

**Regolamento per le procedure di selezione e di
assunzione del personale della FoCuS
(Fondazione Culture Santarcangelo)**

Approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 05/09/2019

Indice

Premessa

Art. 1. Oggetto

Art. 2. Riferimenti Normativi

Art. 3. Principi Generali

Art. 4. Modalità di acquisizione delle risorse umane

Art. 5. Requisiti generali per l'accesso

Art. 6. Avviso di selezione

Art. 7. Pubblicità degli avvisi e riapertura dei termini

Art. 8. Commissione Giudicatrice

Art. 9. Modalità di svolgimento delle selezioni ed eventuali preselezioni

Art. 10. Approvazione degli esiti delle selezioni

Art. 10. Accertamento requisiti

Art. 12. Validità delle graduatorie

Art. 13. Assunzione

Art. 14. Tirocini e stage

Art. 15. Trattamento dati personali

Art. 16. Entrata in vigore. Norme transitorie e finali

Premessa

La normativa più recente dispone anche alle Istituzioni private in controllo pubblico, alle società a partecipazione pubblica totale o di controllo, modalità operative parificate a quelle degli enti pubblici, nonché 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, anche di derivazione comunitaria, di trasparenza, pubblicità e imparzialità.

La Fondazione FoCuS rientra nella tipologia di società soggetta a controllo pubblico e intende iniziare il cammino di adeguamento a queste procedure.

Art. 1. Oggetto

La Fondazione FoCuS, di seguito Fondazione, adotta il presente Regolamento per il reclutamento del personale da inserire nella propria struttura organizzativa, con rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato.

Art. 2. Riferimenti Normativi

Per le assunzioni del personale dipendente la Fondazione si attiene alle norme di legge, alle disposizioni del CCNL adottato dalla Fondazione, nonché del CCNL Enti Locali per i pubblici dipendenti del Comune di Santarcangelo o di altri enti locali eventualmente posti a comando presso la Fondazione.

Art 3. Principi Generali

Le procedure di reclutamento del personale da assumere a tempo indeterminato ovvero determinato, anche ad orario ridotto o con prestazione intermittente, si conformano ai seguenti principi:

- a) adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità della stessa e l'adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;
- b) rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori ed, in generale, il rispetto del principio di non discriminazione;
- c) economicità e la celerità della selezione, anche mediante l'esperimento di prove preselettive con l'ausilio di sistemi automatizzati;
- d) composizione delle commissioni giudicatrici con esperti di comprovata esperienza e competenza nelle materie oggetto della selezione, con priorità di scelta per le figure dirigenziali in servizio presso gli enti soci. In nessun caso possono essere componenti delle commissioni coloro che ricoprono cariche politiche negli enti pubblici fondatori, ovvero coloro che svolgono presso la Fondazione ovvero presso gli enti pubblici fondatori funzioni di rappresentanza sindacale e comunque nel rispetto degli artt. 35 e 35 bis del D. lgs. 165/01.

Art. 4. Modalità di acquisizione delle risorse umane

Assunzioni con procedure selettive

La Fondazione provvede alla selezione del personale da inquadrare nei propri ruoli con mansioni, funzioni, livelli e responsabilità previsti nel CCNL adottato. 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, la Fondazione può verificare se esiste la competenza da acquisire tra il proprio personale attraverso selezione interna. In questo caso si può derogare al possesso del titolo di studio richiesto per il posto da coprire, purché il candidato sia in possesso di quello immediatamente inferiore e con almeno 3 anni di servizio con assunzione a tempo indeterminato nella categoria immediatamente inferiore, eccetto che per i posti per i quali sia richiesto un titolo di studio specifico e/o una particolare abilitazione professionale.

Assunzioni senza procedure selettive

La Fondazione può procedere all'assunzione di personale senza adottare procedure selettive nei casi previsti dalla legislazione vigente, per la costituzione di un rapporto di lavoro temporaneo (per sostituzioni di maternità/paternità, organizzazione di particolari eventi, esigenze stagionali e simili), nei casi di assunzione di figure professionali da impegnarsi nell'attività di produzione artistica ai sensi del CCNL per musicisti, attori, tecnici, ecc. e nel caso in cui ricorrano diritti di precedenza previsti dalla contrattazione collettiva di riferimento. La Fondazione, per esigenze di celerità ed economicità delle proprie attività, potrà altresì affidare di volta in volta l'espletamento delle procedure di selezione del personale ad Agenzie per il Lavoro (ovvero Agenzie di Somministrazione di Lavoro), queste ultime selezionate a mezzo procedura ad evidenza pubblica.

