

REGOLAMENTO PER LA SELEZIONE DI PERSONALE DELLA FONDAZIONE ORIZZONTI D'ARTE (Approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 20 Dicembre 2022)

Articolo 1 – Finalità e principi

1. Il presente Regolamento disciplina le modalità di reclutamento del personale della Fondazione Orizzonti d'Arte;
2. La Fondazione Orizzonti d'Arte provvede alla selezione del personale mediante procedure da svolgersi nel rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità, imparzialità. Inoltre il reclutamento del personale avviene con modalità che garantiscono il rispetto delle pari opportunità tra uomini e donne nell'accesso all'impiego;
3. Le procedure selettive sono finalizzate ad accertare il possesso dei requisiti, della professionalità, della capacità, delle attitudini richieste per la posizione lavorativa da ricoprire;
4. L'instaurazione del rapporto di lavoro avviene nel rispetto delle norme di legge in materia di lavoro e della contrattazione nazionale e aziendale.

Articolo 2 – Ambito di applicazione

1. Il presente Regolamento si applica alle selezioni per le assunzioni di personale mediante contratto di lavoro subordinato a tempo determinato e a tempo indeterminato, pieno o parziale, e, comunque, mediante contratti di lavoro subordinato secondo le tipologie flessibili previste dalla legge;
2. Le assunzioni di personale riconducibili all'avviamento obbligatorio ai sensi della legge del 12 marzo 1999, n.68 e successive modifiche ed integrazioni verranno effettuate attraverso procedure selettive, ai sensi del presente Regolamento e della disciplina legale, compatibilmente con la disciplina speciale di cui alla citata Legge n.68/1999;
3. Il presente Regolamento non trova applicazione nei casi di progressioni interne.

Articolo 3 – Modalità di selezione del personale

Il reclutamento del personale avviene, salvo eccezioni contenute nel presente regolamento, per procedure selettive pubbliche, secondo le seguenti modalità:

- i. Per soli esami: rientrano in questa categoria le selezioni che prevedono una o più prove scritte e/o pratiche e/o una o più prove orali espletate singolarmente o in gruppo;
- ii. Per soli titoli: rientrano in questa categoria le selezioni consistenti nella sola valutazione delle tipologie di titoli specificate nell'avviso di selezione;
- iii. Per titoli ed esami: consistono nella valutazione delle tipologie di titoli specificate nell'avviso di selezione e in una o più prove scritte e/o pratiche e/o orali in relazione alla professionalità del posto da coprire e/o in una o più prove orali espletate singolarmente o in gruppo.

In base alle caratteristiche del profilo ricercato possono essere previste anche prove pratiche/attitudinali. Potrebbe essere anche prevista una prova per accertare la conoscenza di una o più applicazioni informatiche più diffuse.

Le modalità di svolgimento, il numero e la tipologia delle prove sono disciplinate dall'avviso di selezione.

Articolo 4 – Procedure di ricerca e selezione di personale

Nel rispetto del principio di economicità, la Fondazione Orizzonti d'Arte effettua la selezione del personale direttamente, con proprie strutture aziendali, tuttavia, ove ritenuto opportuno potrà avvalersi della collaborazione di società specializzate o professionisti esperti in materia, i quali dovranno attenersi ai principi indicati nel presente Regolamento.

Articolo 5 – Requisiti generali per l’accesso

Nell’avviso di selezione vengono indicati i requisiti generali e gli eventuali ulteriori requisiti speciali di accesso all’impiego.

Tutti i requisiti prescritti devono essere posseduti alla data di scadenza del termine stabilito per la presentazione della domanda di ammissione alla selezione.

Tra i principi generali richiesti sono inclusi:

- godere dei diritti civili e politici;
- non avere riportato condanne penali passate in giudicato per reati contro la pubblica amministrazione, la fede pubblica, l’ordine pubblico;
- possesso dell’idoneità psico-fisica a ricoprire il posto di lavoro.

I requisiti devono essere posseduti alla data di scadenza del termine stabilito nell’avviso di selezione per la presentazione delle relative domande.

Articolo 6 – Preselezione

1. Nel caso in cui il numero delle domande sia tale da non consentire lo svolgimento della selezione in tempi rapidi, nonché quando le circostanze o il profilo lo richiedano, si potrà far ricorso a una prova preselettiva di tipo attitudinale e/o professionale;
2. L’eventualità dello svolgimento della prova di preselezione verrà indicata nell’avviso di selezione;
3. L’elenco dei candidati ammessi a proseguire la selezione viene formato a seguito della prova preselettiva;
4. Alle prove successive sarà ammesso, seguendo l’ordine di graduatoria, un numero di candidati pari a quanto previsto nel singolo avviso di selezione, ivi compresi i candidati eventualmente classificati ex equo all’ultima posizione prevista.

