

REGOLAMENTO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE

(approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 22/12/2016)

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 – Finalità
- Art. 2 – Ambito di applicazione
- Art. 3 – Esclusioni e assunzioni obbligatorie
- Art. 4 - Accesso
- Art. 5 – Principi generali

CAPO II – PROCEDURA DI RECLUTAMENTO DEL PERSONALE DIPENDENTE

- Art. 6 – Avviso pubblico di selezione
- Art. 7 – Domanda di ammissione
- Art. 8 – Commissione di valutazione
- Art. 9 – Analisi delle candidature
- Art. 10 – Personale assunto con contratto a tempo determinato
- Art. 11 – Assunzione

CAPO III – DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI

- Art. 12 – Norme di rinvio e finali
- Art. 13 – Entrata in vigore

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1 – Finalità

1. La Fondazione Palazzo Magnani di Reggio Emilia, di seguito denominata Fondazione, adotta il presente Regolamento al fine di definire criteri e modalità per il reclutamento del personale. L'adozione del presente Regolamento ed il suo contenuto sono ispirati a principi di trasparenza, pubblicità, pari opportunità ed imparzialità.
2. Sono fonti regolatrici dei rapporti di lavoro subordinato il presente Regolamento, il CCNL applicato ed i contratti individuali di lavoro.

Articolo 2 – Ambito di applicazione

1. Il presente Regolamento definisce le procedure per l'assunzione di personale dipendente con contratti a tempo indeterminato ed a tempo determinato, a tempo pieno o parziale, in relazione alle esigenze della Fondazione ed ai profili professionali richiesti, nel rispetto delle prescrizioni di legge e del CCNL adottato dalla Fondazione. Il presente Regolamento formalizza altresì le modalità per l'assegnazione di incarichi individuali con contratti di lavoro autonomo e per l'instaurazione di collaborazioni, ivi comprese quelle di cui all'art. 2, comma 2 del D.Lgs. 81/15.
2. Il Consiglio di Amministrazione della Fondazione predispone un piano di assunzione nell'ambito dell'analisi di gestione annuale o infrannuale, tenuto comunque conto delle esigenze effettive legate ai progetti e della disponibilità economica effettiva della Fondazione.
3. Se non diversamente disposto, il presente Regolamento si applica in relazione alle delibere di copertura posti adottate dal Consiglio di Amministrazione successivamente all'approvazione del presente Regolamento.

Art. 3 – Esclusioni.

1. E' possibile, per particolari tipologie di prestazione e particolari motivi di urgenza, derogare eccezionalmente alle disposizioni e procedure di assunzione definite al capo II del presente Regolamento indi procedere a chiamata diretta, anche attingendo ad elenco di candidati che la Fondazione avrà cura di tenere aggiornato, per le figure professionali di possibile necessità.

Si procederà a chiamata diretta anche allorché la Fondazione intenda attingere dai candidati presentatisi in un precedente bando.

2. Il presente Regolamento non si applica oltreché ai contratti in corso al momento della sua approvazione, nei casi di necessaria attuazione di diritti di precedenza stabiliti da leggi speciali o contratti collettivi. Non si applicano le procedure di assunzione definite nel presente Regolamento allorché la Fondazione si determini a coprire i posti vacanti mediante personale distaccato o comandato da Enti Locali o mediante passaggio diretto di dipendenti, appartenenti a una qualifica corrispondente ed aventi i requisiti e le competenze professionali preventivamente indicate dalla Fondazione, in servizio presso amministrazioni e che facciano domanda di trasferimento, con assenso dell'amministrazione di appartenenza.

3. Le assunzioni obbligatorie dei soggetti di cui alla Legge 12 Marzo 1999, N. 68 nonché della Legge 29 Marzo 1985, N. 113, e successive modificazioni ed integrazioni, avvengono con le modalità previste dalla relativa normativa. Le modalità di reclutamento sono le medesime di cui all'art. 9 del presente Regolamento.

Articolo 4 – Accesso

1. Compete al Consiglio di Amministrazione la determinazione dei limiti numerici e l'inquadramento funzionale del personale.

