



Fondazione Studi Universitari di Vicenza – FSU Vicenza

Stradella S. Nicola, 3 – 36100 Vicenza - Tel. 0444/998894 - Fax 0444/998899

E-mail: amministrazione@univi.it

PEC: fsuvicenza@pec.it

REGOLAMENTO PER LA SELEZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE E PER L’AFFIDAMENTO DI INCARICHI DI COLLABORAZIONE E CONSULENZA

Versione - Approvato dal Comitato Esecutivo in data 03 03 2026

REGOLAMENTO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE E PER IL CONFERIMENTO DI INCARICHI

Art. 1 – Finalità generali

La Fondazione Studi Universitari di Vicenza, di seguito denominata “Fondazione”, adotta il presente Regolamento, al fine di definire con proprio provvedimento criteri e modalità per la selezione del personale dipendente e per il conferimento degli incarichi, nel rispetto dei principi, anche di derivazione comunitaria, di trasparenza, pubblicità e imparzialità. Il reclutamento del personale e il conferimento di incarichi dovranno conformarsi ai relativi stanziamenti di bilancio.

Art. 2 – Competenze del Comitato Esecutivo e del Direttore in materia di personale

Il Comitato Esecutivo, quale organo con i poteri di ordinaria amministrazione, salvo quelli per legge e per statuto di competenza del Consiglio di Amministrazione della Fondazione, provvede a:

- a) definire e approvare l'organigramma della Fondazione;
- b) determinare il fabbisogno di personale e il numero delle unità da assumere, in coerenza con le disponibilità di bilancio e con gli obiettivi strategici dell'Ente;
- c) approvare il piano annuale o pluriennale del personale;
- d) deliberare in ordine alle assunzioni nei casi previsti dal presente regolamento.

Il Direttore, nell'ambito degli indirizzi e delle determinazioni assunte dal Comitato Esecutivo:

- a) dà attuazione al piano del personale;
- c) cura lo svolgimento delle procedure selettive nel rispetto del presente regolamento;
- d) adotta gli atti gestionali conseguenti alle deliberazioni del Comitato Esecutivo;
- e) stipula i contratti di lavoro.

Il Direttore esercita i propri poteri nel rispetto dei limiti di spesa approvati e delle norme vigenti.

Sezione I

Selezione del personale dipendente

Art. 3 – Ambito di applicazione

Il presente Regolamento definisce le procedure per l'assunzione di personale dipendente con contratti a tempo indeterminato o determinato, a tempo pieno o parziale, in relazione alle esigenze della Fondazione ed alle competenze richieste, nel rispetto dello Statuto e nel rispetto delle prescrizioni di legge.

La Fondazione può procedere all'assunzione senza previo esperimento di procedura selettiva pubblica esclusivamente nei seguenti casi:

- a) Diritto di precedenza previsto dalla legge o dal CCNL applicato;
- b) Utilizzo di graduatorie ancora valide, formate a seguito di precedente procedura comparativa;
- c) Assunzione di personale su progetti finanziati con indicazione nominativa del beneficiario, qualora il finanziamento sia stato assegnato in ragione delle specifiche competenze del soggetto individuato;
- d) Reclutamento di figure professionali infungibili, caratterizzate da competenze altamente specialistiche non comparabili sul mercato, purché l'infungibilità sia adeguatamente motivata e documentata;
- e) Assunzioni temporanee per sostituzioni obbligatorie o esigenze urgenti e indifferibili, qualora la mancata copertura della posizione possa compromettere la continuità del servizio o l'esecuzione di obblighi contrattuali o progettuali;
- f) Personale artistico o tecnico-creativo, qualora la prestazione sia connotata da elementi di discrezionalità artistica o fiduciaria non oggettivamente comparabili.

L'assunzione di cui ai punti precedenti, è subordinata a: atto motivato del Direttore; esplicitazione delle ragioni della deroga; attestazione dell'assenza di conflitti di interesse; verifica della compatibilità economico-finanziaria. La motivazione deve essere specifica, concreta e non generica. Sono esclusi dall'ambito di applicazione del presente regolamento i rapporti con soggetti inseriti nella Fondazione in stage o tirocinio formativo o in virtù di accordi o convenzioni con università, accademie, scuole di perfezionamento e formazione professionale, istituti di ricerca, o enti analoghi, sia nazionali che internazionali, fermo restando l'obbligo, per i soggetti stessi, del possesso dei requisiti generali di cui al successivo articolo 5.