Articolo 7 – Indizione della selezione e pubblicità

Il procedimento di selezione pubblica è avviato mediante adozione del provvedimento da parte del Consiglio di Amministrazione.

L’avviso deve specificare almeno i seguenti criteri:

- Il profilo professionale oggetto della selezione e l’inquadramento contrattuale;
- I requisiti di ammissione alla selezione;
- Il termine e le modalità di presentazione delle domande di ammissione;
- Il contenuto della domanda e i documenti da allegare alla stessa;
- Le materie oggetto delle prove d’esame, ove previste;
- La tipologia delle prove e l’eventualmente relativo diario;
- La modalità di svolgimento delle prove;
- Il periodo di validità della graduatoria;
- Il riferimento al D. Lgs. 198/2006 o, comunque, alla disciplina vigente che, in attuazione dei principi costituzionali e del diritto dell’UE, garantisce pari opportunità fra donne e uomini nell’accesso al lavoro;
- L’informativa ai sensi della normativa vigente sull’utilizzo e il trattamento dei dati personali dei candidati anche per le finalità analoghe a quelle dell’avviso;

L’avviso di selezione è pubblicato sul sito web della Fondazione almeno 7 giorni prima della scadenza del termine di presentazione delle domande.

La Fondazione si riserva di dare ulteriore pubblicità alla selezione attraverso forme di divulgazione e pubblicazione ritenute opportune.

Modifiche ed integrazioni degli avvisi di selezione saranno resi noti con le stesse modalità utilizzate per la pubblicità dell’avviso.

Articolo 8 – Proroga e riapertura dei termini, modifica e revoca dell'avviso

1. E' facoltà della Fondazione Orizzonti d'Arte prorogare, prima della scadenza, il termine per la presentazione delle domande di partecipazione;
2. E' altresì facoltà della Fondazione Orizzonti d'Arte procedere alla riapertura del termine fissato nell'avviso per la presentazione delle domande nel caso in cui si presentino motivate esigenze e comunque entro la data di inizio delle prove selettive. In tal caso restano comunque valide le domande presentate in precedenza;
3. Per i nuovi candidati i requisiti di accesso dovranno essere posseduti prima della scadenza dei nuovi termini fissati dal provvedimento di riapertura;
4. E' facoltà della Fondazione Orizzonti d'Arte procedere con provvedimento motivato alla modifica dell'avviso entro la data d'inizio delle prove selettive;
5. E' ulteriore facoltà della Fondazione disporre, con provvedimento motivato, la revoca dell'avviso in qualsiasi momento della procedura di selezione, purché prima della pubblicazione della graduatoria, ovvero, anche successivamente a detta pubblicazione, non procedere ad alcuna assunzione una volta terminato il procedimento, ferma restando in tal caso la validità della graduatoria per il periodo indicato nell'avviso;
6. I provvedimenti di modifica o revoca dovranno essere pubblicati nelle medesime forme dell'avviso di selezione.

Articolo 9 – Commissione esaminatrice

Le procedure di selezione saranno eseguite da una Commissione esaminatrice presieduta dal Presidente e composta da due membri del Consiglio di Amministrazione della Fondazione Orizzonti d'Arte e dai responsabili di area.

Il Presidente della Commissione nominerà un segretario, anche fra gli stessi membri che compongono la commissione, che curerà gli aspetti amministrativi nonché la redazione dei verbali. La Commissione può essere integrata, secondo le previsioni dell'avviso, in relazione alle necessità, da esperti del settore delle performing arts, da esperti in lingua straniera, informatica ed eventuali materie specialistiche, o con esperti in psicologia o discipline analoghe, competenti a valutare l'attitudine e l'orientamento al risultato del candidato.

