

Piano Triennale per la Corruzione e la Trasparenza

ALLEGATO 6

REGOLAMENTO PER LA SELEZIONE DEL PERSONALE

Delibera del CdA del 9 novembre 2015

INDICE

ART. 1- FINALITA' E PRINCIPI	PAG. 3
ART. 2 - DELIBERE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	PAG. 3
ART. 3 - AVVISO DI SELEZIONE	PAG.3-4
ART. 4 - SVOLGIMENTO DELLA PROCEDURA	PAG. 4
ART. 5 - TITOLI E PROVE	PAG. 4
ART. 6 - CRITERI DI VALUTAZIONE	PAG. 4
ART. 7 - GRADUATORIE	PAG. 4-5
ART. 8 - GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	PAG. 5
ART. 9 - ENTRATA IN VIGORE	PAG. 5

Art. 1

Finalità e principi

Il presente regolamento disciplina criteri e modalità di partecipazione alle selezioni di personale da inserire nell'ambito della struttura organizzativa dell'Ert ai sensi dell'art. 18 del dl. n. 112 del 2008 conv. legge n. 133 del 2008, in base al quale le società reclutano il personale nel rispetto dei principi, anche di derivazione comunitaria, di trasparenza, imparzialità, economicità e celerità.

L'Ert rispetta altresì anche i principi di pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori.

Art. 2

Delibere del Consiglio di amministrazione

Il Consiglio di amministrazione, su proposta motivata del Direttore, approva la decisione dell'Ente di assumere nuovo personale con contratto a tempo determinato o indeterminato per assicurare il rispetto degli obiettivi stabiliti nello statuto.

Art. 3

Avviso di selezione

L'avviso di selezione viene pubblicato sul sito istituzionale dell'Ert. Possono essere stabilite ulteriori e differenti forme di diffusione dell'avviso, quali la pubblicazione sui quotidiani o siti specializzati.

L'avviso contiene tutte le informazioni relative alla posizione per cui si effettua la selezione, alle modalità di presentazione della domanda, nonché di svolgimento delle prove, con indicati i relativi criteri di valutazione, e il luogo della selezione medesima; indica altresì le modalità di comunicazione ai candidati partecipanti alla selezione.

All'avviso di selezione possono essere allegati schemi di domanda e altri format per esigenze di semplificazione.

Art. 4

Svolgimento della procedura

La procedura si può svolgere in differenti fasi, a seconda di quanto stabilito nell'avviso pubblicato. Essa può riguardare solo la valutazioni dei titoli e del *curriculum vitae*

oppure prevedere, con riferimento a particolari profili professionali, anche prove scritte, orali o psicoattitudinali. La valutazione dei titoli e/o delle prove viene generalmente svolta da una commissione esaminatrice nel rispetto dei principi generali in materia di pubblico impiego.

Art. 5

Titoli e prove

L'avviso può prevedere particolari titoli di partecipazione per l'assegnazione di determinati profili funzionali. Oltre a ciò l'avviso può stabilire la necessità di valutare, ai fini dell'assegnazione dei punteggi, titoli di servizio e/o di studio e/o professionali. Le prove, se previste nell'avviso, si distinguono in:

- a) prove scritte, consistenti nella redazione di un elaborato scritto, un progetto, uno studio di fattibilità, su specifici argomenti indicati nell'avviso;
- b) prove orali, consistenti in un colloquio su specifici argomenti indicati nell'avviso;

L'avviso può prevedere anche la possibilità di svolgere un colloquio attitudinale e dei test psicoattitudinali, soprattutto qualora le risorse da individuare ed inserire nell'organico debbano possedere particolari capacità di riflessione critica, coordinamento, *problem solving*, orientamento al risultato, leadership.

Art. 6

Criteri di valutazione

I criteri di valutazione e/o i relativi punteggi devono essere indicati nell'avviso di selezione. La Commissione, se costituita, prima di procedere alla valutazione può stabilire dei sub-criteri di valutazione.

L'avviso può prevedere il raggiungimento di determinati punteggi per lo svolgimento della prova scritta e/o per la prova orale.

Art. 7

Graduatorie

La graduatoria viene formata sulla base della valutazione dei titoli e dei punteggi assegnati alle diverse prove, se previste nell'avviso, nel corso dello svolgimento della selezione. La graduatoria viene comunicata ai partecipanti e pubblicata sul sito istituzionale.

L'Ert si riserva di utilizzare la graduatoria anche per esigenze successive, qualora queste dovessero essere connesse agli stessi profili professionali o a profili attinenti a quelli disciplinati nella procedura.

Art. 8

Gestione del rapporto di lavoro

Il vincitore della selezione stipula un contratto di lavoro di tipo privatistico le cui regole sono stabilite nelle normative in vigore e nel CCNL adottato dall'Ente.

Art. 9

Entrata in vigore

Il presente regolamento entra in vigore a partire dalla data di approvazione dello stesso da parte del Consiglio di amministrazione.