2. L'accesso per i rapporti di lavoro a tempo determinato ed indeterminato avviene con le seguenti forme:

- a. per selezione pubblica secondo le modalità di cui al successivo Capo II;
- b. mediante selezione degli iscritti nelle liste di collocamento tenute dagli uffici competenti che siano in possesso dei titoli richiesti secondo le modalità di cui al precedente art. 3;
- c. mediante chiamata numerica degli iscritti nelle apposite liste costituite dagli appartenenti alle categorie protette secondo le modalità di cui al precedente art. 3;
- d. nelle altre forme previste dalle norme in vigore;

3. Potranno accedere alle selezioni i soggetti che possiedono i seguenti requisiti:

- a. inesistenza di condanne penali (anche non definitive) o di stato di interdizione o di provvedimenti di prevenzione o di altre misure cautelari, come pure inesistenza di indagini a carico per delitti contro la pubblica amministrazione, reati contro le personalità dello Stato o di terrorismo, per reati contro il patrimonio, per delitti contro la fede pubblica, per delitti contro la persona ed in particolar modo per delitti contro i minori e i delitti pornografici (nel caso di indagine viene richiesta autocertificazione per quanto di conoscenza al candidato);
- b. età non inferiore ai 18 anni, salvo diversa disposizione contenuta nel sistema dei profili professionali;
- c. idoneità fisica a ricoprire il posto;
- d. posizione regolare nei confronti degli obblighi di leva e degli obblighi di servizio militare per i candidati di sesso maschile nati prima del 31/12/1985;
- e. titoli di studio e/o eventuali altri requisiti richiesti per l'accesso a ciascun profilo professionale;
- f. altri e/o diversi titoli e requisiti espressamente specificati al momento dell'offerta;
- g. cittadinanza di uno stato membro dell'Unione Europea;
- h. godimento dei diritti civili e politici: non possono accedere all'impiego coloro che non godono dei diritti civili e politici;
- i. dispensa, destituzione dal servizio e licenziamento: non possono accedere all'impiego coloro che siano stati destituiti o dispensati dall'impiego presso una pubblica amministrazione ovvero licenziati per persistente insufficiente rendimento o a seguito dell'accertamento che l'impiego venne conseguito mediante la produzione di documenti falsi e comunque con mezzi fraudolenti.

4. Per l'ammissione a particolari profili professionali l'avviso di selezione può prescrivere ulteriori requisiti, in aggiunta a quelli elencati nel presente articolo.

5. Il difetto dei requisiti prescritti dall'avviso comporta da parte della Fondazione il diniego alla sottoscrizione del contratto individuale di lavoro con il vincitore della selezione risultato idoneo alle prove selettive.

6. E' fatto divieto che coniugi o parenti di primo grado dei soggetti che ricoprono responsabilità di controllo o di amministratore e/o dirigente o di quadro titolare di posizione siano assunti o comunque incaricati a qualsiasi titolo dalla Fondazione. Analogo divieto si applica ai coniugi o parenti di primo grado dei soggetti che, con riferimento alla Fondazione, ricoprono ruoli di rappresentanza, di indirizzo e di controllo.

Articolo 5 – Principi generali

1. La Fondazione procede alla selezione del personale, assicurando celerità ed economicità di espletamento, in assenza di criteri discriminatori e nel rispetto dei principi costituzionalmente sanciti.
2. La Fondazione, nello svolgimento delle procedure di reclutamento, garantisce il rispetto dei seguenti principi:
 - a. trasparenza, intesa come possibilità per chiunque di conoscere modalità e criteri di partecipazione nonché gli esiti finali;
 - b. pubblicità, attraverso la divulgazione sul sito web della Fondazione delle notizie circa le occasioni di lavoro disponibili;
 - c. pari opportunità ed imparzialità, attraverso l'individuazione di criteri di verifica dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire e individuazione dei profili e dei requisiti, quando possibile, in maniera neutra, senza che possa risultare avvantaggiato un genere a dispetto di un altro.
3. Il reclutamento del personale avviene mediante procedure comparative selettive al fine di accertare, secondo principi meritocratici, il possesso della professionalità, delle capacità, delle attitudini e della eventuale esperienza richieste per la posizione lavorativa da ricoprire.

CAPO II – PROCEDURA DI RECLUTAMENTO DEL PERSONALE DIPENDENTE

Art. 6 – Avviso pubblico di selezione

1. L'avviso di selezione deve indicare il profilo ricercato, la professionalità richiesta, le mansioni di massima ad esso connesse, la tipologia di contratto e di inquadramento proposta nonché i requisiti di ammissione ed i titoli di studio richiesti. Facendo riferimento alle materie attinenti al profilo a cui si riferisce la selezione, nell'avviso sono specificate le modalità di analisi delle candidature ed in particolare se la selezione dei candidati avverrà mediante selezione di curricula professionali, espletamento di colloquio, prove scritte e orali oppure mediante questionario.

