



**REGOLAMENTO PER LA RICERCA, LA SELEZIONE E L'ASSUNZIONE  
DEL PERSONALE DA PARTE DI FONDAZIONE MONTAGNA SICURA - MONTAGNE SÛRE  
AI SENSI DELL'ARTICOLO 19 DEL D.LGS 33/2013**

**Articolo 1**

**Disposizioni di carattere generale e riferimenti normativi**

1. Il presente Regolamento disciplina le modalità di selezione del personale dipendente con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e determinato di Fondazione Montagna sicura - Montagne sûre (di seguito denominata "Fondazione") e le procedure relative all'avvio di ogni singola selezione (Avviso, criteri di selezione, etc.) e all'esito della stessa.
2. Il presente Regolamento è adottato ai sensi dell'articolo 19 del decreto legislativo n. 33/2013, della circolare ANAC n. 8/2015, dell'articolo 18 del decreto legislativo n. 112/2008, convertito in legge n. 133/2008, la quale definisce l'obbligo, nel reclutare il personale, del rispetto dei principi, anche di derivazione europea, di trasparenza, pubblicità e imparzialità.
3. Il Regolamento è adottato altresì ai sensi dell'articolo 13 del d.lgs. 196/2003 "Codice in materia di protezione dei dati personali" (come da informativa pubblicata sul sito web di Fondazione, [www.fondazionemontagnasicura.org](http://www.fondazionemontagnasicura.org) - Amministrazione Trasparente).
4. Resta fermo quanto previsto dalla vigente normativa in materia di assunzioni obbligatorie.

**Articolo 2**

**Programmazione**

1. Il Segretario generale elabora annualmente una ricognizione dei fabbisogni di personale.
2. Su proposta del Segretario generale e del Presidente, il Consiglio di amministrazione approva il piano del fabbisogno del personale di cui al comma 1 e ne programma la selezione.

**Articolo 3**

**Competenze**

1. E' competenza del Consiglio di amministrazione:
  - determinare le posizioni da ricoprire ed il relativo profilo professionale, il numero delle unità da reclutare, il livello di inquadramento contrattuale ed il trattamento economico corrispondente, la modalità di selezione ed ogni altro elemento ritenuto opportuno ai fini della definizione dell'Avviso di selezione;
  - approvare i criteri dell'Avviso di selezione.

2. E' competenza del Presidente:
  - determinare l'assunzione del personale, sottoscrivendone il contratto, tenuto conto degli esiti della procedura di selezione.
3. E' competenza del Segretario generale - Dirigente:
  - adottare gli atti di gestione inerenti le procedure di cui al presente Regolamento, su delega del Consiglio di amministrazione e/o del Presidente;
  - nominare i membri della Commissione esaminatrice di cui all'articolo 9.

#### **Articolo 4** **Modalità di accesso**

1. La selezione avviene secondo le seguenti modalità, scelte in relazione alle accertate ed insindacabili esigenze di Fondazione:

- a. per titoli ed esami (prove scritte e orali);
- b. per titoli, esami (prove scritte e orali) e prove di abilità pratiche;
- c. per titoli e colloquio - prova orale.

I titoli si articolano nelle seguenti categorie:

- a. di studio e cultura: possono comprendere tutti i titoli rilasciati in base all'ordinamento scolastico ed universitario italiano e quelli comunque riconosciuti in Italia e/o a livello europeo;
- b. di servizio: possono comprendere il servizio prestato presso
  - i. la Fondazione e, eventualmente, presso altri soggetti appartenenti al Comparto unico regionale;
  - ii. altri datori di lavoro in relazione a prestazioni attinenti la posizione oggetto di selezione;
- c. vari: possono comprendere
  - i. gli attestati di profitto e/o frequenza, conseguiti al termine di corsi di formazione, perfezionamento e aggiornamento;
  - ii. le abilitazioni professionali;
  - iii. le pubblicazioni;
  - iv. altri titoli individuati nell'Avviso di selezione;
- d. esperienze professionali, desumibili dal curriculum: consistono nell'esposizione delle esperienze, dei titoli e delle attività svolte significative per l'apprezzamento delle capacità ed attitudini professionali.

