

ACCADEMIA ITALIANA DELLA MARINA MERCANTILE
REGOLAMENTO RECANTE DISCIPLINA PER
IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE DIPENDENTE

CAPO I: PRINCIPI

Art. 1

Finalità ed ambito di applicazione

1. Il presente regolamento disciplina la selezione e le relative procedure comparative, nonché il regime di pubblicità, finalizzati al reclutamento di personale dipendente attraverso:
 - a) contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato
 - b) contratto di lavoro dipendente a tempo determinato

2. Le procedure comparative di cui al comma precedente sono finalizzate a garantire l'accertamento della sussistenza dei requisiti di legittimità per la stipula dei contratti in relazione a quanto disposto dall'art. 18, comma 2, del D. L. 25/6/2008 n° 112, come modificato dalla Legge di Conversione 6/8/2008 n° 133.

3. Le procedure comparative di cui al presente Regolamento assumono, come linee di indirizzo generali, i principi stabiliti dall'art. 35 del d. lgs.vo 165/2001, e quindi:
 - a) adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità;
 - b) adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;
 - c) rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori;
 - d) decentramento delle procedure di reclutamento;
 - e) indipendenza rispetto agli organi di direzione politica e competenza dei componenti della commissione di valutazione.

Art. 2

Esclusioni

Il presente Regolamento non si applica alle assunzioni obbligatorie ai sensi della Legge 68/1999.

CAPO II: PROCEDURE COMPARATIVE

Art. 3

Avvio della Procedura

1. La richiesta di avvio della selezione per assunzione di un lavoratore dipendente dovrà avvenire a cura del Direttore Generale previa acquisizione, ove necessaria, della preventiva deliberazione del Consiglio di Amministrazione.

2. La richiesta di selezione deve indicare:
 - Numero di posti oggetto della selezione
 - Tipologia contrattuale (comma 1- art. 1)
 - Titolo di studio richiesto
 - Profilo professionale richiesto
 - Inquadramento previsto ex CCNL
 - Mansione
 - Data inizio e durata contratto,
 - Luogo dove si svolgerà la prestazione
 - Retribuzione lorda mensile
 - Eventuale: progetto nell'ambito del quale viene richiesta la prestazione (titolo e breve descrizione),

Art. 4

Commissione di valutazione

La Commissione di valutazione sarà composta da un minimo di 3 a un massimo di 5 membri. Ne farà parte con funzione di Presidente il Direttore Generale; lo stesso, scaduto il termine per la presentazione delle domande, nominerà gli altri membri.

La Commissione potrà avvalersi di un segretario, individuato dal Direttore Generale.

Art. 5

Avviso di procedura comparativa

1. Il Direttore Generale predispone un apposito avviso secondo il modello di cui all'Allegato A, parte integrante del presente Regolamento, che sarà pubblicizzato esclusivamente su apposita sezione del sito internet dell'ACCADEMIA. Nel medesimo avviso sono individuati i seguenti termini per la presentazione delle domande ed un termine entro il quale sarà resa nota la conclusione della procedura ed i criteri attraverso i quali avviene la comparazione:
 - a. non inferiore a 20 giorni per le selezioni a tempo determinato
 - b. non inferiore a 30 giorni per le selezioni avviate per l'assunzione a tempo indeterminato
2. In ogni caso per l'ammissione alla selezione per il conferimento dell'incarico occorre:
 - a) non aver riportato condanne penali e non essere destinatario di provvedimenti che riguardino l'applicazione di misure di prevenzione, di decisioni civili e di provvedimenti amministrativi iscritti nel casellario giudiziale;
 - b) non avere motivi di incompatibilità previsti dalla legge o legati ad interessi di qualsiasi natura con riferimento all'oggetto del rapporto di lavoro;
 - c) essere in possesso dei requisiti indicati nell'avviso

Art. 6

Procedura comparativa

Trascorso il periodo stabilito per il ricevimento delle domande, la Commissione di valutazione procederà alla selezione tramite due distinte e separate fasi:

1. valutazione dei curricula ricevuti;
2. colloquio per la verifica dei requisiti

1) Valutazione dei curricula ricevuti

La Commissione procede alla valutazione dei curricula e dei titoli presentati tenuto conto dei seguenti elementi:

- a) titoli di studio e qualifiche professionali;
- b) eventuali esperienze già maturate nel settore di attività di riferimento e grado di conoscenza delle tematiche affrontate;
- c) eventuali ulteriori elementi peculiari da specificare nel bando con riferimento ad altri elementi volti a verificare il grado di cultura e specialità.

