



# Fondazione GRINS

## REGOLAMENTO PER LA SELEZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE

### Sommario

1. Finalità e principi generali .....	2
2. Ambito di applicazione.....	2
3. Criteri generali per la selezione del personale dipendente .....	2
4. Selezione del personale.....	3
5. Assunzione .....	5
6. Rinvio ed entrata in vigore.....	6

## **1. Finalità e principi generali**

La Fondazione GRINS, di seguito denominata “FONDAZIONE”, adotta il presente Regolamento, al fine di definire con proprio provvedimento criteri e modalità per la selezione del personale dipendente e per il conferimento degli incarichi, nel rispetto dei principi, anche di derivazione comunitaria, di trasparenza, pubblicità e imparzialità.

## **2. Ambito di applicazione**

Il presente Regolamento definisce le procedure per l'assunzione di personale dipendente con contratti a tempo indeterminato o determinato, a tempo pieno o parziale, in relazione alle esigenze della FONDAZIONE ed alle competenze richieste, nel rispetto dello Statuto e nel rispetto delle prescrizioni di legge.

## **3. Criteri generali per la selezione del personale dipendente**

La selezione del personale e le modalità di accesso all'impiego nella FONDAZIONE sono improntate a criteri di trasparenza, pubblicità e imparzialità delle procedure, idonei a evidenziare i criteri adottati nella scelta delle risorse umane da acquisire e con attenzione all'equilibrio di genere.

La ricerca dei candidati e le relative prove selettive, quindi, devono essere predisposte e devono svolgersi secondo i seguenti criteri generali:

### - pubblicità dell'avvio della procedura selettiva

L'atto di avvio della procedura di selezione, in relazione al profilo ricercato, deve indicare:

- a) il profilo professionale richiesto;
- b) i requisiti di ammissione ed i titoli di studio richiesti, con chiaro riferimento alle materie attinenti al profilo professionale cui la ricerca di personale si riferisce;
- c) deve essere specificato se l'esperienza professionale nel settore costituisce elemento di accesso o di valutazione;
- d) le modalità ed il termine entro cui è possibile presentare domanda di partecipazione ed i tempi per la valutazione delle domande;
- e) l'inquadramento ed il trattamento economico;

### - garanzia dell'accesso dall'esterno

Per candidarsi alla selezione attitudinale è sufficiente presentare alla FONDAZIONE domanda di ammissione alla selezione, corredata:

- del *curriculum vitae*, aggiornato: sia nel percorso formativo, sia, eventualmente, in quello professionale;
- dell'informativa per il trattamento dei dati ai sensi del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196;
- di autodichiarazione relativa al:

- godimento dei diritti civili e politici;
- assenza di condanne penali passate in giudicato e/o misure di prevenzione e di provvedimenti amministrativi iscritti nel casellario giudiziale;
- non essere sottoposti a procedimenti penali, per quanto a propria conoscenza;

- trasparenza nei metodi e nelle procedure attivati

Nell'atto di avvio della procedura di selezione è specificato se la selezione dei candidati avverrà mediante: colloqui attitudinali, prove scritte o pratiche, somministrazione di questionari e, nel caso di più prove, in quale combinazione e in quali tempi.

- imparzialità nella valutazione

La procedura di selezione è basata sulla valutazione della professionalità più idonea a svolgere le mansioni previste per l'assunzione in questione.

- pari opportunità e assenza di discriminazioni

I parametri di selettività non attingono alcuna indicazione dalle condizioni di genere, di cultura, di provenienza, né da nessun altro criterio discriminante.

#### **4. Selezione del personale**

Il Consiglio di Amministrazione, dopo avere verificato l'adeguata disponibilità delle risorse risultanti dal bilancio, avvia le modalità di ricerca e di selezione del personale necessario, che si svolgerà nel seguente modo

a) avvio della procedura di selezione e modalità:

Le predette informazioni di cui all'art. 3 saranno rese note mediante la pubblicazione di un avviso di selezione sul sito web istituzionale della FONDAZIONE, per una durata di almeno 15 giorni prima della valutazione delle candidature. Il termine è riducibile a 10 giorni, nel caso in cui un rapporto di lavoro, in essere, si concluda anticipatamente rispetto alla scadenza contrattualmente fissata, ovvero per motivi di urgenza e necessità.

Nelle more dell'implementazione del sito web istituzionale ovvero in affiancamento allo stesso, l'avviso di selezione potrà essere pubblicato sul sito web "LinkedIn" specializzato nello sviluppo di contatti professionali e nella diffusione di contenuti specifici relativi al mercato del lavoro nell'apposita pagina della FONDAZIONE. Sulla base di particolari esigenze funzionali ed organizzative, la FONDAZIONE si riserva la facoltà di avvalersi della collaborazione di società specializzate nella ricerca e nella selezione del personale mediante una delle seguenti modalità:

- a) svolgimento della ricerca e della selezione a cura della società;
- b) affidamento alla società del compito di reclutare candidati, da invitare alla selezione svolta dalla Fondazione;

- c) affidamento alla società dell'incarico di svolgere, nel caso di un numero particolarmente elevato di curricula pervenuti, la prima fase della selezione, con la conseguente individuazione dei candidati da ammettere alla seconda fase di selezione che sarà svolta dalla Fondazione stessa;
- d) incarico di ricercare uno o più candidati da proporre alla Fondazione, nel caso di precedenti selezioni con esito negativo;

Per le qualifiche di tipo operativo-pratico, la FONDAZIONE si riserva di non seguire la presente modalità di selezione ovvero di avvalersi dei servizi dei Centri per l'Impiego oppure delle Agenzie del Lavoro specializzate.