2. Il punteggio attribuito ai titoli non può essere superiore al 50% dei punti attribuibili al complesso delle prove.

3. La prova o le prove scritte possono avere contenuto teorico e/o tecnico e/o attitudinale; la prova o le prove scritte possono comprendere, oltre alla verifica della conoscenza della lingua francese o inglese, di cui all'articolo 6, l'eventuale trattamento di alcuni temi di esame in lingua diversa da quella italiana.

4. La prova orale può comprendere cumulativamente o alternativamente:

- a. un colloquio, consistente nella formulazione di quesiti finalizzati alla valutazione delle conoscenze del candidato;
- b. un colloquio-intervista diretto ad una valutazione delle caratteristiche personali rilevanti al fine della copertura della posizione oggetto di selezione (personalità, attitudini, motivazioni, capacità, etc.).

5. Lo svolgimento e la valutazione del colloquio-intervista, nel rispetto del principio di trasparenza, devono comunque attenersi a criteri predeterminati che consentano la verificabilità dell'operato del soggetto preposto alla selezione e la parità di trattamento dei candidati.

6. Possono, inoltre, essere previste le seguenti prove:

- a. tecniche o pratiche, volte ad accertare la professionalità del candidato con riferimento alle attività pertinenti alla posizione oggetto di selezione e consistenti nell'effettuazione di una o più prestazioni tipiche ovvero nella simulazione delle medesime;
- b. attitudinali, volte ad accertare le capacità generali del candidato e la sua attitudine nei confronti della posizione oggetto di selezione.

## **Articolo 5** **Requisiti generali**

1. Sono requisiti necessari all'accesso alle selezioni ed all'impiego presso la Fondazione, da possedersi alla data di scadenza del termine stabilito per la presentazione della domanda di ammissione, i seguenti:

- a) cittadinanza italiana o di uno dei Paesi membri dell'Unione Europea;
- b) non essere escluso dall'elettorato politico attivo;
- c) età non inferiore a 18 anni e non superiore a quella prevista dalla normativa vigente per il collocamento a riposo;
- d) conoscere le lingue italiana e francese;
- e) non aver riportato condanne penali, né essere destinatario di provvedimenti di applicazione di misure di prevenzione, né di decisioni civili o di provvedimenti amministrativi iscritti nel Casellario giudiziale;
- f) per i candidati di sesso maschile, essere in posizione regolare nei confronti dell'obbligo di leva, per i soli cittadini italiani soggetti a tale obbligo (candidati di sesso maschile nati entro il 31/12/1985);
- g) non essere stato destituito oppure dispensato o licenziato da un impiego presso una Pubblica amministrazione o Ente di diritto privato in controllo pubblico per incapacità o persistente insufficiente rendimento o per motivi disciplinari;
- h) non essere decaduto o essere stato licenziato da un impiego presso una Pubblica amministrazione o Ente di diritto privato in controllo pubblico per aver conseguito l'impiego stesso mediante la produzione di documenti falsi o viziati da invalidità non sanabile.

## **Articolo 6** **Requisiti speciali**

1. Oltre a quelli di cui al precedente articolo, ulteriori e specifici requisiti, connessi alla peculiarità della posizione oggetto di selezione, sono indicati nell'Avviso di selezione.

2. E' sempre richiesta la conoscenza della lingua francese, da accertarsi in sede di selezione, qualora non sia già accertata secondo la normativa vigente per l'accesso all'impiego nell'ambito del Comparto unico regionale, ovvero attestata da istituzioni di riconosciuto prestigio ed autorevolezza (secondo le modalità definite nell'Avviso).

3. Per ulteriori attività di ricerca, è inoltre richiesta anche la conoscenza della lingua inglese ed, eventualmente, di altre lingue straniere.

