



Fondazione
ARENA DI VERONA*

Il Sovrintendente

Verona, 15 gennaio 2024

REGOLAMENTO DI RECLUTAMENTO DEL PERSONALE DIRIGENTE

Art. 1

Ambito soggettivo di applicazione

Con il presente regolamento si intende disciplinare la procedura per il reclutamento del personale Dirigente.

Vengono qui stabiliti i requisiti essenziali, i criteri e le modalità generali di reclutamento del personale dirigenziale, con contratto di lavoro subordinato, sia a tempo determinato sia a tempo indeterminato, ispirati ai principi di trasparenza, pubblicità e imparzialità cui dovrà attenersi nella ricerca, selezione e inserimento di personale.

Art. 2

Procedure di reclutamento

Tenuto conto della particolarità della tipologia di rapporto di lavoro dirigenziale, instaurato sulla base di condizioni di natura necessariamente fiduciaria, ed in ragione della necessità di reperire sul mercato di riferimento i migliori candidati in possesso di competenze specialistiche per il settore di appartenenza, la Fondazione potrà avvalersi per assunzioni a termine di diverse modalità di reclutamento quali:

- procedura selettiva pubblica per esami o per titoli ed esami;
- manifestazione d'interesse;
- selezione realizzata avvalendosi della collaborazione di società specializzata nella ricerca e selezione del personale.

La modalità di reclutamento ed i requisiti dei candidati saranno fissati di volta in volta secondo le necessità tecnico organizzative aziendali e le valutazioni della Fondazione.

02 SF



Fondazione
ARENA DI VERONA®

Le procedure di reclutamento di personale dirigenziale a tempo indeterminato, nel rispetto dell'art. 22 co. 2 D.Lgs. n. 367/1996, avverranno con procedura selettiva pubblica e si conformano ai seguenti principi:

- adeguata pubblicità della selezione attraverso la pubblicazione del relativo avviso sul sito internet aziendale;
- commissioni di selezione costituite da un dirigente e/o da funzionari della direzione stessa, ovvero dai direttori, responsabili dell'area o settore di pertinenza della posizione da ricoprire e, qualora necessario, da consulenti esterni esperti in selezione del personale.

I requisiti saranno fissati di volta in volta secondo le necessità tecnico organizzative aziendali.

In ogni caso:

- sarà garantita pari opportunità nell'accesso all'impiego, senza discriminazione alcuna per ragioni di sesso, di appartenenza etnica, di nazionalità, di lingua, di religione o di opinioni politiche, di orientamenti sessuali, di condizioni personali e sociali;
- saranno adottati meccanismi di valutazione idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in ordine alla posizione da ricoprire.

Art. 3

Pianificazione del fabbisogno di personale

La pianificazione del fabbisogno del personale dirigente avverrà nel rispetto della dotazione organica approvata ai sensi dell'art. 22, commi 2- quater e 2 quinquies, D.Lgs. n. 367/1996. Le assunzioni a tempo indeterminato del personale dirigenziale saranno effettuate in coerenza con il fabbisogno della fondazione e nel rispetto delle previsioni di cui all' art. 22 comma 2-sexies D.Lgs. n. 367/1996.



Fondazione
ARENA DI VERONA*

Art. 4

Procedure di reclutamento

L'attività di reclutamento del personale dirigenziale a tempo indeterminato, qualora ne sia ravvisata la necessità, avviene attraverso la predisposizione e conseguente pubblicazione di specifici bandi, sul sito internet della Società, cui segue la raccolta delle domande di partecipazione. I bandi potranno contenere:

- 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 della selezione;
- le regole di composizione della commissione esaminatrice;
- Le regole per l'assunzione.
- La indicazione di una retribuzione di riferimento, variabile in base alla anzianità di servizio maturata nel ruolo e/o alle competenze possedute.