Personale direttivo e scientifico

Il Consiglio di Amministrazione può nominare uno o più Direttori scientifici e un Direttore della Fondazione, previa verifica del possesso di comprovate e pertinenti competenze ed esperienze. Al provvedimento di conferimento dell'incarico accede un contratto individuale con cui è definito il corrispondente trattamento economico. Il Direttore della Fondazione dirige e coordina i direttori scientifici, cui spetta la gestione di specifici rami di attività. Nei limiti della dotazione organica approvata, l'assunzione di personale con qualifica direttiva ha luogo nel rispetto delle forme e delle procedure di cui al presente Regolamento.

Rapporti a tempo determinato di alta specializzazione

Possono essere costituiti rapporti di lavoro subordinato a tempo determinato per lo svolgimento di funzioni di elevata specializzazione professionale, sia per la copertura di posti in dotazione organica sia per la copertura di posti al di fuori della dotazione organica.

Il rapporto di lavoro di cui al precedente comma può essere costituito mediante modalità di selezione pubblica, intesa ad accertare la professionalità dei candidati e/o a valutare le esperienze curriculari e le specifiche attitudini dimostrate. Sono da ritenersi di alta specializzazione professionale le posizioni funzionali caratterizzate da un sistema di conoscenze disciplinari o multidisciplinari corrispondenti a quelle previste per il personale appartenente alla qualifica direttiva.

Il provvedimento di conferimento dell'incarico direttivo è accompagnato da un contratto individuale con cui è definito il corrispondente trattamento economico. Entro trenta giorni dall'assunzione, sarà pubblicato sul sito telematico istituzionale della Fondazione il nominativo del candidato a cui è stato conferito l'incarico direttivo, l'oggetto dell'incarico, il compenso pattuito e il curriculum vitae del direttore. La pubblicazione dei suddetti dati cesserà decorsi tre anni dal momento dell'estinzione del rapporto.

Art. 5. Requisiti generali per l'accesso

Per la presentazione delle domande di ammissione alle selezioni, il candidato deve essere in possesso contestualmente di tutti i seguenti requisiti:

a) età non inferiore ai 18 anni;

- b) cittadinanza italiana o di uno dei Paesi dell'Unione europea nonché cittadinanza di Paese extra Unione con regolare permesso di soggiorno;
- c) godimento dei diritti civili e politici;
- d) assenza di condanne penali o di stato di interdizione o di provvedimenti di prevenzione o di altre misure inflitte a seguito di infrazioni o 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;
- e) idoneità psico-fisica allo svolgimento dell'attività;
- f) titoli di studio, attestati di lavoro o altri requisiti professionali che siano necessari allo svolgimento della prestazione, come specificati nell'avviso di selezione. Qualora nell'avviso pubblico sia richiesto un titolo di studio specifico, e salvo che esso non individui un preciso criterio di equipollenza, il titolo richiesto non può essere sostituito da altro titolo ancorché superiore.

Il candidato, in sede di partecipazione, dovrà rilasciare apposita dichiarazione circa l'eventuale esistenza di vincoli di parentela o affinità con amministratori e/o dirigenti della Fondazione ai sensi della L. 190/2012.

Non possono accedere alla selezione:

- a) coloro che sono esclusi dall'elettorato politico attivo;
- b) coloro che sono stati destituiti dall'impiego presso una pubblica amministrazione.

Art. 6. Avviso di selezione

L'avviso di selezione dovrà contenere i seguenti elementi:

- a) il profilo professionale ricercato e il relativo inquadramento contrattuale, nonché il numero dei posti da ricoprire ed il numero dei posti riservati a particolari categorie di cittadini e al personale in servizio presso la Fondazione, in base alle diverse disposizioni normative;
 - b) la durata, determinata o indeterminata, del contratto e l'impegno orario richiesto;
 - c) i requisiti soggettivi generali e particolari richiesti per l'ammissione nonché eventuali altri titoli di servizio, di studio e professionali utili per la valutazione;
 - d) le modalità e il termine ultimo per la presentazione delle domande di partecipazione alla selezione;
 - e) le modalità e i tempi di convocazione dei candidati ammessi alle prove;
 - f) le prove selettive, siano esse scritte, orali, artistiche o tecnico pratiche;
 - g) le materie ed il programma oggetto delle singole prove;
 - h) la votazione richiesta per l'ammissione alle prove a colloquio;
 - i) i titoli valutabili e il punteggio massimo agli stessi attribuibili singolarmente e per categorie di titoli nonché i titoli che danno luogo a precedenza o preferenze a parità di punteggio e i termini e le modalità per la loro presentazione;
 - j) le garanzie per le pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro;
 - k) il trattamento economico lordo annuo iniziale;
 - l) la richiesta che il candidato, nella presentazione della domanda, dia l'autorizzazione all'utilizzo dei dati personali, ai soli fini della selezione.
 - m) la documentazione che dovrà essere eventualmente esibita prima dello svolgimento delle prove.
- Negli avvisi di selezione sono prescritti gli ulteriori requisiti richiesti che la Fondazione può discrezionalmente introdurre in relazione alle specifiche esigenze funzionali o professionali cui il reclutamento del personale deve far fronte.

