



FONDAZIONE ITS MARCO POLO

REGOLAMENTO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE

Con deliberazione della Giunta esecutiva del 25.10.2019, nel rispetto dei principi di imparzialità, trasparenza e pubblicità la Fondazione ITS Marco Polo – Fondazione per la mobilità sostenibile nel sistema portuale (di seguito denominata Fondazione ITS Marco Polo) ha adottato il seguente regolamento interno per il reclutamento del personale da inquadrare nell’ambito di un rapporto di lavoro subordinato.

Articolo 1 – Principi Generali

Le assunzioni, sia a tempo indeterminato che determinato, vengono effettuate nel rispetto delle norme di legge riguardanti i rapporti di lavoro di diritto privato e delle norme dei contratti collettivi di lavoro.

La Fondazione garantisce l’espletamento delle procedure di selezione nel rispetto dei seguenti principi:

- principio di imparzialità: si intende rispettato mediante l’adozione di criteri oggettivi e trasparenti di verifica dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione ai profili professionali da ricoprire;
- principio di trasparenza: si intende rispettato garantendo a chiunque la possibilità di conoscere modalità e criteri di partecipazione e di valutazione dei curricula, nonché gli esiti finali delle selezioni del personale;
- principio di pubblicità: si intende rispettato mediante la pubblicazione dell’avviso di selezione sul sito internet della Fondazione. Possono essere previste altre forme di divulgazione e pubblicazione ritenute opportune per particolari profili professionali, con l’indicazione dei profili da acquisire (con particolare riferimento alle mansioni da svolgere e alle competenze necessarie), l’individuazione di criteri oggettivi di verifica dei requisiti attitudinali e professionali richiesti, le forme contrattuali previste, nonché la durata indicativa del rapporto di lavoro.
- principio delle pari opportunità tra lavoratori e lavoratrici;
- principio di “non discriminazione” per ragioni di appartenenza etica, di nazionalità, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di orientamenti sessuali, di condizioni personali e sociali;
- rispetto della disciplina prevista in materia di utilizzo e trattamento dei dati personali ai sensi del D. Lgs. 196/2003 e GDPR (GENERAL DATA PROTECTION REGULATION) n. 2016/679, nonché il rispetto del divieto di indagini sulle opinioni politiche e sindacali e sui fatti non rilevanti ai fini della valutazione delle capacità lavorative

Articolo 2 – Ambito di applicazione

Il presente regolamento stabilisce i requisiti essenziali, i criteri e le modalità generali di reclutamento del personale:

- con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato;
- con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato;
- con contratto di apprendistato;

Articolo 3 - Procedure di reclutamento

Possono accedere alla selezione per il reclutamento del personale, sia a tempo determinato che indeterminato, i soggetti in possesso dei seguenti requisiti essenziali:

- cittadinanza italiana o di altro paese facente parte dell’UE;
- godimento 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;
- età non inferiore a 18 anni;
- idoneità fisica a ricoprire il posto;
- titolo di studio e/o eventuali altri requisiti espressamente richiesti nell’avviso di selezione;



FONDAZIONE ITS MARCO POLO

- dichiarazione circa l'eventuale esistenza di vincoli di parentela o affinità con amministratori e/o dirigenti delle società del gruppo
- dichiarazione circa l'eventuale esistenza di rapporti diretti o indiretti con la Pubblica Amministrazione.

Articolo 4 – Procedura di selezione

Ai fini dell'assunzione di lavoratori con i contratti previsti all'art. 2, la Fondazione pubblica l'avviso di selezione, riportante le seguenti informazioni:

- il numero complessivo dei posti offerti, la categoria ed il relativo profilo professionale, con indicazione di quelli riservati per legge a favore di determinate categorie;
- i requisiti richiesti ai candidati (titolo di studio, esperienze professionali maturate ...)
- i titoli che danno eventualmente luogo a precedenza o preferenza;
- una sintetica descrizione delle principali funzioni/mansioni connesse alla posizione lavorativa da ricoprire;
- l'inquadramento proposto;
- le modalità generali di svolgimento della selezione;
- i termini e modalità di presentazione delle domande;
- la modalità e i tempi di convocazione dei candidati.

I bandi di selezione possono prevedere, oltre al colloquio conoscitivo quale criterio principale per la selezione, anche test o prove pratiche attitudinali tendenti ad accertare la capacità e le professionalità dei candidati con riferimento alle attività che sono chiamate a svolgere. All'avviso viene allegato il fac-simile della domanda di partecipazione.