Art. 5

Modalità di svolgimento delle selezioni

Alle selezioni del personale a tempo indeterminato dirigenziale saranno ammessi tutti i candidati che hanno fatto domanda nei termini e nel rispetto della modalità previste nel bando di selezione, ed in possesso dei requisiti ivi previsti.

Le selezioni vengono affidate ad apposite Commissioni nominate nel rispetto della vigente normativa e sono composte esclusivamente da esperti di provata competenza nelle materie oggetto della selezione, scelti sia in ambito interno che esterno.

Il numero minimo dei componenti sarà individuato di volta in volta con un provvedimento del Sovrintendente.

CD A



Fondazione
ARENA DI VERONA*

La composizione della Commissione non può in nessun caso variare senza autorizzazione del Sovrintendente. Possono essere nominati supplenti, tanto per il Presidente, quanto per i singoli componenti della Commissione. I supplenti intervengono alle sedute della Commissione nelle ipotesi di impedimento grave dei componenti la commissione selettiva o per ragioni di incompatibilità.

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.

Le procedure di selezione garantiranno l'efficacia, l'efficienza, l'economicità e la celerità dell'espletamento e saranno informate a criteri di imparzialità, oggettività e trasparenza. Sulla base delle più aggiornate e razionali metodologie e tecniche di valutazione, saranno accertate non solo la preparazione culturale e teorica, ma soprattutto e nel modo più oggettivo possibile, le effettive capacità ed attitudini del candidato a ricoprire la

posizione offerta in funzione degli obiettivi della Società, per consentire un esame comparativo dei candidati condotto con criteri di valutazione omogenei e la formazione di un giudizio di merito coerente ed imparziale.

La selezione si potrà comporre di una o più fasi.



Fondazione
ARENA DI VERONA*

I titoli di studio e professionali devono essere riconosciuti dalla Repubblica Italiana. I corsi di formazione professionale devono essere documentati o autodichiarati dal partecipante ai sensi di legge.

Per il personale dirigenziale a tempo determinato la modalità di selezione potrà avvenire:

- A) attraverso la predisposizione e conseguente pubblicazione di specifici bandi secondo quanto indicato all'art. 4 che precede;
- B) attraverso manifestazioni d'interesse esse potranno contenere:
- La descrizione delle figure oggetto della ricerca;
 - La decorrenza e durata del contratto a tempo determinato;
 - I requisiti richiesti per l'ammissione alla procedura comparativa;
 - Le modalità di inoltro delle domande ed i termini di presentazione delle stesse;
 - La documentazione richiesta all'atto dell'iscrizione;
 - Le professionalità ricercate.
 - La indicazione di una retribuzione di riferimento, variabile in base alla anzianità di servizio maturata nel ruolo e/o alle competenze possedute.

C) Avvalendosi della collaborazione di società specializzata nella ricerca e selezione del personale di primario rilievo nazionale.

La scelta della modalità di selezione è affidata alla Fondazione, che la individuerà secondo le necessità tecnico organizzative aziendali e/o in ragione degli aspetti specifici del ruolo dirigenziale a termine ricercati, con l'obiettivo di individuare le migliori professionalità presenti sul mercato di riferimento.



Fondazione
ARENA DI VERONA*

Art. 6

Modalità di assunzione

L'assunzione in servizio avviene con contratto di lavoro subordinato, a tempo determinato o indeterminato secondo le forme contrattuali di impiego previste dall'ordinamento e nel rispetto della disciplina collettiva applicabile e delle esigenze della Fondazione.

Il personale dirigente 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. 7

Norme finali e di rinvio

Per tutto quanto non disciplinato dal presente regolamento si fa rinvio alle norme di legge e contrattuali vigenti.

Art. 8

Entrata in vigore

Il presente regolamento entra in vigore a decorrere dal 23/01/2024 a seguito di pubblicazione sul portale aziendale sezione "Amministrazione Trasparente".

Verona, 22/1/2024

IL SOVRINTENDENTE
Cecilia Gasdia