Art. 7 – Domanda di ammissione

1. Per partecipare alla selezione dovranno essere sempre presentati alla Fondazione domanda di partecipazione corredata di copia di un documento di identificazione in corso di validità (passaporto o carta d'identità), curriculum, estratto contributivo aggiornato e atto di autocertificazione inerente l'assenza delle cause ostative di cui all'art. 4, lettere a, c, d, h, i, prova dei titoli di studio richiesti di cui all'art. 4 lett e, f e di quant'altro eventualmente richiesto nel bando.
2. Le candidature potranno essere inoltrate a mezzo posta, telefax o posta elettronica oppure con consegna a mano presso la sede della Fondazione.
3. L'avviso specifica altresì le modalità ed il termine entro cui è possibile presentare la propria candidatura.
4. L'avviso di selezione viene pubblicizzato con modalità di volta in volta ritenute più idonee in relazione al profilo ricercato
5. L'avviso di selezione andrà sempre pubblicato sul sito internet della Fondazione.

Art. 8 – Commissione di valutazione

1. La Commissione di valutazione, designata con provvedimento del Consiglio di Amministrazione, sarà composta da tre membri. Ne faranno parte:
 - a. il Presidente della Fondazione;
 - b. due membri, anche esterni, di comprovata professionalità di volta in volta designati in ragione delle caratteristiche del posto da ricoprire.
2. Non possono far parte della Commissione di valutazione, anche con compiti di segreteria, coloro che sono stati condannati anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale.

L'assenza di tali condizioni di incompatibilità deve essere dichiarata dall'interessato prima della nomina da parte della Fondazione.

Non possono far parte della stessa Commissione di valutazione, in qualità di Componente, né di Segretario, i membri che si trovino in situazione di grave inimicizia, o che siano uniti da vincolo di matrimonio o

convivenza, ovvero da vincolo di parentela o affinità fino al 4° grado compreso, con altro componente o con uno dei candidati partecipanti alla selezione.

La verifica dell'esistenza di eventuali incompatibilità per i Commissari e tra questi e i candidati, viene effettuata all'atto dell'insediamento della Commissione, prima dell'inizio dei lavori.

Esplicita dichiarazione di assenza di tali elementi di incompatibilità, ai sensi del combinato disposto dagli artt. 46 e 47 D.P.R. N. 445/2000 e dell'art. 51 c.c., dovrà essere fatta dandone atto nel verbale, dal Presidente, da tutti i membri della Commissione e dal Segretario nella prima seduta di insediamento una volta presa visione dell'elenco dei partecipanti.

Chi sia venuto successivamente a conoscenza di trovarsi in una qualsiasi delle condizioni di impedimento sopracitate, è tenuto a dimettersi immediatamente.

Qualora emerga nel corso dei lavori la sussistenza dall'origine di uno dei citati impedimenti, le operazioni selettive effettuate sino a quel momento sono annullate.

Nel caso di incompatibilità intervenuta nel corso della procedura selettiva si procede unicamente alla surrogazione del componente interessato.

I componenti la Commissione non possono svolgere pena la decadenza, attività di docenza nei confronti di alcuno dei candidati.

3. Le funzioni di Segretario sono svolte da un dipendente della Fondazione.

Art. 9 – Analisi delle candidature

1. L'analisi delle candidature avviene sulla base di:

- a) analisi della completezza e regolarità della domanda;
- b) esame dei curricula dei candidati, valutazione dei titoli singolarmente intesi e nell'insieme, valutazione dell'esperienza professionale e loro comparazione;
- c) eventuali modalità (prova scritta, test attitudinali, ecc.) che la Fondazione ritenga opportune nei singoli casi specifici. In relazione al numero degli aspiranti interessati, potrebbe eventualmente essere prevista una fase preselettiva consistente in questionari teorico-pratici o test attitudinali;
- d) prova orale, consistente in uno o più colloqui.

2. Sulla base della prima analisi dei curricula saranno invitati alle successive prove i candidati che riportano almeno il punteggio minimo rispondente alle caratteristiche evidenziate nell'avviso di selezione.

3. Il colloquio è finalizzato alla verifica del possesso della professionalità, delle capacità, delle conoscenze e delle attitudini richieste per la posizione lavorativa da ricoprire.

4. Sono da considerarsi criteri di valutazione generali:

- a. titolo di studio conforme alle caratteristiche richieste dalla posizione da ricoprire;
- b. verifica del grado di conoscenza delle tematiche oggetto del rapporto di lavoro;
- c. esperienze e percorso professionale (esperienza di lavoro in settori di riferimento, numero di anni di lavoro);
- d. altre esperienze riferibili e di interesse;
- e. attitudini, cultura, motivazioni e caratteristiche personali del candidato;
- f. dimestichezza con gli strumenti di frequente o probabile uso per la mansione;
- g. attitudine al lavoro in team.

5. Le modalità di svolgimento dei colloqui avverranno garantendo principi di equità e di parità di trattamento dei candidati.

6. A partire dalla valutazione dei curricula per ognuno degli elementi di valutazione, ogni membro della Commissione attribuirà a ciascun candidato un voto.

