

## **Regolamento recante criteri e modalità di reclutamento del personale da assumere con contratto di lavoro a tempo indeterminato**

### Art. 1. FINALITÀ

La Fondazione Accademia Nazionale di Santa Cecilia (d'ora innanzi per brevità anche "Fondazione") adotta il presente regolamento al fine di definire con proprio provvedimento criteri e modalità di reclutamento del personale da assumere con contratto di lavoro a tempo indeterminato, ai sensi dell'art. 22, comma 2, del D. Lgs. 29-06-1996, n. 367 come modificato dall'art. 1, comma 2, D.L. 28-06-2019, n. 59, convertito in legge, con modificazioni, dall' art. 1, comma 1, L. 8 agosto 2019, n. 81.

### Art. 2. PRINCIPI GENERALI

Le assunzioni a tempo indeterminato presso la Fondazione avvengono attraverso l'espletamento di procedure selettive pubbliche al fine di accertare il possesso da parte dei candidati dei titoli, delle capacità professionali e delle attitudini richieste per le posizioni lavorative da ricoprire.

Nello svolgimento delle procedure di selezione, la Fondazione si conforma ai seguenti principi:

- a) adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità e assicurino economicità e celerità di espletamento;
- b) adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;
- c) rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori;
- d) composizione delle commissioni esclusivamente con esperti di provata competenza nelle materie di concorso, che non siano componenti di organi di amministrazione della Fondazione o di organi di indirizzo politico di Amministrazioni controllanti o rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali.

### Art. 3. AMBITO DI APPLICAZIONE ED ESCLUSIONI

1. Il presente regolamento si applica esclusivamente alle procedure di selezione finalizzate alla costituzione di rapporti di lavoro di natura subordinata a **tempo indeterminato**.
2. Sono escluse dall'ambito di applicazione del presente regolamento le modalità di reclutamento del personale dipendente con contratto di lavoro a tempo determinato, per il quale operano le previsioni del Contratto Collettivo di Lavoro per il personale dipendente della Fondazione.
3. Il presente regolamento non si applica altresì al reclutamento di personale parasubordinato nonché al conferimento di incarichi di lavoro autonomo e/o di collaborazioni non configurabili come appalto di servizi.
4. Sono escluse dall'ambito di applicazione del presente regolamento le assunzioni obbligatorie dei lavoratori disabili per le quali trovano applicazione le previsioni di cui alla L. 13-03-1999, n.68.
5. Non è soggetto al presente regolamento il reclutamento dei dirigenti che avviene di norma a tempo determinato, su base curriculare e ricade sotto la responsabilità diretta del Consiglio d'amministrazione.

### Art. 4. MODALITÀ E CRITERI DI SVOLGIMENTO

1. Per l'assunzione a tempo indeterminato di personale dipendente la Fondazione effettua una procedura selettiva ad evidenza pubblica volta ad accertare l'idoneità professionale del/dei

candidati con riferimento al ruolo e/o alle attività da assegnare coerentemente con la dotazione organica approvata.

