

## **Regolamento per la Selezione ed il Reclutamento del Personale**

Approvato dal Consiglio di Amministrazione della Fondazione per le arti contemporanee in Toscana

in data 16 giugno 2023

### Sommario

#### **Premessa**

- 1. Ambito di applicazione**
- 2. Finalità**
- 3. Modalità di copertura di posizioni vacanti**
- 4. Mobilità Interna**
- 5. Ricerca di Personale**
- 6. Reclutamento**
- 7. Selezione**
- 8. Requisiti generali di accesso**
- 9. Esclusioni**

### **Premessa**

Il presente documento disciplina le modalità e le procedure per la copertura di posizioni vacanti per l'assunzione di personale, nell'organico della Fondazione per le arti contemporanee in Toscana (d'ora in avanti anche "la Fondazione.") e nel rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità, imparzialità e pari opportunità.

Il presente Regolamento risponde ai principi contenuti nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza adottato e aggiornato annualmente ai sensi della Legge n. 190/12.

La Fondazione impiega Personale seguendo tutte le previsioni della legge italiana in materia di lavoro, previdenza e assicurazione.

## **Art. 1 Ambito di applicazione**

Il presente documento si applica alle risorse soggette a contratto di lavoro subordinato ai sensi dell'Art. 2094 del Codice Civile, assunte a tempo determinato o indeterminato, con le esclusioni di cui al punto 9.

## **Art. 2 Finalità**

1 - Le finalità del presente documento sono quelle di realizzare l'acquisizione di personale e aventi caratteristiche professionali e attitudinali strettamente correlate alle posizioni da ricoprire assicurando l'espletamento delle procedure di selezione nel rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità, imparzialità e pari opportunità, tali da garantire la legittimità, l'efficacia, l'economicità e la celerità delle procedure.

2 - I principi di pubblicità, trasparenza e imparzialità vengono così intesi:

- a) pubblicità: possibilità di avere notizia delle occasioni di lavoro disponibili mediante strumenti che ne garantiscano la divulgazione e l'effettiva conoscibilità;
- b) trasparenza: possibilità di conoscere i requisiti professionali richiesti;
- c) imparzialità: valutazione dei requisiti professionali predefiniti e oggettivi che saranno considerati per l'accesso alla selezione;

Nel rispetto dei principi sopra esposti, la copertura delle posizioni vacanti ed il conferimento di incarichi saranno effettuati come di seguito descritto.

## **Art. 3 Modalità di copertura di posizioni vacanti**

La copertura di posizioni vacanti avviene primariamente con avviso sul sito web della Fondazione, e facendo ricorso a strumenti e canali di ricerca e selezione, laddove necessario anche tramite società di consulenza.

#### **Art. 4 Mobilità Interna**

1 - La Fondazione ACT sostiene e valorizza la mobilità interna - da intendersi come lo spostamento del dipendente tra un Servizio con eventuale cambio di mansione - dando priorità alla valutazione dei dipendenti già presenti in pianta organica e con un profilo professionale idoneo alla posizione da ricoprire.

2 - La mansione si può intendere anche di livello superiore attraverso cui realizzare la crescita professionale del dipendente, con passaggio ad incarico di maggiore responsabilità o maggiore qualificazione.

3 - La Fondazione ACT, per mezzo del Direttore Generale previa autorizzazione del Consiglio di Amministrazione, potrà indire selezioni di qualsiasi profilo, tramite procedura interna, mediante avvisi rivolti ai dipendenti della Fondazione, in sui è indicato il profilo professionale (Job Description) e l'inquadramento contrattuale corrispondente.

#### **Art. 5 Ricerca di Personale**

L'attivazione del processo di ricerca del personale dall'esterno comporta le seguenti operazioni preliminari di:

- a) verifica della fattibilità finanziaria dell'assunzione in riferimento al piano di sviluppo del personale approvato periodicamente dal Consiglio di Amministrazione;
- b) definizione del profilo professionale della figura da inserire in conformità alle indicazioni del Direttore Generale. La cd. Job Description indicherà le caratteristiche professionali e tecniche quali, ad esempio: titolo di studio, specializzazione, esperienza precedente nel ruolo, conoscenze informatiche, conoscenza di lingue straniere, referenze, altre informazioni.

## Art. 6 Reclutamento

La Fondazione, per mezzo Direttore Generale, si atterrà ai seguenti criteri operativi:

a) pubblicazione sul sito web istituzionale e, qualora lo si ritenga utile e necessario, sulla stampa locale o nazionale delle posizioni ricercate.

L'inserzione conterrà la Job Description. Gli interessati dovranno presentare la propria candidatura nei termini precisati nel sito della Fondazione, dove saranno esplicitate le istruzioni per l'invio della candidatura.