Art. 4 – Criteri generali

Le procedure di reclutamento garantiscono:

- a) adeguata pubblicità della selezione: intesa come la diffusione delle notizie circa le procedure di reclutamento attivate;
- b) trasparenza nei metodi e nelle procedure attivati: intesa come la possibilità per chiunque di conoscere modalità e criteri di partecipazione e di valutazione;
- c) garanzia dell'accesso dall'esterno: intesa come possibilità di candidarsi alla selezione presentando alla Fondazione una domanda di ammissione corredata da un curriculum vitae aggiornato che include sia il percorso formativo sia quello professionale;
- d) modalità di svolgimento che garantiscano imparzialità nella valutazione: intesa come adozione di una procedura di selezione basata sulla valutazione della professionalità più idonea a svolgere le mansioni previste per l'assunzione in questione;
- e) rispetto delle pari opportunità: intesa come l'assenza di criteri di selezione basati su genere, cultura, provenienza o qualsiasi altro fattore discriminante;
- f) economicità e celerità delle procedure di selezione;
- g) conformità alla normativa sul trattamento dei dati personali.

Art. 5 – Requisiti per la partecipazione alla selezione

Possono partecipare alla selezione i soggetti che possiedono i seguenti requisiti:

- a) età non inferiore a 18 anni;
- b) idoneità psico-fisica a ricoprire il ruolo oggetto della selezione;
- c) titoli di studio e/o caratteristiche del percorso formativo conformi alle eventuali indicazioni della procedura selettiva;
- d) esperienza professionale nel ruolo in esame o simile e/o altri requisiti indicati nella procedura selettiva.

Art. 6 – Avviso di ricerca

L'offerta di impiego deve contenere:

- a) profilo professionale ricercato;
- b) inquadramento contrattuale previsto;
- c) requisiti generali e particolari richiesti in relazione al ruolo da ricoprire;
- d) modalità di presentazione delle domande;
- e) eventuali titoli che danno precedenza o preferenza.

Art. 7 – Selezione

Le predette informazioni di cui all'art. 4 (Criteri generali) saranno rese note mediante la pubblicazione di un avviso di selezione sul sito web istituzionale della Fondazione, per una durata di almeno 15 giorni prima della valutazione delle candidature. Il termine è riducibile a 10 giorni, per giustificati motivi di urgenza e necessità.

All'esame delle domande provvede una Commissione di valutazione, composta dalla Direzione della Fondazione e da altri due membri dotati di comprovata professionalità di volta in volta designati dal Presidente della Fondazione, tra i consiglieri, i revisori ed il personale della Fondazione a seconda delle competenze ricercate nel candidato.

La Commissione provvede all'esame delle candidature e all'espletamento delle eventuali prove e/o colloqui nel rispetto dei principi del presente Regolamento. I giudizi della commissione devono essere motivati e risultare da apposito verbale.

La Commissione opera con la presenza di tutti i suoi membri e può avvalersi di un segretario, da nominarsi tra i dipendenti della Fondazione.

La valutazione è tecnica, attitudinale e motivazionale e mira a valutare le competenze tecnico-specialistiche, il percorso professionale, le attitudini e le motivazioni del candidato.

La Commissione compilerà una griglia di valutazione suddivisa in tre macroaree: presentazione del candidato, domande di conoscenza tecnico-specialistica per il profilo professionale ricercato e domande volte a valutare le soft skill.

Art. 8 – Società di ricerca e selezione del personale

Sulla base di particolari esigenze funzionali ed organizzative, la FONDAZIONE si riserva la facoltà di avvalersi della collaborazione di società specializzate nella ricerca e nella selezione del personale mediante una delle seguenti modalità:

- a) svolgimento della prima fase ricerca e della selezione a cura della società;
- b) affidamento alla società del compito di reclutare candidati, da invitare alla selezione svolta dalla Fondazione;
- c) affidamento alla società dell'incarico di svolgere, nel caso di un numero particolarmente elevato di curricula pervenuti, la prima fase della selezione, con la conseguente individuazione dei candidati da ammettere alla seconda fase di selezione che sarà svolta dalla Fondazione stessa;
- d) incarico di ricercare uno o più candidati da proporre alla Fondazione, nel caso di precedenti selezioni con esito negativo.