2. La procedura di selezione ha inizio con la pubblicazione sul sito web della Fondazione, nell'apposita sezione "*bandi di selezione del personale*", di un avviso di selezione (d'ora innanzi per brevità anche "bando"), per un periodo non inferiore a trenta (30) giorni naturali e consecutivi. In casi eccezionali e di urgenza, debitamente motivati, il predetto termine potrà essere ridotto a quindici (15) giorni naturali e consecutivi. La Fondazione si riserva di utilizzare anche ulteriori forme di pubblicità, quali pubblicazioni su siti web e/o riviste specializzate del settore, quotidiani ecc.
3. E' facoltà della Fondazione di procedere in ogni tempo alla revoca o modifica dell'avviso anche mediante riapertura del termine fissato per la presentazione delle domande, allorché alla data di scadenza sia ritenuto insufficiente il numero delle domande presentate e/o per altre motivate esigenze. L'atto di revoca/modifica o riapertura dei termini verrà pubblicato con le stesse modalità adottate per l'avviso di selezione. Per i nuovi candidati i requisiti di accesso devono essere posseduti prima della scadenza dei nuovi termini. Restano valide le domande presentate in precedenza, con facoltà per i candidati di procedere, entro i nuovi termini, alla eventuale integrazione della documentazione presentata.
4. L'avviso di selezione indica:
  - a) il profilo professionale oggetto della selezione;
  - b) il numero dei posti disponibili;
  - c) la sede di lavoro;
  - d) la categoria professionale e il livello di inquadramento;
  - e) il titolo di studio richiesto per l'ammissione alla selezione;
  - f) eventuali altri requisiti richiesti ai candidati (a titolo esemplificativo: titolo di servizio, di studio e professionali utili per la valutazione);
  - g) termini e modalità di presentazione delle domande;
  - h) ove non direttamente deducibile dalla categoria e dal livello d'inquadramento, una sintetica descrizione delle principali funzioni connesse alla posizione lavorativa da ricoprire;
  - i) la tipologia e le modalità di svolgimento delle prove selettive e delle eventuali prove di preselezione;
  - j) ove possibile, i criteri di valutazione delle candidature;
  - k) la contrattazione collettiva applicata;
  - l) la tipologia del contratto individuale, le modalità e i termini di costituzione del rapporto di lavoro;
  - m) l'informativa sul trattamento dei dati personali.
5. Le prove d'esame sono pubbliche e si svolgono presso la sede della Fondazione, in ambienti che garantiscono la massima accessibilità a chi voglia assistervi, con le seguenti modalità:
  - a) **Orchestra, Coro e Maestro Collaboratore – procedura ordinaria.**

La selezione prevede la verifica preliminare del possesso dei titoli e dei requisiti di ammissione richiesti dal bando e, qualora previsto, l'esame del C.V. per l'eventuale ammissione diretta alla seconda prova ai sensi del punto 6 del presente articolo, e si articola nelle seguenti prove pratiche:

- una prova eliminatoria svolta in modalità anonima tramite sorteggio dell'ordine di esecuzione dei candidati presenti, che prevede l'esecuzione dei brani musicali previsti dal bando;
- una prova finale svolta in modalità palese, cui sono ammessi i candidati che hanno superato la prova eliminatoria, che prevede l'esecuzione dei brani musicali previsti dal bando, al termine della quale la commissione formula la graduatoria degli idonei da sottoporre all'approvazione del Presidente-Sovrintendente.

#### **b) Orchestra – procedura speciale.**

La presente procedura, ferma restando la verifica preliminare del possesso dei titoli e dei requisiti richiesti dal bando e, qualora previsto, l'esame del C.V. per l'eventuale ammissione diretta alla seconda prova ai sensi del punto 6 del presente articolo, si applica esclusivamente alle selezioni per l'attribuzione dei ruoli per i quali è previsto un inquadramento categoriale al 3° livello e superiori della classificazione del personale appartenente all'area artistica, di cui all'art. 6, sub A) del Contratto Collettivo di Lavoro per il personale dipendente della Fondazione, e prevede lo svolgimento delle seguenti prove pratiche:

- una prova eliminatoria svolta in modalità anonima tramite sorteggio dell'ordine di esecuzione dei candidati presenti, che prevede l'esecuzione dei brani musicali previsti dal bando;
- una seconda prova, svolta in modalità palese, cui sono ammessi i candidati che hanno superato la prova eliminatoria, che prevede l'esecuzione dei brani musicali previsti dal bando, al termine della quale la commissione individua i candidati da ammettere alla fase successiva;
- una prova finale *in orchestra* durante la quale i candidati ammessi eseguono, all'interno del complesso orchestrale della Fondazione, all'uopo convocato, i passi e gli "a solo" previsti dal programma d'esame. Al termine della prova, viene formulata, secondo la procedura meglio dettagliata al successivo art. 7 del presente regolamento, la graduatoria degli idonei da sottoporre all'approvazione del Presidente-Sovrintendente.

