



REGOLAMENTO PER LA SELEZIONE DEL PERSONALE

Revisione n°3

Data ultima revisione: 21/02/2016

Bologna

Sommario

1. Finalità del regolamento
2. Principi generali
3. Selezione del personale impiegato in attività di pubblico interesse
 - 3.a. Avvio della selezione
 - 3.b. Modalità di selezione
 - 3.c. Esito negativo delle selezioni
 - 3.d. Conclusioni delle selezioni
4. Selezione del personale impiegato in attività non di pubblico interesse e trasversali e/o istituzionali (con prevalenza del non pubblico interesse).
5. Indicazioni finali

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.

2. Principi generali

La Fondazione Bologna University Business School (BBS) assicura il rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità e imparzialità nella scelta del personale.

BBS garantisce il rispetto delle norme di legge in materia di lavoro e del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro del Commercio. BBS 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.

BBS considera la formazione continua e la crescita professionale come valori di riferimento nella gestione delle risorse umane.

3. Selezione del personale impiegato in attività di pubblico interesse

3.a. Avvio della selezione

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

- ruolo da ricoprire
- requisiti professionali minimi (se previsti)
- criteri generali relativi alle modalità di valutazione della congruenza tra le candidature e il ruolo da ricoprire
- indicazioni generali sul processo di selezione, nonché modalità e termini di

presentazione delle candidature

- inquadramento e retribuzione annua lorda fissa
- eventuale ricorso a società specializzate nella ricerca e selezione del personale

L'avviso di selezione viene pubblicato per almeno 15 giorni prima della valutazione delle candidature (riducibili a 10 per motivi di urgenza).

Per i profili professionali di tipo operativo-pratico, BBS si riserva di non seguire la presente modalità di selezione ovvero di avvalersi dei servizi dei Centri per l'Impiego oppure delle Agenzie del Lavoro specializzate.

3.b. Modalità di selezione

La selezione si articola in due fasi: A) valutazione delle esperienze professionali dei candidati sulla base dei curricula e B) uno o più colloqui ed eventuali altre prove per la valutazione delle competenze tecniche e degli aspetti attitudinali e motivazionali.

- La prima fase ha la finalità di valutare l'adeguatezza dei profili professionali dei candidati rispetto al ruolo da ricoprire e si basa sull'analisi di curricula. I candidati che saranno ritenuti potenzialmente idonei alla copertura del ruolo saranno invitati a partecipare alla seconda fase.
- Nel caso di elevata numerosità delle candidature o di profili professionali ad elevata specificità, potrà essere utilizzata una società specializzata nella ricerca e selezione del personale. L'eventuale coinvolgimento di una società di selezione si concluderà con la proposta al Gruppo di selezione di una rosa di candidati da invitare alla seconda fase.
- La seconda fase potrà consistere in uno o più colloqui, nonché in prove tecniche e/o attitudinali, con la finalità di valutare le competenze rispetto al ruolo, nonché la motivazione e l'attitudine al ruolo da ricoprire.
- L'avviso di selezione indicherà le modalità di individuazione di conclusione della selezione che potrà avvenire con le seguenti modalità:
 - A) definizione del candidato prescelto e di una lista degli altri candidati idonei, in ordine di preferenza, sulla base della congruità con il ruolo da ricoprire, ovvero
 - B) proposta di una terna da presentare al Dean che provvederà a scegliere direttamente il candidato a cui proporre l'assunzione.

Il candidato prescelto sarà assunto, previa sua accettazione, entro il termine indicato nella comunicazione di assunzione.

La selezione finale delle candidature viene effettuata da un gruppo di almeno 3 persone, composto dal Dean (o da un suo delegato) e da almeno altri 2 membri (interni o esterni alla Fondazione) esperti nelle tematiche oggetto della valutazione ovvero esperti nella selezione del personale, designati dal Dean o da suo delegato.

3.c. 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, BBS potrà valutare se ripetere la selezione o avviare una selezione per profili professionali diversi o ricorrere ad altre forme di reclutamento di personale.

3.d. Conclusione delle selezioni

L'esito della valutazione sarà reso noto ai singoli candidati e il nominativo del candidato prescelto sarà pubblicato sul sito di BBS per un periodo di almeno 10 giorni con modalità compatibili con la vigente normativa sulla tutela della riservatezza; questo termine non è ostativo all'assunzione ma corrisponde a una finalità di trasparenza. BBS potrà effettuare ulteriori assunzioni entro due anni dalla conclusione della selezione, nel caso di mancata accettazione da parte del vincitore, di dimissioni o di posizioni analoghe da ricoprire, avvalendosi della lista o della terna di cui al precedente punto 3b.

4. Selezione del personale impiegato in attività non di pubblico interesse e trasversali e/o istituzionali (con prevalenza del non pubblico interesse)

La Fondazione, nel rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità e parità di trattamento nella scelta del personale e conformemente al protocollo di legalità sottoscritto con l'Università di Bologna in data 28 dicembre 2015, attiva la selezione del personale impiegato in attività non di pubblico interesse e trasversali e/o istituzionali (con prevalenza di attività non di pubblico interesse) secondo le seguenti modalità:

- Avviso di selezione: pubblicato sul sito web (per un tempo di volta in volta definito da BBS) con l'indicazione di:
 - profilo professionale ricercato,
 - requisiti professionali minimi richiesti,
 - inquadramento previsto,
 - modalità generali di selezione (con l'indicazione che le modalità specifiche saranno individuate dal gruppo di selezione),
 - responsabile della selezione e indirizzo al cui presentare la candidatura
 - modalità cui sarà dato esito della selezione
- Modalità di selezione: la selezione resta aperta finché non viene individuata la persona a cui affidare la posizione in oggetto. BBS indica sul sito web la data entro la quale devono essere inviati i curricula (ad esempio entro 2 settimane), posto che le candidature possono essere identificate anche per altre vie e con altri strumenti. La Fondazione nomina il capo della selezione che, supportato da un gruppo di valutazione, esamina e valuta le candidature.

Al termine della selezione, il capo della selezione (a insindacabile giudizio proprio e del gruppo di selezione) propone la persona da assumere alla selezione, ovvero una short list sulla base della quale la Fondazione individuerà il candidato più idoneo. Il responsabile della selezione redige un memo sul processo di selezione con l'indicazione del vincitore.

- Conclusione della selezione: al vincitore della selezione sarà data comunicazione riservata personale e allo stesso modo saranno informati gli altri partecipanti saranno informati della conclusione della selezione (senza dover indicare il nome del vincitore). BBS può pubblicare sul proprio sito web il vincitore.
- Esito negativo della selezione: la selezione resta aperta fino all'individuazione del vincitore

5. Indicazioni finali

Per tutto quanto non indicato nel presente Regolamento, si applicano le disposizioni di legge in tema di rapporti di lavoro dipendente ai sensi del vigente Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro del Commercio.