

## **REGOLAMENTO PER LE PROCEDURE DI SELEZIONE E DI ASSUNZIONE DEL PERSONALE DELLA FONDAZIONE ACCADEMIA DEI PERSEVERANTI**

### **Relazione**

Il Decreto Legislativo n. 231/2001, la Legge n. 190/2012 e il Decreto Legislativo n. 33/2013 impongono alle Fondazioni, in quanto istituzioni private in controllo pubblico, modalità operative parificate a quelle degli enti pubblici in materia di reclutamento e assunzione del personale dipendente.

È diventata, pertanto, improrogabile l'attuazione dell'art. 18 della legge n. 133/2008 che obbliga le società a partecipazione pubblica totale o di controllo l'obbligo di adottare, con propri provvedimenti, criteri e modalità per il reclutamento del personale e per il conferimento degli incarichi nel rispetto dei principi sanciti nell'ambito della legislazione comunitaria e nazionale in materia di trasparenza, pubblicità e imparzialità.

La Fondazione Accademia dei Perseveranti (di seguito denominata Fondazione) rientra nella categoria delle istituzioni private in controllo pubblico e, dunque, si muove nel solco della predisposizione delle misure dirette all'adeguamento dell'Amministrazione ai modelli individuati dal Legislatore Comunitario e Nazionale.

### **Articolo 1) OGGETTO**

In attuazione dell'art. 18, II c., della legge n. 133/2008 e in applicazione delle linee guida fissate dalla legge n. 190/2012 e della legge n. 124/2015 in materia di anticorruzione la Fondazione adotta il presente Regolamento per il reclutamento del personale di nuova assunzione da inserire nella propria struttura organizzativa, con rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato.

Il Regolamento disciplina procedure, criteri e modalità della selezione del personale nel rispetto dei principi della trasparenza, imparzialità, economicità, celerità e non discriminazione.

### **Articolo 2) PIANIFICAZIONE FABBISOGNO RISORSE UMANE**

La pianificazione del fabbisogno delle risorse umane è predisposta annualmente e cioè entro il 31 luglio di ogni anno dal Direttore Generale sulla base delle indicazioni dei responsabili delle singole Aree Organizzative, nel rispetto dell'equilibrio di bilancio della Fondazione e delle previsioni di entrata e di spesa.

Nell'ambito di tale pianificazione sono definiti i requisiti minimi richiesti alla figura professionale mancante e al relativo ruolo, il livello retributivo nel rispetto di quanto previsto in materia dalla contrattazione collettiva di comparto applicata dalla Fondazione, in coerenza con le tabelle retributive di riferimento.

La pianificazione predisposta dal Direttore Generale deve essere sottoposta all'eventuale approvazione del Consiglio di Gestione entro il 30 settembre di ogni anno e le assunzioni sono deliberate dal Consiglio di Gestione.

Le assunzioni sono deliberate del Consiglio di Gestione.

### **Articolo 3) ASSUNZIONI CON PROCEDURE SELETTIVE**

L'Accademia dei Perseveranti provvede alla selezione del personale da inquadrare nei propri ruoli con mansioni, funzioni, livelli e responsabilità previsti nel C.C.N.L. per impiegati e operai, dipendenti degli esercizi teatrali e dell'intrattenimento e spettacolo

Le procedure selettive di cui ai successivi punti sono finalizzate ad accertare il possesso dei requisiti della professionalità, delle capacità e delle attitudini richieste per la posizione lavorativa da ricoprire.

Prima di avviare la ricerca di personale esterno l'Accademia dei Perseveranti può verificare se esiste la competenza da acquisire tra il personale interno attraverso selezione interna.

