Fondazione F.U.L.G.I.S.
Fondazione Urban Lab Genoa International School

Regolamento per la selezione del personale docente e non docente

Approvato con Delibera del Consiglio di Indirizzo n. 238 del 09/12/2025

Rev. 03/06/2025 con addendum docenti attività extra curricolari

Documento firmato in originale

Sede legale: Via Bertani, 6 - 16125 Genova (GE)

c.f. e p. IVA 01938620992

e-mail: fulgis@genoaschool.eu - posta elettronica certificata (pec): fulgis@legalmail.it

Sommario

1. Principi generali 3
2. Disposizioni sulla selezione del personale docente 3
2.1 Requisiti generali per la partecipazione alla selezione e per l'assunzione del personale docente 3
2.2 Titoli di studio e professionali 4
2.3 Selezioni per l'accesso all'impiego 6
2.4 Graduatorie 6
2.5 Pubblicità e contenuti dell'avviso di selezione 6
2.6 Domanda di ammissione alla selezione 7
2.7 Commissione esaminatrice 7
2.8 Criteri di valutazione 8
2.9 Dichiarazioni mendaci 9
2.10 Pubblicazione delle graduatorie e assunzione degli idonei 10
3. Disposizioni sulla selezione del personale non docente (ATA) 10
3.1 Requisiti generali per la partecipazione alla selezione e per l'assunzione del personale non docente 10
3.2 Titoli di studio/professionali per l'accesso alle posizioni ATA 11
3.3 Selezioni per l'accesso all'impiego nelle posizioni ATA – avviso di selezione e reperimento dei *curricula* 12
3.4 Modalità di svolgimento della selezione e criteri di valutazione 12
3.5 Elenco degli idonei e assunzioni 13
4. Docenti esterni consulenti occasionali per materie extra curricolari 14
5. Disposizioni di rinvio ed entrata in vigore 14

1. Principi generali

Il presente Regolamento disciplina le procedure di selezione e di assunzione del personale docente e non docente della Fondazione F.U.L.G.I.S – Fondazione Urban Lab Genoa International School (nel prosieguo, in breve, "la Fondazione" o "F.U.L.G.I.S").

La Fondazione, in conformità a quanto previsto dall'art. 7 ("*Personale*") della Convenzione Quadro, siglata tra la medesima e il Comune di Genova in data 17/05/2011, per la selezione del personale docente si attiene ai principi e ai criteri della selezione ad evidenza pubblica, secondo le modalità in appresso indicate; mentre, per la selezione del personale non docente di livello A, B e C, la Fondazione si uniforma a criteri privatistici, sulla base di colloqui da svolgersi a cura del Direttore della Fondazione, unitamente a un funzionario della Fondazione, con le modalità specificate nei successivi articoli.

F.U.L.G.I.S. garantisce pari opportunità di genere per l'accesso all'impiego e per il trattamento sul lavoro. Di seguito, con la definizione maschile di "il candidato" o "i candidati", si intende implicitamente e indifferentemente anche quella femminile di "la candidata" e "le candidate". La Fondazione riconosce adeguate precedenze per l'assunzione del personale, secondo quanto previsto dalla legge 12 marzo 1999, n. 68 e s.m.i. ("*Norme per il diritto al lavoro dei disabili*").

F.U.L.G.I.S. garantisce altresì che le selezioni del personale siano condotte nel rispetto dei principi di non discriminazione per motivi di genere, appartenenza etnica, nazionalità, lingua, religione, opinioni politiche, orientamenti sessuali, condizioni personali e sociali.

2. Disposizioni sulla selezione del personale docente

2.1 Requisiti generali per la partecipazione alla selezione e per l'assunzione del personale docente

Possono accedere all'impiego presso F.U.L.G.I.S. coloro che, alla data di scadenza del termine stabilito nell'avviso di selezione per la presentazione della domanda di ammissione, risultano in possesso dei titoli di studio e professionali richiesti nell'avviso stesso, nonché dei seguenti requisiti generali:

a) cittadinanza italiana o di altra nazionalità, con adeguata conoscenza della lingua italiana, pari almeno al livello C1 del quadro comune europeo;
b) assenza di condanne penali, in particolare per i reati di cui all'art. 25 bis del D.P.R. 14 novembre 2002, n. 313
c) godimento dei diritti civili e politici secondo la normativa vigente nel proprio Stato;
d) idoneità psico-fisica a ricoprire la posizione lavorativa.