Le domande di partecipazione dovranno pervenire a mezzo raccomandata A/R ovvero a mezzo Posta Elettronica Certificata o consegnate a mano come meglio specificato nell'avviso di selezione. All'avviso di selezione è, preferibilmente, allegato uno schema di domanda riportante tutte le indicazioni che i candidati sono tenuti a fornire. L'eventuale ricorso alla preselezione, nell'ipotesi del

superamento di un certo numero predeterminato di domande, sarà comunicato successivamente allo scadere del termine di presentazione delle domande.

Art. 7. Pubblicità degli avvisi e riapertura dei termini

Gli avvisi di selezione e le eventuali modificazioni degli stessi, il calendario delle prove, le graduatorie e gli elenchi finali saranno pubblicati ai sensi del D.lgs. 33/2013 sul sito istituzionale telematico della Fondazione e su quello del Comune di Santarcangelo di Romagna, se ritenuto utile alle esigenze della Fondazione, con ulteriori forme di divulgazione e di pubblicità.

La pubblicazione degli avvisi di selezione sui siti istituzionali di cui sopra non potrà essere inferiore a quindici giorni consecutivi. In casi eccezionali e di urgenza, debitamente motivati, il citato termine potrà essere ridotto a dieci giorni consecutivi. Il CdA della Fondazione, con propria delibera, può rettificare o modificare il bando o prorogare o riaprire i termini della selezione, per motivi di pubblico interesse.

Il provvedimento di proroga o riapertura dei termini deve essere reso pubblico con le stesse modalità previste per il bando. In tali ipotesi restano valide le domande già presentate. In presenza di particolari esigenze della Fondazione, debitamente motivate, il bando di selezione potrà essere insindacabilmente revocato o annullato.

Art. 8. Commissione Giudicatrice

La Commissione Giudicatrice viene nominata dal Consiglio di Amministrazione della Fondazione dopo la scadenza dei termini di presentazione delle domande.

La Commissione è composta da tre componenti, di cui almeno un esperto, anche esterno, nel campo tecnico del profilo ricercato. Un membro della Commissione assume anche le funzioni di verbalizzante.

La Commissione nella prima riunione provvede a:

- a) verificare il possesso dei requisiti richiesti da parte dei candidati e la loro ammissibilità alla selezione;
- b) valutare e comparare i titoli e l'esperienza professionale;
- c) stabilire le modalità delle eventuali prove scritte e/o pratiche (trattamento argomenti specifici, test attitudinali, prove di capacità di utilizzo di strumentazioni informatiche e di comunicazione ecc.) indicate nell'avviso pubblico;
- d) stabilire le date delle eventuali prove, se non già fissate nell'avviso pubblico.

Per la validità delle riunioni della Commissione è sempre necessaria la presenza di tutti i componenti. Sulla base della prima analisi dei curricula saranno invitati alle successive prove i candidati in possesso dei requisiti richiesti. La Commissione procederà anche all'attribuzione del punteggio minimo di accesso, se indicato nell'avviso di selezione, per profili professionali per i quali sono previste particolari caratteristiche o una determinata esperienza pregressa.

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) attitudini, cultura, motivazioni e caratteristiche personali del candidato.

Nelle sedute successive la Commissione provvederà a:

- a) valutare le eventuali prove scritte;
- b) stabilire le modalità e le date per l'eventuale prova pratica se prevista dall'avviso pubblico;

c) stabilire le modalità e le date per il colloquio, finalizzato alla verifica del possesso della professionalità, delle capacità, delle conoscenze e delle attitudini richieste per la posizione lavorativa da ricoprire.

