

FONDAZIONE DONNAREGINA PER LE ARTI CONTEMPORANEE

Indice

- **Premessa**

- **Regolamento per il reclutamento del personale secondo trasparenza, pubblicità e imparzialità**

- **Art. 1 - Ambito di applicazione**

- **Art. 2 - Principi e finalità**

- **Art. 3 – Definizione dei fabbisogni**

- **Art. 4 - Requisiti per la partecipazione alla selezione**

Titolo I - Procedure di reclutamento del personale dipendente

- **Art. 5 – Modalità di espletamento delle procedure di reclutamento del personale**

- **Art. 6 – Organo di Valutazione**

- **Art. 7 – Conclusione dell'iter selettivo**

- **Art. 8 – Esclusioni**

- **Art. 9 – Trattamento dati personali**

- **Art. 10 – Entrata in vigore**

Premessa:

La Giunta Regionale della Campania, con DGR n. 1792 del 30 settembre 2004, ha deliberato la costituzione della Fondazione Donnaregina per le Arti Contemporanee al fine di istituire, promuovere e gestire musei e centri d'arte e di cultura nella Regione Campania. Lo scopo della Fondazione è la promozione, la diffusione, la fruizione e la preservazione delle opere contemporanee di arte visiva.

La Fondazione profonde, altresì, tutto il suo impegno nel valorizzare l'alta cultura mediante un'attenta e costante opera di sensibilizzazione dell'opinione pubblica sui temi più importanti involgenti l'arte contemporanea e non solo.

Per tale ragione organizza mostre ed eventi culturali su tali temi patrocinando, allo stesso tempo, attività per la formazione e l'aggiornamento di artisti, e di soggetti che intendano avvicinarsi a tali materie con tutta la professionalità necessaria.

Si occupa inoltre dell'educazione delle nuove generazioni, per avvicinarle all'arte e alla sua pratica, favorendo scambi di esperienze culturali e professionali tra artisti italiani e stranieri.



Dalla sua costituzione ad oggi la Fondazione, ispirando la propria azione ai principi di trasparenza, correttezza, imparzialità e parità di accesso ha costituito una struttura organizzativa secondo le necessità operative volta per volta scaturenti dai programmi culturali approvati dai propri organi di governo.

Con particolare riguardo alla gestione e alla selezione del personale, la Fondazione a seguito dell'entrata in vigore dell'art. 19 del D. Lgs. 175/2016, ha ritenuto che le norme in esso contenute possano costituire un idoneo e rigoroso parametro normativo per la gestione e la selezione del personale.

Il Decreto Legislativo in questione, altrimenti definito Testo Unico in materia di società a partecipazione pubblica, in merito alla gestione del personale, nei primi due commi dell'art. 19, prevede quanto segue: ***"1. Salvo quanto previsto dal presente decreto, ai rapporti di lavoro dei dipendenti delle società a controllo pubblico si applicano le disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del codice civile, delle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, ivi incluse quelle in materia di ammortizzatori sociali, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, e dai contratti collettivi.***

2. Le società a controllo pubblico stabiliscono, con propri provvedimenti, criteri e modalità per il reclutamento del personale nel rispetto dei principi, anche di derivazione europea, di trasparenza, pubblicità e imparzialità e dei principi di cui all'articolo 35, comma 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. In caso di mancata adozione dei suddetti provvedimenti, trova diretta applicazione il suddetto articolo 35, comma 3, del decreto legislativo n. 165 del 2001...¹"

¹ Si riporta integralmente il testo dell'art. 19 D.Lgs. 175 del 2016: ***"1. Salvo quanto previsto dal presente decreto, ai rapporti di lavoro dei dipendenti delle società a controllo pubblico si applicano le disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del codice civile, dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, ivi incluse quelle in materia di ammortizzatori sociali, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, e dai contratti collettivi.***

2. Le società a controllo pubblico stabiliscono, con propri provvedimenti, criteri e modalità per il reclutamento del personale nel rispetto dei principi, anche di derivazione europea, di trasparenza, pubblicità e imparzialità e dei principi di cui all'articolo 35, comma 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165. In caso di mancata adozione dei suddetti provvedimenti, trova diretta applicazione il suddetto articolo 35, comma 3, del decreto legislativo n. 165 del 2001...¹"

3. I provvedimenti di cui al comma 2 sono pubblicati sul sito istituzionale della società. In caso di mancata o incompleta pubblicazione si applicano gli articoli 22, comma 4, 46 e 47, comma 2, del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33.