Ai sensi dell'art. 53, comma 16 ter, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i., non possono essere assunti presso F.U.L.G.I.S. dipendenti pubblici che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali, per conto di pubbliche amministrazioni, nei confronti della Fondazione. Il medesimo divieto si estende ai titolari di incarichi che, ai sensi dall'art. 21 del d.lgs. 8 aprile 2013, n. 39 e s.m.i., sono considerati dipendenti pubblici.

I suddetti requisiti generali sono richiesti ai fini della selezione per la copertura dei posti e ore di insegnamento vacanti, per i quali, in via ordinaria, è prevista una prima nomina con contratto a tempo determinato.

Al momento dell'eventuale assunzione a tempo indeterminato è richiesto, in ogni caso, il possesso dei seguenti requisiti generali:

a) non avere riportato condanne penali e non avere procedimenti penali pendenti a proprio carico;
b) non essere stato destituito dall'impiego presso una pubblica amministrazione, ovvero non essere stato dichiarato decaduto da un impiego statale.

2.2 Titoli di studio e professionali

La Fondazione, nella gestione delle scuole paritarie (ad oggi, liceo linguistico internazionale paritario "Grazia Deledda"; istituto d'istruzione secondaria di secondo grado paritario "Duchessa di Galliera"), nonché della scuola straniera - primaria, secondaria di primo e secondo grado - "*Deledda International School*", in acronimo DIS, associata all'I.B. e iscritta nell'elenco di cui all'art. 2 della legge 30 ottobre 1986, n. 738, si attiene alle disposizioni di cui alla legge 10 marzo 2000, n. 62 ("*Norme per la parità scolastica e disposizioni sul diritto allo studio e all'istruzione*"), al Decreto ministeriale 29 novembre 2007, n. 267 ("*Disciplina delle modalità procedimentali per il riconoscimento della parità scolastica e per il suo mantenimento, ai sensi dell'articolo 1-bis, comma 2, del decreto-legge 5 dicembre 2005, n. 250, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 febbraio 2006, n. 27*"), al Decreto ministeriale 10 ottobre 2008, n. 83 ("*Linee guida per l'attuazione della disciplina delle modalità procedimentali per il riconoscimento della parità scolastica e per il suo mantenimento*" e al D.P.R. 2 agosto 2010, n. 164 ("*Regolamento recante semplificazione dei procedimenti di iscrizione nell'elenco di cui all'articolo 2 della legge 30 ottobre 1986, n. 738, sulle istituzioni scolastiche associate al sistema International baccalaureate organization – IBO*").

In conformità alle disposizioni sopra indicate e a quanto previsto dall'art. 7, comma 1, della Convenzione Quadro, siglata tra la F.U.L.G.I.S. e il Comune di Genova in data 17/05/2011, ai sensi del quale "*Il personale scelto per le necessità delle scuole dovrà possedere i titoli di studio e gli altri requisiti per l'assunzione nelle scuole pubbliche paritarie italiane. Per i corsi nei quali le discipline non linguistiche debbano essere insegnate*

in lingua non italiana, si farà riferimento alla disciplina delle scuole italiane per "Grazia Deledda" e "Duchessa di Galliera", alla disciplina delle scuole italiane o inglesi per l'Intemational School", i candidati, per partecipare alla selezione dei posti di insegnamento disponibili presso la Fondazione, dovranno possedere, al momento della presentazione della domanda, almeno il titolo base per l'assunzione a tempo determinato presso le scuole gestite dalla medesima, vale a dire la laurea utile per il conseguimento dell'abilitazione all'insegnamento, o, per i posti di insegnante tecnico-pratico, il diploma pre-universitario, oltre a 24 crediti formativi universitari o accademici (CFU/CFA), come previsto dalla normativa vigente.

Fermo quanto sopra:

- nelle selezioni per le docenze presso le scuole paritarie sarà riconosciuta precedenza ai candidati in possesso dell'abilitazione all'insegnamento, mentre il possesso di altri titoli, quali le certificazioni linguistiche necessarie agli insegnamenti in lingua straniera ("*CLIL, Content and Language Integrated Learning*"), verrà valutato come ulteriore titolo di precedenza;

- nelle selezioni per le docenze presso la scuola straniera (DIS), per quanto riguarda gli insegnamenti nelle materie non linguistiche, sarà riconosciuta precedenza ai candidati con conoscenza della lingua inglese pari almeno al livello C1 del quadro comune europeo, e, nelle materie linguistiche, ai candidati madrelingua nella lingua insegnata.