#### **c) Area tecnico-amministrativa**

La selezione si svolge nelle seguenti fasi:

- esame preliminare del possesso dei titoli e dei requisiti di ammissione richiesti dal bando;
- prova scritta di carattere tecnico, proporzionata al profilo richiesto, cui tutti i candidati partecipano contemporaneamente. Le prove scritte potranno consistere in una serie di quesiti a risposta sintetica, questionari a risposta multipla, test bilanciati da risolvere in un tempo determinato ovvero in prove pratiche attitudinali tendenti ad accertare la capacità e la professionalità dei candidati, con riferimento alle attività che saranno chiamati a svolgere. Al termine della prova la Commissione attribuisce i relativi punteggi nella misura e secondo i criteri stabiliti dal bando;
- prova orale individuale, finalizzata alla valutazione della personalità, della preparazione e delle capacità professionali del candidato e vertente sulla discussione delle prove scritte, delle esperienze di studio e degli incarichi precedentemente ricoperti, nonché sull'analisi

di questioni e temi nelle medesime materie delle prove scritte e sull'attitudine alla corretta soluzione di questioni attinenti alla posizione da ricoprire. Al termine della prova la Commissione attribuisce i relativi punteggi nella misura e secondo i criteri stabiliti dal bando.

- esame dei titoli di servizio, di studio e professionali con attribuzione dei relativi punteggi nella misura e secondo i criteri previsti dal bando.

Al termine delle predette prove d'esame la Commissione stabilisce la graduatoria di merito mediante somma aritmetica dei punteggi conseguiti in ciascuna prova ed individua la graduatoria degli idonei da proporre all'approvazione del Presidente-Sovrintendente.

6. Nelle procedure di cui ai precedenti punti a) e b) (selezioni per **Orchestra, Coro e Maestro Collaboratore**) il bando può prevedere che la Commissione d'esame, sulla base della valutazione del curriculum artistico, possa determinare l'ammissione diretta alla seconda prova dei candidati i cui meriti artistici siano ritenuti di alto valore e contenuto professionale.
7. Nelle procedure di cui al precedente punto c) (selezione per l'**Area tecnico-amministrativa**) la Fondazione può prevedere, nel caso in cui dovessero pervenire domande di partecipazione in numero superiore a 20, l'espletamento di una prova preselettiva, anche eventualmente per il tramite di un soggetto terzo, sulle medesime materie previste per le altre prove d'esame ovvero di carattere psicoattitudinale, finalizzata a ridurre i candidati ad un numero ottimale per lo svolgimento della selezione stessa, che si concluderà con un giudizio di ammissione o esclusione dalle successive prove selettive.
8. Nelle procedure di cui al precedente punto c) (selezione per l'**Area tecnico-amministrativa**) costituisce titolo di preferenza, a parità di merito, la maggiore anzianità maturata presso la Fondazione con contratti di lavoro subordinato a tempo determinato.

#### Art. 5. PUBBLICITÀ DEGLI AVVISI

Gli avvisi di selezione e le eventuali modificazioni degli stessi, il calendario delle prove, le convocazioni dei candidati, le graduatorie e gli elenchi finali vengono pubblicati sul sito web della Fondazione, nella apposita sezione "*bandi di selezione del personale*". Gli avvisi pubblicati nella sezione hanno, a tutti gli effetti, valore di notifica ai candidati e pertanto la Fondazione non è tenuta ad inviare ai candidati medesimi ulteriori comunicazioni d'avviso personali. La Fondazione, se ritenuto utile alle proprie esigenze, si riserva ulteriori forme di divulgazione e di pubblicità degli avvisi di selezione.

