



CENTRO INTERREGIONALE STUDI E DOCUMENTAZIONE

**REGOLAMENTO INTERNO PER IL RECLUTAMENTO DEL  
PERSONALE**

## Indice

Articolo 1 – FINALITÀ ED AMBITO DI APPLICAZIONE .....	1
Articolo 2 – DEFINIZIONI.....	2
Articolo 3 – PROGRAMMAZIONE DELLE ATTIVITÀ DI RICERCA E SELEZIONE DEL PERSONALE.....	2
Articolo 4 – FIGURE DI ELEVATA SPECIALIZZAZIONE.....	2
Articolo 5 – IMPARZIALITÀ E NON DISCRIMINAZIONE.....	3
Articolo 6 – AVVIO DELLA PROCEDURA .....	3
Articolo 7 – OFFERTA DI IMPIEGO .....	3
Articolo 8 – ACCESSO ALLA SELEZIONE.....	5
Articolo 9 – COMMISSIONE DI VALUTAZIONE .....	7
Articolo 10 – PROCEDURE DI SELEZIONE .....	7
Articolo 11 – MATERIE D'ESAME.....	9
Articolo 12 – CURRICULA .....	9
Articolo 13 – PUBBLICAZIONE ESITO.....	9
Articolo 14 – CONTRATTO DI LAVORO.....	10
Articolo 15 – UTILIZZO DEI CURRICULA .....	10
Articolo 16 – ENTRATA IN VIGORE ED EFFICACIA .....	10

## ARTICOLO 1 – FINALITÀ ED AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente Regolamento disciplina le procedure selettive per il reclutamento del personale, alle quali si attiene il Cinsedo, secondo i principi di trasparenza, pubblicità, imparzialità, pari opportunità, economicità e tempestività.

Nel presente Regolamento vengono stabiliti i requisiti essenziali, i criteri e le modalità generali di reclutamento del personale, con contratto di lavoro subordinato, sia a tempo determinato che a tempo indeterminato cui il Cinsedo deve attenersi nella ricerca, selezione e inserimento di personale, nel rispetto della normativa e dello statuto.

Il Cinsedo garantisce il rispetto delle norme di legge in materia di lavoro e del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato. Inoltre garantisce pari opportunità nell'accesso all'impiego, senza discriminazione alcuna per ragioni di sesso, di appartenenza etnica, di nazionalità, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di orientamenti sessuali, di condizioni personali e sociali.

Il Cinsedo adotta procedure improntate a criteri di trasparenza, idonee a garantire in ogni fase il pieno rispetto dei principi e delle regole generali contenute nel presente Regolamento, tese a dare adeguata evidenza ai criteri e alle modalità adottate nella selezione delle risorse umane da acquisire per l'accesso all'impiego. I predetti criteri e modalità sono resi noti prima dell'effettuazione delle selezioni

Nel reclutamento del proprio personale, il Cinsedo garantisce:

- adeguata pubblicità della selezione e delle modalità di svolgimento;
- economicità: il Cinsedo si impegna a contenere i costi di assunzione del personale entro parametri allineati con i valori di mercato per ciascun profilo professionale richiesto;
- tempestività;
- verifica dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in maniera oggettiva e trasparente: il Cinsedo si impegna a dare adeguata evidenza dei criteri e delle modalità adottate nella selezione delle risorse;
- rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori;

Sono esclusi dal campo di applicazione del presente Regolamento le assunzioni vincolate in base a norme di legge speciale (quali ad esempio quelle obbligatorie di cui alla Legge

68 del 12 Marzo 1999 «diritto al lavoro dei disabili»), le assunzioni per chiamata diretta dai Centri per l'Impiego, in ogni caso previa verifica della compatibilità con le qualifiche e le mansioni da svolgere, e tutte le altre norme che impongono obblighi di assunzione.

Restano altresì esclusi dal campo di applicazione del presente Regolamento tutti i rapporti di lavoro oggetto di somministrazione da parte di Agenzie di lavoro interinale.

## ARTICOLO 2 – DEFINIZIONI

1. Ai sensi del presente Regolamento, per "reclutamento del personale" si intende la conclusione, da parte del Cinsedo, di contratti di lavoro subordinato, a tempo determinato o indeterminato, a tempo pieno o parziale, se di durata pari o superiore a sei mesi.