Nel rispetto dei principi normativi vigenti, il CdA nella seduta del _____, all'unanimità ha approvato il seguente regolamento.

**Regolamento per il reclutamento del personale
secondo trasparenza, pubblicità ed imparzialità**

Art. 1 – Ambito di applicazione.

Il presente regolamento disciplina le procedure in forza delle quali, la Fondazione procede all'assunzione del personale dipendente mediante contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato o a tempo determinato, a tempo pieno o a tempo parziale (ivi inclusi i rinnovi o le proroghe di contratti a termine), nonché mediante ogni altra tipologia assimilabile al rapporto di lavoro subordinato. Ai

4. Salvo quanto previsto dall'articolo 2126 del codice civile, ai fini retributivi, i contratti di lavoro stipulati in assenza dei provvedimenti o delle procedure di cui al comma 2, sono nulli. Resta ferma la giurisdizione ordinaria sulla validità dei provvedimenti e delle procedure di reclutamento del personale.

5. Le amministrazioni pubbliche socie fissano, con propri provvedimenti, obiettivi specifici, annuali e pluriennali, sul complesso delle spese di funzionamento, ivi comprese quelle per il personale, delle società controllate, anche attraverso il contenimento degli oneri contrattuali e delle assunzioni di personale e tenuto conto di quanto stabilito all'articolo 25, ovvero delle eventuali disposizioni che stabiliscono, a loro carico, divieti o limitazioni alle assunzioni di personale.

6. Le società a controllo pubblico garantiscono il concreto perseguimento degli obiettivi di cui al comma 5 tramite propri provvedimenti da recepire, ove possibile, nel caso del contenimento degli oneri contrattuali, in sede di contrattazione di secondo livello.

7. I provvedimenti e i contratti di cui ai commi 5 e 6 sono pubblicati sul sito istituzionale della società e delle pubbliche amministrazioni socie. In caso di mancata o incompleta pubblicazione si applicano l'articolo 22, comma 4, 46 e 47, comma 2, del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33.

8. Le pubbliche amministrazioni titolari di partecipazioni di controllo in società, in caso di reinternalizzazione di funzioni o servizi externalizzati, affidati alle società stesse, procedono, prima di poter effettuare nuove assunzioni, al riassorbimento delle unità di personale già dipendenti a tempo indeterminato da amministrazioni pubbliche e transitate alle dipendenze della società interessata dal processo di reinternalizzazione, mediante l'utilizzo delle procedure di mobilità di cui all'articolo 30 del decreto legislativo n. 165 del 2001 e nel rispetto dei vincoli in materia di finanza pubblica e contenimento delle spese di personale. Il riassorbimento può essere disposto solo nei limiti dei posti vacanti nelle dotazioni organiche dell'amministrazione interessata e nell'ambito delle facoltà assunzionali disponibili.

9. Le disposizioni di cui all'articolo 1, commi da 565 a 568 della legge 27 dicembre 2013, n. 147, continuano ad applicarsi alle sole procedure in corso alla data di entrata in vigore del presente decreto.



rapporti di lavoro, subordinato o parasubordinato, costituiti dalla Fondazione, si applicano le disposizioni del capo I, titolo II del libro V del Codice Civile.

I principi del presente Regolamento si applicano anche per la selezione del Direttore Generale, organo statutario della Fondazione, nei confronti del quale è prevista però specifica procedura che tiene conto delle peculiarità dell'incarico.