I suddetti requisiti sono richiesti ai fini della selezione per la copertura dei posti e ore di insegnamento vacanti, per i quali, in via ordinaria, è prevista una prima nomina con contratto a tempo determinato.

Eventuali successive assunzioni a tempo indeterminato sono subordinate, in ogni caso, al possesso dei seguenti ulteriori requisiti:

- per le scuole paritarie, dell'abilitazione italiana;

- per la scuola straniera (DIS), di una "*teaching qualification*" italiana o straniera, accompagnata dalla frequenza con successo di almeno un *Workshop IB* e da certificazione linguistica del quadro comune europeo pari almeno al livello C1 di inglese, se trattasi di docenti non di madre lingua inglese per materie non linguistiche, oppure accompagnata da una sufficiente conoscenza della lingua italiana, da accertarsi in sede di colloquio, se trattasi di docenti non di madre lingua italiana.

2.3 Selezioni per l'accesso all'impiego

Ai sensi dell'art. 7, comma 3, della richiamata Convenzione Quadro, l'assunzione del personale docente presso la Fondazione avviene tramite selezione ad evidenza pubblica, secondo i criteri indicati nel presente Regolamento e, comunque, in conformità a quanto previsto dalla normativa vigente in materia.

Ai fini della selezione, può essere previamente richiesto il parere al Comitato tecnico scientifico della Fondazione.

Le selezioni sono indette in base alle necessità della Fondazione; a tal fine, ogni anno, nel mese di luglio, viene pubblicato un avviso di selezione, finalizzato a identificare docenti idonei alle assunzioni su posti o ore d'insegnamento che siano disponibili o si rendano vacanti, anche per supplenze brevi, nell'anno scolastico seguente, con riferimento alle varie discipline e classi di concorso attivati presso le scuole gestite dalla F.U.L.G.I.S..

La selezione delle domande pervenute avviene sulla base: a) della verifica del possesso dei requisiti generali e di studio/professionali richiesti nell'avviso; b) della valutazione dei *curricula*.

Sulla base delle domande selezionate, per i soli posti di insegnamento che risulteranno vacanti, è previsto, a cura della Commissione esaminatrice di cui al successivo art. 2.7, lo svolgimento di un colloquio per la verifica delle capacità e delle conoscenze necessarie allo svolgimento dell'incarico.

All'esito di tali colloqui, la Commissione redige la graduatoria degli idonei, alla quale la Fondazione potrà attingere per la copertura dei posti vacanti, nonché per l'assegnazione di eventuali supplenze brevi nel corso dell'anno scolastico di riferimento.

2.4 Graduatorie

Le graduatorie degli idonei, predisposte dalla Commissione, hanno validità annuale, corrispondente all'anno scolastico di riferimento; le stesse potranno essere utilizzate dalla Fondazione per la copertura di posizioni lavorative che si rendessero vacanti, o per la copertura di eventuali supplenze brevi, nel corso del relativo anno scolastico.

2.5 Pubblicità e contenuti dell'avviso di selezione

L'avviso di selezione contiene le seguenti informazioni minime: mansione ricercata; termine di scadenza per la presentazione della domanda e modalità di invio della stessa; requisiti richiesti (requisiti generali, titoli di studio e professionali); indicazioni sulle modalità della procedura selettiva e sui criteri di valutazione; contratto di lavoro previsto; oggetto della prestazione; sede di lavoro.

La diffusione dell'avviso di selezione avviene:

- tramite pubblicazione, per non meno di quindici giorni prima del termine ultimo per la presentazione delle domande, nell'Albo della Fondazione e sul sito *web* istituzionale (www.fulgis.it.);
- tramite pubblicazione, ai sensi dell'art. 19 del d.lgs. 14 marzo 2013, n. 33 e s.m.i., nella sottosezione "Selezione del personale" della sezione "Amministrazione Trasparente" del sito *web* istituzionale della F.U.L.G.I.S.;
- trasmissione di copia dell'avviso, con richiesta di pubblicazione, al Comune di Genova e all'Ufficio Scolastico Regionale della Liguria.

2.6 Domanda di ammissione alla selezione

Ai fini della selezione vengono considerate esclusivamente le candidature che siano corredate di tutti gli elementi e dei documenti previsti nell'avviso di selezione e che siano state presentate entro i termini previsti, con le modalità e presso i recapiti indicati nell'avviso di selezione.