Ogni membro della Commissione attribuirà a ciascun candidato un voto, da esprimersi in decimi e/o in trentesimi, per la valutazione dei titoli, delle esperienze e delle prove. Sia per la valutazione dei titoli, delle esperienze che delle varie prove il risultato corrisponderà alla media dei voti attribuiti da ciascun commissario.

Per ogni seduta dovrà essere redatto apposito verbale, sottoscritto da tutti i membri.

Art. 9. Modalità di svolgimento delle selezioni ed eventuali preselezioni

Le modalità di svolgimento delle prove avverranno garantendo principi di equità e di parità di trattamento dei candidati.

Le procedure selettive possono prevedere lo svolgimento di una o più delle seguenti prove di esame ovvero una combinazione delle stesse:

- a) la prima parte della selezione è volta all'accertamento della professionalità richiesta, mediante valutazione dei requisiti preliminari, nonché l'esame dei curricula e attribuzione dei punteggi;
- b) prova scritta a contenuto teorico o pratico-attitudinale, predisposta anche in forma di test, quesiti, elaborazioni grafiche, da espletare anche mediante utilizzo di computer;
- c) prova tecnico/pratica o pratico attitudinale o dinamiche di gruppo. La prova tecnico/pratica può consistere nell'utilizzo di strumentazioni anche informatiche e telematiche, macchine operatrici e strumentazioni tecnologiche inerenti le mansioni, simulazione di interventi in situazioni definite;
- d) prova orale o colloquio individuale con la commissione di valutazione.

Il bando può prevedere la combinazione delle prove scelte anche utilizzando un meccanismo "a cascata" per cui la correzione e la partecipazione alle successive prove della selezione è condizionata dal superamento di quelle precedenti.

Le prove d'esame possono essere precedute da forme di preselezione di carattere psicoattitudinale, finalizzata a ridurre i candidati ad un numero ottimale per lo svolgimento della selezione stessa, che si concluderà con un giudizio di ammissione o esclusione dalle successive prove selettive.

La Fondazione, e per essa il Direttore della stessa, può prevedere, in relazione alle diverse professionalità, ulteriori modalità sperimentali di percorsi di selezione funzionali allo snellimento, semplificazione ed economicità dei processi reclutativi sempre nel rispetto dei principi di trasparenza ed imparzialità. Il percorso scelto dovrà essere definito prima della pubblicazione dell'avviso.

Art. 10. Approvazione degli esiti delle selezioni

Gli esiti della procedura di selezione, articolata secondo quanto previsto dall'avviso, è approvata dalla Fondazione secondo le competenze statutarie e di legge. In particolare, le assunzioni sono deliberate del Consiglio di Amministrazione. Le graduatorie e gli elenchi stilati dalla Commissione esaminatrice all'esito dei concorsi per le assunzioni a tempo indeterminato e delle selezioni degli idonei per le assunzioni a tempo determinato sono approvate una volta accertata la regolarità degli atti.

Art. 11. Accertamento requisiti

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.

Art. 12. Validità delle graduatorie

Le graduatorie stilate all'esito del concorso ovvero della selezione non costituiscono un impegno all'assunzione da parte della Fondazione. Le graduatorie e gli elenchi redatti all'esito delle selezioni degli idonei per le assunzioni a termine sono tenute valide per un anno nei limiti consentiti dalla normativa vigente.

Art. 13. Assunzione

L'assunzione in servizio avviene con contratto individuale di lavoro subordinato a tempo pieno o parziale, ovvero secondo le forme contrattuali di impiego previste dall'ordinamento nel rispetto dei CCNL di riferimento e della normativa nazionale.

Art. 14. Tirocini e stage

Il presente Regolamento non si applica ai rapporti con soggetti inseriti nelle attività della Fondazione attraverso stage o tirocini formativi o alternanza scuola/lavoro, a seguito di protocolli, accordi o convenzioni con Istituti scolastici, Università, Accademie, Conservatori, Scuole di perfezionamento e formazione professionale, Istituti di ricerca o simili.

Art. 15. Trattamento dati personali

Le notizie relative ai candidati sono trattate nel rispetto di quanto previsto dal vigente Codice in materia di protezione dei dati personali di cui al DPR n. 2016/679.

Art.16. Entrata in vigore. norme transitorie e finali

Il presente Regolamento entra in vigore il giorno stesso della sua approvazione da parte del CdA e sarà opportunamente pubblicizzato internamente ed esternamente anche mediante pubblicazione nei siti istituzionali della Fondazione e del Comune di Santarcangelo di Romagna. Con l'entrata in vigore del presente Regolamento sono abrogate tutte le disposizioni con esso incompatibili.