

Regolamento
Selezione di personale

Data revisione: 21/10/2014

1) Finalità del Regolamento

Il presente Regolamento individua i principi, le regole e le modalità delle procedure di selezione del personale dipendente a tempo indeterminato e a tempo determinato, assicurando il rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità e imparzialità nella scelta del personale in armonia con le normative comunitarie e nazionali previste per gli enti soggetti a controllo pubblico.

2) Principi generali

La Fondazione assicura l'adozione di procedure improntate a criteri di trasparenza, idonee a garantire pubblicità e conoscibilità dei criteri e modalità adottate nella selezione del personale. La Fondazione garantisce il rispetto delle norme di legge in materia di lavoro e dei contratti collettivi Nazionali applicabili. La Fondazione assicura il rispetto della normativa a tutela della salute e sicurezza dei propri lavoratori e garantisce pari opportunità di accesso al lavoro e ai trattamenti retributivi.

La Fondazione assume la formazione continua e la crescita professionale come sua politica qualificante di gestione delle risorse umane.

3) Avvio della selezione

L'avvio della procedura di selezione di personale avviene per le posizioni professionali previste nel Piano di assunzione e deliberate dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Direttore/Amministratore delegato o altro organo di vertice gestionale.

La selezione ha avvio mediante la pubblicazione di un avviso di selezione sul sito della Fondazione Zeri che indica:

- Profilo professionale richiesto
- Requisiti professionali di accesso e titoli di studio richiesti coerenti con il profilo professionale ricercato
- Criteri generali di valutazione delle candidature
- Modalità di selezione e delle prove
- Modalità e termini di presentazione delle candidature
- Inquadramento e trattamento economico
- Termini di conclusione della procedura di selezione

L'avviso di selezione deve restare aperto per almeno 20/30 giorni dalla pubblicazione sul sito della Fondazione e deve prevedere modalità di accesso che favoriscano la massima partecipazione e pari opportunità.

Per i profili professionali di tipo operativo-pratico, la Fondazione si riserva di avvalersi dei servizi dei Centri per l'Impiego oppure delle Agenzie del Lavoro specializzate.

4) Modalità di selezione

La selezione comparativa si articola in una prima fase di valutazione del curriculum e delle esperienze professionali, superata la quale si passa alla seconda fase di valutazione specialistica-attitudinale.

La prima fase ha ad oggetto il curriculum vitae e le esperienze professionali dei candidati e si conclude con l'attribuzione di un punteggio che rappresenta l'adeguatezza della professionalità ed esperienza dei candidati con il profilo professionale ricercato.

I candidati che avranno raggiunto la soglia di punteggio minimo indicato nell'avviso di selezione saranno ammessi alla seconda fase di prove tecnico-attitudinali.

Le prove tecnico-attitudinali possono consistere in una serie di colloqui, prove psico-attitudinali, prove pratiche, questionari, necessari per valutare la preparazione tecnico-specialistica, le competenze, attitudini, motivazioni ed interessi rispetto alla posizione professionale da ricoprire. Le prove si concluderanno con l'attribuzione di un punteggio, che dovrà raggiungere la soglia minima indicata nell'avviso di selezione.

Il punteggio complessivo sarà dato dalla sommatoria dei punteggi delle due fasi selettive.

Il candidato che avrà conseguito il maggior punteggio complessivo sarà il vincitore della selezione e sarà assunto, previa sua accettazione, entro il termine indicato nella comunicazione di assunzione.

L'avviso di selezione indicherà le fasi del processo di selezione, le tipologie e modalità di svolgimento delle prove, i criteri e i punteggi di valutazione per le singole fasi selettive, i termini massimi di conclusione della procedure di selezione e di assunzione.

La selezione comparativa delle candidature sarà svolta da una apposita commissione composta da 3 membri esperti nelle tematiche formanti oggetto della valutazione, designati dal Presidente/Amministratore Delegato o altra figura di vertice individuata con atto interno.

5) Esito negativo delle selezioni

Nel caso in cui non sia stato possibile individuare un candidato idoneo per il profilo ricercato o non siano pervenute candidature, la Fondazione potrà valutare se ripetere la selezione o avviare una selezione per profili professionali diversi o ricorrere ad altre forme di reclutamento di personale.

6) Conclusione delle selezioni

L'esito della valutazione comparativa sarà reso noto ai singoli candidati e sarà pubblicato sul sito della Fondazione per un periodo di almeno 20 giorni con modalità compatibili con la vigente normativa sulla tutela della riservatezza. La Fondazione potrà utilizzare la lista dei candidati idonei non vincitori, redatta in termini di punteggi assegnati, per effettuare ulteriori assunzioni, da realizzarsi entro un anno dalla formulazione della lista, in caso di mancata accettazione del vincitore o di sue dimissioni o per ulteriori assunzioni che richiedano una analoga professionalità.

7) Indicazioni finali

Per tutto quanto non indicato nel presente Regolamento, si applicano le disposizioni di legge in tema di rapporti di lavoro dipendente ai sensi del vigente Contratto Nazionale di lavoro di comparto.

Saranno applicate le vigenti normative in materia di trasparenza sulle assunzioni di personale effettuate dalla Fondazione previste per gli enti privati soggetti a controllo pubblico in quanto soggetto controllato dell'Università degli Studi di Bologna.