

FONDAZIONE VILLA D'ARGENTO

Viale della Libertà 22 – 31057 Silea (TV)



Regolamento sulle modalità di assunzione del personale

INDICE

Art. 1	Indirizzi generali	Pag.	3
Art. 2	Direttore		3
Art. 3	Dotazione e distribuzione delle risorse		3
Art. 4	Applicazione C.C.N.L. del personale dipendente		3
Art. 5	Procedure di assunzione del personale		3
Art. 6	Prove di selezione		4
Art. 7	Incompatibilità all'assunzione		4
Art. 8	Assunzioni d'urgenza a tempo determinato, avvio tirocini e per stage formativi		4
Art. 9	Rinvio		5
Art. 10	Pubblicità e decorrenza		5

Art. 1 - Indirizzi generali

Il Consiglio di Amministrazione fissa gli indirizzi generali di politica delle risorse umane, le norme relative al personale, al trattamento e alla disciplina in materia di assunzione del personale dipendente.

Art. 2 - Direttore

Il Direttore ai sensi dell'art. 18, comma 2 dello Statuto della Fondazione Villa d'Argento, è nominato dal Consiglio di Amministrazione con atto motivato in relazione alle caratteristiche ed all'esperienza professionale e tecnica del prescelto. Il rapporto di lavoro è regolato da un contratto di diritto privato.

Art. 3 - Dotazione e distribuzione delle risorse

La Fondazione Villa D'Argento, tramite il Direttore, determina ogni anno la programmazione del fabbisogno complessivo del personale in funzione degli obiettivi e dei programmi e nei limiti di budget fissati dal bilancio di previsione.

Art. 4 - Applicazione C.C.N.L. del personale dipendente

La Fondazione Villa d'Argento, in quanto soggetto di diritto privato, soggiace in tutte le sue manifestazioni (assunzioni, sanzioni disciplinari, licenziamenti, ecc.) alla disciplina del rapporto privatistico.

Tuttavia, sia il rapporto di lavoro del personale dipendente trasferito dal Comune di Silea che del personale assunto fino alla data del 31/12/2017, è disciplinato, limitatamente al trattamento normativo ed economico, sempreché non in contrasto con la natura privatistica della Fondazione (es. contratti di formazione e lavoro, mobilità, progressioni, ecc.) dal C.C.N.L. del Comparto Regioni ed Autonomie Locali.

Dal 01/01/2018 La Fondazione applica per le nuove assunzioni il CCNL per il personale dipendente dai settori socio-assistenziale, socio-sanitario ed educativo UNEBA.

Art. 5 - Procedure di assunzione del Personale

Le procedure di assunzione del personale si ispirano a concetti di trasparenza, funzionalità, tempestività ed economicità.

La selezione del personale da inserire a tempo indeterminato avviene secondo i criteri fissati nel presente regolamento.

Per la raccolta delle candidature sarà predisposto apposito avviso di selezione, contenente tutti i riferimenti opportuni all'individuazione del profilo ricercato ed alle caratteristiche del contratto di lavoro oggetto di selezione. L'avviso di selezione sarà pubblicato sul sito internet della Fondazione e nella bacheca aziendale.

Il termine per la presentazione delle domande da parte dei candidati non potrà essere inferiore a 10 giorni di calendario.

Il Direttore nomina la commissione di valutazione secondo criteri di imparzialità e non discriminazione che si compone di tre membri: il direttore, un soggetto esperto interno od esterno in relazione al profilo da selezionare e dallo psicologo della Fondazione.

Alle commissioni possono inoltre essere aggregati membri aggiunti per materie speciali o esperti in materia di selezione e valutazione del personale.

In riferimento ai componenti interni della commissione, in ottemperanza alle misure di prevenzione adottate con il piano anticorruzione, sarà garantita, per quanto possibile, adeguata rotazione fra i dipendenti in possesso dei necessari requisiti professionali.

In sede di prima convocazione della commissione di valutazione i membri nominati sono tenuti a dichiarare eventuali cause di inconferibilità ed incompatibilità ai sensi di legge.

Art. 6 – Prove di selezione

Le prove consistiranno in un colloquio orale, secondo i diversi profili, nelle materie che saranno individuate di volta in volta nell'avviso di selezione.

I punteggi saranno determinati sulla base delle caratteristiche personali (studi, corsi, lingua, scrittura, conoscenze informatiche, motivazione, risorse varie), delle conoscenze (generali, specifiche di contesto) e delle competenze.

La valutazione è basata su una scala da 5 a 10, dove 5 corrisponde all'insufficienza e 10 indica la performance migliore (ottimo).

Il peso delle prove sarà stabilito dall'apposita Commissione e distribuito tra le seguenti categorie:

- caratteristiche personali;
- conoscenze;
- competenze.

La selezione si intende superata con il raggiungimento di una valutazione complessiva minima pari a 6.

L'esito delle selezioni sarà tempestivamente comunicato attraverso la pubblicazione nel sito della Fondazione e presso la bacheca della sede aziendale.

Art. 7 - Incompatibilità all'assunzione

Non possono essere assunti quali dipendenti della Fondazione il coniuge ed i parenti, sino al terzo grado incluso, dei componenti gli Organi dell'Ente.

Art. 8 – Assunzioni d'urgenza, a tempo determinato, avvio tirocini e stage formativi

Per le assunzioni d'urgenza, a tempo determinato e per l'avvio di tirocini e stage formativi, qualora non si ravvisi la possibilità di procedere secondo quanto stabilito all'art.5, è facoltà del Direttore procedere a chiamata sulla base dei curriculum pervenuti e conservati agli atti, previo colloquio.

Per le assunzioni di personale con contratto a tempo determinato è facoltà del Direttore provvedere mediante il ricorso a contratti di somministrazione di lavoro.

Art. 9 - Rinvio

Per quanto non previsto dal presente Regolamento si fa riferimento alle leggi vigenti in materia, allo Statuto, ai Regolamenti interni.

Art. 10 - Pubblicità e decorrenza

Il presente Regolamento sarà pubblicato nel sito aziendale.

Eventuali modifiche al presente regolamento sono approvate dal Consiglio di Amministrazione con proprio atto, su proposta del Direttore.

Il presente regolamento è stato modificato dal Consiglio di Amministrazione con verbale n. 36 del 30/07/2018 ed ha decorrenza immediata.