2. Per le assunzioni a tempo determinato legate ad esigenze straordinarie, comunque di durata inferiore a sei mesi, il Cinsedo, anche tenendo conto dell'urgenza, potrà adottare procedure semplificate basate su avvisi con tempistiche ridotte e un'unica prova (colloquio o prova pratica).

## ARTICOLO 3 - PROGRAMMAZIONE DELLE ATTIVITÀ DI RICERCA E SELEZIONE DEL PERSONALE

Il Direttore Generale, assicura, in base a quanto stabilito dallo statuto, la corretta definizione del fabbisogno di risorse umane, promuovendo l'adeguata copertura dei posti previsti in Pianta Organica.

## ARTICOLO 4 - FIGURE DI ELEVATA SPECIALIZZAZIONE

1. Per il reclutamento del personale appartenente alle categorie di dirigente e di quadro il Cinsedo potrà procedere:

- applicando le disposizioni di cui all'art. 6 e seguenti del presente Regolamento, salvo quanto previsto al successivo comma 2;
- mediante avviso per recepire manifestazioni di interesse all'assunzione e successiva scelta del candidato mediante colloquio anche tenendo conto della natura fiduciaria del rapporto.

In entrambi i casi il reclutamento può essere effettuato prendendo in considerazione i curricula reperiti a seguito di incarico a società specializzata in ricerca del personale. In tal caso la selezione è effettuata all'interno delle candidature proposte dalla Società incaricata, almeno in numero di tre (3),

valutando quelle più attinenti al profilo ricercato e comunque nel rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità ed imparzialità.

#### ARTICOLO 5 - IMPARZIALITÀ E NON DISCRIMINAZIONE

1. Le procedure di reclutamento del personale garantiscono, senza discriminazione alcuna per genere, nazionalità, religione, opinione politica o condizione sociale e personale, l'accessibilità all'impiego, la trasparenza e l'imparzialità delle valutazioni, nonché la competenza dei soggetti esaminatori, il rispetto delle pari opportunità tra uomini e donne ai sensi del D.lgs. n. 198 del 11 aprile 2006 e s.m.i., recante «Codice delle pari opportunità tra uomo e donna» e della disciplina prevista in materia di utilizzo e trattamento dei dati personali ai sensi del GDPR n.2016/679 rubricato Regolamento per la protezione dei dati.

#### ARTICOLO 6 - AVVIO DELLA PROCEDURA

1. L'avvio della selezione per l'assunzione di un lavoratore dipendente dovrà avvenire a cura del Direttore Generale avvalendosi della struttura operativa del Centro, che provvederà alla stesura dell'avviso di selezione e a tutti gli atti conseguenti in accordo alle modalità descritte nel presente Regolamento.

2. La richiesta di selezione deve indicare: • Numero di posti oggetto della selezione • Tipologia contrattuale • Titolo di studio richiesto • Profilo professionale richiesto • Inquadramento previsto, con il CCNL applicabile • Conoscenze e competenze richieste • Eventuale esperienza richiesta • Mansioni • Durata contratto • Luogo dove si svolgerà la prestazione • Retribuzione lorda annua.

#### ARTICOLO 7 - OFFERTA DI IMPIEGO

1. Ogni procedura rivolta al reclutamento di personale può essere attivata solo dopo la pubblicazione del relativo avviso sul sito web del Cinsedo <http://www.regioni.it>, nelle apposite Sezioni di cui al D.Lgs n. 33/2013 e ss.mm.ii.

2. Il Cinsedo potrà dare ulteriore pubblicità all'offerta attraverso inserzioni su giornali locali e nazionali e/o mediante altre forme di divulgazione e pubblicazione ritenute opportune (es.: social media).

3. Il Cinsedo si riserva la facoltà di affidare l'incarico per l'espletamento dell'intero processo di selezione, o parte di esso, a società esterne specializzate in possesso di

comprovata esperienza e competenza nel reclutamento del personale. All'atto del conferimento di incarico il Cinsedo provvederà a richiedere espressamente alla società incaricata il pieno rispetto dei principi generali stabiliti dal presente Regolamento. Le società esterne eventualmente chiamate ad esperire l'attività di reclutamento del personale saranno pubblicate sul sito web del Cinsedo <http://www.regioni.it>, nelle apposite Sezioni di cui al D.Lgs n. 33/2013 e ss.mm.ii.

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

5. Le procedure di selezione potranno essere espletate non prima del decorso di 10 (dieci) giorni dalla data di pubblicazione dell'avviso di cui al presente articolo, salvo comprovati ed eccezionali motivi di urgenza.

