

Regolamento interno - Criteri e modalità per il reclutamento del personale in FONDAZIONE TEATRO LA FENICE DI VENEZIA

INTRODUZIONE

Il presente regolamento stabilisce i requisiti essenziali, i criteri e le modalità generali di reclutamento da parte della Fondazione Teatro La Fenice di Venezia delle persone di nuova assunzione con contratto di lavoro subordinato non appartenente all'area dirigenziale, in ottemperanza a quanto stabilito dall'atto di indirizzo del Consiglio di Indirizzo.

Si premette che non sono oggetto del presente regolamento interno le acquisizioni di risorse umane relativamente a prestazioni di servizio non incluse nell'approvata pianta organica e i contratti a termine inferiori a quattro mesi.

Si precisa che per le assunzioni a tempo indeterminato si applicherà l'articolo 11, co. 19 della legge 112/2013 che prevede l'indizione di procedure selettive pubbliche e che comunque permangono gli obblighi previsti dall'art. 1 del CCNL.

Il processo di acquisizione di nuove risorse umane in Fondazione Teatro La Fenice di Venezia si suddivide in quattro fasi:

- analisi del profilo: è la fase in cui si delinea il profilo, le competenze minime e preferenziali ed i requisiti di accesso;
- progettazione della selezione: è la fase in cui vengono individuate le prove tecniche e trasversali più idonee per valutare coerentemente il profilo ricercato;
- selezione: è la fase in cui si verifica l'idoneità dei candidati rispetto al profilo ricercato e si restituiscono i risultati agli stessi;
- inserimento: è la fase in cui la risorsa selezionata entra a far parte dell'organizzazione.

ART. 1 – PRINCIPI GENERALI

1. Le assunzioni vengono definite con l'approvazione del budget annuale del personale e sono soggette a nuova verifica dell'effettiva necessità all'atto dell'indizione della selezione; nello specifico sono delineati i seguenti punti:

- numero assunzioni previste a budget distinto per area, unità organizzativa, profilo professionale e livello di inquadramento;
- giustificazione delle nuove assunzioni;
- tipologia di rapporto di lavoro proposto e CCNL di riferimento;
- indicazioni di spesa relativa alle assunzioni previste.

Fondazione Teatro La Fenice di Venezia potrà procedere alle sole assunzioni previste nel relativo budget approvato dal Consiglio di Indirizzo, con le seguenti eccezioni:

- sostituzioni a tempo determinato di dipendenti assenti per maternità non previste a budget;
- sostituzioni a tempo determinato per assenze di dipendenti per malattia o infortunio prolungate e tali da non potervi fare fronte con una riorganizzazione del personale in servizio;



- assunzioni per turnover di personale derivante da cessazioni impreviste del rapporto di lavoro tali da non potervi fare fronte con una riorganizzazione del personale in servizio;
- Assunzioni per picchi di lavoro o situazioni impreviste;

2. In armonia con i principi di cui al comma 3 dell'art. 35 del D.Lgs 165/2001, il processo di reclutamento in Fondazione avviene secondo principi di:

- TRASPARENZA: adeguata pubblicità della selezione con pubblicazione di annunci e all'ausilio di sistemi automatizzati di candidatura diretti e pubblicazione sul sito internet aziendale nella sezione "Amministrazione Trasparente";
- METODO: adozione di metodologie di valutazione oggettive e dichiarate, idonee a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;
- ADEGUAMENTO NORMATIVO: rispetto di pari opportunità tra lavoratori e lavoratrici ai sensi della Legge n. 125/1991 e rispetto della disciplina prevista sull'utilizzo e il trattamento dei dati personali ai sensi del D.Lgs. 196/2003;
- PROFESSIONALITA': competenza e professionalità della commissione di selezione assicurano metodo, imparzialità ed efficienza.

ART. 2 - PUBBLICITA' DELLA SELEZIONE

1. Gli avvisi di selezione sono pubblicizzati per almeno 15 giorni, mediante:

- Annuncio interno per candidature interne affisso sulla bacheca aziendale delle diverse sedi e pubblicato sul sito interno;
- annunci per candidature esterne pubblicati sul sito web aziendale costantemente aggiornato sulle ricerche attive ed in eventuali altri siti o testate giornalistiche individuate dall'unità organizzativa Risorse umane se ritenuto utile alla ricerca del profilo professionale richiesto;
- Modifiche ed integrazioni relative alle selezioni saranno rese note con le stesse modalità previste per la pubblicità dell'offerta salvo il caso in cui siano contattati direttamente i candidati;

2. La Fondazione dà priorità alle candidature raccolte internamente; solo dopo averne valutato con esito negativo la corrispondenza con il profilo ricercato, si attiverà l'iter selettivo per candidature esterne.

