



Il Sovrintendente

FONDAZIONE ARENA DI VERONA

Regolamento criteri e modalità per il reclutamento del personale

Art. 1 - PREMESSA

La ricerca di personale da parte di Fondazione Arena di Verona, necessita di una premessa che ne evidenzia la similitudine rispetto alle altre Fondazioni Lirico sinfoniche, e, nel contempo, ne metta in risalto la peculiarità.

In effetti:

- Fondazione Arena di Verona ha un organico stabile, articolato sulle varie mansioni dell'organigramma aziendale;
- In relazione a specifici spettacoli in programma al Teatro Filarmonico, o in altri luoghi al chiuso, di volta in volta individuati, necessita di inserire temporaneamente alcune professionalità;
- Gli spettacoli in programma nel Festival estivo all'aperto, all'Arena di Verona, sono caratterizzati da importanti organici, che mettono in luce la sua particolarità.

Si tratta in ogni caso di personale con contratto di lavoro subordinato, il cui reclutamento avviene in ottemperanza alle norme di legge e al CCNL (in quanto compatibili con le disposizioni normative applicabili).

Specificatamente, per la copertura di posti a tempo indeterminato, la Fondazione si atterrà alle disposizioni di cui all'art. 22 D.Lgs. n. 367/1996.

Per il reclutamento del personale aggiunto il reclutamento avverrà nel rispetto dell'art. 1 CCNL mentre per il personale stagionale nel rispetto dell'art. 24 co. 3 D.Lgs. n. 81/2015.

Basandosi sui propri fabbisogni la Fondazione Arena di Verona, programma le selezioni per le diverse figure da inserire nelle attività temporanee o stagionali. Ciò al fine di creare un bacino cui attingere per il completamento degli organici necessari alla propria attività.

L'attività di selezione si sviluppa secondo i principi generali e le modalità operative di seguito illustrate.

Art. 2 - PRINCIPI GENERALI

La prima azione che viene messa in atto è l'analisi del fabbisogno, che viene individuato sulla base delle necessità di produzione. Lo stesso viene alimentato con il personale a tempo indeterminato in forza, e con gli aventi diritto di prelazione; può essere riferito sia a posti a tempo indeterminato (nel rispetto dei disposti legislativi), che a tempo determinato, per specifici spettacoli o per l'attività stagionale.

Qualora il fabbisogno superi la risorsa umana a tempo indeterminato in forza si procede con la seconda azione, che avvia l'attività di reclutamento, per la necessaria copertura.

Il processo è preceduto, accompagnato e condizionato alla sua valorizzazione economica, all'inserimento nel budget previsionale di bilancio, e al processo di autorizzazione.



L'attività di reclutamento che consegue all'approvazione, si sviluppa sostanzialmente in quattro fasi:

- 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;
- verifica del permanere del fabbisogno: è la fase in cui viene effettuato il controllo dell'effettiva esigenza, rispetto a quanto anzitempo pianificato;
- inserimento: è la fase in cui la risorsa selezionata entra a far parte dell'organizzazione.

Il processo di reclutamento messo in atto dalla Fondazione Arena di Verona, in armonia con i principi di cui al comma 3 dell'art. 35 del D. Lgs 165/2001, avviene secondo principi di:

- TRASPARENZA attraverso la pubblicità della selezione sul sito internet aziendale, con l'ausilio di sistemi automatizzati di candidatura diretti, e contestuale pubblicazione nella sezione "Amministrazione Trasparente";
- METODO attraverso l'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 attraverso il rispetto di pari opportunità tra lavoratori e lavoratrici ai sensi della Legge 125/1991 e della disciplina prevista sull'utilizzo e il trattamento dei dati personali ai sensi del D. Lgs. 196/2003;
- PROFESSIONALITA' attraverso la cura nella formazione di una commissione di selezione, espressione e garanzia di competenza e professionalità, che assicura metodo, imparzialità ed efficienza.

Art. 3 - MODALITA' OPERATIVE

a. Predisposizione e contenuto dei bandi

L'attività di reclutamento avviene attraverso la predisposizione e conseguente pubblicazione di specifici bandi, sul sito internet della Fondazione, cui segue la raccolta delle domande di partecipazione ai concorsi e/o selezioni bandite. I contenuti minimi dei bandi selettivi sono i seguenti:

- Le mansioni oggetto della ricerca;
- I requisiti richiesti per l'ammissione alla selezione;
- Le modalità di inoltro delle domande, e i termini di presentazione delle stesse;
- La documentazione richiesta all'atto dell'iscrizione;
- Il programma d'esame;
- Le regole della commissione esaminatrice e quelle per assunzione;
- Viene riservato lo spazio all'informativa in materia di trattamento dei dati personali (D. Lgs 196/2003) e del Codice Etico e Modello di Organizzazione, Gestione e controllo, ex D. Lgs 231/2001.

b. Selezioni interne

Fondazione Arena di Verona, nell'intento di valorizzare le proprie risorse interne, procede talvolta a delle selezioni nell'ambito del personale in servizio a tempo indeterminato, emanando dei regolamenti interni, pubblicati nelle sedi aziendali, tesi a definire requisiti,



modalità di svolgimento e di inserimento nella nuova mansione oggetto della ricerca. Conseguentemente, per la copertura di eventuali posti a tempo indeterminato, dà priorità alle candidature raccolte internamente; solo dopo averne valutato l'assenza di corrispondenza con il profilo ricercato, si attiverà l'iter selettivo per candidature esterne.