#### Art. 6. COMMISSIONE ESAMINATRICE

1. La Commissione esaminatrice viene nominata dal Presidente-Sovrintendente ed è composta di norma da cinque membri, un Presidente e quattro Commissari, individuati tra esperti nelle materie oggetto di valutazione.
2. La nomina della Commissione viene effettuata dopo la scadenza del termine per la presentazione delle candidature. Ciascun membro della Commissione all'atto dell'accettazione della nomina dovrà dichiarare di non avere rapporti di parentela, affinità o comunque di non trovarsi in una situazione di conflitto di interessi con alcuno dei candidati. Qualora dovesse ricorrere l'esistenza

- di tale impedimento, si procederà alla nomina di un nuovo membro in sostituzione di quello precedentemente nominato.
3. La Commissione è composta, nel rispetto delle pari opportunità, esclusivamente da esperti di provata competenza nelle materie della procedura selettiva avviata, scelti di norma nell'ambito del personale della Fondazione, con esclusione dei Componenti degli organi di amministrazione della Fondazione e/o degli organi di indirizzo politico di enti controllanti, dei soggetti che ricoprono cariche politiche e dei rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali, secondo i seguenti criteri generali:
    - a) per il personale **tecnico-amministrativo** i commissari, fra cui il Presidente di commissione, vengono di norma individuati fra i dirigenti ed i funzionari della Fondazione avendo riguardo all'area di appartenenza, in relazione al ruolo per cui si concorre;
    - b) per la selezione di **personale artistico** i commissari vengono di norma individuati fra il personale dipendente appartenente alle rispettive aree (orchestra, coro, maestri collaboratori), preferibilmente nell'ambito delle famiglie di appartenenza del ruolo per il quale si concorre, o famiglie affini;
    - c) le commissioni per l'**orchestra** sono di norma presiedute dal Direttore musicale della Fondazione, il quale, nelle fasi eliminatorie di cui al precedente art. 4, può essere sostituito da altro soggetto, nominato dal Presidente-Sovrintendente su indicazione del Direttore musicale;
    - d) le commissioni per il **coro** sono di norma presiedute dal Direttore del coro.
  4. La Commissione provvede, nel rispetto dei principi di cui all'articolo 2 del presente Regolamento, all'esame delle candidature, all'espletamento delle prove, al giudizio delle prove ed alla redazione della graduatoria dei candidati.
  5. Le valutazioni della Commissione devono essere motivate e risultare da apposito verbale.
  6. La Commissione opera con la presenza di tutti i suoi membri e si avvale di un segretario, individuato tra i dipendenti della Fondazione in possesso di idonei requisiti professionali.

#### Art. 7. FORMAZIONE E VALIDITÀ DELLA GRADUATORIA.

1. Attesa la elevata qualificazione professionale dei ruoli per i quali si effettua la selezione, nelle procedure selettive di cui all'art. 5, sub a) del presente regolamento (**Orchestra, Coro e Maestro Collaboratore – procedura ordinaria**), la Commissione delibera a maggioranza qualificata di 4/5 dei componenti. Tale maggioranza deve includere il voto favorevole del Presidente di commissione, in difetto del quale non viene attribuita al candidato l'idoneità.
2. Attesa la elevata qualificazione professionale dei ruoli per i quali si effettua la selezione, nelle procedure selettive di cui all'art. 5, sub b) del presente regolamento (**Orchestra – procedura speciale**) nelle prime due fasi (eliminatorie e seconda prova) la Commissione delibera a maggioranza qualificata di 4/5. Tale maggioranza deve includere il voto favorevole del Presidente di commissione, in difetto del quale non viene riconosciuto al candidato il passaggio alla fase successiva. Nella fase finale *in orchestra* la graduatoria di merito viene stabilita dal voto unanime dell'Orchestra (che si esprime con voto palese a maggioranza dei presenti) e del Direttore musicale. In assenza di voto unanime favorevole non viene riconosciuta l'idoneità al candidato.
3. Nelle procedure che precedono (**Orchestra, Coro e Maestro Collaboratore**) saranno considerati idonei all'assunzione a tempo indeterminato i candidati che abbiano conseguito una votazione non inferiore a 9/10.