Vengono escluse le domande di partecipazione che siano pervenute successivamente alla scadenza del termine di presentazione, o che siano state presentate con modalità diverse da quelle indicate nell'avviso di selezione, o, ancora, che siano incomplete; di tale esclusione viene inviata apposita comunicazione scritta a coloro che abbiano presentato le suddette domande.

2.7 Commissione esaminatrice

Nel rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità e imparzialità, la Commissione esaminatrice viene individuata, dopo la scadenza del termine di presentazione delle domande di partecipazione alla selezione, dal Direttore della Fondazione, di concerto con i Coordinatori didattici delle scuole, ed è composta dal Direttore medesimo, in funzione di Presidente, da uno o più docenti, cultori delle specifiche materie e discipline per la cui docenza si indice la selezione, e dai Coordinatori didattici delle scuole; è inoltre prevista la presenza del segretario verbalizzante, da individuarsi tra i dipendenti addetti all'Ufficio personale della Fondazione.

Nel caso in cui il Direttore o uno dei Coordinatori didattici sia anche l'esperto della materia per la cui docenza si sta svolgendo la selezione, il medesimo svolgerà anche le funzioni di docente esperto, senza necessità di individuare un ulteriore componente nella Commissione.

La Commissione, successivamente all'individuazione, stabilisce per iscritto modi, tempi, metodi e strumenti della selezione, e, qualora non siano già stati definiti nell'avviso di selezione, i criteri di valutazione delle prove, modulandoli in funzione del profilo professionale ricercato, nonché i criteri di ponderazione degli

eventuali titoli posseduti, secondo principi di imparzialità e obiettività, nel rispetto del presente Regolamento.

Ogni decisione inerente alle ammissioni o esclusioni dalla selezione e alle diverse prove della stessa, e, in generale, ogni decisione che attenga allo svolgimento della selezione, è rimessa al giudizio esclusivo della Commissione.

Non possono essere componenti della Commissione coloro che siano rivestiti di poteri di indirizzo della Fondazione, tra i quali, i componenti del Consiglio di Indirizzo; inoltre, non possono far parte della Commissione coloro che ricoprono cariche politiche, i rappresentanti sindacali, i designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali.

Qualora un membro della Commissione si trovi, rispetto a uno dei candidati, in rapporto di parentela, affinità, amicizia, o in un'altra situazione che possa determinare conflitto d'interessi, questi è tenuto a dichiararlo immediatamente, in modo che il Presidente della Commissione possa sostituirlo ai fini della selezione del candidato rispetto al quale sussiste detta situazione di conflitto d'interesse. Ciascun componente della Commissione è tenuto a sottoscrivere apposita dichiarazione sostitutiva di certificazione sulla sussistenza o insussistenza di eventuali situazioni di conflitto di interesse.

2.8 Criteri di valutazione

I candidati in possesso dei requisiti generali e di studio/professionali richiesti nell'avviso di selezione verranno valutati sulla base dei *curricula*, e, per la copertura delle docenze vacanti, sulla base di un colloquio tecnico/motivazionale.

Salvo che sia diversamente previsto nell'avviso di selezione o dalla Commissione, le selezioni si articoleranno sulla base dei criteri di valutazione di seguito illustrati.

Alla valutazione del *curriculum*, che terrà conto, oltre che dei titoli di studio/professionali e dei titoli di servizio indicati, anche dell'esito delle referenze richieste dalla Fondazione, potranno essere assegnati al massimo 25 punti su 100.

E' facoltà della Commissione prevedere, per la migliore valutazione dei candidati, che siano loro assegnate apposite questioni afferenti alle materie di insegnamento, da sviluppare in sede di colloquio. Tale eventualità verrà comunicata ai candidati unitamente alla data e all'ora di svolgimento del colloquio.

Nel corso di tale colloquio, il candidato dovrà illustrare le competenze indicate nel *curriculum* e comprovarle secondo le modalità indicate nell'avviso di selezione (a titolo esemplificativo, tramite allegazione di

registrazioni di lezioni svolte, o produzione di altra documentazione relativa alle esperienze didattiche compiute durante le precedenti occasioni di insegnamento o durante il periodo di formazione).

