



FONDAZIONE BIOCAMPUS I.T.S.

**REGOLAMENTO PER LA SELEZIONE ED ASSUNZIONE DI PERSONALE DIPENDENTE
E PER IL CONFERIMENTO DI INCARICHI DI COLLABORAZIONE E DI CONSULENZA**

Art. 1 Ambito di operatività

Fondazione Biocampus I.T.S. di seguito Fondazione, adotta il presente Regolamento al fine di definire con propria deliberazione, i criteri e le modalità per la selezione del personale dipendente e per il conferimento degli incarichi a collaboratori esterni alla struttura organizzativa con contratto di lavoro parasubordinato o autonomo.

Il presente Regolamento è altresì adottato in base alla vigente normativa in materia di lavoro, e nel rispetto delle previsioni dello Statuto della Fondazione.

Il presente Regolamento viene redatto in conformità alle prescrizioni dettate dalla normativa vigente in materia e nel rispetto dei principi, anche di derivazione comunitaria, di trasparenza, imparzialità e pubblicità nonché dei principi generali di cui all'art. 35 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165.

Il Presente Regolamento individua quale CCNL applicabile il CCNL Formazione professionale convenzionata (Codice CNEL T 261)

Art. 2 Esclusione

Il presente Regolamento non si applica agli incarichi di docenza, di tutoraggio, di ricerca e collaborazione scientifica. Sono altresì esclusi dal presente Regolamento stage, tirocini formativi, vigenti in virtù di accordi o convenzioni con soggetti pubblici e privati, nazionali o internazionali

art. 3 Principi generali

La Fondazione si uniforma, nelle procedure oggetto del presente Regolamento ai principi di derivazione comunitaria nonché nazionali, di trasparenza, pubblicità, economicità, garantendo pari opportunità a uomini e donne nell'accesso all'impiego, senza operare discriminazione di genere, di appartenenza etnica, nazionalità, lingua, religione, opinioni politiche orientamenti sessuali, condizioni personali e /o sociali.

La Fondazione, nello svolgimento delle procedure di reclutamento, garantisce il rispetto dei seguenti principi:

- Trasparenza intesa come possibilità indifferenziata di conoscere modalità e criteri di partecipazione e valutazione;
- Pubblicità, attraverso la divulgazione, sul sito web o mediante diffusione delle notizie, delle occasioni di lavoro disponibili;
- Imparzialità attraverso l'individuazione di criteri oggettivi di verifica dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire.

La Fondazione conforma le procedure ai principi di trasparenza e pubblicità della selezione che si svolgono con modalità che garantiscano l'imparzialità e assicurino celerità ed economicità delle selezioni stesse, ricorrendo ove necessario all'ausilio di sistemi automatizzati diretti allo svolgimento di procedure di preselezione.



Nell'espletamento delle procedure, i dati acquisiti in funzione delle stesse, saranno trattati nel rispetto delle disposizioni di cui al decreto legislativo 30 Giugno 2003 n. 196 e del Regolamento UE 2016/679 sulla Protezione dei dati (GDPR)

art. 4 Incompatibilità

All'atto della stipulazione del contratto di lavoro, sia esso di natura subordinata sia parasubordinata o autonoma, Fondazione richiede la sottoscrizione di dichiarazione sostitutiva di notorietà in cui il lavoratore attesta di non incorrere in alcun caso di incompatibilità o divieto di cumulo, impegnandosi a comunicare qualsivoglia variazione rispetto a quanto dichiarato. Il rilascio di false dichiarazioni o l'omissione di causa di incompatibilità sopravvenuta, è causa di risoluzione del contratto, fatte salve le ulteriori sanzioni previste dalle norme vigenti.

art. 5 Individuazione per fabbisogno

La Giunta Esecutiva su proposta del Presidente assicura la corretta definizione del fabbisogno di risorse umane promuovendo l'adeguata copertura degli organici.

Annualmente il Presidente verifica il fabbisogno di risorse umane in funzione delle attività programmate. Qualora verifichi la necessità di fare fronte alle esigenze e l'impossibilità di raggiungere tale scopo con il personale già in servizio, sottopone alla Giunta Esecutiva una proposta di piano delle assunzioni tenuto conto delle disponibilità finanziarie e di bilancio indicando il numero delle risorse necessarie in rapporto al fabbisogno.