Articolo 5 – Commissioni giudicatrici

La Fondazione procede alla selezione tramite l'istituzione di una apposita Commissione così composta:

- 1 rappresentante dell'Istituto capofila della Fondazione con funzione di Presidente;
- 1 membro della Giunta esecutiva;
- 1 esperto esterno alla fondazione con esperienza nell'ambito delle risorse umane e/o della formazione professionale e/o delle discipline oggetto di studio della Fondazione

La Commissione giudicatrice è nominata con provvedimento del Presidente della Fondazione.

La Commissione ha l'obbligo di verificare l'inesistenza di conflitti di interesse, rapporti di parentela, ovvero altre circostanze che possano inficiare l'obiettività del giudizio dei candidati.

Articolo 6 – Pre-Selezione

Le candidature pervenute sono oggetto:

- di una valutazione tecnica effettuata dalla Commissione giudicatrice e volta a verificare la congruità del curriculum ai requisiti richiesti nell'avviso di selezione;

In caso di conflitto di interesse tra un membro di commissione e uno o più candidati lo stesso sarà sostituito per tutte le fasi successive della procedura.

Al termine dell'attività di preselezione, la Fondazione provvede a comunicare agli interessati i nominativi dei candidati che hanno superato la fase di preselezione.

In questa fase vengono altresì definiti i criteri di valutazione delle prove di selezione, con la finalità di commisurare in modo obiettivo le conoscenze, le esperienze, le capacità e le attitudini professionali del candidato, in relazione alle esigenze richieste dalla posizione da ricoprire

Articolo 7 – Selezione

I candidati che hanno superato la preselezione sono convocati per il colloquio e/o per l'eventuale prova attitudinale a mezzo posta elettronica ordinaria oppure a mezzo PEC.

La comunicazione deve essere effettuata almeno 7 giorni di calendario prima della data stabilita per la prova. Nella comunicazione di convocazione vengono resi noti ai candidati i criteri di valutazione delle prove di



FONDAZIONE ITS MARCO POLO

selezione. La mancata presentazione del candidato comporta la sua automatica esclusione dalla procedura di selezione. Alla valutazione dell'eventuale test esperito dai candidati fanno seguito colloqui finalizzati ad approfondire le attitudini, le competenze e le conoscenze del candidato nonché a sondare le sue capacità relazionali e motivazionali.

Al termine di ogni colloquio la Commissione compila l'apposita scheda di dettaglio contenente la valutazione del candidato e le motivazioni della stessa.

La convocazione dei candidati per i colloqui è effettuata con le stesse modalità indicate per l'esperimento dell'eventuale test. Sia i test (eventuali) che i colloqui devono essere formalizzati nella scheda riepilogativa di selezione.

Al Presidente della Fondazione compete l'adozione del provvedimento di approvazione del/i candidati vincitori, nonché la facoltà di costituire una graduatoria dei candidati valutati idonei con indicazione della durata di validità a cui fare riferimento in caso di mancata copertura della posizione offerta per rinuncia o forza maggiore da parte del candidato vincitore o per assunzioni future aventi ad oggetto analoghi profili professionali. I candidati vincitori sono oggetto di proposta di assunzione.

Articolo 8 – Ricorso ad agenzie di somministrazione lavoro

Per far fronte alle medesime esigenze di fabbisogno temporaneo la Fondazione, in luogo di assunzioni dirette a tempo determinato, può ricorrere, nel rispetto del CCNL, a contratti di somministrazione lavoro a tempo determinato con Agenzie regolarmente autorizzate ai sensi del D.Lgs. 276/2003. In tal caso la Fondazione invia il profilo professionale di interesse all' Agenzia prescelta sulla base di un adeguato confronto concorrenziale (con invito ad almeno n. 3 agenzie). L'Agenzia deve assicurare la tracciabilità della procedura di selezione adottata. La società può riservarsi di eseguire all'interno la valutazione dei candidati proposti dall' Agenzia.

Articolo 9 – Dati personali

I dati personali pervenuti alla Fondazione a seguito di invio curricula o domande di partecipazione alle selezioni sono trattati per i soli fini previsti dal presente Regolamento e nel rispetto della normativa in tema di trattamento dei dati personali.

Articolo 10 – Assunzione e Contratto

Al personale dipendente è applicato il CCNL del Commercio. Il contratto di lavoro sarà sottoscritto dal Presidente della Fondazione.

Il personale è tenuto alla presa di servizio nei tempi indicati nella proposta di assunzione.

Art. 11- Disposizioni finali

Il presente Regolamento entra in vigore dal 4 novembre 2019 e sarà pubblicato sul sito della Fondazione.

Venezia, 25 ottobre 2019

il Presidente
Dr. Massimo Zanardello