REGOLAMENTO
PER LA SELEZIONE DI PERSONALE

(Approvato dal Consiglio di Indirizzo nella seduta dell'11 dicembre 2020)

ARTICOLO 1
Finalità e principi generali

1. Il presente Regolamento disciplina le modalità di reclutamento del personale della Fondazione Festival Pucciniano.
2. La Fondazione provvede alla selezione del personale mediante procedure, a carattere privatistico, 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, delle capacità e 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 disciplina le modalità di reclutamento di personale mediante contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, anche a carattere stagionale, e a tempo indeterminato, 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 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 inserimento di personale stagionale proveniente da Teatri, Enti e Istituzioni musicali con i quali la Fondazione ha stipulato accordi di collaborazione e di coproduzione nazionali ed internazionali.
4. Il presente Regolamento non trova altresì applicazione nei casi di progressioni interne.

ARTICOLO 3
Modalità selezione del personale

1. Il reclutamento del personale avviene, salvo le eccezioni contenute nel presente regolamento, per procedure selettive pubbliche, secondo le seguenti modalità:
a) 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;
b) per soli titoli: rientrano in questa categoria le selezioni consistenti nella sola valutazione delle tipologie di titoli specificate nell'avviso di selezione;

c) per titoli e 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.
2. 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 lingue straniere e per l'accertamento della conoscenza dell'uso delle apparecchiature e delle applicazioni informatiche più diffuse.
3. Le modalità di svolgimento, il numero e la tipologia delle prove sono disciplinate dall'avviso di selezione.
4. Per le assunzioni dei dirigenti si procederà con la valutazione comparativa dei curricula e successivamente, per una rosa ristretta di candidati, ad un eventuale colloquio orale. La selezione in questo caso potrebbe essere in parte o integralmente svolta da una società esterna di selezione.

ARTICOLO 4
Procedure di ricerca e selezione di personale

1. Nel rispetto del principio di economicità, la Fondazione Festival Pucciniano 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

1. Nell'avviso di selezione vengono indicati i requisiti generali e gli eventuali ulteriori requisiti speciali di accesso all'impiego.
2. Tutti i requisiti prescritti devono essere posseduti alla data di scadenza del termine stabilito per la presentazione della domanda di ammissione alla selezione.
3. Tra i requisiti generali richiesti sono inclusi:
- godere dei diritti civili e politici;
- non aver 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.
4. 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 successive prove sarà ammesso, seguendo l'ordine di graduatoria, un numero di candidati pari a quanto previsto nel singolo avviso di selezione, ivi compresi i candidati classificati *ex aequo* all'ultima posizione utile prevista.

ARTICOLO 7
Indizione della selezione e pubblicità

1. Il procedimento di selezione pubblica è avviato mediante adozione del provvedimento da parte del Consiglio di Amministrazione.
2. L'avviso deve contenere almeno questi elementi:
   a) il profilo professionale oggetto della selezione e l'inquadramento contrattuale;
   b) i requisiti di ammissione alla selezione;
   c) il termine e le modalità di presentazione delle domande di ammissione;
   d) il contenuto della domanda e i documenti da allegare alla stessa;
   e) le materie oggetto delle prove d'esame;
   f) la tipologia e l'oggetto delle prove ed eventualmente il diario delle stesse;
   g) la modalità di svolgimento delle prove;
   h) il periodo di validità della graduatoria;
   i) 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;
   j) l'informativa ai sensi della normativa vigente sull'utilizzo e il trattamento di dati personali dei candidati anche per finalità analoghe a quelle dell'avviso.
3. L'avviso di selezione è pubblicato sul sito web della Fondazione almeno 15 giorni prima della scadenza del termine di presentazione delle domande.
4. La Fondazione si riserva di dare ulteriore pubblicità alla selezione attraverso altre forme di divulgazione e pubblicazione ritenute opportune.
5. 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 o revoca dell'avviso

1. E' facoltà della Fondazione prorogare, prima della scadenza, il termine per la presentazione delle domande di partecipazione.
2. E' facoltà, altresì, della Fondazione 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. Restano 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 procedere con provvedimento motivato alla modifica dell’avviso entro la data di 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 medesima 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

1. Le procedure di selezione saranno eseguite da una Commissione esaminatrice nominata, di volta in volta dall’Organo di Amministrazione della Fondazione, dopo la scadenza del termine previsto per la presentazione della domanda di partecipazione.
2. La Commissione esaminatrice sarà composta da un numero dispari di membri, uguale o superiore a tre, compreso il Presidente della Commissione.
3. I componenti potranno essere scelti sia in ambito interno che esterno.
4. La Commissione è di norma presieduta dal direttore della Fondazione.
5. Il presidente della Commissione potrà nominare un segretario, anche fra gli stessi membri che compongono la Commissione, che curerà gli aspetti amministrativi nonché la redazione dei verbali.
6. La Commissione può essere integrata, secondo le previsioni dell’avviso, in relazione alle necessità, da esperti in lingua straniera, informatica ed eventuali materie speciali, o con esperti in psicologia o discipline analoghe, competenti a valutare l'attitudine e l'orientamento al risultato del candidato.
7. Non possono fare parte della Commissione:
- i componenti dell’Organo di Amministrazione della Fondazione;
- i soggetti che ricoprono cariche politiche;
- i rappresentanti sindacali, i soggetti designati dalle confederazioni e organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali;
- 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.