6. L'offerta di impiego, predisposta a cura dell'Ufficio Amministrazione, su incarico del Direttore Generale, dovrà contenere:

- il numero complessivo dei posti offerti, la tipologia contrattuale, la descrizione della mansione lavorativa, la categoria di cui al CCNL applicabile ed il relativo profilo professionale, con indicazione di quelli eventualmente riservati per legge a favore di determinate categorie;
- i requisiti professionali, soggettivi generali e particolari richiesti per l'accesso all'impiego;
- i titoli che danno eventualmente luogo a precedenza o a preferenza;
- le modalità e il termine perentorio di presentazione delle domande;
- le modalità e i tempi di convocazione dei candidati in possesso dei requisiti per sostenere i colloqui attitudinali e motivazionali e/o prove scritte, orali e/o tecnico-pratiche; il Cinsedo si riserva la facoltà di far svolgere eventuali prove preselettive, predisposte anche da aziende specializzate, in relazione al numero delle domande pervenute entro i termini, tenuto conto della tipologia di selezione da espletare;
- le materie ed il programma oggetto delle singole prove;
- l'eventuale durata della graduatoria finale di merito;
- i motivi che comportano l'esclusione dalla selezione;
- il riferimento all'Ufficio ed al sito web del Cinsedo presso il quale richiedere o scaricare l'eventuale modulistica per partecipare alle selezioni, comprensiva dell'informativa inerente il trattamento dei dati personali ai sensi del GDPR n.2016/679 e dei moduli per la prestazione del relativo consenso.

7. Per ogni singola selezione saranno valutati ed ammessi al colloquio unicamente i candidati in possesso dei titoli indicati e richiesti nei singoli avvisi di selezione pubblicizzati dal Cinsedo.

8. Con provvedimento motivato del Direttore generale legato a sopravvenute ragioni di interesse del Centro è facoltà del Cinsedo procedere, in qualsiasi momento della procedura di selezione, alla modifica del numero dei posti messi a concorso, alla revoca dell'avviso, alla proroga o alla riapertura dei termini, dandone adeguata pubblicità.

## ARTICOLO 8 - ACCESSO ALLA SELEZIONE

1. Potranno accedere alla selezione i soggetti che possiedono i seguenti requisiti essenziali:

- cittadinanza italiana o di uno Stato membro dell'Unione Europea;
- godimento dei diritti politici e civili;
- inesistenza di condanne penali definitive o di stato di interdizione o di provvedimenti di prevenzione o di altre misure inflitte a seguito di infrazioni a obblighi derivanti da rapporti di lavoro e comunque incidenti sulla professionalità in relazione al profilo da ricoprire o di altra sanzione che comporta il divieto di contrarre con la pubblica amministrazione;
- non essere stati interdetti o destituiti o dispensati o licenziati dall'impiego presso una Pubblica Amministrazione per persistente insufficiente rendimento, ovvero non essere stati dichiarati decaduti da un pubblico impiego;
- età non inferiore a 18 (diciotto) anni, salvo diversa indicazione contenuta nel sistema dei profili professionali e fatta eccezione per l'accesso ai contratti di apprendistato professionalizzante;
- idoneità psico-fisica a ricoprire la mansione;
- titolo di studio e/o eventuali altri requisiti richiesti per l'accesso a ciascun profilo professionale secondo quanto previsto dal CCNL di riferimento;
- altri e/o diversi titoli e requisiti espressamente specificati al momento dell'approvazione della procedura di selezione;
- ulteriori requisiti minimi previsti dalla normativa di volta in volta vigente.

2. La Commissione, di cui al successivo Art. 9, esamina le domande di partecipazione alla selezione in relazione ai contenuti dell'avviso di selezione, formando l'elenco dei nominativi ammessi alla selezione.

