

## REGOLAMENTO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE E PER IL CONFERIMENTO DI INCARICHI

### Articolo 1. Oggetto e principi generali

1. Il presente regolamento disciplina le modalità di reclutamento di personale dipendente a tempo determinato e indeterminato per la costituzione di rapporti di lavoro con la Fondazione.
2. La Fondazione provvede alla selezione del personale mediante procedure da svolgersi nel rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità, imparzialità e non discriminazione. Le procedure selettive sono finalizzate ad accertare il possesso dei requisiti, della professionalità, delle capacità e delle attitudini richieste per la posizione lavorativa da ricoprire.
3. La Fondazione può procedere all'assunzione di personale senza adottare procedure selettive nei casi previsti dalla legislazione vigente nonché per la costituzione di un rapporto di lavoro temporaneo (per sostituzioni di maternità/paternità, organizzazione di particolari eventi, esigenze stagionali e simili) e nei casi di assunzione di figure professionali da impegnarsi nell'attività di produzione artistica. Inoltre, secondo l'art. 1 del vigente C.C.N.L., le procedure selettive non si applicano al personale che avrà maturato requisiti di precedenza.
4. Sono esclusi dall'ambito di applicazione del presente regolamento i rapporti con soggetti inseriti nella Fondazione in 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 2.

### Articolo 2. Requisiti generali per l'accesso

1. Possono accedere alle procedure selettive i soggetti che possiedono i seguenti requisiti:
  - a) essere cittadini italiani o cittadini di altra nazionalità con adeguata conoscenza della lingua italiana;
  - b) godere dei diritti civili e politici;
  - c) non avere condanne penali o non essere in stato di interdizione o non essere oggetto di provvedimenti di prevenzione o di altre misure;
  - 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;
  - g) avere gli ulteriori requisiti indicati nell'avviso di selezione.
2. I requisiti devono essere posseduti alla data di scadenza del termine stabilito nell'avviso di selezione per la presentazione delle relative domande.

### Articolo 3. Avviso pubblico di selezione

1. La procedura di selezione ha inizio con la pubblicazione, sul sito internet della Fondazione e/o con altri mezzi idonei di diffusione, di un avviso di selezione.
2. L'avviso di selezione deve indicare il profilo professionale ricercato e le relative mansioni, la tipologia di contratto e di inquadramento proposta nonché i requisiti di ammissione e i titoli di studio richiesti.

3. Nell'avviso sono indicati i criteri di analisi e valutazione delle candidature, i termini e le modalità di presentazione delle domande e le eventuali prove (test attitudinali, prove scritte, prove orali) e/o colloqui richiesti ai candidati nonché ogni altra informazione o indicazione utile e/o necessaria per la procedura.

4. È in facoltà della Fondazione procedere alla riapertura del termine fissato per la presentazione delle domande qualora, alla data di scadenza delle stesse, sia ritenuto insufficiente il numero di domande presentate o per altre motivate esigenze della Fondazione medesima. È altresì facoltà della Fondazione prorogare il termine per la presentazione delle domande.

#### **Articolo 4. Esame delle domande**

1. All'esame delle domande provvede una commissione di valutazione, composta dalla Direzione della Fondazione e da altri due membri dotati di comprovata professionalità di volta in volta designati, in ragione del posto da ricoprire, dal Consiglio di amministrazione.

2. La commissione provvede all'esame delle candidature e all'espletamento delle eventuali prove e/o colloqui nel rispetto dei principi di cui all'articolo 1 del presente Regolamento. I giudizi della commissione devono essere motivati e risultare da apposito verbale.

3. La commissione opera con la presenza di tutti i suoi membri e può avvalersi di un segretario, da nominarsi tra i dipendenti della Fondazione.

4. È ammessa la possibilità, nel caso di ricevimento di domande in numero elevato, di svolgere una preselezione.

5. La Fondazione può ricorrere all'ausilio di sistemi automatizzati, anche al fine di realizzare la preselezione di cui al comma 4.

#### **Articolo 5. Esiti della selezione**

1. Gli esiti della selezione sono resi noti mediante pubblicazione sul sito internet della Fondazione.

2. È facoltà della Fondazione costituire una graduatoria dei candidati valutati idonei cui fare riferimento in caso di mancata copertura della posizione offerta per rinuncia o forza maggiore da parte dei soggetti già selezionati. La graduatoria non può avere validità superiore ai 2 anni dal momento dell'approvazione finale.

#### **Articolo 6. Agenzie di lavoro**

1. Le procedure di selezione possono essere affidate, con delibera del Consiglio di amministrazione, anche ad agenzie di lavoro esterne specializzate nell'attività di reclutamento.

2. L'attività dell'agenzia di lavoro deve rispettare i principi di cui al presente Regolamento.

3. La Fondazione si riserva la facoltà di indicare all'agenzia, quale esperto, un proprio dipendente per la valutazione dei requisiti di competenza professionale dei candidati.

#### **Articolo 7. Assunzione**

1. L'assunzione in servizio avviene 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 contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria.

2. Il contratto a tempo determinato, che prevede l'apposizione di un termine di durata, sarà attivato per far fronte a esigenze di carattere tecnico, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'attività ordinaria di lavoro e potrà essere prorogato secondo i termini di legge.

3. 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.

#### **Articolo 8. Trattamento dei dati**

I dati e le informazioni che la Fondazione riceve dai candidati in occasione delle procedure di selezione o, comunque, ai fini dell'assunzione saranno raccolti in una banca dati presso la sede della Fondazione e saranno trattati ai sensi dell'art. 13 del GDPR 679/2016 per le finalità legate all'eventuale assunzione in servizio, nel rispetto degli obblighi di sicurezza e riservatezza ivi previsti