La Giunta esecutiva individuerà

- a) i requisiti professionali minimi necessari,
- b) l'inquadramento contrattuale, il CCNL applicato ed il trattamento economico;
- c) la tipologia di contratto di lavoro (determinato o indeterminato, part time o full time)

Qualora esigenze di assunzione e reclutamento del personale dovessero manifestarsi durante il corso d'anno, diverse e/o ulteriori da quelle in programmazione ed il Presidente verifichi l'impossibilità di farvi fronte con le risorse umane già in servizio, convoca la Giunta Esecutiva per sottoporre alla stessa una proposta di assunzione ai sensi del comma precedente.

Art. 6 Principi generali delle procedure di selezione

La Fondazione provvede alla selezione del personale mediante utilizzo di procedure selettive finalizzate ad accertare il possesso dei requisiti, delle competenze professionali e delle attitudini richieste per la posizione lavorativa da svolgere.

Le modalità di selezione e valutazione delle candidature sono adeguate al profilo professionale da selezionare.

La Fondazione può altresì procedere all'assunzione di personale senza adozione di procedura selettiva nei casi previsti dalla vigente legislazione, nonché per la costituzione di un rapporto di lavoro temporaneo per ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o di urgenza o per profili di alta specializzazione, come previsto nell'art. 10.



art. 7 Requisiti generali del candidato

Possono accedere alle procedure di selezione i soggetti in possesso dei seguenti requisiti:

1. Cittadinanza italiana o altra nazionalità con presentazione di regolare titolo di soggiorno UE per i soggiornanti di lungo periodo o altro titolo conforme ed abilitativo alla permanenza nel territorio dello Stato italiano;
2. Adeguata conoscenza della lingua italiana (per coloro che sono privi della cittadinanza);
3. Godimento dei diritti civili e politici;
4. Non avere riportato condanne penali per reati previsti nel capo I del titolo II del Codice Penale, fatti salvi i casi in cui il reato sia stato successivamente depenalizzato, o sia intervenuta riabilitazione o il reato sia dichiarato estinto;
5. Non essere in stato di interdizione dai pubblici uffici e non essere destinatario di misure di prevenzione o di sicurezza o altri provvedimenti restrittivi;
6. Avere età superiore ai 18 anni salvo diversa indicazione contenuta nei profili professionali e fatta eccezione per l'accesso ai contratti di apprendistato personalizzante;
7. Avere idoneità psico-fisica alla copertura della posizione lavorativa;
8. Essere in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso a ciascun profilo professionale secondo quanto previsto dal CCNL e dalla deliberazione di ricerca profilo per assunzione.

Art. 8 Procedura di selezione

la procedura di selezione di costituisce delle seguenti fasi:

- avviso e pubblicazione;
- selezione;
- stesura del verbale della fase selettiva;
- validazione della procedura di selezione da parte della Giunta Esecutiva;
- Comunicazione ai candidati
- Assunzione del candidato

Art. 8 .1. Avviso pubblico di selezione

In via ordinaria la procedura di selezione ed assunzione del personale prevede la pubblicazione sul sito internet www.fondazionebiocampus.it dell'avviso di selezione il quale dovrà contenere:

- il requisito professionale richiesto



- i requisiti soggettivi minimi, i requisiti generali e particolari, richiesti,
- I requisiti professionali e di esperienza per l'ammissione alla selezione, i titoli, le competenze specifiche gli eventuali titoli di studio e/o preferenziali richiesti coerenti con il profilo professionale ricercato, con indicazione del relativo punteggio;
- la documentazione ed il curriculum da allegare alla domanda;
- l'inquadramento contrattuale ed il trattamento economico – retribuzione lorda prevista anche mediante rinvio alla fascia retributiva di CCNL applicato
- Inizio e durata del contratto
- Il luogo di svolgimento dell'attività lavorativa;
- La durata del periodo di prova
- Le modalità di svolgimento della procedura di selezione
- Le modalità ed i termini per la presentazione delle domande di partecipazione/ candidature

All'Avviso sarà allegato un fac simile della domanda di partecipazione e l'informativa relativa all'utilizzo dei dati personali

L'avviso di selezione resterà pubblicato ed aperto per almeno 15 giorni dalla pubblicazione sul sito della Fondazione (riducibili a giorni 10 in caso di urgenza motivata)

E' facoltà della Fondazione procedere alla proroga o alla riapertura del termine fissato per la presentazione di domande, con provvedimento motivato del Presidente senza che ciò tuttavia costituisca un diritto dei partecipanti ad effettuarne richiesta. In detto caso il provvedimento viene pubblicato con le stesse modalità previste per l'avviso di selezione e deve essere comunicato a tutti i candidati che abbiano già presentato domanda di candidatura mediante pubblicazione sul sito internet della Fondazione.