#### **Articolo 4) ASSUNZIONI SENZA PROCEDURE SELETTIVE**

In deroga a quanto previsto dal precedente art. 3, non si applica la procedura selettiva nei seguenti casi:

- a) per le assunzioni obbligatorie di cui alla legge n. 68/1999 e successive modifiche, l'individuazione del personale da inserire nell'organigramma della Fondazione è effettuata previa selezione delle candidature presenti nella banca dati della Fondazione e, in caso di carenza di candidati, previa selezione tra i nominativi forniti dai competenti Centri per l'Impiego con preliminare verifica della compatibilità dell'invalidità con le mansioni da svolgere;
- b) per i contratti di lavoro a tempo determinato di durata inferiore o pari a tre mesi che si sono resi necessari per far fronte a carenze di personale contingente non previsto e non prevedibile;
- c) nei casi di assunzione di figure professionali da impegnarsi nell'attività di produzione artistica ai sensi del C.C.N.L. per attori, tecnici, ballerini, professori d'orchestra e coristi strutturati;
- d) per la costituzione di un rapporto di lavoro temporaneo (per sostituzioni di maternità/paternità, organizzazione di particolari eventi, esigenze stagionali e simili);
- e) in conformità con quanto previsto all'art. 1 del vigente C.C.N.L. impiegati e operai teatri stabili, per il personale che abbia maturato requisiti di precedenza;
- f) ai rapporti di lavoro instaurati con personale inserito nella Fondazione per effetto di stage o tirocinio formativo o in virtù di accordi o convenzioni con università, accademie, scuole di perfezionamento e formazione professionale, istituti di ricerca, o enti analoghi, sia nazionali che internazionali, fermo restando l'obbligo, per i soggetti stessi, del possesso dei requisiti generali di cui al successivo articolo 6;
- g) in tutti gli altri casi previsti dalla legislazione vigente e dal CCNL di categoria.

#### **Articolo 5) REQUISITI PER PARTECIPARE ALLA PROCEDURA SELETTIVA.**

Possono accedere alle procedure selettive i soggetti in possesso dei seguenti requisiti:

- a) essere cittadini di un Paese dell'Unione europea con adeguata conoscenza della lingua italiana;
- b) godere dei diritti civili e politici;
- c) non aver subito condanne penali definitive e non trovarsi in 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;
- d) avere età superiore a 18 anni;
- e) avere idoneità psico-fisica a ricoprire il posto di lavoro, con obbligo per la Fondazione di esperire appositi accertamenti;
- f) avere titoli di studio e/o eventuali altri requisiti richiesti per l'accesso, come specificati nell'avviso di selezione.

I suddetti requisiti devono essere posseduti alla data di scadenza dell'avviso di selezione.

#### **Articolo 6) PUBBLICITÀ**

La procedura di selezione esterna ha inizio con la pubblicazione dell'avviso di selezione nel sito istituzionale della Fondazione in conformità a quanto previsto dal D.lgs.33/2013 e, se ritenuto utile alle esigenze della Fondazione, con ulteriori altre forme di pubblicità.

Nell'avviso viene indicato il profilo professionale ricercato, il livello e la qualifica ricoperta ai sensi del vigente CCNL, con relative mansioni e competenze, i requisiti di studio e di professionalità richiesti per l'ammissione nonché eventuali altri titoli di servizio, di studio e professionali utili per la valutazione.

L'avviso deve contenere tutte le informazioni relative alle modalità e ai termini per la presentazione della domanda, le modalità e i criteri per la selezione, le materie oggetto delle prove e gli elementi fondamentali dello stipulando contratto di lavoro, nonché la data e il luogo della selezione.

La Fondazione si riserva la facoltà di prorogare o riaprire i termini per la presentazione delle domande, qualora risulti un numero di candidati insufficiente per una adeguata selezione o per altre motivate esigenze della Fondazione.

#### **Articolo 7) PROCEDURE DI SELEZIONE**

La procedura di selezione si articola secondo quanto previsto dall'avviso di cui al precedente art. 6, approvato dal Consiglio di Gestione.

La Commissione di valutazione è composta da collaboratori della Fondazione e, qualora ritenuto opportuno, dal Consiglio di Gestione, potrà essere richiesta la presenza in Commissione di un professionista esperto nel campo tecnico del profilo ricercato.