Art. 9 – Curriculum vitae

Il curriculum vitae è valutato preliminarmente alle prove e/o colloqui con la Commissione di valutazione e considerando la formazione e le attività professionali del candidato, rilevanti per la posizione offerta.

Art. 10 – Esiti della selezione

Il risultato della selezione viene comunicato ai partecipanti ammessi alle prove e/o colloqui secondo le modalità indicate nella domanda di partecipazione.

È facoltà della Fondazione costituire una graduatoria 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. La graduatoria non può avere validità superiore ai 2 anni dal momento dell'approvazione finale.

Art. 11 – Assunzione

L'assunzione in servizio avviene con contratto individuale di lavoro subordinato a tempo pieno o parziale secondo le forme contrattuali di impiego previste dall'ordinamento e nel rispetto del vigente contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria. I dipendenti della Fondazione, come previsto dallo Statuto, sono inquadrati secondo il contratto CCNL Terziario, Distribuzione e servizi.

Il contratto a tempo determinato, che prevede l'apposizione di un termine di durata, sarà attivato per far fronte a esigenze di carattere tecnico, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'attività ordinaria di lavoro e potrà essere prorogato secondo i termini di legge.

Il mancato possesso dei requisiti prescritti nell'avviso di selezione, al momento della costituzione del rapporto individuale di lavoro, costituisce motivo giustificato per la mancata sottoscrizione del contratto da parte della Fondazione.

Art. 12 – Trattamento dei dati

I dati e le informazioni che la Fondazione riceve dai candidati in occasione delle procedure di selezione o, comunque, ai fini dell'assunzione saranno raccolti in una banca dati presso la sede della Fondazione e saranno trattati ai sensi dell'art. 13 del GDPR 679/2016 per le finalità legate all'eventuale assunzione in servizio, nel rispetto degli obblighi di sicurezza e riservatezza ivi previsti.

Sezione II

Incarichi di collaborazione e consulenza

Art. 13 – Criteri generali di conferimento

La presente sezione del Regolamento disciplina le procedure per il conferimento di incarichi esterni di consulenza e/o collaborazione a persone fisiche, in particolare prestazioni di tipo intellettuale ovvero d'opera ai sensi dell'art. 2222 del Codice Civile, con contratti di lavoro autonomo nella forma dell'incarico professionale soggetto ad IVA, della prestazione occasionale ovvero della collaborazione temporanea (come ad es. co.co.co.).

I profili contrattuali di cui alla presente sezione del Regolamento sono attribuiti nelle forme definite come segue:

- contratti di prestazione d'opera professionale: contratti aventi ad oggetto prestazioni d'opera (che comprendono anche le consulenze professionali) svolte da lavoratori autonomi, in totale autonomia, utilizzando principalmente il proprio lavoro, senza subordinazione né coordinamento con il committente, senza continuità nell'esecuzione e senza alcun inserimento funzionale nell'organizzazione aziendale;
- contratti di prestazione d'opera intellettuale: contratti aventi ad oggetto prestazioni d'opera intellettuale eseguite da soggetti iscritti ad appositi Albi o elenchi previsti dalle norme di legge;
- contratti di collaborazione temporanea: contratti aventi ad oggetto forme di collaborazione temporanea svolte in piena autonomia, senza vincolo di subordinazione e senza predeterminazione di orari, né della sede di svolgimento dell'incarico, per la realizzazione di uno o più progetti specifici determinati dalla Fondazione.

Le prestazioni avvengono secondo le norme del titolo III del libro V del Codice Civile sul lavoro autonomo e della vigente normativa nazionale applicabile.

L'affidamento di incarichi professionali a pubblici dipendenti avviene nel rispetto della normativa in materia di autorizzazione all'assunzione di incarichi esterni da parte dei dipendenti pubblici e di tutta la vigente normativa applicabile in materia di comunicazione e trasparenza.

Art. 14 – Incarichi esclusi

Sono escluse dalle presenti disposizioni le prestazioni professionali:

- a) conferite per il patrocinio e la difesa in giudizio della Fondazione o per le relative domiciliazioni, nonché per funzioni notarili e attività di esperti legali, fiscali, dottori commercialisti o revisori contabili, considerato il carattere fiduciario della scelta;
- b) dei componenti degli organismi di controllo interno;
- c) conferite per prestazioni professionali consistenti in servizi o adempimenti obbligatori per legge;

d) di esperti che partecipano in qualità di relatori ad eventi o manifestazioni organizzati dalla Fondazione in attuazione del programma di attività.