4. Nelle procedure selettive di cui all'art. 5, sub c) (**Area tecnico-amministrativa**) del presente regolamento, la Commissione delibera a maggioranza semplice.
5. Nella procedura che precede saranno considerati idonei all'assunzione a tempo indeterminato i candidati che abbiano conseguito una votazione non inferiore a 8/10 in ciascuna prova d'esame.
6. Ai fini dell'assunzione in servizio dei vincitori, la graduatoria stabilita dalle Commissioni d'esame deve essere approvata con apposito provvedimento dal Presidente-Sovrintendente in osservanza delle norme di legge vigenti e compatibilmente con le esigenze dell'organizzazione.
7. Di norma la graduatoria degli idonei ha validità di 24 mesi dalla data di approvazione da parte del Presidente-Sovrintendente. In casi eccezionali, debitamente motivati, la validità della graduatoria può essere ulteriormente estesa fino ad un massimo di 48 mesi.
8. Nel caso di rinuncia o di decadenza del candidato vincitore, la Fondazione potrà procedere per scorrimento alla nomina del candidato idoneo che immediatamente segue nell'ordine in graduatoria.
9. Per le aree artistiche, ad esclusione dei ruoli inquadrati nel 1° e 2° livello, la graduatoria potrà inoltre essere utilizzata, limitatamente alla stagione in corso ed alle due successive, per eventuali assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 1, comma 4, del Contratto Collettivo di Lavoro per il personale dipendente della Fondazione; a tal fine, saranno considerati idonei i candidati che abbiano conseguito una votazione non inferiore a 7/10.

#### Art. 8. REQUISITI GENERALI PER LA COSTITUZIONE DEI RAPPORTI DEI LAVORO

1. Possono accedere alle procedure selettive i soggetti che possiedono i seguenti requisiti:
  - a) essere cittadini italiani o di uno degli Stati membri della Unione Europea o cittadini extraeuropei in possesso di titolo che attesti la regolarità del soggiorno in Italia alla data fissata per l'espletamento delle prove;
  - b) età non inferiore ai diciotto anni alla data di scadenza del bando;
  - c) idoneità psicofisica alla mansione da svolgere, con facoltà d'esperire appositi accertamenti da parte della Fondazione;
  - d) possesso del titolo di studio e/o eventuali altri requisiti richiesti per l'accesso, come specificati nell'avviso di selezione;
2. Il candidato vincitore che all'atto dell'iscrizione alla procedura selettiva pubblica abbia reso dichiarazioni che dovessero risultare inesatte o non integralmente rispondenti al vero verrà dichiarato decaduto.
3. L'assunzione definitiva a tempo indeterminato è subordinata all'esito favorevole di un periodo di prova la cui durata è fissata dal contratto collettivo di lavoro per il personale dipendente dalla Fondazione in relazione al livello di inquadramento assegnato ed al posto messo a concorso.
4. La Fondazione non procederà all'assunzione di chi, alla data prevista per l'inizio del rapporto di lavoro alle proprie dipendenze, intrattenga qualsiasi rapporto di impiego presso altri enti o amministrazioni pubbliche o private.

5. Il candidato vincitore dovrà prendere servizio entro la data indicata nella lettera di assunzione; la mancata presa di servizio entro tale data equivarrà a rinuncia al posto.
6. Per i cittadini non appartenenti all'Unione Europea risultati idonei alla procedura selettiva il diritto all'assunzione è subordinato, a pena di decadenza, al possesso di regolare permesso di soggiorno per motivi di lavoro subordinato o di titolo equivalente in corso di validità al momento della chiamata in servizio effettuata dalla Fondazione.
7. DECORRENZA E PUBBLICITÀ

Il presente regolamento, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 20 dicembre 2019, decorre dalla medesima data e viene pubblicato, con le eventuali successive modifiche, sul sito web della Fondazione, nella sezione "Amministrazione trasparente".