

**FONDAZIONE DESTINATION VERONA & GARDA
FOUNDATION**

**REGOLAMENTO PER L'ASSUNZIONE DEL PERSONALE E PER
IL CONFERIMENTO DI INCARICHI DI COLLABORAZIONE**

I –NORME GENERALI

Articolo 1

Finalità e ambito di applicazione.

La Fondazione, soggetto di diritto privato, uniforma i propri comportamenti ai principi di buon andamento, imparzialità e trasparenza anche nei rapporti di lavoro con il personale regolati dal codice civile, dalle leggi speciali e dal contratto collettivo applicabile. Assicura il rispetto della normativa a tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori e garantisce pari opportunità a uomini e donne nell'accesso all'impiego e nei trattamenti retributivi, senza discriminazione alcuna di genere, appartenenza etnica, nazionalità, lingua, religione, opinioni politiche, orientamenti sessuali, condizioni personali e sociali.

Il presente Regolamento, in applicazione dei principi indicati nel primo comma, disciplina, nel rispetto della vigente normativa in materia di lavoro e delle previsioni dello statuto della Fondazione, i criteri, i requisiti e le procedure per il reclutamento del personale con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, a tempo determinato e per l'affidamento di incarichi di consulenza e di collaborazione a collaboratori esterni con contratto di lavoro parasubordinato o autonomo.

Articolo 2

Programmazione del fabbisogno organizzativo.

La dotazione organica della Fondazione è approvata dal consiglio di amministrazione. La Fondazione assicura l'adeguata copertura delle funzioni necessarie a garantire l'efficace svolgimento della sua missione.

Le decisioni in ordine all'assunzione del personale, alle modalità di reclutamento, all'approvazione degli avvisi e alla nomina delle commissioni giudicatrici sono, salvo quanto stabilito dall'art. 12 per le assunzioni a tempo determinato inferiori a 12 mesi, di competenza del Consiglio di Amministrazione.

Articolo 3

Incompatibilità.

All'atto della stipula del contratto di lavoro, sia esso di natura subordinata o autonoma, il lavoratore rilascia alla Fondazione apposita dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà in cui attesta di non trovarsi in alcuna situazione di conflitto di interessi, incompatibilità o divieto di cumulo, impegnandosi a comunicare qualsiasi variazione rispetto a quanto dichiarato contestualmente al verificarsi della stessa.

Il rilascio di false dichiarazioni o l'omissione della comunicazione relativa al verificarsi di una situazione di incompatibilità è causa di esclusione dalla selezione e risoluzione del contratto, se stipulato, fatte salve le ulteriori sanzioni previste dalle norme vigenti.

Articolo 4

Requisiti generali per l'assunzione.

Possono accedere alle procedure selettive i soggetti che possiedono i seguenti requisiti:

- a) età non inferiore a diciotto anni;
- b) possesso della cittadinanza italiana o di uno degli Stati membri dell'Unione europea o di regolare permesso di soggiorno a termine o a tempo indeterminato (speciale) UE per soggiornanti di lungo periodo o altro equivalente, purché a tempo indeterminato, a seconda della tipologia di assunzione oggetto di selezione;
- c) godimento dei diritti civili e politici;
- d) assenza di condanne penali, patteggiamenti, provvedimenti di prevenzione o altre misure interdittive che, secondo le leggi vigenti, escludono la costituzione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni;
- e) assenza di precedenti licenziamenti disciplinari o altri provvedimenti di analoga natura e di particolare gravità;
- f) possesso di titolo di studio e/o di eventuali altri requisiti richiesti per l'accesso e indicati nell'avviso di selezione;
- g) assenza di rapporti di parentela o affinità fino al quarto grado con i componenti del Consiglio di Amministrazione e i dipendenti della Fondazione.

Oltre ai suddetti requisiti generali, la Fondazione potrà richiedere requisiti specifici, indicati nell'avviso di selezione, in relazione al posto da ricoprire.

Articolo 5

Assunzione.

L'assunzione in servizio avviene con contratto individuale di lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato, pieno o parziale, nel rispetto delle norme legislative o contrattuali vigenti.