Ogni membro della Commissione effettuerà la propria valutazione attribuendo un voto in trentesimi ad ognuno degli elementi indicati. Pertanto ad ogni candidato verrà attribuito un voto finale risultante dalla media aritmetica dei voti ottenuti per tutti gli elementi e da tutti i membri della Commissione, formando in tal modo una graduatoria di merito. L'ammissione alla seconda fase verrà determinata in base alla graduatoria dei candidati che abbiano riportato una votazione non inferiore a 21/30.

2) Colloquio per la verifica dei requisiti

Successivamente alla definizione della prima fase della procedura comparativa, la Commissione provvede a far pubblicare l'elenco degli ammessi alla seconda fase nonché il calendario dei colloqui.

La Commissione procede alla valutazione tramite colloqui finalizzati a consentire un esame comparativo dei seguenti elementi:

- a) titoli di studio e qualifiche professionali dichiarati nei curricula;
- b) verifica grado di conoscenza delle tematiche oggetto del rapporto di lavoro;
- c) verifica esperienze già maturate nel settore di attività di riferimento;
- d) verifica di eventuali ulteriori elementi peculiari (specificati nel bando) con riferimento ad altri elementi volti a verificare il grado di cultura e specialità.

Ogni membro della Commissione effettuerà la propria valutazione attribuendo a ciascun candidato un voto in trentesimi.

Ad ogni candidato verrà attribuito un voto finale risultante dalla media aritmetica dei voti ottenuti da tutti i membri della Commissione, formando in tal modo una graduatoria di merito. La selezione verrà aggiudicata in base alla votazione più elevata. L'attribuzione di punteggio effettuata nella prima fase si intende effettuata ai soli fini della ammissione al colloquio, senza alcuna influenza sulla valutazione finale.

In caso di parità verrà selezionato il candidato più anziano. Nel caso in cui il candidato rinunci espressamente all'assunzione, la stessa verrà proposta al secondo in graduatoria e così via sino all'esaurimento della stessa.

La Commissione di valutazione si riserva comunque il diritto di visionare i titoli e le pubblicazioni indicate negli elenchi. La Commissione di valutazione si riserva, altresì, la possibilità di non procedere all'assegnazione qualora nessuno dei candidati presentatisi venga ritenuto idoneo alle mansioni.

La procedura di valutazione, di norma della durata massima di giorni 30, termina con la stipula del contratto di lavoro.

Il contratto di lavoro stipulato e il nominativo selezionato verranno pubblicati sul sito dell'ACCADEMIA non oltre i 7 giorni dalla data di assegnazione.

Art. 7

Contratto

Avvenuta la pubblicazione dell'esito della selezione sul sito dell'ACCADEMIA ai sensi dell'ultimo comma dell'art. 6, il Direttore Generale potrà procedere con la stipula del Contratto.

Il Contratto di lavoro deve contenere i seguenti elementi:

- a) tipologia del rapporto di lavoro
- b) data di inizio del rapporto di lavoro
- c) livello e profilo di assunzione, corrispondenti mansioni e livello retributivo iniziale
- d) durata del periodo di prova
- e) sede e articolazione dell'orario di lavoro
- f) termine finale nel caso di contratto di lavoro a tempo determinato

Il contratto viene sottoscritto dal Direttore Generale dell'ACCADEMIA, o da persona munita di idonei poteri, e dal Dipendente.

In caso di contratto di lavoro dipendente a tempo determinato, l'ACCADEMIA si riserva la facoltà di prorogare, ove ravvisi un motivato interesse, la durata del contratto solo al fine di completare le attività previste nell'ambito del contratto.

CAPO III: PUBBLICITÀ

Art. 8

Pubblicità ed efficacia

1. Dell'avviso di cui all'articolo 3 si dà adeguata pubblicità tramite apposita sezione del sito internet dell'ACCADEMIA.
2. Dell'esito della procedura comparativa deve essere data la medesima pubblicità indicata al comma precedente.
3. L'efficacia dei contratti di lavoro dipendente subordinata agli obblighi di cui ai punti 1 e 2 che precedono.