Inoltre, al fine di garantire la continuità della macchina organizzativa e la necessaria stabilità ed efficienza della struttura organizzativa ed operativa della Fondazione, potranno essere esclusi dalle procedure del presente regolamento gli incarichi:

- a) conferiti a soggetti che hanno già prestato la loro collaborazione in favore della Fondazione, in quanto già formati nella specifica professionalità;
- b) conferiti in ragione del carattere infungibile ovvero della natura fiduciaria della prestazione oggetto dell'incarico; tra questi rientrano in primis gli incarichi per i quali l'aspetto artistico e curatoriale prevalga sul possesso di requisiti professionali oggettivi in capo al soggetto da selezionare;
- c) conferiti per periodi limitati in situazioni di necessità ed urgenza dovuti alla imprevedibilità.

Nelle ipotesi previste dalle lettere a) e b), il provvedimento dovrà essere adeguatamente motivato con specifico riferimento alla situazione in concreto e alle esigenze fatte valere che non potranno esaurirsi nella necessità della mera continuazione dell'incarico svolto. In ogni caso occorrerà tener conto della normativa vigente in merito alla possibilità di proroga o conferma dei precedenti rapporti lavorativi.



Art. 2 – Principi e Finalità

La Fondazione informa la propria azione ai seguenti principi, anche di derivazione europea:

- pubblicità della selezione attraverso la pubblicazione sul proprio sito, dei rapporti lavorativi che si intendono attivare;
- imparzialità nello svolgimento della selezione che si traduce nella necessità di rendere noti i criteri della selezione attraverso la pubblicità prevista al punto che precede;
- trasparenza nell'adozione di meccanismi oggettivi e idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire, che dovranno anch'essi essere pubblicati al termine della selezione, con le modalità che precedono;
- rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori, anche nelle commissioni giudicatrici, ed in generale il rispetto del principio di non discriminazione, ai sensi della Legge N. 125/1991;
- economicità e celerità della selezione, ricorrendo ove opportuno, all'esperimento di prove preselettive con l'ausilio di sistemi automatizzati.

La Fondazione si ripropone, in ragione del proprio mandato istituzionale e della propria sensibilità alle difficoltà di inserimento dei giovani nel mondo del lavoro nel settore delle imprese culturali, di offrire opportunità professionali anche attraverso appositi stage sia ai soggetti che risulteranno oggettivamente migliori, che a giovani alla ricerca delle prime opportunità di lavoro. In sede di contrattualizzazione le retribuzioni verranno commisurate alla esperienza junior di tali figure, nel rispetto delle specifiche normative di settore.

Il Reclutamento del personale avviene, in ogni caso, perseguendo le finalità di:



- a) reperire personale con caratteristiche professionali e attitudinali strettamente commisurate alle esigenze delle posizioni da ricoprire;
- b) ottimizzare la composizione del personale secondo caratteristiche professionali e attitudinali in grado di garantire elevati livelli qualitativi delle prestazioni e dei servizi offerti.

È consentito il comando o comunque l'utilizzo di personale della Regione Campania il cui utilizzo e pagamento verrà disciplinato da apposita convenzione.

Art. 3– Definizione dei fabbisogni.

Il Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 7 dello Statuto, delibera in ordine all'assunzione, gestione e avanzamento del personale, nell'osservanza dei regolamenti interni, se esistenti, definendo il budget a seconda del profilo ricercato.

Il fabbisogno di personale viene concretamente rilevato in base a:

- a) circostanziata segnalazione di criticità e/o carenza di personale da parte delle singole Aree e/o strutture interne;
- b) verifica complessiva operata dal CdA sull'organico aziendale anche sulla base di uno studio sui carichi di lavoro e sulla mappatura delle funzioni.

La carenza di personale deve essere individuata con specifica definizione:

1. delle figure professionali mancanti;
2. per ogni figura, del numero delle unità necessarie;
3. dell'inquadramento contrattuale;
4. del costo unitario.