Il contratto a tempo determinato, con apposizione di un termine di durata, e potrà essere prorogato nei casi e nei modi previsti dalla legge.

L'assunzione in servizio è disposta previo accertamento dei requisiti dichiarati nella domanda. Il mancato possesso dei requisiti prescritti nell'avviso di selezione al momento della costituzione del rapporto individuale di lavoro costituisce giustificato motivo per la mancata sottoscrizione del contratto da parte della Fondazione.

II – SELEZIONE DI PERSONALE PER L'ASSUNZIONE CON CONTRATTO DI LAVORO SUBORDINATO A TEMPO INDETERMINATO.

Articolo 6

Principi generali.

La Fondazione provvede alla selezione del personale a tempo indeterminato mediante procedure finalizzate ad accertare il possesso dei requisiti, delle capacità e delle attitudini richieste per la posizione lavorativa da ricoprire. Le procedure selettive possono svolgersi anche in via telematica.

Le modalità di selezione e di valutazione delle candidature sono adeguate al profilo professionale da selezionare vedono l'utilizzo di metodologie e strumenti di comprovata efficienza e trasparenza.

La Fondazione può procedere all'assunzione di personale senza procedure selettive nei casi previsti dalla legislazione vigente.

La Fondazione ha facoltà di procedere alla selezione del personale anche mediante agenzie di lavoro, secondo quanto previsto dal successivo articolo 11, quando ciò risponda a criteri di tempestività, economicità, efficacia ed efficienza della procedura di selezione.

Articolo 7

Avviso pubblico di selezione.

La procedura di selezione ha inizio con la pubblicazione di un avviso sul sito Internet della Fondazione per la durata di almeno 30 giorni solari. In casi eccezionali, per comprovate ragioni di urgenza, il termine di pubblicazione potrà essere ridotto a 15 giorni. In via transitoria, nella fase di avvio fino a che la Fondazione non avrà attivato un proprio sito internet, gli avvisi saranno pubblicati su una pagina appositamente creata nel sito della Camera di Commercio di Verona.

La Fondazione potrà utilizzare anche, se ritenuto opportuno, ogni altro mezzo e forma di pubblicazione utile alla diffusione degli avvisi di selezione a una platea più estesa di soggetti potenzialmente interessati alla selezione.

L'avviso di selezione deve indicare il profilo professionale ricercato, il livello di inquadramento e le relative mansioni, la tipologia e la durata del contratto, nonché i requisiti di ammissione, i titoli di studio e le competenze richieste per l'ammissione e quelli valutabili.

Nell'avviso sono indicati, altresì, i criteri di valutazione dei candidati per la selezione, i termini di presentazione delle domande, di norma pari ad almeno 20 giorni per il personale e ad almeno 30 giorni per le posizioni apicali con inquadramento di quadro intermedio e di dirigente, e comunque, in caso di motivata urgenza, non inferiori a 15 giorni dalla pubblicazione dell'avviso stesso, le modalità di presentazione e di valutazione delle domande e le modalità di svolgimento delle prove selettive e le materie.

E' facoltà della Fondazione procedere alla riapertura del termine fissato per la presentazione delle domande qualora, alla data di scadenza dello stesso, sia ritenuto insufficiente il numero di domande presentate o per altre esigenze della Fondazione medesima.

La Fondazione può ricorrere all'ausilio di sistemi automatizzati, eventualmente avvalendosi dei servizi di agenzie di lavoro di cui al successivo articolo 11.

Articolo 8

Modalità di valutazione.

La selezione del personale avviene mediante comparazione dei curricula dei candidati e/o valutazione dei titoli e dell'esperienza professionale, con eventuale successiva prova scritta, e/o orale o pratica.

In caso di previsione di un elevato numero di domande di ammissione, può essere prevista una preselezione con quiz a risposta multipla.

E' facoltà della Fondazione prevedere un contributo a carico dei candidati per l'ammissione alle prove di selezione, dandone adeguata evidenza nell'avviso di selezione.

Articolo 9

Commissione.