La modalità di divulgazione dell'avvio della selezione è assolta con avviso di ricerca pubblicato sul sito web istituzionale per una durata di tempo congrua rispetto alla data di scadenza della presentazione della domanda, che comunque non deve essere inferiore a 15 giorni, riducibile a 10 giorni, nel caso in cui un rapporto di lavoro, in essere, si concluda anticipatamente rispetto alla scadenza contrattualmente fissata, ovvero per motivi di urgenza e necessità.

b) composizione della commissione:

- la commissione esaminatrice sarà nominata dal Consiglio di Amministrazione della FONDAZIONE fra persone esperte nelle materie di cui al profilo professionale in oggetto. Nel caso di nomina di componenti della commissione estranei alla struttura della FONDAZIONE (vale a dire non incardinati con un rapporto di lavoro subordinato, né facenti parte degli organi di governo e controllo) è riconosciuto al commissario un gettone di presenza determinato in € 200 per ogni seduta cui lo stesso partecipa nell'ambito della procedura selettiva.

c) requisiti per l'ammissione alla procedura selettiva:

- titolo di studio conforme alle indicazioni della procedura selettiva;
- caratteristiche del percorso formativo richiesto, in relazione al ruolo previsto;
- esperienza professionale nel ruolo in esame o simile (quando prevista nell'avviso);
- altre esperienze riferibili al ruolo previsto.

d) Conclusioni della fase relativa all'analisi dei requisiti:

- definizione dell'elenco degli ammessi alle prove
- informazione sull'elenco dei nominativi degli ammessi alle prove, compatibilmente con la vigente disciplina normativa in tema di tutela della riservatezza;
- convocazione programmata degli ammessi.

e) Selezione:

La selezione verte esclusivamente sull'esame delle capacità e delle attitudini più qualificate, completata dalla loro valutazione d'insieme, per svolgere la mansione (o professione) richiesta.

Le prove, i colloqui, insieme all'eventuale questionario e al curriculum, devono offrire l'opportunità per valutare: le capacità, le competenze, le attitudini, l'affidabilità del candidato, unitamente al valore

professionale aggiunto, desumibile dall'insieme di queste caratteristiche, in funzione degli obiettivi della azienda.

Le fasi progressive della ricerca selettiva prevedono:

- esame del *curriculum vitae*;
- colloquio tecnico-attitudinale;
- eventuale prova pratica anche con l'uso di apposito questionario;

L'avviso regola le fasi del processo di selezione, le prove che verranno effettuate, i punteggi associati alle singole fasi del processo selettivo.

#### 1. Valutazione dei CV e delle esperienze lavorative

La valutazione dei CV viene effettuata prima di dare corso ai colloqui ed alle prove. La distribuzione del punteggio complessivo tra CV ed esperienza lavorativa è effettuata con ragionevolezza in ragione dei differenti profili a cui si riferiscono le singole selezioni.

La valutazione dei titoli e delle esperienze acquisite termina con le seguenti attività:

- informazione sull'elenco dei candidati ammessi al colloquio o alle a prove, compatibilmente con la vigente disciplina normativa in tema di tutela della riservatezza;
- convocazione programmata degli ammessi (non prima di 5 giorni dalla comunicazione dell'ammissione)
- verbalizzazione da parte della Commissione delle attività svolte.

#### 2. Colloquio tecnico attitudinale

Il colloquio tecnico e attitudinale mira a valutare le competenze tecnico- specialistiche, il percorso professionale, le competenze, le attitudini e le motivazioni del candidato.

Il bando definisce i temi su cui verteranno i colloqui.

A conclusione dei colloqui, la Commissione esaminatrice si riunisce per l'assegnazione dei punteggi della prova e dei punteggi totali, formando la graduatoria.

#### f) Conclusione della selezione

Il risultato della selezione viene comunicato ai partecipanti ammessi al colloquio al domicilio e secondo le modalità indicate nella domanda di partecipazione e pubblicato – laddove già esistente - sul sito web istituzionale della FONDAZIONE per un periodo non inferiore a 20 giorni; compatibilmente con la vigente disciplina normativa in tema di tutela della riservatezza.

La comunicazione suddetta fa riferimento alle sole notizie attinenti ai vincitori ed alla data della chiusura del procedimento.

## 5. Assunzione



5.1 L'assunzione in servizio avviene con contratto individuale di lavoro subordinato a tempo pieno o parziale secondo le forme contrattuali di impiego previste dall'ordinamento e nel rispetto del vigente CCNL Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da aziende del terziario della distribuzione e dei servizi (Confcommercio).

5.2 Il contratto a tempo determinato, che prevede l'apposizione di un termine di durata, sarà attivato per far fronte a esigenze di carattere tecnico, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'attività ordinaria di lavoro e potrà essere prorogato secondo i termini di legge.

5.3 Il mancato possesso dei requisiti prescritti nell'avviso di selezione, al momento della costituzione del rapporto individuale di lavoro, costituisce motivo giustificato per la mancata sottoscrizione del contratto da parte della Fondazione.

## **6. Rinvio ed entrata in vigore**

Per quanto non espressamente previsto dal presente Regolamento, si applicano altresì lo Statuto, gli altri Regolamenti e la vigente normativa nazionale.

Il presente Regolamento è adottato con delibera dal Consiglio di Amministrazione della Fondazione e la sua efficacia decorre dalla data in cui la suddetta è assunta