



FONDAZIONE  
SVILUPPO  
CA' GRANDA

# **REGOLAMENTO PER LA SELEZIONE DEL PERSONALE**

Approvato dal Consiglio di amministrazione in data 25 luglio 2018



## **REGOLAMENTO PER LA SELEZIONE DEL PERSONALE**

### **Art. 1**

#### **Oggetto del regolamento**

1. Il presente Regolamento disciplina le procedure di selezione del personale dipendente adottate dalla Fondazione Sviluppo Ca' Granda (di seguito la "Fondazione"), in conformità alla normativa vigente e al proprio Codice etico.
2. Le assunzioni avvengono sulla base dell'organizzazione interna e del bilancio preventivo approvati dal Consiglio di amministrazione.
3. La Fondazione applica il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti del settore del Commercio, Terziario, Distribuzione, Servizi, Turismo e Pubblici Esercizi.

### **Art. 2**

#### **Principi**

1. Le procedure di selezione della Fondazione garantiscono il rispetto dei principi di pubblicità, trasparenza e imparzialità, attraverso:
  - a) un'adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità, assicurando economicità e celerità di espletamento;
  - b) l'adozione di meccanismi idonei a verificare il possesso dei requisiti richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;
  - c) il rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori, senza discriminazione alcuna per ragioni di genere, di nazionalità, di religione, di opinione politica, di condizioni personali e sociali;
  - d) la composizione delle commissioni esclusivamente con soggetti che non siano componenti del Consiglio di amministrazione, che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali.
2. La Fondazione opera, altresì, nel rispetto dei principi dettati dal D. Lgs 196/2003 e s.m.i. in materia di trattamento dei dati personali.



**Art. 3**

**Definizione del profilo professionale**

1. Il Direttore generale e il responsabile della funzione interessata definiscono congiuntamente il profilo professionale richiesto per ricoprire la posizione oggetto della procedura di selezione, riportando in un'apposita scheda le seguenti informazioni minime:
  - a) il nome della posizione ricercata;
  - b) il livello minimo di inquadramento e di retribuzione;
  - c) la descrizione dettagliata del profilo professionale ricercato;
  - d) i requisiti soggettivi generali e particolari richiesti per l'ammissione all'impiego;
  - e) le prove scritte, orali, pratiche eventualmente necessarie per accertare particolari competenze, specificandone modalità, tempistiche, materie e contenuti;

**Art. 4**

**Avviso di selezione**

1. La Fondazione predispone un apposito avviso che riporta le seguenti informazioni minime:
  - a) la descrizione del profilo ricercato, specificando le informazioni di cui al precedente art. 3, nonché il tipo di contratto collettivo nazionale di lavoro applicato;
  - b) le modalità, le condizioni e i termini di presentazione della candidatura;
  - c) le modalità di selezione delle candidature, precisando i criteri di massima relativi alla valutazione di rispondenza dei candidati al profilo ricercato;
  - d) i motivi che comportano l'esclusione dalla selezione.
2. L'avviso è pubblicato sull'apposita sezione del sito web della Fondazione per almeno 15 giorni prima del termine di presentazione delle domande. La Fondazione ha in ogni momento la facoltà di individuare ulteriori forme di divulgazione e pubblicazione dell'avviso.
3. È facoltà della Fondazione, prima della scadenza del termine fissato nell'avviso, procedere alla proroga del termine ovvero alla fissazione di un nuovo termine allorché venga ritenuto insufficiente il numero delle candidature ricevute, ovvero per altre esigenze di interesse aziendale. Tali provvedimenti di proroga sono pubblicati con le stesse modalità previste dal precedente comma 2.
4. È facoltà della Fondazione procedere, altresì, alla sospensione e/o revoca della procedura di selezione in qualsiasi momento, salvo pubblicare il relativo provvedimento sul proprio sito web.



**Art. 5**

**Procedura di selezione**

1. Il Direttore generale nomina la Commissione di preselezione, formata da almeno due soggetti di cui uno è il responsabile della funzione interessata o suo delegato, con il compito di:
  - a) escludere le candidature prive dei requisiti minimi indicati nell'avviso;
  - b) valutare la rispondenza del candidato con il profilo indicato nell'avviso, sulla base dei titoli, delle esperienze lavorative e/o di qualsiasi altro elemento utile indicati nel curriculum vitae presentato da ciascun candidato in possesso dei requisiti minimi;
  - c) redigere un sintetico verbale in cui dare atto della scelta di una rosa di candidati da sottoporre all'esame della Commissione di selezione e delle relative motivazioni.
  
