



FONDAZIONE UNIVERSITÀ DEGLI STUDI ROMA TRE-EDUCATION

REGOLAMENTO PER LA SELEZIONE DEL PERSONALE



1. Finalità del Regolamento

Il presente Regolamento individua i principi, le regole e le modalità delle procedure di selezione del personale dipendente a tempo indeterminato e a tempo determinato, assicurando il rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità e imparzialità nella scelta del personale in armonia con le normative comunitarie e nazionali previste per gli enti soggetti a controllo pubblico, tenuto conto dei limiti quantitativi fissati con delibera del Consiglio di amministrazione dell'Università degli Studi Roma Tre.

2. Principi generali

La Fondazione assicura l'adozione di procedure improntate a criteri di trasparenza, idonee a garantire pubblicità e conoscibilità dei criteri e delle modalità adottate nella selezione del personale. La Fondazione garantisce il rispetto delle norme di legge in materia di lavoro e dei contratti collettivi nazionali applicabili. La Fondazione assicura il rispetto della normativa a tutela della salute e sicurezza dei propri lavoratori e garantisce pari opportunità di accesso al lavoro e ai trattamenti retributivi. La Fondazione assume la formazione continua e la crescita professionale come sua politica qualificante di gestione delle risorse umane.

3. Avvio della selezione

L'avvio della procedura di selezione di personale avviene per le posizioni professionali deliberate dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Presidente, nei limiti del contingente precisato nell'art. 1 che precede.

La selezione ha avvio mediante la pubblicazione di un avviso di selezione sul sito della Fondazione che indica:

- Profilo professionale richiesto
- Requisiti professionali di accesso e titoli di studio richiesti, coerenti con il profilo professionale ricercato
- Criteri generali di valutazione delle candidature e indicazioni generali sulle modalità di selezione e delle prove
- Modalità e termini di presentazione delle candidature
- Inquadramento e trattamento economico ai sensi del CCNL dei Servizi pubblici della cultura.

L'avviso di selezione deve restare aperto per almeno dieci giorni dalla pubblicazione sul sito della Fondazione (riducibili a sette giorni in caso di urgenza motivata) e deve



FONDAZIONE UNIVERSITÀ DEGLI STUDI ROMA TRE-EDUCATION

prevedere modalità di accesso che favoriscano la massima partecipazione e le pari opportunità.

In presenza di un numero elevato di concorrenti la Fondazione potrà prevedere la somministrazione di un test preselettivo.

La Fondazione si riserva, in alternativa alla presente modalità di selezione, di avvalersi dei servizi dei Centri per l'impiego oppure delle Agenzie del lavoro specializzate o società di consulenza, fatte salve le necessarie forme di pubblicità.

4. Commissioni esaminatrici

Le Commissioni esaminatrici sono nominate con provvedimento del Presidente della Fondazione e composte da un Presidente e due componenti, anche estranei alla Fondazione, designati dal Consiglio di amministrazione secondo criteri di trasparenza, tenendo conto della professionalità e della competenza in relazione al posto messo a concorso, fatta salva la possibilità di indicare personale docente o ricercatore universitario preferibilmente in servizio presso l'Università degli Studi Roma Tre. Le funzioni di segretario sono svolte da un dipendente amministrativo in servizio presso la Fondazione.

5. Modalità di selezione

La selezione comparativa si articola in una prima fase di valutazione del *curriculum* e delle esperienze professionali superata la quale, si passa alla seconda fase di valutazione specialistico-attitudinale.

L'avviso di selezione dovrà prevedere le categorie di titoli valutabili e stabilire la ripartizione dei punteggi fra le stesse. La determinazione dei criteri per la valutazione dei titoli deve essere effettuata prima dell'avvio della fase di valutazione.

I candidati che avranno raggiunto la soglia di punteggio minimo indicato nell'avviso di selezione saranno ammessi alla seconda fase di valutazione specialistico-attitudinale.

Le valutazioni tecnico-motivazionali possono consistere principalmente in colloqui motivazionali e, se necessario, in prove pratiche, test, questionari, volti a valutare la preparazione tecnico-specialistica, le competenze, le attitudini, le motivazioni e gli interessi rispetto alla posizione professionale da ricoprire. Le prove si concluderanno con l'attribuzione di un punteggio.

Il punteggio complessivo sarà dato dalla sommatoria dei punteggi delle due fasi selettive.



FONDAZIONE UNIVERSITÀ DEGLI STUDI ROMA TRE-EDUCATION

Il candidato che avrà conseguito il maggior punteggio complessivo sarà il vincitore della selezione e sarà assunto, previa sua accettazione, entro il termine indicato nella comunicazione di assunzione.

6. Esito negativo delle selezioni

Nel caso in cui non sia stato possibile individuare un candidato idoneo per il profilo ricercato o non siano pervenute candidature, la Fondazione potrà valutare se ripetere la selezione o avviare una selezione per profili professionali diversi o ricorrere ad altre forme di reclutamento di personale.

7. Conclusione delle selezioni

L'esito della valutazione comparativa sarà reso noto ai singoli candidati e pubblicato sul sito della Fondazione per un periodo di almeno venti giorni con modalità compatibili con la vigente normativa sulla tutela della riservatezza. La Fondazione potrà utilizzare la lista dei candidati idonei non vincitori, redatta in termini di punteggi assegnati, per effettuare ulteriori assunzioni, da realizzarsi entro un anno dalla formulazione della lista, in caso di mancata accettazione del vincitore o di sue dimissioni.

8. Assunzione in servizio

Il rapporto di lavoro è instaurato tra il vincitore e la Fondazione previa presentazione, nei termini e con le modalità stabilite dall'avviso di selezione, della documentazione prevista ai fini della stipula del contratto. La Fondazione, verificata la sussistenza dei requisiti, procede alla stipula del contratto. Gli effetti giuridici ed economici decorrono dalla data di effettiva presa di servizio. Il dipendente, secondo quanto previsto dall'art. 14 del CCNL dei Servizi pubblici della cultura, è soggetto a un periodo di prova di tre mesi al termine del quale, in assenza di giudizio sfavorevole, lo stesso si intende superato.

9. Indicazioni finali

Per tutto quanto non indicato nel presente Regolamento, si applicano le disposizioni di legge in tema di rapporto di lavoro dipendente ai sensi del vigente Contratto Nazionale di lavoro del comparto Servizi pubblici della cultura.