Si procede al reclutamento solo qualora non sia possibile colmare la carenza con una diversa ripartizione dei carichi di lavoro attraverso la riorganizzazione delle competenze e funzioni anche, eventualmente, utilizzando lo strumento della

mobilità interna, intendendo per tale anche l'ipotesi contemplata dall'ultimo comma dell'art. 3.

Art. 4 – Requisiti per la partecipazione alla selezione

La partecipazione alla selezione è consentita ai soggetti che possiedano contestualmente i seguenti requisiti:

- a) età non inferiore a 18 anni;
- b) cittadinanza italiana o di uno dei Paesi dell'Unione europea nonché cittadinanza di un Paese extra Unione con regolare permesso di soggiorno;
- c) godimento dei diritti civili e politici;
- d) assenza di condanne penali e di carichi pendenti – ad esclusione di quelli di particolare tenuità- o di stato di interdizione o di provvedimenti di prevenzione o di altre misure;
- e) idoneità psico-fisica allo svolgimento dell'attività;
- f) titoli di studio, attestati di lavoro o altri requisiti professionali che siano necessari allo svolgimento della prestazione, come specificati nell'avviso di selezione.

Il richiedente in sede di partecipazione dovrà rilasciare apposita dichiarazione circa l'eventuale esistenza di vincoli di parentela o affinità con amministratori e/o dirigenti della Fondazione, ai sensi della L. 190 del 2012.

Non possono accedere alla selezione:

- a) coloro che sono esclusi dall'elettorato politico attivo;
- b) coloro che sono stati destituiti dall'impiego presso una Pubblica Amministrazione.

Negli avvisi di selezione sono prescritti gli ulteriori requisiti richiesti che la Fondazione può discrezionalmente introdurre in relazione alle specifiche esigenze, funzionali o professionali, cui il reclutamento del personale deve far fronte.



Titolo I - Procedure di reclutamento del personale dipendente***Art. 5 – Modalità di espletamento delle procedure di reclutamento.***

La Fondazione procede al reclutamento del personale attraverso due diverse modalità:

- a) Selezione mediante pubblicazione di apposito avviso;
- b) Selezione attraverso il mercato istantaneo, allorquando si ritenga indispensabile la copertura della carenza individuata, con carattere di necessità e di urgenza nei termini precisati dalla lettera c) ultimo comma dell'art. 1.

5.1.1 – Selezione mediante pubblicazione di avviso.

Individuata la figura da reclutare, è pubblicato apposito avviso. In tale avviso sarà contenuta la descrizione del profilo professionale ricercato e il relativo inquadramento contrattuale, nonché il numero dei posti da ricoprire.

Andranno inoltre chiarite:

- le modalità e il termine perentorio di presentazione delle domande;
- le modalità e i tempi di convocazione dei candidati in possesso dei requisiti per sostenere i colloqui attitudinali e motivazionali o eventuali prove selettive, scritte, orali e/o tecnico pratiche, ove previsti;
- le materie ed il programma oggetto delle singole prove, ove previste;
- i motivi che comportano l'esclusione dalla selezione;
- la durata, determinata o indeterminata, del contratto e l'impegno orario richiesto.
- i criteri a cui la commissione si atterrà per la valutazione dei candidati.

5.1.2– Individuazione dei candidati.

A seguito della pubblicazione dell'avviso verrà effettuato uno screening dei candidati, esaminando i *Curricula Vitae* pervenuti al fine di individuare quelli maggiormente rispondenti alle competenze ed ai requisiti richiesti per ricoprire la posizione vacante o di nuova istituzione.

Per l'acquisizione dei *curricula* la Fondazione potrà, altresì, avanzare apposite richieste ai competenti ordini professionali ovvero ad enti ed istituti di ricerca o di alta cultura.