Il Consiglio di amministrazione nomina la commissione di valutazione costituita da esperti (in numero dispari) di alta qualificazione, interni o esterni alla Fondazione. L'atto di nomina indica il Presidente e il segretario anche esterno alla commissione, e i membri supplenti, in numero pari a quello dei componenti effettivi, che sostituiscono questi ultimi in caso di dimissioni, impedimento o incompatibilità.

Ogni componente della commissione deve dichiarare tempestivamente per iscritto, e comunque prima dell'inizio della procedura di selezione, l'assenza di cause di incompatibilità e di situazioni di conflitto di interesse.

La commissione può operare, ove compatibile con le operazioni da svolgere, anche in via telematica.

La commissione delibera a maggioranza dei suoi componenti e rimane in carica durante tutto lo svolgimento delle prove, salvo dimissioni o incompatibilità sopravvenuta. Verificandosi una di tali evenienze, si provvede alla sostituzione con uno dei membri supplenti individuati dall'atto di nomina della commissione.

La commissione provvede all'esame delle candidature e all'espletamento delle eventuali prove e/o colloqui nel rispetto delle norme generali di cui all'articolo 1 del presente Regolamento.

Delle attività della commissione è redatto apposito verbale. Le valutazioni della commissione devono essere motivate.

Articolo 10

Esiti della selezione.

Al termine delle operazioni di valutazione dei titoli, dei curricula e, ove svolte, delle prove, la commissione elabora la graduatoria di merito dei candidati, secondo l'ordine decrescente dei punteggi da ciascuno di essi riportati, e indica il candidato o i candidati risultati vincitori della selezione. La graduatoria è approvata dal Consiglio di amministrazione della Fondazione, previo accertamento della regolarità degli atti.

Per l'assunzione del Direttore e di altre posizioni dirigenziali la Commissione, ove previsto dal Consiglio di amministrazione in sede di approvazione dell'avviso di selezione, indica una rosa di tre nominativi

idonei con i maggiori titoli nell'ambito della quale il Consiglio di amministrazione procede alla nomina con provvedimento motivato.

I candidati risultati vincitori sono invitati a stipulare il contratto individuale di lavoro nei termini e alle condizioni previste dall'avviso.

E' facoltà della Fondazione costituire una lista dei candidati valutati idonei, ma non selezionati, cui fare riferimento sia in caso di mancata copertura della posizione offerta per rinuncia o forza maggiore da parte dei soggetti già selezionati, sia ai fini dell'assunzione diretta in posizioni aventi oggetto simile a quello della selezione espletata. La lista non può avere validità superiore a 2 anni dal momento dell'approvazione della graduatoria finale.

E' facoltà della Fondazione prevedere nell'avviso di selezione la possibilità di non avvalersi, con adeguata motivazione, degli esiti della selezione.

Articolo 11

Agenzie di lavoro.

Le procedure di selezione possono essere affidate, anche ad agenzie di lavoro esterne specializzate nell'attività di reclutamento. L'agenzia deve osservare, nell'espletamento delle sue attività, i principi di imparzialità e trasparenza di cui al presente Regolamento. La Fondazione può indicare all'agenzia, quale esperto, un proprio dipendente o un soggetto esterno alla Fondazione, per la valutazione dei requisiti di competenza professionale dei candidati.

III – PROCEDIMENTO DI ASSUNZIONE DI PERSONALE CON CONTRATTO DI LAVORO SUBORDINATO A TEMPO DETERMINATO

Articolo 12

La Fondazione, nel rispetto della vigente normativa e del CCNL di riferimento, può prevedere assunzioni di personale con contratto a tempo determinato per ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo, anche se riferibili all'attività ordinaria di lavoro, o per lo svolgimento di attività nell'ambito di programmi di ricerca o per la realizzazione di specifici progetti di miglioramento dei servizi offerti.

Il procedimento di selezione è svolto in forma semplificata nel rispetto comunque dei principi di pubblicità, imparzialità e trasparenza.

Per i rapporti di durata inferiore a mesi 12 la selezione, di regola, avviene, previa pubblicazione per 7 giorni di avviso pubblico, sulla base di un giudizio comparativo dei curricula da parte del Consiglio di Amministrazione, che può anche eventualmente avvalersi di una Commissione di valutazione dallo stesso designata.