2. Il Direttore generale nomina la Commissione di selezione, formata da almeno due soggetti di cui uno è il responsabile della funzione interessata o suo delegato, con il compito di:
  - a) valutare, mediante uno o più colloqui e eventuali prove scritte, orali, pratiche ove previste, la rispondenza del candidato preselezionato con il profilo indicato nell'avviso, sulla base dei titoli, delle esperienze lavorative e/o di qualsiasi altro elemento ritenuto utile;
  - b) registrare gli esiti della valutazione di ciascun colloquio in un'apposita scheda;
  - c) redigere un sintetico verbale in cui dare atto del risultato della selezione svolta e delle relative motivazioni.
  
3. La Fondazione comunica al candidato selezionato il conferimento dell'impiego mediante comunicazione personale e rende noto a tutti i candidati l'esito della procedura di selezione mediante la sua pubblicazione sul proprio sito web. Nel caso in cui il candidato selezionato abbia richiesto di non pubblicare sul sito i propri dati personali, la Fondazione comunica il codice identificativo attribuito a ciascuna domanda.
  
4. In caso di mancata copertura della posizione offerta per rinuncia del candidato selezionato o per sopravvenuta impossibilità a ricoprire la posizione, il Direttore generale può incaricare la medesima Commissione di selezione di scegliere un nuovo candidato tra quelli di cui al precedente co. 1, l. c).
  
5. Ogni soggetto incaricato della procedura di selezione ha l'obbligo di astenersi dalla valutazione e viene sostituito in caso di rapporto coniugale o di parentela fino al quarto grado o se sussistano vincoli di affiliazione, di convivenza o commensalità abituale, rapporti di credito o debito, ovvero di controversia o di grave inimicizia con alcuno dei candidati, o comunque potenziali conflitti di interesse che, anche in caso dubbio, l'incaricato ha l'obbligo di segnalare al Direttore generale.
  
6. I soggetti incaricati di condurre la procedura di selezione possono essere affiancati da esperti specializzati nella ricerca di personale e/o nelle materie oggetto della procedura di selezione medesima; anche per tali esperti vale quanto previsto al comma precedente.



7. In caso di straordinaria e motivata urgenza, qualora non sia possibile avviare una procedura di selezione specifica, il Direttore generale può incaricare una Commissione di selezione di individuare un nuovo candidato tra quelli di cui al precedente co. 1, lett. c), relativamente a procedure per i medesimi profili professionali svolte nel triennio precedente.

#### **Art. 6**

##### **Ricorso a società specializzate in ricerca del personale**

1. Nei casi di particolare complessità, il Direttore generale può affidare a una società specializzata la procedura di selezione, fatto salvo l'obbligo per la ditta incaricata di:
- a) applicare procedure analoghe a quelle indicate nel presente Regolamento al fine di garantire l'osservanza dei principi di pubblicità, trasparenza e imparzialità;
  - b) rilasciare una dichiarazione in merito all'autonomia, alla pubblicità, all'imparzialità ed alla trasparenza con cui ha svolto l'incarico;
  - c) dichiarare l'insussistenza delle condizioni di cui al precedente art. 5, co. 5 tra alcuno dei candidati e gli esaminatori prescelti, così come con qualsiasi altro proprio dirigente o amministratore, astenendosi in tal caso dalla valutazione, con rinuncia all'incarico.
- I predetti obblighi devono essere espressamente previsti nel relativo contratto.
2. La società incaricata seleziona una rosa di candidati da sottoporre alla valutazione di una Commissione di selezione, secondo quanto previsto nel precedente articolo.

#### **Art. 7**

##### **Disposizioni finali**

1. La procedura di selezione trova riscontro in una determina del Direttore Generale che contenga in modo semplificato: il fabbisogno di personale che si intende soddisfare; la descrizione del profilo professionale ricercato; l'avviso di selezione da pubblicare; i componenti delle Commissioni di preselezione e di selezione.
2. Ogni documento relativo alla procedura di selezione viene archiviato agli atti della Fondazione e conservato per 10 anni.
3. I seguenti casi particolari sono esclusi dall'applicazione del presente Regolamento:
- a) l'assunzione del Direttore generale;
  - b) le assunzioni di personale in base a obblighi di legge;
  - c) la somministrazione di lavoro temporaneo (cd. interinale);
  - d) gli incarichi professionali, intendendosi per tali i rapporti di lavoro di natura autonoma,



occasionale o continuativa – diversi da quelli previsti dall'art. 2, comma primo, d.lgs. n. 81/2015 - da instaurarsi con esperti di particolare e comprovata specializzazione, in quanto soggetti all'applicazione del regolamento aziendale per gli incarichi professionali.

4. Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente Regolamento si applicano le disposizioni di legge vigenti in materia.
5. Le eventuali modifiche al presente Regolamento saranno adottate con apposito atto del Consiglio di amministrazione.
6. Il presente Regolamento entra in vigore il giorno successivo a quello della sua approvazione da parte del Consiglio di amministrazione.