3. L'elenco dei candidati ammessi viene tempestivamente pubblicato sul sito web dell'associazione <http://www.regioni.it>, nelle apposite Sezioni di cui al D.Lgs n. 33/2013 e ss.mm.ii.
4. Indipendentemente dai documenti presentati è riservata al Cinsedo la facoltà di accertare il possesso di tutti i requisiti richiesti.
5. Agli effetti dell'osservanza dei termini stabiliti per la presentazione delle domande di partecipazione alle procedure selettive e dei relativi documenti, fa fede la data del timbro postale della località di partenza. Per quanto concerne la spedizione tramite fax fa fede la data riportata automaticamente sul messaggio. In caso di spedizione mediante posta elettronica certificata farà fede l'indicazione contenuta nel messaggio relativa alla data e ora di invio del server di partenza.
6. È fatta salva la facoltà per il Cinsedo di prescrivere eventuali termini perentori di ricezione.
7. L'avviso di selezione stabilisce le modalità di verifica dell'ammissibilità delle domande, nonché dell'eventuale possibilità di regolarizzazione. A tale proposito possono essere suscettibili di regolarizzazione mere imperfezioni formali della domanda ovvero omissioni della stessa che non comportino la modifica del contenuto sostanziale della dichiarazione.
8. Non sono suscettibili di regolarizzazione e comportano quindi l'esclusione:
  - l'omessa sottoscrizione della domanda;
  - la mancata produzione o la presentazione oltre il termine di scadenza dei documenti richiesti dall'avviso di selezione.
9. Ferme restando le disposizioni che precedono, l'omissione di una delle dichiarazioni prescritte non comporta l'esclusione se il possesso del requisito cui si riferisce risulti o sia comunque desumibile dal contesto delle altre dichiarazioni o dalla documentazione allegata alla domanda.
10. L'eventuale richiesta di regolarizzazione dovrà essere comunicata agli interessati, a cura del Cinsedo, con le modalità ritenute opportune ed i destinatari dovranno ottemperarvi, pena l'esclusione, entro il termine e con le modalità previste dalla comunicazione stessa.
11. Per i candidati ammessi, la comunicazione potrà avvenire con modalità diverse comunque indicate nell'avviso di selezione e potrà contenere l'indicazione della data di tutte le prove già calendarizzate.



## ARTICOLO 9 - COMMISSIONE DI VALUTAZIONE

1. Il Direttore generale provvede alla nomina della Commissione di Valutazione dopo il termine di scadenza dell'avviso di selezione; inoltre il Direttore generale provvede tempestivamente all'eventuale sostituzione dei componenti della Commissione di Valutazione in caso di perdurante impedimento da parte degli stessi all'assolvimento dell'attività o di rilevata incompatibilità o di conflitto di interessi.
2. La Commissione di Valutazione sarà composta da almeno tre componenti di cui uno con funzioni di Presidente e comunque il totale di essi sarà sempre in numero dispari. I soggetti valutatori saranno persone di comprovata esperienza nelle materie attinenti la posizione lavorativa oggetto di selezione e/o in materia di selezione del personale, scelti fra il personale interno al Cinsedo e/o avvalendosi di volta in volta di società esterne specializzate nelle attività di reclutamento e/o, in alternativa, di docenti e professionisti esterni qualificati. I membri interni dovranno rivestire una categoria almeno pari rispetto a quella propria del profilo messo a selezione.
3. Nei contratti stipulati con le eventuali società di selezione del personale deve essere richiamato l'obbligo per queste ultime di uniformarsi ai principi di imparzialità e trasparenza richiamati nel presente Regolamento.
4. Al fine di ridurre al minimo i costi economici ed operativi, specie nel caso di ricorso a soggetti esterni, il Cinsedo può affidare, in un'unica soluzione, le eventuali selezioni esterne per figure professionali e si dota di elenchi di personale idoneo atti a coprire, ove ritenuto necessario, eventuali fabbisogni futuri.

## ARTICOLO 10 - PROCEDURE DI SELEZIONE

1. Le modalità di selezione e valutazione del personale sono adeguate al profilo professionale delle risorse umane da reperire e prevedono l'utilizzo di metodologie e strumenti di comprovata efficacia e trasparenza.
2. Il Cinsedo può ricorrere in prima battuta agli esiti di precedenti selezioni ancora valide, attingendo da un elenco di candidati idonei per tutta la validità attribuita alla stessa e riportata nell'avviso di selezione pubblico, oppure può adottare, nel pieno rispetto dei principi del presente Regolamento, procedure semplificate.
3. Le procedure di selezione garantiranno l'efficacia, l'efficienza, l'economicità e la celerità dello espletamento e saranno informate a criteri di imparzialità, oggettività e trasparenza.

4. Sulla base delle più aggiornate e razionali metodologie e tecniche di valutazione, saranno accertate non solo la preparazione culturale e teorica, ma soprattutto e nel modo più oggettivo possibile, le effettive capacità professionali ed attitudinali del candidato a ricoprire la posizione offerta in funzione degli obiettivi del Cinsedo, per consentire un esame comparativo dei candidati condotto con criteri di valutazione omogenei e la formazione di un giudizio di merito coerente ed imparziale.