La valutazione comparativa si informa alle tradizionali tecniche di valutazione, che devono in ogni caso necessariamente riguardare:

- a) il possesso dei titoli di studio e di altri titoli richiesti;
- b) le pregresse esperienze lavorative maturate dal candidato nel profilo professionale da ricoprire;
- c) le competenze tecnico professionali e capacità psico-attitudinali risultanti dal curriculum professionale ed emerse nel corso della selezione, necessarie per ricoprire la posizione lavorativa offerta, in funzione delle esigenze e degli obiettivi della Fondazione.
- d) il colloquio in cui verranno accertate le specifiche competenze del candidato.

5.1.3 – Domande di partecipazione e trasparenza.

Le domande di partecipazione dovranno pervenire a mezzo raccomandata A/R, ovvero a mezzo Posta Elettronica Certificata, ovvero altro modo indicato nell'apposito avviso.

Tutti coloro la cui domanda sarà ammessa alla iscrizione nelle liste della Fondazione, andranno a costituire una banca dati suddivisa per aree operative.



All'interno della lista, si potranno scegliere ulteriori candidati rispetto a quelli selezionati, qualora si rendano necessarie ulteriori figure professionali per i profili oggetto dell'avviso. In tal caso, dovrà essere data adeguata motivazione sia in merito alle scelte effettuate, sia in merito alle necessità o alla utilità di non procedere con ulteriore avviso.

Gli avvisi di selezione e le eventuali modificazioni degli stessi, il calendario delle prove, le graduatorie e gli elenchi finali saranno pubblicati ai sensi del D.Lgs. 33/2013 e del decreto legislativo 175/2016 sul sito istituzionale telematico della Fondazione www.madrenapoli.it, se ritenuto utile alle esigenze della Fondazione, con ulteriori forme di divulgazione e pubblicità.

5.2 – Selezione attraverso il mercato istantaneo

L'opportunità del ricorso al mercato istantaneo si configura quando il fabbisogno rilevato è legato a specifiche esigenze tecnico – organizzative con carattere di urgenza nei termini precisati dall'art. 1, ovvero ad esigenze stagionali, intendendo per queste ultime le attività non ripetitive che presentano carattere di continuità e stabilità.

In tali casi, il CdA delibera in merito alle situazioni per cui si ritiene indispensabile la copertura istantanea della carenza evidenziata, facendo riferimento, in particolare, a tutte quelle circostanze in cui la mancata copertura del fabbisogno determinerebbe l'impossibilità, per la relativa struttura organizzativa, di garantirne il normale e adeguato funzionamento.

Il Presidente può adottare i relativi atti in via d'urgenza, salvo la ratifica del Consiglio di Amministrazione, nella prima seduta utile successiva alla nomina.

I candidati sono comunque selezionati previa presentazione dei propri Curricula Vitae se a disposizione e/o pervenuti alla Fondazione e colloqui tecnico-



motivazionali. I predetti colloqui vengono svolti dal Direttore del Museo o, con il soggetto appositamente delegato dal Presidente. All'esito dei colloqui, viene redatta la graduatoria di merito è approvata dal Consiglio di Amministrazione. A seguito dell'approvazione, la graduatoria viene comunicata ai candidati e pubblicata sul sito ufficiale della Fondazione, www.madrenapoli.it.

Art. 6 - Organo di valutazione

6.1– Istituzione della Commissione.

Il Consiglio di Amministrazione provvede alla costituzione della Commissione per l'esame dei titoli e/o qualifiche dei candidati nonché a colloqui individuali.

La Commissione sarà composta:

- a) da un membro del CDA o un suo delegato;
- b) dal responsabile/lavoratore subordinato o professionista dell'ufficio al quale verrà affidato il candidato da selezionare;
- c) da un esperto di comprovata esperienza nel settore di valutazione o, in sostituzione, da un esperto del profilo professionale che si intende selezionare, designato dal Consiglio di Amministrazione.

Il Responsabile della procedura di selezione, il quale svolgerà funzioni di segretario verbalizzante, è scelto tra i componenti della Commissione.

Spetta alla Commissione fissare, preventivamente allo svolgimento della valutazione, i principi e criteri sulla base dei quali verrà svolta la procedura di selezione, in conformità all'avviso pubblicato sul sito della Fondazione.

