REGOLAMENTO PER LA SELEZIONE E L'ASSUNZIONE DEL PERSONALE

Art.1 - Principi generali

1. Il presente Regolamento disciplina criteri e modalità adottati dalla Fondazione Fit for Medical Robotics (di seguito "Fit4MedRob" o "Fondazione") per il reclutamento del personale, nel rispetto di principi, anche di derivazione europea, di trasparenza, pubblicità e imparzialità di cui all'art. 35, comma 3, del D.lgs. n. 165/2001.
2. La Fondazione garantisce parità e pari opportunità e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro.
3. La Fondazione agisce nelle procedure di selezione e assunzione del personale in conformità alla normativa vigente in materia di inconferibilità, incompatibilità e conflitto di interessi. Nel rispetto della disciplina giuslavoristica e della contrattazione collettiva, la stessa Fondazione adotterà specifici provvedimenti al fine di evitare situazioni di incompatibilità o conflitti di interesse dopo la cessazione del rapporto di lavoro a norma dell'art. 53, comma 16-ter del D.Lgs n. 165/2001.
4. La Fondazione applica al proprio personale dipendente, il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro rispettivamente per i dipendenti o per i dirigenti, del settore del Terziario della Distribuzione e dei Servizi.
5. La Fondazione svolge il procedimento di selezione, improntando e gestendo lo stesso anche nel rispetto della disciplina in materia di protezione dei dati personali, e dunque in ossequio ai principi ed alle regole sancite dal Regolamento Generale per la Protezione dei Dati UE 2016/679 (GDPR) e dal d.lgs. 30 giugno 2003 n. 196 (Codice in materia di protezione dei dati personali) così come modificato dal d.lgs. 101/2018.

Art. 2 – Avviso di selezione

1. L'avvio di procedure di selezione per l'assunzione di personale avviene in attuazione delle deliberazioni assunte dal Consiglio di Amministrazione che, ove lo ritenga necessario in considerazione della tipologia della spesa, potrà sottoporre la decisione all'Assemblea di Partecipazione.
2. Il Responsabile del Procedimento coincide con Direttore Generale/Program Research Manager ovvero con altro Soggetto dallo stesso nominato a norma dell'art. 5 della Legge n. 241/1990. Qualora il Direttore Generale/Program Research Manager non sia stato ancora nominato, ovvero in caso di indisponibilità, anche temporanea, dello stesso, il Responsabile del Procedimento è nominato dal Consiglio di Amministrazione.
3. Il procedimento ha avvio mediante pubblicazione di opportuno Avviso di Selezione nell'apposita sezione del sito istituzionale della Fondazione. Ai fini di assicurare maggiore pubblicità, l'Avviso di Selezione potrà essere pubblicato anche sul sito istituzionale del CNR, coordinatore dell'Iniziative PNC "Fit4MedRob", e/o su indicazione dello stessa sul sito istituzionale di altri Membri Fondatori.
4. L'avviso di selezione contiene i seguenti elementi:
   - i requisiti di ammissibilità alla selezione;
   - le modalità attraverso cui presentare la candidatura;
   - il termine di scadenza per la presentazione delle candidature;
   - la tipologia di contratto offerto, livello massimo di inquadramento e sede di lavoro;
   - i criteri di valutazione sulla cui base sarà effettuata la selezione;
   - il nominativo del Responsabile del Procedimento.
   - ogni altra informazione ritenuta opportuna ai fini della trasparenza, pubblicità e imparzialità della procedura.

5. La pubblicazione dell'Avviso di Selezione per la ricerca di personale avviene, di norma, per un periodo non inferiore a 20 giorni solari. Tale termine potrà essere ridotto a 10 giorni solari in caso di urgenza motivata dal Responsabile del Procedimento.