La permanenza on line della ricerca non potrà essere inferiore a 20 giorni, estendibili in ragione del periodo dell'anno e del profilo ricercato.

a) qualora il Consiglio di Amministrazione e/o il Direttore Generale lo ritengano necessario, pur limitandone il ricorso in via straordinaria, si affiderà l'incarico ad una Agenzia per il Lavoro, Società di Ricerca e selezione, oppure a Società di Head Hunting, specialmente in casi in cui il profilo abbia particolari caratteristiche di professionalità (Dirigenti e Quadri).

b) L'incarico sarà assegnato in base ai principi di trasparenza ed economicità che la Fondazione segue per l'acquisizione di beni e servizi.

c) per motivi di urgenza, o per motivi di opportunità legati ad esigenze organizzative della Fondazione è consentito il ricorso al contratto di somministrazione a tempo determinato

## Art. 7 Selezione

1 - Il processo di selezione prevede le seguenti attività:

- a) dare adeguato rilievo alla ricerca di personale attraverso i canali di reclutamento previsti all'articolo precedente, con specifico rilievo alla Job Description;
- b) procedere alla convocazione dei candidati/e, una volta verificate le candidature disponibili in banca dati e/o pervenute, che rispecchino le caratteristiche professionali e tecniche indicate nella Job Description.

- 2 - Durante il colloquio individuale potranno essere somministrati test e/o prove pratiche in base al profilo da ricoprire. Il colloquio individuale è finalizzato altresì a valutare attitudini, personalità, atteggiamento e motivazione.
- 3 - In relazione al profilo da selezionare verrà individuato il soggetto che potrà condurre i colloqui di selezione. In ogni caso dovrà essere presente rappresentante dei dipendenti della Fondazione.
- 4 - Al termine della selezione, redatta la graduatoria, si trasmetterà la proposta scritta al primo classificato. Ad accettazione scritta pervenuta, si procederà alla stipula del contratto di lavoro.
- 5 - In ogni caso, le procedure di assunzione garantiranno il rispetto della disciplina prevista e il trattamento dei dati personali ai sensi del D.Lgs. 196/2003 e del Regolamento UE 679/2016.
- 6 - L'intero processo di ricerca e selezione sarà oggetto di relazione contenente i dettagli della procedura seguita, fino all'esito finale, rispondendo ad esigenze di trasparenza e pubblicità.

#### **Art. 8 Requisiti generali di accesso**

- 1 - Possono accedere all'impiego i soggetti in possesso dei seguenti requisiti generali:

- a) avere un'età non inferiore ad anni 18;
- b) la conoscenza della lingua italiana;
- c) il cittadino di Paese Terzo extra UE, deve essere detentore di regolare permesso di soggiorno ed in grado di sottoscrivere contratti di lavoro italiani.
- d) idoneità psicofisica a ricoprire la mansione; con particolare attenzione e tutela per i soggetti assunti ai sensi delle Legge 68/99;
- e) possesso di particolari abilitazioni, o patenti, laddove espressamente richiesto, o requisiti di particolare e comprovata specializzazione;
- f) altri requisiti potranno essere esplicitati ove costituiscano condizione essenziale per la sottoscrizione del contratto di lavoro prescelto.

Sono esclusi dalla partecipazione al percorso selettivo i parenti di primo grado, ed il coniuge dei dipendenti aziendali e degli amministratori;

2 - La Fondazione nel rispetto della normativa vigente, può disporre l'accertamento del possesso da parte dei candidati all'assunzione del requisito dell'idoneità psicofisica a svolgere, in via continuativa, le mansioni proprie del profilo professionale per il quale è previsto l'inserimento.

3 - Si considera ostativo l'accesso alle procedure di selezione e reclutamento una sentenza di condanna definitiva per reati non colposi, fatto salvo l'intervenuta riabilitazione.

## **Art. 9 Esclusioni**

Il presente documento non si applica in caso di:

- a) attività connesse all'abilitazione del prestatore, quale attività libero professionale;
- b) progetti di tirocinio formativo, stage, borse di studio quando ci sia una Istituzione Culturale, Universitaria,

ecc. con cui la Fondazione collabora tramite Convenzione o accordo Quadro;

- c) incarichi riconducibili nell'ambito degli appalti di servizi di cui al D. Lgs. 163/2006 di cui competenza al Servizio Amministrazione Finanza e controllo;
- d) incarichi professionali conferiti per la difesa e l'assistenza in giudizio della Fondazione attività notarili, nonché quelli che richiedano, oltre ad una particolare qualificazione professionale dell'incaricato, in ragione del carattere altamente fiduciario del professionista competente.