c. Altre forme di selezione

La Fondazione procede al reclutamento del personale a tempo determinato nel rispetto dell'art. 1 CCNL. Infine, nel caso di urgenti e contenute necessità, che impediscano anche quest'ultima tipologia di selezione, vengono effettuate delle chiamate nominative dirette, valutando i curricula pervenuti, e la documentazione a loro corredo.

d. Pubblicità

Gli avvisi di selezione sono pubblicizzati per almeno 30 giorni, mediante:

- Annunci pubblicati sul sito web aziendale costantemente aggiornato sulle ricerche attive ed in eventuali altri siti o testate giornalistiche individuate dalla Direzione, 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 raggiungere direttamente i candidati;
- Annuncio interno per candidature interne affisso sulla bacheca aziendale delle diverse sedi.

e. 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 saranno presi in considerazione solo in relazione a particolari figure che non sono state oggetto di bandi di selezione, e in relazione ad esigenze urgenti ed impreviste, oppure una volta esaurite le graduatorie delle selezioni.

Tutte le altre figure per le quali sono stati emanati i bandi, per partecipare alle selezioni, dovranno rispettare la procedura ivi prevista.

Art. 4 - MODALITA' DI SVOLGIMENTO DELLE SELEZIONI

Alle selezioni vengono invitati tutti i candidati che hanno fatto domanda nei termini e modalità previsti nel bando di selezione, ed in possesso dei requisiti ivi previsti.

Le selezioni vengono affidate ad apposite Commissioni, nominate con provvedimento del Sovrintendente, nel rispetto della vigente normativa e sono composte esclusivamente da esperti di provata competenza nelle materie oggetto del Concorso e della selezione, scelti sia in ambito interno che esterno. Il Sovrintendente può assumere il ruolo sia di Presidente di Commissione che di Commissario.

Il numero minimo dei componenti è di norma fissato in numero di tre, compreso il Presidente.

La composizione della Commissione non può in nessun caso variare senza autorizzazione della Direzione che l'ha nominata.



Fondazione
ARENA DI VERONA®

Possono essere nominati in via definitiva i supplenti, tanto per il Presidente, quanto per i singoli componenti della Commissione.

I supplenti intervengono alle sedute della Commissione nelle ipotesi di impedimento grave degli effettivi o per esigenze di produzione che richiedano la presenza degli effettivi in altro ambito produttivo nonché per sostituire i componenti effettivi qualora questi si siano dichiarati incompatibili ovvero laddove sussista un'ipotesi di incompatibilità tra uno dei membri effettivi e uno dei candidati, garantendo così la presenza del numero di commissari previsto per la specifica selezione.

I componenti della Commissione, compreso il Presidente, presa visione dell'elenco dei partecipanti, sottoscrivono la dichiarazione che non sussistono situazioni di incompatibilità tra essi ed i candidati, dovute a vincoli di parentela o affinità, né di aver avuto, con i medesimi, rapporti didattici privati e/o pubblici nei due anni precedenti l'inizio della prova.

Ove si verificasse uno o più delle ipotesi indicate, il Commissario si asterrà dall'esprimere la propria valutazione per il candidato in oggetto e ne verrà inserita indicazione a verbale.

In ogni caso i componenti della Commissione devono assicurare il rispetto del codice etico aziendale.

Art. 5 - REQUISITI DI ACCESSO E FORME DI ASSUNZIONE

Dai concorsi e/o selezioni ne risulteranno delle graduatorie degli idonei in ordine di merito, (o, per talune, semplicemente un elenco di idonei), cui la Fondazione attingerà per eventuali rispettive assunzioni. In caso di rinuncia da parte di uno o più vincitori della selezione la Fondazione ha la facoltà e non l'obbligo di scorrimento della graduatoria nel termine di sua validità.

L'assunzione del personale a tempo indeterminato, e di quello stagionale a tempo determinato, o per specifici spettacoli, è subordinata al possesso dei requisiti previsti dal bando di selezione, dalla normativa vigente, nonché all'autorizzazione della Direzione.

L'assunzione si perfeziona con la presa in servizio e si confermerà con il superamento del periodo di prova.

Il dipendente entrato a far parte dell'organizzazione aziendale è sottoposto alla normativa e agli accordi vigenti, nonché ai regolamenti interni, alla normativa e ai precetti del Codice Etico e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs 231/2001 (MOGC), ai quali dovrà conformare i propri comportamenti. Altresì dovrà osservare e far osservare le norme e prescrizioni vigenti in materia di sicurezza e igiene del lavoro, con particolare riguardo alle necessarie misure di prevenzione e protezione di competenza previste dal D. Lgs 81/08 e successive modifiche ed integrazioni, che sono integralmente richiamate nel Codice Etico e nel MOGC.

Art. 6 - ENTRATA IN VIGORE

Il presente regolamento entra in vigore dal 02/10/2024 a seguito di pubblicazione sul portale aziendale sezione "Amministrazione Trasparente".

Verona, lì 01/10/2024

IL SOVRINTENDENTE
Cecilia Gasdia