Nel corso del colloquio saranno valutate:

a) la preparazione all'insegnamento specifico (con assegnazione di punteggio massimo fino a 30 punti su 100);

b) la capacità e disponibilità al lavoro collegiale e alle dinamiche di interrelazione (con assegnazione di punteggio massimo fino a 25 punti su 100);

c) inoltre, potranno essere assegnati fino a 20 punti su 100 per la valutazione di:

c1) per i candidati alla docenza nelle scuole paritarie:
- conoscenze di pedagogia e di didattica;
- conoscenze di legislazione scolastica;

c2) per i candidati alla docenza nella scuola straniera (DIS):
- conoscenze di metodologia didattica internazionale;
- conoscenze sull'IBO e sui suoi programmi (PYP, MYP, DP);

c3) per i candidati alla docenza in tutte le scuole:
- quadro europeo delle competenze chiave per l'apprendimento permanente;
- dimostrazione di chiarezza concettuale sulla differenza tra conoscenza, competenza, abilità e altri termini correlati in inglese;
- competenze nell'uso di programmi informatici di scrittura, calcolo e presentazioni;
- conoscenze di diritti e doveri dei docenti, desunte dalla normativa di legge e contrattuale vigente;
- conoscenze sulla sicurezza nei luoghi di lavoro e sulla protezione dei dati;
- ricerche e studi personali su argomenti di innovazione scolastica, pedagogica, didattica.

I risultati delle singole valutazioni confluiscono, con il relativo peso, nel punteggio finale, che è composto dalla somma dei punti ottenuti da ciascun candidato.

2.9 Dichiarazioni mendaci

La presentazione di false dichiarazioni o di documenti falsi in ordine al possesso dei requisiti generali o dei titoli di studio/professionali e di servizio comporta l'esclusione dal procedimento di selezione, la cancellazione dalle graduatorie, anche se già pubblicate, nonché la decadenza dall'assunzione. In tali casi la

revoca dell'incarico ha carattere immediato e determina la presentazione, da parte di F.U.L.G.I.S., di apposita denuncia degli illeciti innanzi alle autorità competenti.

2.10 Pubblicazione delle graduatorie e assunzione degli idonei

La graduatoria, contenente l'elenco degli idonei, viene predisposta e approvata dalla Commissione esaminatrice ed è pubblicata nella sottosezione "Selezione del personale" della sezione "Amministrazione Trasparente" del sito *web* istituzionale della F.U.L.G.I.S..

La Fondazione, in caso di necessità, ricorre alla graduatoria in corso di validità e stabilisce con delibera l'assunzione del candidato che abbia conseguito il punteggio più alto.

L'incarico verrà formalizzato mediante nomina e conseguente stipula di apposito contratto individuale di lavoro, nel quale verranno specificati gli obblighi di incarico, la durata del rapporto, il periodo di prova, il compenso e quant'altro sia previsto dalla normativa vigente.

I candidati prescelti saranno invitati a presentare la documentazione necessaria alla stipula del contratto. La non corrispondenza di documenti originali o di loro copie autentiche ai documenti o alle autodichiarazioni presentate in sede di domanda di partecipazione e nel *curriculum vitae* allegato alla domanda, costituiscono cause ostative all'assunzione e comunque sono causa di immediata risoluzione del rapporto di lavoro.

Coloro che non stipuleranno il contratto entro il termine richiesto saranno considerati rinunciatari e verranno cancellati dalla graduatoria.

3. Disposizioni sulla selezione del personale non docente (ATA)

La selezione del personale non docente (ATA), di livello A, B e C, viene svolta dalla Fondazione secondo criteri privatistici e viene disciplinata nel presente Regolamento all'esclusivo scopo di agevolare l'organizzazione interna e la gestione degli adempimenti.

Pertanto, le selezioni in oggetto non potranno essere considerate ad evidenza pubblica, né idonee ad attribuire ai partecipanti posizioni di interesse qualificato.

3.1 Requisiti generali per la partecipazione alla selezione e per l'assunzione del personale non docente

Possono accedere all'impiego nei profili ATA presso F.U.L.G.I.S. coloro che siano in possesso dei titoli di studio necessari per lo svolgimento della specifica posizione lavorativa, nonché dei seguenti requisiti generali:

a) cittadinanza italiana o di altra nazionalità, con adeguata conoscenza della lingua italiana, pari almeno al livello C1 del quadro comune europeo;
b) assenza di condanne penali, in particolare per i reati di cui all'art. 25 bis del D.P.R. 14 novembre 2002, n. 313;
c) godimento dei diritti civili e politici secondo la normativa vigente nel proprio Stato;
d) idoneità psico-fisica a ricoprire la posizione lavorativa.

