

FONDAZIONE CASA DI RIPOSO “QUAGLIA”

Via al Convento, 15 – 18013 DIANO CASTELLO

(Provincia di IMPERIA)

**REGOLAMENTO PER LA RICERCA E LA SELEZIONE DEL
PERSONALE PRESSO LA FONDAZIONE “CASA DI RIPOSO QUAGLIA”**

Adottato con delibera di Consiglio di Amm.ne n. **48** in data **15.12.2015**.

ART. 1 OGGETTO DEL REGOLAMENTO

Il presente Regolamento viene emanato per disciplinare la ricerca, la selezione e l'assunzione del personale, appartenente all'area amministrativa-contabile e dirigenziale, nei limiti stabiliti dalle leggi e dai contratti collettivi, nel rispetto dei principi, anche di derivazione comunitaria, di trasparenza, di pubblicità e di imparzialità.

Il reclutamento del personale è limitato al numero di posizioni che si renderanno disponibili nel rispetto del fabbisogno del personale approvato dal Consiglio di Amministrazione.

Le procedure indicate nel presente regolamento vengono attivate ogni qualvolta la Fondazione Casa di Riposo Quaglia manifesti l'esigenza di procedere ad assunzioni di personale sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato.

ART. 2 FABBISOGNO DEL PERSONALE E CRITERI GENERALI

Ogni qualvolta la Fondazione delibera la necessità di assunzione di nuovo personale, il direttore Amministrativo dovrà avviare un procedimento ad evidenza pubblica di ricerca e selezione le cui finalità sono rispettose dei seguenti principi:

- a) Fornire adeguata pubblicità della ricerca di personale.
- b) Rispettare pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori.
- c) Adottare meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;
- d) Quantificare, nel modo più completo possibile, il "potenziale" del candidato, ossia le sue potenzialità di crescita e di sviluppo professionale.
- e) Appurare la motivazione del candidato/a alla eventuale assunzione e più in particolare alla posizione "offerta".
- f) Appurare il grado di adattabilità del candidato/a alla cultura della Fondazione.
- g) Applicare gli istituti contrattuali e retributivi della posizione oggetto di ricerca di personale previsti dal vigente contratto UNEBA

ART. 3 RICERCA DEL PERSONALE

Per l'attivazione del processo di ricerca del personale, il Direttore amministrativo procederà a rendere pubbliche le eventuali offerte di lavoro mediante avviso affisso nella bacheca della Fondazione, per un periodo non inferiore a 15 giorni, nonché sul portale internet della Fondazione www.casariposoquaglia.it nelle sezioni "bandi e concorsi" costantemente aggiornata.

La Fondazione si riserva la facoltà di dare ulteriore pubblicità all'offerta mediante altre forme di divulgazione e pubblicità ritenute opportune come, pubblicazione all'albo on line del Comune di Diano Castello, inserzioni su giornali locali e nazionali, ecc.

Modifiche ed integrazioni relative alle selezioni saranno rese note con le stesse modalità previste per la pubblicità dell'offerta.

Gli interessati dovranno rimettere la domanda di partecipazione, corredata dal curriculum vitae e dagli altri documenti eventualmente indicati nell'avviso, inviata via pec alla Fondazione Casa di Riposo al seguente indirizzo: info@pec.casariposoquaglia.it.

ART. 4 PROCEDURE DI RECLUTAMENTO

Le procedure di reclutamento garantiranno:

- Adeguata pubblicità delle selezioni e modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità e assicurino economicità e celerità di espletamento, ricorrendo, ove opportuno all'ausilio di sistemi automatizzati, diretti anche a realizzare forme di preselezione;
- Adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;
- rispetto di pari opportunità tra lavoratori e lavoratrici ai sensi della Legge n° 125/1991;
- rispetto della disciplina prevista sull'utilizzo e il trattamento dei dati personali ai sensi del D. Lgs. 196/2003;
- la composizione delle commissioni di selezione esclusivamente con esperti di provata competenza nelle materie oggetto di selezione, scelti fra i dirigenti/funzionari della Fondazione, di Amministrazioni Pubbliche, di Aziende Sanitarie Locali, Strutture residenziali RP e RSA, docenti universitari, che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o delle associazioni professionali.

L'assunzione obbligatoria delle categorie protette avviene per chiamata numerica degli iscritti nelle liste di collocamento sulla base delle graduatorie stabilite dai competenti uffici del lavoro, previa verifica della compatibilità della invalidità con le mansioni da svolgere.