Nel caso in cui alla selezione partecipino parenti, coniugi o soggetti con legami affettivi con componenti della Commissioni essi ne dovranno dare dichiarazione scritta e verrà nominato un sostituto di pari competenze.

Le assunzioni sono deliberate dal Consiglio di Gestione che dispone anche in ordine alla procedura selettiva che può avvenire per titoli, con prove scritte e/o pratiche e/o esami orali. Alle prove sono ammessi i candidati in possesso dei requisiti richiesti per l'accesso alla posizione da ricoprire.

In base agli esiti della selezione viene stilata una graduatoria che può essere utilizzata dalla Fondazione per eventuali ulteriori assunzioni che dovessero rendersi necessarie entro il biennio successivo al completamento della procedura di selezione.

#### **Articolo 8) MODALITA' DI SVOLGIMENTO DELLE SELEZIONI**

Al momento dell'attivazione della selezione viene definito il profilo professionale ovvero i requisiti del ruolo necessari per ricoprire la posizione.

La selezione prevede tre momenti di valutazione:

- la prima parte della selezione è volta all'accertamento della professionalità richiesta mediante screening dei requisiti preliminari ossia l'esame dei curricula;
- la seconda fase (eventuale) consiste nella convocazione di più candidati contemporaneamente per la partecipazione ad una valutazione mediante la somministrazione di eventuali prove di carattere tecnico e trasversale (test psicoattitudinali, prove di gruppo, prove tecniche ecc. ...) che dovranno essere proporzionate al profilo richiesto;
- la terza fase consiste in un colloquio individuale con la commissione di selezione.

Tale percorso dovrà essere definito prima della pubblicazione dell'avviso.

#### **Articolo 9) ASSUNZIONE**

L'assunzione in servizio è disposta, previo accertamento del possesso dei requisiti dichiarati nella domanda, con contratto individuale di lavoro subordinato a tempo pieno o parziale

secondo le forme contrattuali di impiego previste dall'ordinamento e nel rispetto del vigente CCNL nonché dopo verifica dell'assenza di eventuali cause di incompatibilità o conflitti di interesse in base al D.lgs. 39/2013 e al D.lgs. 165/2001, per quanto applicabile.

Il mancato possesso dei requisiti prescritti nell'avviso di selezione al momento della costituzione del rapporto individuale di lavoro, costituisce motivo giustificato per la mancata sottoscrizione del contratto da parte della Fondazione.

Il contratto a tempo determinato indica la durata temporale e non può essere prorogato oltre i termini previsti dalla legge.

#### **Articolo 10) SELEZIONE E NOMINA DIRETTORE GENERALE**

Il Consiglio di Gestione, ai sensi dell'art. 18 dello Statuto, nomina insindacabilmente il Direttore Generale a seguito di espletamento di selezione mediante procedura di evidenza pubblica, eseguita da apposita Commissione nel rispetto dei principi di pubblicità, trasparenza ed imparzialità. La composizione ed i compiti della Commissione saranno definiti nel Bando. Al termine dei propri lavori la Commissione trasmetterà al Consiglio di Gestione la lista dei candidati reputati idonei a ricoprire l'incarico.

Il Bando – oltre alla modalità di selezione ed ai requisiti richiesti – deve prevedere la tipologia di rapporto contrattuale che Accademia dei Perseveranti vuole instaurare con il Direttore Generale, il compenso e i poteri allo stesso attribuiti, tenuto conto delle norme di legge e statutarie e delle necessità della Fondazione alla data di emanazione del Bando.

#### **Articolo 11) ENTRATA IN VIGORE**

Il presente regolamento entra in vigore il giorno stesso della sua approvazione da parte del Consiglio di Gestione e sarà opportunamente pubblicizzato internamente ed esternamente alla Fondazione anche mediante pubblicazione nel sito web nella sezione “*Amministrazione trasparente*”.