Ai sensi dell'art. 53, comma 16 ter, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i., non possono essere assunti presso F.U.L.G.I.S. dipendenti pubblici che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali, per conto di pubbliche amministrazioni, nei confronti della Fondazione. Il medesimo divieto si estende ai titolari di incarichi che, ai sensi dall'art. 21 del d.lgs. 8 aprile 2013, n. 39 e s.m.i., sono considerati dipendenti pubblici.

3.2 Titoli di studio/professionali per l'accesso alle posizioni ATA

I titoli di studio necessari per accedere alle posizioni lavorative non docenti presso la Fondazione, in conformità alla normativa vigente, sono i seguenti:

a) per i profili di livello A (collaboratore scolastico/addetto a servizi ausiliari, servizi di portineria/pulizia): titolo di studio non inferiore a diploma di qualifica triennale, rilasciato da un istituto professionale; diploma di maestro d'arte; diploma di scuola magistrale per l'infanzia; qualsiasi diploma di maturità; attestati e/o diplomi di qualifica professionale, entrambi di durata triennale, rilasciati o riconosciuti dalle Regioni;

b) per i profili di livello B (assistente amministrativo/assistente tecnico): a seconda dello specifico profilo professionale (amministrativo o tecnico), titolo di studio non inferiore a diploma di maturità o diploma di maturità che dia accesso a una o più aree di laboratorio/diploma di maturità corrispondente alla specifica area professionale;

c) per i profili di livello C (coordinatore amministrativo/coordinatore tecnico): a seconda dello specifico profilo professionale (amministrativo o tecnico), titolo di studio non inferiore a laurea triennale in giurisprudenza; laurea in scienze politiche sociali e amministrative; laurea in economia e commercio o titoli equipollenti; laurea triennale nelle discipline specifiche che potranno essere richieste a seconda dell'ufficio o della posizione lavorativa da ricoprire.

Per l'accesso alle posizioni di livello C, la Fondazione, a seconda delle esigenze di organico, potrà richiedere, oltre ai titoli d'ammissione, anche il possesso di specifici titoli professionali o di servizio, attestanti l'acquisizione delle capacità tecnico/professionali necessarie allo svolgimento della mansione ricercata.

3.3 Selezioni per l'accesso all'impiego nelle posizioni ATA – avviso di selezione e reperimento dei *curricula*

A sensi dell'art. 7, comma 3, della Convenzione Quadro, l'assunzione del personale non docente presso la Fondazione viene effettuata sulla base di colloqui con i candidati di cui sia stato precedentemente acquisito il *curriculum vitae*.

A tal fine, sulla base delle esigenze di copertura dell'organico, F.U.L.G.I.S. pubblicherà sulla *home page* del proprio sito istituzionale un apposito avviso di ricerca del personale, idoneo a rendere nota la selezione dei profili ATA di interesse.

Tale avviso contiene le seguenti informazioni minime: mansione ricercata; eventuale termine di scadenza e modalità per la presentazione della domanda di partecipazione; requisiti richiesti; indicazioni sulle modalità della procedura selettiva; contratto di lavoro previsto; oggetto della prestazione; sede di lavoro presso i vari uffici della Fondazione.

Nel caso in cui, a seguito di diffusione dell'avviso, non pervenga un numero di candidature sufficienti o idonee alla copertura del fabbisogno di personale ATA, la Fondazione effettuerà la ricerca del personale occorrente tramite consultazione delle liste provinciali del lavoro o tramite società di ricerca e selezione del personale.

In ogni caso, F.U.L.G.I.S. potrà valutare anche *curricula* pervenuti tramite candidatura spontanea.

3.4 Modalità di svolgimento della selezione e criteri di valutazione

I *curricula* dei candidati, pervenuti a seguito di pubblicazione dell'avviso di cui all'art. 3.3 o con altre modalità, verranno selezionati in base al riscontro dei requisiti richiesti a cura del referente dell'Ufficio personale della Fondazione, che provvede a formare l'elenco delle candidature.

Tale elenco viene trasmesso al Direttore della Fondazione, il quale, in base al fabbisogno di organico, attiva la fase successiva di selezione, fissando il calendario dei colloqui con i candidati al fine di individuare i soggetti idonei alla copertura delle posizioni vacanti.