5. La selezione si potrà comporre di una o più fasi tra quelle nel seguito indicate, come stabilito dall'avviso di selezione.

6. Le fasi potranno interessare:

- valutazione dei titoli di servizio;
- titoli di studio e professionali;
- prove scritte (una o più) anche di tipo pratico;
- prove orali (una o più colloqui individuali), anche con l'eventuale valutazione psico attitudinale o motivazionale.

Le scelte delle fasi si ispireranno ai principi di sana gestione aziendale, economicità, efficacia ed efficienza e celerità del procedimento.

7. Le prove scritte, qualora previste, dovranno garantire l'anonimato.

8. I punteggi saranno espressi complessivamente su 100/100 (cento centesimi) e assegnati dalla Commissione di Valutazione in seduta plenaria, presenti tutti i componenti.

9. La Commissione di Valutazione concluderà i lavori consegnando gli atti e documenti all'Ufficio amministrazione del Cinsedo e la graduatoria di merito al Direttore generale. Tale graduatoria, sulla base di quanto è stato oggetto di valutazione (come da avviso di selezione) somma i punteggi attribuiti a ognuna delle prove previste. Il verbale finale della commissione di selezione indicherà, tra l'altro, per ogni figura professionale oggetto della ricerca:

- numero dei candidati;
- numero dei candidati ammessi;
- numero degli ammessi non entrati nell'elenco degli idonei;
- numero dei candidati entrati nell'elenco degli idonei.

10. I titoli di studio e professionali devono essere riconosciuti dalla Repubblica Italiana. I corsi di formazione professionale devono essere documentati o autodichiarati dal partecipante ai sensi di legge.

## ARTICOLO 11 - MATERIE D'ESAME

Le materie oggetto di valutazione, le modalità di espletamento delle prove e loro durata, se non già indicati dettagliatamente nell'avviso di selezione, saranno tempestivamente definiti dalla Commissione di Valutazione e portati a conoscenza dei candidati in modo tale da far sì che questi ultimi siano assoggettati ad una valutazione comparativamente omogenea, acquisita sulla base di elementi oggettivi e uniformi per difficoltà ed impegno.

## ARTICOLO 12 - CURRICULA

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 dal Cinsedo.

## ARTICOLO 13 - PUBBLICAZIONE ESITO

1. Gli esiti della selezione saranno tempestivamente resi noti mediante pubblicazione sul sito web del Cinsedo <http://www.regioni.it>, nelle apposite Sezioni di cui al D.Lgs n. 33/2013 e ss.mm.ii.. La pubblicazione dovrà in ogni caso avvenire entro i 30 (trenta) giorni successivi alla chiusura delle operazioni di selezione.
2. Il Cinsedo si riserva la facoltà di costituire un elenco 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 ovvero in caso di assunzioni a tempo determinato.
3. In caso di mancata copertura della posizione offerta per rinuncia o forza maggiore del concorrente vincitore della selezione, Il Cinsedo può procedere a chiamare altro idoneo seguendo l'ordine di merito risultante dalla procedura selettiva. Gli elenchi delle selezioni potranno essere utilizzati per il reclutamento di personale con caratteristiche professionali omogenee per tutto il periodo di validità degli elenchi stessi, specificamente indicato nell'avviso di selezione pubblicato.

4. La documentazione relativa ai colloqui ed i test di selezione viene conservata dall'Ufficio Amministrazione in appositi fascicoli e nel rispetto della normativa inerente la tutela dei dati personali di cui al GDPR n.2016/679.

#### ARTICOLO 14 - CONTRATTO DI LAVORO

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

#### ARTICOLO 15 - UTILIZZO DEI CURRICULA

I dati personali pervenuti al Cinsedo a seguito di invio di curricula o domande di partecipazione a selezioni ad evidenza pubblica saranno trattati per i soli fini previsti dal presente Regolamento e nel rispetto della normativa in tema di trattamento dei dati personali. L'informativa ai sensi del GDPR n.2016/679 (General Data Protection Regulation ) è pubblicata sul sito web del Cinsedo <http://www.regioni.it>, nella sezione "Privacy".

#### ARTICOLO 16 – NORME FINALI

Eventuali modifiche ed integrazioni al presente Regolamento verranno pubblicizzate dal Cinsedo mediante pubblicazione sul portale di cui al precedente comma 2