Per i rapporti di durata inferiore a 30 giorni, in caso di motivata urgenza, può procedersi all'assunzione con chiamata diretta. L'assunzione è disposta dal Presidente, o un funzionario da lui delegato. Dell'assunzione è data informazione al Consiglio di amministrazione nella successiva seduta.

III – INCARICHI ESTERNI DI COLLABORAZIONE.

Articolo 13

Presupposti.

La Fondazione, nel rispetto delle disposizioni vigenti, può conferire incarichi di collaborazione per prestazioni d'opera continuativa e coordinata resa senza vincolo di subordinazione.

Gli incarichi sono conferiti dal Consiglio d'Amministrazione della Fondazione o dal Direttore, se nominato, e nei limiti d'importo previsti dal Consiglio d'Amministrazione.

Articolo 14

Modalità di individuazione dei collaboratori.

Gli incarichi, di durata comunque non superiore ai sei mesi e non rinnovabili, sono conferiti con procedura comparativa con provvedimento motivato e previa comparazione dei curricula.

L'avviso di selezione per l'attribuzione dell'incarico è pubblicato, per almeno 10 giorni consecutivi, sul sito Internet della Fondazione. In via transitoria, nella fase di avvio fino a che la Fondazione non avrà attivato un proprio sito internet, gli avvisi saranno pubblicati su una pagina appositamente creata nel sito della Camera di Commercio di Verona.

Articolo 15

Contratto.

I contratti di collaborazione sono stipulati in forma scritta

Costituiscono contenuti essenziali del contratto:

- a) la descrizione delle prestazioni e delle modalità di svolgimento;
- b) i tempi previsti per lo svolgimento dell'attività;
- c) i profili economici.

Il contratto può essere prorogato, per un breve periodo, quando si ravvisi un motivato interesse a completare la prestazione affidata, in conseguenza di ritardo non imputabile al collaboratore.

Articolo 16

Verifica dell'esecuzione e del buon esito dell'incarico.

La Fondazione verifica periodicamente il corretto svolgimento dell'incarico, particolarmente quando la realizzazione dello stesso sia correlata a fasi di sviluppo.

Articolo 17

Cessazione del contratto.

Il contratto si estingue per scadenza del termine di durata.

Il contratto, ai sensi dell'articolo 1456 del codice civile, è risolto unilateralmente dalla Fondazione in caso di gravi o reiterate inadempienze o sospensione ingiustificata della prestazione per un periodo superiore a 15 giorni, che rechi pregiudizio agli obiettivi da raggiungere.

Il contratto si estingue per impossibilità sopravvenuta della prestazione

Nel caso in cui il collaboratore intrattenga rapporti di collaborazione o di lavoro subordinato con soggetti pubblici o privati per i quali si venga a determinare un conflitto di interesse con la Fondazione, il contratto di collaborazione si intende risolto con effetto dal 15° giorno successivo alla contestazione dell'incompatibilità, fatta salva la tempestiva rimozione delle cause che la hanno determinata.

Articolo 18

Pubblicità.

Tutti gli incarichi conferiti dalla Fondazione dovranno essere pubblicati sul sito web della Fondazione, con l'indicazione dell'oggetto della prestazione, del nominativo del collaboratore, nonché del compenso pattuito. In via transitoria, nella fase di avvio fino a che la Fondazione non avrà attivato un

proprio sito internet, gli avvisi saranno pubblicati su una pagina appositamente creata nel sito della Camera di Commercio di Verona.

IV – DISPOSIZIONI FINALI

Articolo 19

Entrata in vigore.

Il presente regolamento e le successive modifiche approvate con deliberazione del consiglio di amministrazione, entrano in vigore il giorno successivo alla data della pubblicazione sul sito Internet della Fondazione. In via transitoria, nella fase di avvio fino a che la Fondazione non avrà attivato un proprio sito internet, gli avvisi saranno pubblicati su una pagina appositamente creata nel sito della Camera di Commercio di Verona.