Art. 3 - Fasi dell'iter di selezione

1. In seguito alla scadenza del termine per la presentazione delle candidature, la Commissione di valutazione è nominata dal Responsabile del Procedimento. La Commissione è composta da un numero dispari di esperti, compreso tra minimo 3 e massimo 5, di cui uno con funzioni di Presidente, individuati prioritariamente all'interno dei Membri della Fondazione che sia esperto nelle discipline caratterizzanti il ruolo in ricerca.
2. La Commissione, rilasciate le dichiarazioni in merito all'assenza di cause di inconferibilità, incompatibilità e conflitto di interessi, acquisisce la documentazione pervenuta e ammette a selezione i soli candidati in possesso dei requisiti di ammissibilità richiesti nell'avviso di selezione.
3. La procedura di valutazione si articola in 2 FASI:
   a) FASE 1 *"Valutazione curriculare"*
   La Commissione valuta gli elementi riportati dai candidati nel loro curriculum vitae (CV) in relazione ai titoli, conoscenze ed esperienza necessari per svolgere l'incarico come specificatamente riportati nello specifico avviso di selezione.
   Qualora gli elementi di giudizio forniti tramite il CV risultino carenti o mancanti, il punteggio specifico attribuito in esito alla valutazione assumerà valori conseguenti, sino all'eventuale azzeramento.
   Eventuale documentazione allegata al CV può contribuire alla valutazione complessiva, ma non integra/sana se l'elemento non è dichiarato in CV.
   La graduatoria della FASE 1 riporta i candidati in ordine decrescente di punteggio conseguito. Solo i candidati con che abbiano ottenuto nella FASE 1 un punteggio pari o superiore al 70% rispetto al punteggio massimo conseguibile, saranno ammessi alla FASE 2.
   Nel caso in cui i candidati che abbiano ottenuto nella FASE 1 un punteggio pari o superiore al 70% siano in un numero superiore a 8 volte il numero delle posizioni in ricerca, verrà inizialmente convocato alla FASE 2 un numero di candidati ricompreso tra un minimo di 4 volte e un massimo di 8 volte il numero delle posizioni in ricerca.
   b) FASE 2 *"Colloqui tecnico – motivazionali"*
   In tale fase la Commissione valuta l'esperienza professionale e le conoscenze/competenze tecniche e manageriali comprovate dal candidato attraverso il colloquio come indicato nello specifico avviso di selezione.
   La graduatoria della FASE 2 riporta i candidati in ordine decrescente di punteggio conseguito.
4. La graduatoria finale sarà determinata dalla somma dei punteggi conseguiti da ciascun candidato nel corso della valutazione di cui alla FASE 1 e della FASE 2. I candidati saranno riportati in ordine decrescente di punteggio conseguito. Solo i candidati con un punteggio non inferiore al 70% rispetto al massimo conseguibile sono considerati idonei e formano la graduatoria finale.
5. In caso di parità di merito e di titoli, la preferenza è determinata nell'ordine:
   a) dal più giovane di età;
   b) dal maggior punteggio conseguito per il rilascio del titolo di studio richiesto per l'accesso.
6. La graduatoria finale viene pubblicata sul sito istituzionale della Fondazione, e contiene i riferimenti del candidato risultato primo e degli ulteriori candidati ritenuti idonei e riportati in graduatoria secondo il punteggio acquisito. Tale pubblicazione ha valore di notifica a ogni effetto di legge.
7. La graduatoria rimane in vigore per un periodo di 24 mesi dalla data di pubblicazione dell'esito sul sito istituzionale della Fondazione. La graduatoria redatta per la copertura del ruolo bandito può essere

utilizzata, nel periodo di vigenza, anche per la copertura di analoghe ulteriori esigenze nel frattempo emerse.

Art. 4 – Assunzione in servizio

1. L'assunzione in servizio avviene con contratto individuale di lavoro subordinato, a tempo determinato o indeterminato, a tempo pieno o parziale, secondo quanto previsto nell'avviso di selezione nel pieno rispetto della normativa vigente.
2. La Fondazione si riserva la facoltà, in ottemperanza alla normativa vigente e nel pieno rispetto dei limiti fissati dalla legge, di prolungare gli eventuali contratti a tempo determinato stipulati e/o di trasformarli in contratti a tempo indeterminato.

Art. 5 – Efficacia

1. Il presente Regolamento, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 06/03/2024, è immediatamente efficace e deve essere pubblicato nei termini e con le modalità di cui al D.Lgs. n. 33/2013.
2. È consentito il diritto di accesso, inteso quale diritto di prendere visione e di estrarre copia dei documenti amministrativi, degli atti relativi alle procedure di selezione bandite dalla Fondazione. Tale diritto può essere esercitato in conformità agli artt. 22 e ss della L. n. 241/1990.
3. La Fondazione si riserva il diritto di revocare le procedure di selezione bandite nei casi previsti dall'art. 21-quinques della L. n. 241/1990.