## **Articolo 7**

### **Avviso di selezione**

1. L'Avviso di selezione contiene:

- il livello, il profilo professionale e, eventualmente, il numero massimo di unità costituenti la graduatoria di cui la Fondazione intende dotarsi;
- le modalità di selezione e la forma contrattuale del rapporto di impiego;
- il trattamento economico con riferimento al CCNL applicato;
- i requisiti soggettivi generali e specifici richiesti per l'ammissione alla selezione all'impiego;
- le materie e/o i contenuti ed eventualmente le modalità di svolgimento delle prove selettive;
- l'eventuale punteggio massimo attribuibile ad ogni prova ed il punteggio minimo per il relativo superamento;
- l'indicazione del diario e della sede delle prove ovvero le modalità delle relative comunicazioni;
- il termine e le modalità di presentazione della domanda di partecipazione;
- le modalità di utilizzo della graduatoria e l'indicazione dell'efficacia temporale della stessa;
- ogni altra informazione utile o richiesta dalla normativa vigente.

## **Articolo 8**

### **Pubblicità e comunicazione ai candidati**

1. La Fondazione provvede a dare adeguata pubblicità alla selezione tramite Avviso pubblicato sul suo sito internet, per almeno dieci giorni lavorativi consecutivi, e diffuso attraverso ogni altra modalità ritenuta idonea ad assicurarne la più ampia conoscibilità nel rispetto del principio di economicità e consistente, a titolo esemplificativo, nella comunicazione a: soggetti pubblici svolgenti compiti in materia di promozione dell'occupazione, ovvero agli Ordini professionali di riferimento o Università ed Istituti dispensanti istruzione e formazione in relazione ai profili oggetto di selezione.

2. Tutte le comunicazioni ai Candidati avvengono - sulla base delle modalità indicate nel rispettivo Avviso - mediante pubblicazione sul sito internet di cui al comma 1, oppure tramite PEC, oppure per lettera raccomandata A/R, oppure via posta elettronica ordinaria.

3. La graduatoria finale è pubblicata sul sito internet di cui al comma 1.

## **Articolo 9**

### **Commissione esaminatrice**

1. La Commissione esaminatrice (di seguito la "Commissione") è composta da un massimo di tre membri scelti tra gli appartenenti alle seguenti categorie:

- Segretario generale - dirigente, con funzioni di Presidente di Commissione;
- dipendenti della Fondazione, ricoprenti una posizione di livello almeno pari a quella oggetto di selezione;
- persone, di livello e qualifica adeguata all'oggetto delle selezioni, che prestino o abbiano prestato servizio presso:
  - a) gli enti del Comparto unico regionale;
  - b) pubbliche amministrazioni diverse dalle precedenti;

- c) docenti ed altri soggetti esperti nelle materie attinenti l'oggetto della selezione e/o esperti per la verifica della conoscenza della lingua francese e/o inglese.

2. I compensi spettanti ai membri della Commissione sono determinati dal Segretario generale in misura corrispondente agli importi correntemente corrisposti per prestazioni analoghe.

### **Articolo 10** **Adempimenti finali ed assunzione**

1. Al termine delle procedure di selezione, sottoscritto il verbale da parte della Commissione esaminatrice, viene disposta dal Segretario generale la pubblicazione sul sito internet della graduatoria.

2. Gli idonei collocati in posizione utile sono invitati a presentarsi, secondo le modalità indicate nel rispettivo Avviso, presso la Fondazione al fine di sottoscrivere il contratto individuale di lavoro, previo l'espletamento degli adempimenti propedeutici, ivi inclusa la produzione e la verifica di certificati ed attestazioni nonché l'eventuale visita medica.

3. L'esito negativo degli accertamenti di cui al comma 2, fatta salva ogni responsabilità prevista dalla normativa vigente, comporta la decadenza dalla graduatoria e costituisce comunque causa di risoluzione del contratto qualora i vizi della documentazione prodotta emergano solo successivamente all'assunzione.