Articolo 10 – Graduatoria

1. Al termine dei propri lavori la Commissione forma la relativa graduatoria e trasmette tutti gli atti della selezione al Consiglio di Amministrazione per la successiva approvazione degli stessi;
2. La graduatoria definitivamente approvata dal CDA della Fondazione viene pubblicata sul sito web della Fondazione;
3. La graduatoria è valida esclusivamente per il profilo descritto nell'avviso di selezione e resterà valida per un periodo massimo di 36 mesi dalla data di approvazione;
4. La graduatoria non costituisce impegno all'assunzione da parte della Fondazione;
5. Le graduatorie formate per l'assunzione a tempo indeterminato possono essere utilizzate nel periodo di validità anche per eventuali assunzioni a tempo determinato;
6. Qualora il candidato, interpellato per l'assunzione, vi rinunci formalmente, ovvero non prenda servizio nel termine perentorio che gli venga assegnato dalla Fondazione, sarà definitivamente escluso dalla graduatoria;
7. L'indisponibilità dell'assunzione a tempo determinato non comporta l'esclusione della graduatoria;
8. Le assunzioni saranno effettuate seguendo l'ordine di merito della graduatoria, previo accertamento da parte della Fondazione dei requisiti dichiarati, nonché dell'idoneità psico-fisica mediante visita medica;

9. L'assunzione può essere preceduta da un periodo di prova della durata indicativa dalla normativa e dal Contratto Collettivo nazionale di settore.

Articolo 11 – Assunzione con rapporto di lavoro a tempo determinato tramite valutazione dei curricula

In presenza di situazioni di necessità e urgenza che non consentano l'espletamento delle procedure di selezione di cui ai precedenti articoli e nell'ipotesi in cui la chiamata dei soggetti presenti nelle graduatorie già formate ed approvate ai sensi dell'art.10 non abbia sortito alcun esito, a causa della mancata accettazione della proposta di assunzione da parte dei candidati presenti nelle stesse, la Fondazione Orizzonti d'Arte si riserva la facoltà di procedere all'assunzione di personale con rapporto di lavoro a tempo determinato tramite la selezione dei curricula inviati tramite apposito formulario che sarà reperibile nella sezione dedicata all'interno del sito fondazioneorizzonti.it, secondo le indicazioni presenti nella sezione stessa. I curricula inviati nella sezione dedicata verranno conservati e potranno essere valutati, in caso di necessità, come detto, per il periodo di un anno relativo all'invio.

I curricula verranno valutati con criterio comparativo, ai fini di eventuali assunzioni a tempo determinato, secondo i principi contenuti nel presente Regolamento.

Articolo 12 – Assunzioni a termine per esigenze stagionali di personale amministrativo, tecnico e di personale artistico

1. Per le assunzioni a termine per esigenze stagionali la Fondazione procedere ad una selezione secondo i principi e le modalità indicate nel CCNL adottato;
2. Nel caso in cui a seguito dello scorrimento della graduatoria, per le assunzioni a termine della stagione, non vi siano più idonei, e non sussistano i tempi necessari per indire una nuova selezione, la Fondazione potrà procedere all'assunzione tramite la selezione dei curricula tramite apposito formulario che sarà reperibile nella sezione dedicata sul sito web della Fondazione;
3. I curricula verranno valutati con criterio comparativo, seguendo i principi stabiliti dal presente Regolamento;
4. Il personale che per un triennio consecutivo abbia partecipato alle eventuali selezioni annuali, e risultato idoneo, sia stato assunto a termine in ciascuna delle stagioni comprese nel triennio, per un periodo complessivo di almeno 6 mesi, a partire dalla stagione successiva al triennio ha diritto di precedenza nelle assunzioni a termine per esigenze stagionali -senza quindi dover partecipare alle selezioni annuali successive indette dalla Fondazione – purché non abbia dato luogo a contestazioni azioni artistico-professionali e/o disciplinari;
5. In ogni caso la mancata partecipazione alle audizioni fa venire meno il diritto di precedenza;
6. La mancata accettazione da parte del lavoratore dell'assunzione a termine proposta in forma scritta determina la perdita del diritto di precedenza già acquisito oppure impedisce la maturazione del diritto di precedenza in corso secondo le regole generali (idoneità e assunzioni a termine consecutive nel triennio). Tale conseguenza è esclusa ove la rinuncia derivi dal situazione meritevoli di particolare considerazione secondo valutazione ed accettazione del Presidente della Fondazione.

Articolo 13 – Entrata in vigore e pubblicazione

Il presente regolamento entra in vigore dalla data della sua adozione da parte dell'organo di Amministrazione e verrà pubblicato sul sito della Fondazione ai sensi della disciplina vigente.

Articolo 14 – Norma finale e di rinvio

Con l'entrata in vigore del presente Regolamento cessano di avere efficacia tutte le norme interne della Fondazione con esso incompatibili. Per quanto non espressamente previsto dal presente regolamento si fa rinvio alle norme legislative e contrattuali vigenti in materia.