8. Non possono inoltre fare parte delle commissioni coloro che presentano cause di incompatibilità allo svolgimento dell’incarico, connesse alla presenza di situazioni di incompatibilità tra essi e i concorrenti di cui all’art. 51 c.p.c.. Esplicita dichiarazione in tal senso deve essere sottoscritta dai componenti in occasione della prima seduta subito dopo aver preso visione dell’elenco dei candidati.
9. L’esistenza di una causa di incompatibilità dà luogo a decadenza del commissario interessato; allo stesso modo si procede allorché la causa non sia originaria, ma sopravvenuta.

10. La Commissione, alla prima riunione convocata dal Presidente della stessa, una volta insediatasi, accerta preliminarmente la regolarità della propria costituzione e l'insussistenza dei casi di incompatibilità di cui sopra, esaminando l'elenco dei candidati ammessi anche con riserva alla selezione.

ARTICOLO 10
Graduatoria

1. Al termine dei propri lavori la Commissione forma la relativa graduatoria e trasmette tutti gli atti della selezione all' Organo di Amministrazione per la successiva approvazione degli stessi.
2. La graduatoria definitivamente approvata dall'Organo di Amministrazione 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 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 pre-assuntiva.
6. In deroga al precedente comma, per le selezioni relative alla categoria dirigenziale, non si procederà a scorrimento della graduatoria degli idonei.
7. L'assunzione definitiva è preceduta da un periodo di prova della durata indicata dalla normativa e dal Contratto Collettivo Nazionale di settore.
8. La Fondazione osserverà comunque il diritto di precedenza, previsto per le assunzioni stagionali e anche per le assunzioni a tempo indeterminato, in coerenza con quanto stabilito dal CCNL Teatri e dalla normativa vigente.

ARTICOLO 11
Assunzione con rapporto di lavoro a tempo determinato tramite valutazione di curricula

1. 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 si riserva la facoltà di procedere all'assunzione di personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, anche a carattere stagionale, tramite la selezione dei curricula ricevuti dalla Fondazione nell'ultimo anno.
2. I curricula verranno valutati con criterio comparativo, ai fini di eventuali assunzioni a tempo determinato, secondi i principi contenuti nel presente Regolamento.

ARTICOLO 12

Assunzioni a termine per esigenze stagionali di personale artistico

1. Per le assunzioni a termine per esigenze stagionali di personale dipendente artistico, la Fondazione procede ad una selezione/audizione secondo i principi e le modalità indicate nel presente Regolamento.
2. Il personale artistico che per tre stagioni, nell'arco di 5 anni, abbia partecipato alle selezioni annuali e risultato idoneo sia stato assunto (per la medesima posizione), a partire dalla stagione successiva al raggiungimento del requisito, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a termine per esigenze stagionali (sempre per la medesima posizione) - senza quindi dover partecipare alle selezioni annuali successive indette dalla Fondazione - purché non abbia dato luogo a contestazioni artistico-professionali e/o disciplinari. L'ordine di precedenza sarà determinato dal complessivo punteggio ottenuto nelle tre selezioni. A parità di punteggio si preferirà il lavoratore che ha lavorato per un periodo più lungo per la Fondazione nelle stagioni passate.
3. La mancata accettazione da parte del lavoratore dell'assunzione stagionale per due stagioni determina la perdita del diritto di precedenza già acquisito come sopra indicato.
4. Restano salve le graduatorie di idoneità già presenti.
5. Il diritto di precedenza disciplinato nei precedenti commi non trova applicazione nel caso di esercizio di diritto di precedenza esercitato in base alla normativa vigente in materia di assunzioni a tempo determinato per esigenze stagionali.
6. Nel caso in cui a seguito dello scorrimento della graduatoria e l'esercizio del diritto di come normato nei precedenti commi, vi sia necessità di chiamare altri lavoratori, la Fondazione potrà procedere alle assunzioni tramite la selezione dei curricula ricevuti dalla Fondazione.
7. I curricula vitae verranno valutati con criterio comparativo, seguendo i principi stabiliti nel presente Regolamento.

ARTICOLO 13
Entrata in vigore e pubblicazione

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

ARTICOLO 14
Norma finale e di rinvio

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