ART. 5 REQUISITI

Potranno accedere alla selezione i soggetti che possiedano i seguenti requisiti:

- inesistenza di condanne penali o di stato di interdizione o di provvedimenti di prevenzione o di altre misure;
- età non inferiore a 18 anni;
- idoneità fisica a ricoprire il posto
- posizione regolare nei confronti degli obblighi di leva e degli obblighi di servizio militare per i candidati di sesso maschile nati prima del 31/12/1985;
- titoli di studio e/o eventuali altri requisiti richiesti per l'accesso a ciascun profilo professionale;
- altri e/o diversi titoli e requisiti espressamente specificati al momento dell'offerta.

ART. 6 OFFERTA DI IMPIEGO

L'offerta di impiego dovrà contenere:

- le modalità e il termine perentorio di presentazione domande;
- le modalità e i tempi di convocazione dei candidati in possesso dei requisiti per sostenere i colloqui attitudinali e motivazionali ed eventuali prove preselettive, scritte, orali e/o tecnico pratiche;
- i requisiti soggettivi generali e particolari richiesti per l'accesso all'impiego;
- i titoli che danno eventualmente luogo a precedenza o a preferenza;
- il numero complessivo di posti offerti, la categoria ed il relativo profilo professionale, con indicazione di quelli riservati per legge a favore di determinate categorie;
- i motivi che comportano l'esclusione dalla selezione.

ART. 7 CRITERI DI SELEZIONE

Le metodologie, le tecniche di valutazione e la pesatura dei punteggi per ogni prova di selezione dovranno in ogni caso essere presentate e descritte al Consiglio di Amministrazione della Fondazione che le dovrà approvare.

Resta inteso che verranno utilizzate le più aggiornate e razionali metodologie e tecniche di valutazione e che non saranno accertate solamente la preparazione culturale e teorica, ma soprattutto e nel modo più oggettivo possibile, le effettive capacità e attitudini del candidato a ricoprire la posizione offerta in funzione degli obiettivi dell'azienda.

La modalità di espletamento di eventuali prove e la loro durata, se non già precedentemente indicati, saranno tempestivamente portati a conoscenza dei candidati da parte della Commissione di selezione in modo che tutti siano assoggettati ad una valutazione comparativamente omogenea acquisita sulla base di elementi oggettivi.

Il curriculum professionale sarà valutato unitariamente nel complesso della formazione e delle attività, culturali e professionali, illustrate dal candidato e ritenute significative, per analogia o connessione, al fine di evidenziare il maggiore livello di qualificazione, idoneità ed attitudine dello stesso all'esercizio delle funzioni richieste dalla posizione offerta.

Le prove di selezione sono svolte dalla Commissione Esaminatrice.

La Commissione Esaminatrice espleta le prove pratico/operative/comportamentali e i colloqui e/o altre forme selettive, anche automatizzate, per approfondire le conoscenze e le competenze tecnico-specialistiche, ovvero per verificare le potenzialità dei singoli in funzione della posizione da rivestire e, quindi, per emettere il giudizio finale sul/i candidato/i.

In base alla graduatoria, al candidato/i, verrà proposta l'assunzione e sarà avviata la relativa pratica con l'apertura di un fascicolo personale a cura dell'Ufficio Amministrazione del Personale.

Gli esiti della selezione saranno tempestivamente resi noti mediante pubblicazione nella sezione bandi e concorsi del sito internet www.casariposoquaglia.it

E' facoltà della Fondazione costituire una graduatoria dei candidati valutati idonei cui fare riferimento in caso di mancata copertura della posizione offerta per rinuncia o forza maggiore da parte dei soggetti già selezionati, o per sopraggiunte esigenze aziendali.

ART. 8 ASSUNZIONE

Ai dipendenti che saranno assunti dalla Fondazione sarà applicato il CCNL UNEBA.

Le assunzioni saranno a tempo indeterminato o a tempo determinato.

La Fondazione si riserva la facoltà di adottare le varie forme di contratto di lavoro previste dalla legge vigente (lavoro a tempo parziale, apprendistato professionalizzante ecc.).

A seguito della stipula del contratto di lavoro, la Fondazione sottoporrà il candidato selezionato ad accertamenti medici di controllo in base alla normativa vigente. L'esito negativo dei suddetti accertamenti comporta la risoluzione del Contratto di lavoro per mancato superamento del periodo di prova.

L'assunzione in servizio avviene con contratto individuale di lavoro subordinato secondo le forme contrattuali di impiego previste dall'ordinamento e nel rispetto della normativa Contrattuale nazionale sopracitata.

Ove previsto, il collocamento in organico del personale selezionato è preceduto da un periodo di prova della durata indicata dalla normativa contrattuale nazionale.

ART. 9 NORME TRANSITORIE E FINALI

1. Il presente regolamento entrerà in vigore dalla data di approvazione dello stesso da parte del Consiglio di Amministrazione e verrà pubblicato sul sito internet della Fondazione per garantirne la pubblicità.