La pubblicazione di un avviso di selezione e successivo espletamento della procedura non impegna in alcun modo la Fondazione alla sottoscrizione di contratto di assunzione.

art. 8 .1.2. Selezione

La selezione del candidato avviene dopo la verifica di ammissibilità delle domande pervenute in ragione di quanto stabilito nell'avviso.

Ove previsto nell'avviso può essere redatta una graduatoria parziale per soli titoli.

Le prove di selezione eventualmente previste devono essere indicate nell'avviso e possono consistere in:

- a) Valutazione dei titoli e del curriculum vitae
- b) Eventuale prova scritta e/o quiz
- c) colloquio tecnico attitudinale

Il colloquio è volto a verificare sulla base dei *titoli* e delle qualifiche professionali le conoscenze, le attitudini e le capacità necessarie. Nel colloquio vengono altresì valutate le competenze, le attitudini, le



motivazioni del candidato.

Ai fini della valutazione, anche comparativa, la Commissione tiene conto dei seguenti elementi:

- titoli di studio e qualifiche professionali
- esperienze maturate nel settore oggetto di valutazione
- competenze ed attitudini dimostrate
- eventuali elementi ulteriori e peculiarità in ragione del profilo professionale ricercato

Per le sole selezioni di posizioni apicali di quadro o Dirigente la selezione avverrà in base ai titoli ed al curriculum vitae ed in base ad una prova pratica di colloquio.

La Commissione provvede ad attribuire ad ogni candidato un punteggio. La sommatoria dei punteggi in ciascuna prova costituisce la valutazione finale.

All'esito della selezione la Commissione procederà a redigere verbale e renderà nota la conclusione della procedura mediante pubblicazione sul sito internet della Fondazione e darà formale comunicazione al vincitore, se adeguato.

La comunicazione pubblicata deve fare riferimento alle sole notizie alla data di chiusura del procedimento, in ottemperanza alla vigente disciplina in materia di tutela della riservatezza.

Entro trenta giorni dalla conclusione della procedura la Fondazione provvederà alla eventuale convocazione del candidato per finalizzare l'assunzione.

E' facoltà della Fondazione costituire una lista di candidati valutati idonei ma non selezionati cui fare riferimento sia in caso di mancata copertura della posizione offerta per rinuncia o forza maggiore, sia ai fini di eventuale assunzione diretta in posizioni avente oggetto equipollente alla selezione effettuata.

Nell'ipotesi di cui sopra, deve essere data comunicazione nell'avviso di selezione.

Nel caso in cui non sia stato possibile individuare un candidato idoneo per il profilo ricercato o non siano intervenute candidature, la Fondazione potrà avviare una diversa modalità di selezione del personale o ricorrere ad altre forme di reclutamento, anche mediante ricorso ad agenzie del lavoro.

Art. 8.1.3.

Per l'espletamento della selezione viene nominata una Commissione di n. 3 membri, di cui uno ricoperto dal Presidente della Fondazione o suo delegato e gli altri due membri nominati dalla Giunta esecutiva esperti nelle materie inerenti il profilo in selezione, scelti fra esperti di alta qualificazione interni o esterni alla Fondazione.

All'atto della assunzione dell'incarico di membro di Commissione, ciascun commissario dovrà sottoscrivere dichiarazione sostitutiva di carenza di incompatibilità con l'ufficio di Commissario.

La Commissione nomina al suo interno il Presidente ed il Segretario verbalizzante e può operare anche in via telematica.

Le valutazioni della Commissione devono essere motivate e risultare da apposito verbale.

A conclusione della selezione la Commissione si riunisce per la redazione della graduatoria dei potenziali candidati all'assunzione.



Art. 9 Assunzione

L'assunzione in servizio avviene con contratto individuale di lavoro subordinato a tempo pieno o parziale, a tempo determinato o indeterminato secondo le forme contrattuali di impiego previste dall'ordinamento e nel rispetto del vigente CCNL.

Il contratto a tempo determinato che prevede l'apposizione di un termine di durata sarà attivato per fronteggiare esigenze temporanee di carattere tecnico, organizzativo o sostitutivo anche se riferibile ad attività ordinaria purchè nel rispetto delle vigenti norme di legge e sussistendone i requisiti.

Il candidato all'esito della convocazione per assunzione, ha tempo 10 gg per accettazione dell'incarico. In caso di mancata accettazione entro il termine il candidato sarà ritenuto decaduto.

Art. 10 Incarichi di consulenza professionale e collaborazione continuativa

La Fondazione può altresì conferire incarichi di collaborazione esterna allorché all'interno della struttura non sia presente figura professionale idonea allo svolgimento dell'incarico ovvero quando le mansioni, per specialità o caratteristiche, non possano essere svolte dal personale dipendente ovvero in caso di svolgimento di attività non continuative ma eccezionali e straordinarie rispetto all'ordinaria attività, ovvero quando è necessario affiancare il personale dipendente con profili di particolare specializzazione o innovazione.