3. Negli avvisi di selezione vengono esplicitati almeno i seguenti punti:

- Il profilo professionale al quale si riferisce la selezione;
- Numero di posti disponibili;
- Durata presunta del rapporto di lavoro;
- Livello d'inquadramento minimo/massimo e/o RAL;
- Modalità e tempi di presentazione della candidatura;
- Requisiti minimi di accesso alla selezione;
- Requisiti preferenziali, a norma di legge, di accesso alla selezione.

4. Al termine della selezione resterà pubblicato per trenta giorni l'avviso di conclusione della stessa.

ART. 3 - CANDIDATURE SPONTANEE

La Fondazione conserverà per il periodo di un anno tutti i curricula cartacei e telematici pervenuti presso le sedi aziendali e tramite invio telematico sia in risposta ad annunci di ricerca che a candidature spontanee.

Tali curricula sono presi in considerazione contestualmente all'apertura di nuove ricerche del personale.

ART. 4 – MODALITA' DI SVOLGIMENTO DELLE SELEZIONI

Al momento dell'attivazione della selezione viene definito il profilo professionale ovvero i requisiti del ruolo necessari per ricoprire la posizione.

Brevemente, principali requisiti sono i seguenti: titolo di studio, esperienza professionale maturata, principali compiti da svolgere e responsabilità connesse alla mansione (comprese esigenze artistiche e/o registiche), competenze tecniche, trasversali e relazionali.

La selezione prevede tre momenti di valutazione:

- La prima parte della selezione è volta all'accertamento della professionalità richiesta mediante screening dei requisiti preliminari, ossia l'esame dei curricula.
- La seconda fase consiste nella convocazione di più candidati contemporaneamente per la partecipazione ad una valutazione mediante la somministrazione di eventuali prove di carattere tecnico e trasversale (test psicoattitudinali, prove di gruppo, prove tecniche, ecc...) che dovranno essere proporzionate al profilo richiesto;
- La terza fase consiste in un colloquio individuale con la commissione di valutazione e con l'unità organizzativa interessata. Tale percorso dovrà essere definito prima della pubblicazione dell'avviso.

ART. 5 – REQUISITI DI ACCESSO E FORME DI ASSUNZIONE

1. Potranno accedere all'iter selettivo i soggetti che possiedono i seguenti requisiti:

- assenza di condanne penali o di stato di interdizione o di provvedimenti di prevenzione o di altre misure;
- età non inferiore a 18 anni, salvo diversa disposizione contenuta nel sistema dei profili professionali;
- idoneità fisica a ricoprire il posto certificata dal medico competente aziendale;
- titoli di studio e/o eventuali altri requisiti richiesti per l'accesso a ciascun profilo professionale;
- altri e/o diversi titoli e requisiti espressamente specificati al momento dell'offerta;
- consegna della dichiarazione sostitutiva di certificazione del grado di parentela compilata in ogni sua parte, nel rispetto della L. 190/2012

2. La Fondazione si riserva di proporre tutte le forme di contratti previsti dalle disposizioni vigenti a seconda delle esigenze gestionali.

ART. 6 – COMMISSIONE DI SELEZIONE

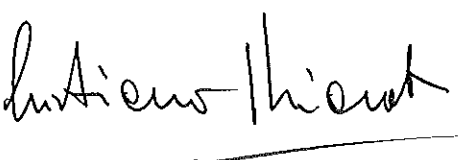
Le commissioni di valutazione sono composte da collaboratori della Fondazione e qualora ritenuto opportuno, potrà essere richiesta la presenza in commissione di un professionista esperto nel campo tecnico del profilo ricercato; in ogni caso i componenti della commissione devono assicurare il rispetto del codice etico aziendale.

Nel caso in cui alla selezione partecipino parenti, coniugi o soggetti con legami affettivo con componenti della commissione, essi ne dovranno dare dichiarazione scritta e verrà nominato un sostituto di pari competenza.

ART.7 – ENTRATA IN VIGORE

Il presente Regolamento entra in vigore il giorno stesso alla sua approvazione da parte del Consiglio di Indirizzo e sarà opportunamente pubblicizzato internamente ed esternamente all'azienda anche mediante pubblicazione nel sito aziendale nella sezione "Amministrazione Trasparente".

Venezia, 1° Maggio 2016



Antonio Thier