La presente procedura non si applica agli incarichi attribuiti a persone giuridiche.

Art. 15 – Presupposti per l'affidamento dell'incarico

Gli incarichi a soggetti esterni possono essere affidati per esigenze cui la Fondazione non può far fronte direttamente con personale disponibile (per inesistenza delle specifiche competenze professionali e/o impossibilità di espletare le prestazioni in relazione ai tempi di realizzazione degli obiettivi) e sono finalizzati all'acquisizione di apporti professionali per il migliore perseguimento dei fini statuari della Fondazione.

Per procedere con il conferimento di incarichi individuali devono inoltre sussistere i seguenti presupposti:

- a) l'oggetto della prestazione deve corrispondere ad obiettivi e progetti specifici e determinati e deve risultare coerente con le esigenze funzionali della Fondazione;
- b) la prestazione deve essere di natura temporanea e qualificata;
- c) devono essere preventivamente determinati durata, luogo, oggetto e compenso della prestazione.

Art. 16 – Selezione degli esperti mediante procedure comparative

La Fondazione procede alla selezione degli esperti esterni ai quali conferire incarichi di collaborazione e/o consulenza mediante procedure comparative, di regola, con specifici avvisi pubblicati sul sito web della Fondazione, nei quali sono evidenziati:

- a) l'oggetto e le modalità di esecuzione dell'incarico;
- b) il tipo di rapporto per la formalizzazione dell'incarico;
- c) la sua durata;
- d) il compenso previsto;
- e) le professionalità richieste.

La Fondazione può inoltre procedere con valutazione di richieste di collaborazione presentate alla medesima.

La Fondazione, ricevute le proposte da parte dei potenziali collaboratori, può procedere alla selezione e alla successiva comunicazione per l'assegnazione della prestazione agli esperti selezionati e comunicazione di non affidamento dell'incarico agli esperti non selezionati.

Art. 17 – Criteri per la selezione degli esperti mediante procedure comparative

La Fondazione procede alla selezione degli esperti esterni ai quali conferire incarichi di collaborazione e/o consulenza, valutando gli elementi curriculari, le proposte operative e le proposte economiche, sulla base di criteri prestabiliti, fra cui a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo:

- a) esame dei titoli posseduti e delle esperienze di lavoro inerenti le attività oggetto dell'incarico, richiedendo eventualmente colloqui di approfondimento;
- b) abilità professionali riferibili allo svolgimento dell'incarico;
- c) caratteristiche qualitative e metodologiche dell'offerta desunte dall'illustrazione delle modalità di svolgimento delle prestazioni oggetto dell'incarico;
- d) riduzione della tempistica di realizzazione delle attività professionali;
- e) ribasso del compenso professionale offerto rispetto a quello proposto dalla Fondazione.

Resta inteso che, in relazione alle peculiarità dell'incarico, la Fondazione può definire ulteriori criteri di selezione.

Della procedura di valutazione si redige un sintetico verbale, conservato agli atti della Fondazione.

Art. 18 – Conferimento di incarichi in forma diretta

La Fondazione può conferire incarichi in forma diretta, senza l'esperimento di procedure di selezione, nel rispetto dei principi di trasparenza, buon andamento ed economicità, qualora ricorrano le seguenti situazioni:

- a) in caso di estrema urgenza incompatibile con procedure comparative;
- b) se la procedura comparativa è andata deserta o è stata infruttuosa;
- c) per incarichi di progettazione, didattica, ricerca e consulenza ad alta complessità;
- d) per attività comportanti prestazioni di natura artistica, tecnica o culturale non comparabili, in quanto strettamente connesse alle abilità del prestatore d'opera o a sue particolari interpretazioni o elaborazioni.

Art. 19 – Modello 231 e riservatezza

La Fondazione ha adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/2001, alle cui disposizioni, in quanto compatibili, ogni consulente e collaboratore è tenuto ad attenersi nell'esecuzione del contratto.

Tutti i dati e le informazioni di cui il lavoratore autonomo entrerà in possesso nello svolgimento dell'incarico dovranno essere considerati riservati ed è fatto assoluto divieto della loro divulgazione.