Il colloquio, di carattere tecnico/motivazionale, viene svolto dal Direttore unitamente a un funzionario dell'ente, individuato di volta in volta dal Direttore medesimo, a seconda delle competenze ricercate per la copertura della posizione lavorativa vacante.

La valutazione del candidato, a cura del Direttore e del funzionario incaricato, si baserà sui seguenti criteri:

a) esame del *curriculum vitae*, che terrà conto del complesso delle attività di studio, formative e professionali svolte dal candidato.

A seconda del profilo ricercato, potrà essere valutato favorevolmente il possesso di determinati requisiti di studio/professionali e di servizio/esperienza, risultanti nel *curriculum*, quali:

- punteggio del titolo base per l'ammissione alla selezione;
- possesso di titolo superiore a quello richiesto per l'ammissione, o di titoli relativi a diplomi di specializzazione post-universitari, diplomi di corsi universitari e post-scuola secondaria, qualora attinenti all'area professionale cui appartiene la posizione ricercata;
- possesso di titolo superiore a quello richiesto per l'ammissione, o di titoli relativi a diplomi di specializzazione post-universitari, diplomi di corsi universitari e post-scuola secondaria, anche se non attinenti all'area professionale cui appartiene la posizione ricercata;
- attestati di partecipazione e/o profitto conseguiti al termine di corsi di formazione, perfezionamento, aggiornamento, qualora attinenti all'area professionale cui appartiene la posizione ricercata;
- attestati di partecipazione e/o profitto conseguiti al termine di corsi di formazione, perfezionamento, aggiornamento, anche se non attinenti all'area professionale cui appartiene la posizione ricercata;
- servizio/esperienza lavorativa pregressa, se presenta diretta affinità professionale con la posizione lavorativa ricercata;
- servizio/esperienza lavorativa pregressa, anche se non presenta diretta affinità professionale con la posizione lavorativa ricercata;

b) svolgimento di colloquio, di carattere tecnico/motivazionale, nel corso del quale il candidato verrà esaminato circa le competenze o esperienze indicate nel *curriculum*, in modo da individuare le capacità e le abilità necessarie, anche di ordine motivazionale, all'espletamento dell'incarico.

3.5 Elenco degli idonei e assunzioni

All'esito dei colloqui e delle complessive valutazioni dei candidati, verrà stilato, a cura del Direttore e del funzionario incaricato, con l'eventuale supporto del referente dell'Ufficio personale, un elenco degli idonei, dal quale la Fondazione potrà attingere non solo per la copertura delle posizioni vacanti ma anche per sopperire a eventuali carenze di organico.

Trattandosi di selezione di carattere privatistico, tale elenco non verrà pubblicato e rimarrà ad esclusivo uso interno della Fondazione.

I candidati idonei, sulla base del fabbisogno della F.U.L.G.I.S., riceveranno apposita comunicazione di avvenuta positiva selezione, con invito a presentare la documentazione necessaria per la successiva stipula del contratto individuale di lavoro, nel quale verranno specificati gli obblighi di incarico, la durata del rapporto, il periodo di prova, il compenso e quant'altro sia previsto dalla normativa vigente.

Coloro che non stipuleranno il contratto entro il termine richiesto saranno considerati rinunciatari e verranno cancellati dalla lista degli idonei.

4. Docenti esterni consulenti occasionali per materie extra curricolari

Per materie extra curricolari, talvolta si rende necessario reperire figure esterne.

La contrattualizzazione di un consulente esterno va preceduta da una ricognizione interna delle professionalità.

All'esito della ricognizione, in caso di assenza o inadeguatezza o insufficienza quantitativa o qualitativa seguirà un avviso pubblico o bando per la ricerca di esperti consulenti esterni.

Nei casi di seguito specificati sarà possibile addivenire ad affidamento diretto senza avviso pubblico, trattandosi sostanzialmente di fornitore unico o raro oppure di competenze specifiche di comparto difficilmente reperibili.

5. Disposizioni di rinvio ed entrata in vigore

Per quanto non espressamente previsto dal presente Regolamento, si applicano lo Statuto della Fondazione, la Convenzione Quadro, siglata tra la medesima e il Comune di Genova in data 17/05/2011, gli altri atti costitutivi e fondativi della F.U.L.G.I.S. e la vigente normativa in materia.

Il presente Regolamento è adottato con provvedimento del Consiglio di Indirizzo e la sua efficacia decorre dalla data dello stesso.