L'impossibilità ad utilizzare le risorse umane presenti nell'organigramma deve essere indagata dalla Giunta esecutiva e la necessità di reperire la figura professionale deve essere previamente deliberata dalla Giunta Esecutiva.

Gli incarichi di cui al punto 10 comma 1 possono essere conferiti previo avviso di selezione di cui al presente Regolamento, fatta salva la previsione di cui all'art.11

Gli incarichi devono avere durata e corrispettivo predeterminati e non possono essere tacitamente rinnovati, secondo quanto previsto e nei limiti di cui all'art.12.

Art. 11 Ambito di esclusione del ricorso alla selezione comparata ed incarichi *intuitu personae*

Restano esclusi dal predetto Regolamento e si prescinde dalla procedura di selezione dandosi mandato al Presidente, nei seguenti casi:

- gli incarichi professionali per l'assistenza legale giudiziale e stragiudiziale e consulenti tecnici nominati in giudizio o nello svolgimento di attività di "procedimenti di composizione alternativa delle controversie"
- gli incarichi per le attività notarili;
- Gli incarichi conferiti per la formazione, gli incarichi di docenza ed insegnamento ed equipollenza, per le attività corsistiche e di stage e tutoraggio, oggetto dell'attività di Fondazione;
- Gli incarichi conferiti per la tenuta della contabilità e la gestione fiscale;
- Gli incarichi relativi alla tenuta dei libri paga e la gestione dei rapporti di lavoro del personale dipendente e similari;
- Gli incarichi dei servizi di ingegneria, progettazione ed architettura;



- Gli incarichi di addetto stampa e social media manager;
- Gli incarichi di componente degli organismi di controllo (es organismo di vigilanza ex decreto legislativo 231/2001);
- professionista incaricato della sicurezza sul lavoro, medicina del lavoro e rischi specifici;
- Gli incarichi relativi alla partecipazione a commissioni interne;
- Gli incarichi occasionali a lavoratori autonomi o di carattere professionale o per prestazioni lavorative per attività hanno natura episodica e saltuaria quando il corrispettivo dell'incarico è contenuto nei limiti lordi di €. 10.000,00;
- Qualora la procedura di selezione sia andata deserta o infruttuosa per assenza di reperimento del candidato;
- per incarichi di progettazione artistica, didattica di direzione e coordinamento scientifico, attività didattica e corsi di formazione o di alta formazione e professionalizzanti o attività scientifica o di ricerca e consulenza scientifica affidata a docenti e/o ricercatori di università o docenti di centri di ricerca o scuola di alta formazione;
- incarichi professionali, intellettuali e di docenza ad elevata complessità tecnica e/o scientifica che per le loro caratteristiche possano essere svolte solo da esperti con qualificata e documentata specialità o formazione;
- Incarichi di prestazione artistica o culturale non comparabili ovvero prestazioni connesse all'abilità del prestatore d'opera che non possano essere *aliunde* reperite o comparabili;
- In caso di estrema necessità ed urgenza nella misura strettamente necessaria in tutti i casi in cui circostanze imprevedibili non rendano possibile il reclutamento del personale mediante esperimento di procedure ordinarie di selezione
- per attività di coordinamento, tutoraggio, collaborazione didattica effettuati da collaboratori che su indicazione del Comitato Tecnico Scientifico si rendono necessari o per lo svolgimento di attività di docenza o per lo svolgimento di attività didattica propedeutica o ausiliaria e integrativa dell'attività di docenza o dell'attività formativa.
- Nei casi di prestazione svolta in regime di gratuità con il solo rimborso delle spese di trasferta a piè di lista.

Art. 12 Contratti di consulenza e/ o di collaborazione

I contratti di consulenza e/o di collaborazione sono stipulati in forma scritta.

Costituiscono elementi essenziali del contratto:

- a) la descrizione delle prestazioni e delle modalità di svolgimento



- b) tempo di durata del contratto
- c) corrispettivo
- d) dichiarazione di carenza di vincolo di subordinazione

Il contratto può essere prorogato per un periodo predefinito quando si ravvisi un motivato interesse a completare la prestazione affidata in conseguenza di ritardo non imputabile alle parti.

Art. 13 Pubblicità

In materia di trasparenza si rinvia alle vigenti disposizioni di legge nei limiti della loro applicabilità

Art. 14 Entrata in vigore

Il presente Regolamento entra in vigore previa adozione da parte dell'organo deliberante