7. Ad ogni candidato verrà attribuito un voto finale risultante dalla somma dei voti ottenuti da tutti i membri della Commissione, formando in tal modo una graduatoria di merito a partire dalla votazione più elevata. Il punteggio attribuito ai curricula nella fase di valutazione degli stessi potrà o meno essere sommato al punteggio delle altre prove e contribuire alla formazione della graduatoria finale sulla base di quanto volta per volta sarà stabilito nell'apposito Avviso.

8. In caso di parità verrà selezionato il candidato più giovane. Nel caso in cui il candidato rinunci espressamente all'assunzione, la stessa può essere proposta ai successivi in graduatoria.

9. La Commissione di valutazione si riserva comunque il diritto di visionare i titoli e le pubblicazioni indicate nella domanda di candidatura. La Commissione si riserva, altresì, la possibilità di non procedere alla

redazione di alcuna graduatoria, e conseguente assunzione, qualora nessuno dei candidati presentatisi venga ritenuto idoneo alle mansioni.

10. La selezione non determina in ogni caso una graduatoria che possa ingenerare aspettative o interessi legittimi negli altri candidati. Tuttavia rientra nell'ambito dell'autonomia della Fondazione verificare, per i 12 mesi successivi alla data di conclusione della procedura di valutazione, l'opportunità di assumere candidati che siano risultati idonei per ulteriori bisogni, sempre che sussista correlazione tra ruolo da ricoprire e competenze accertate in fase di selezione.

11. Le graduatorie formatesi all'esito del bando potranno venire tenute in considerazione dalla Fondazione per la selezione di personale in un momento successivo. I candidati entrati in graduatoria in esito a bando per la copertura di posti di lavoro per i quali sia previsto un rapporto a durata indeterminata, potranno venire chiamati direttamente dalla Fondazione anche per ricoprire posti per i quali la Fondazione necessita di un rapporto a durata determinata.

Art. 10 – Personale assunto con contratto a tempo determinato

1. Relativamente ai rapporti di lavoro a tempo determinato:

a) se trattasi di rapporti di lavoro in essere alla data di approvazione del presente Regolamento relativamente a posti di organico la cui copertura sia già stata deliberata dal Consiglio di Amministrazione della Fondazione, questo potrà dare facoltà al Consiglio di procedere direttamente all'assunzione;

b) se trattasi di rapporti di lavoro instaurati successivamente alla data di approvazione del presente Regolamento, previa selezione iniziale sulla base dei criteri contenuti nel presente Regolamento, qualora per accertate ed insindacabili esigenze aziendali si ravvisi – conformemente a preventiva o successiva delibera del Consiglio di Amministrazione – l'opportunità di trasformazione del rapporto in contratto a tempo indeterminato, il Consiglio avrà facoltà di procedere direttamente all'assunzione.

2. La Fondazione considera esenti dal limite di cui all'art. 23 comma 1 del Dlgs n. 81/15, nonché da eventuali soglie quantitative previste da contratti collettivi, i contratti a tempo determinato conclusi ai sensi del comma 3 del predetto articolo 23 e comunque i contratti di lavoro conclusi:

a) nella fase di avvio di nuove attività, per i periodi definiti dai contratti collettivi;

b) per lo svolgimento delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2;

d) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi di intrattenimento;

e) per sostituzione di lavoratori assenti;

f) con lavoratori di età superiore a 50 anni.

g) nell'ambito di accordi con università o istituti pubblici di ricerca o enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa, con esponenti di istituti della cultura di appartenenza statale ovvero enti, pubblici e privati derivanti da trasformazione di precedenti enti pubblici, vigilati dal Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo,

h) con lavoratori impiegati per soddisfare esigenze temporanee legate alla realizzazione di mostre, eventi e manifestazioni di interesse culturale;

i) con oggetto in via esclusiva lo svolgimento di attività di ricerca scientifica (per la durata pari a quella del progetto di ricerca al quale si riferiscono).

Art. 11 – Assunzione

1. L'assunzione in servizio avviene con contratto individuale di lavoro subordinato, secondo le forme contrattuali di impiego previste nel relativo avviso e nel rispetto del contratto collettivo di categoria e della normativa nazionale.

CAPO III – DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI

Art. 12 – Norme di rinvio e finali

1. Per quanto non disciplinato dal presente Regolamento valgono le disposizioni dello Statuto della Fondazione, del Codice Civile e delle leggi in materia.

Art. 13 – Entrata in vigore

1. Il presente Regolamento entra in vigore il giorno successivo alla data di approvazione della delibera del Consiglio di Gestione della Fondazione e dovrà essere pubblicato sul sito della Fondazione entro i sette giorni successivi.