6.2 – Requisiti di onorabilità dei commissari.

I soggetti ammessi alla nomina a Commissario dovranno essere in possesso dei requisiti di piena capacità civile, provata onorabilità e indiscussa probità. Ai predetti fini non potranno far parte dell'Elenco né delle Commissioni giudicatrici coloro:

- a) che si trovano in una delle condizioni di ineleggibilità o decadenza previste dall'articolo 2382 del codice civile (interdizione, inabilitazione, fallimento, condanna ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi);
- b) nei cui confronti è stata pronunciata una condanna, anche non definitiva, o emesso decreto penale di condanna ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta ai sensi dell'articolo 444 del codice di procedura penale, per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'ordine pubblico, contro l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia societaria, tributaria o finanziaria o comunque per qualsiasi reato che incida sulla moralità professionale.
- c) che sono stati condannati, salvi gli effetti della riabilitazione, alla reclusione per un periodo di tempo non inferiore a due anni per qualsiasi delitto colposo;
- d) nei cui confronti è pendente un procedimento per l'applicazione di misure di prevenzione disposte dall'Autorità giudiziaria ai sensi del D. Lgs. 5 settembre 2011, n. 159 (Codice Antimafia) o di una delle cause ostative di cui al medesimo decreto, salvi gli effetti della riabilitazione;
- e) che, in qualità di membri di altre commissioni giudicatrici, abbiano concorso, con dolo o colpa grave accertata in sede giurisdizionale, con sentenza non sospesa, all'approvazione di atti dichiarati illegittimi;

- f) nei cui confronti sia pendente un procedimento penale per uno dei delitti di cui al Titolo II, Libro II del codice penale.

L'eventuale venir meno dei predetti requisiti dovrà essere oggetto di immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione, con obbligo di riservatezza, ai fini dell'eventuale sostituzione del commissario. All'atto di accettazione della nomina, ciascun commissario dovrà sottoscrivere apposita dichiarazione ai sensi del DPR del 28 dicembre 2000 numero 445, dichiarando la presenza dei requisiti di onorabilità e l'assenza di cause ostative.

6.3 – Cause di incompatibilità dei commissari.

Al fine di assicurare il buon andamento e l'imparzialità della procedura selettiva, i componenti della Commissione devono trovarsi in posizione di indipendenza, imparzialità ed autonomia rispetto ai candidati, così da assicurare l'assenza di vincoli, condizionamenti o interessi di alcun genere. Ai predetti fini, le cause di incompatibilità sono integrate:

- a) qualora i commissari o i loro coniugi svolgano o abbiano svolto altra funzione o incarico relativamente alla procedura selettiva di cui trattasi;
- b) qualora i commissari o i loro coniugi siano parenti in linea retta o collaterale fino al secondo grado dei candidati;
- c) qualora i commissari o i loro coniugi siano legati a uno dei candidati da rapporti di lavoro autonomo o subordinato ovvero lo siano stati nel biennio antecedente alla nomina;
- d) qualora i commissari o i loro coniugi abbiano rapporti di credito o debito con uno dei candidati o abbiano prestato garanzie reali o personali in favore dei predetti soggetti o comunque abbiano altri legami finanziari che possano comprometterne l'indipendenza;

- e) qualora i commissari o i loro coniugi intrattengano rapporti d'affari con uno dei candidati o li abbiano intrattenuti nel biennio antecedente alla nomina, ovvero abbiano in corso altri rapporti patrimoniali con i predetti soggetti che ne possano compromettere l'indipendenza, ivi inclusi rapporti di locazione, affitto o comodato, o li abbiano intrattenuti nel biennio antecedente alla nomina;
- f) qualora i commissari o i loro coniugi abbiano una causa pendente o passata in giudicato con uno dei candidati ovvero abbiano direttamente o indirettamente preso parte alla controversia che coinvolga uno dei candidati;
- g) qualora i commissari o i loro coniugi nutrano ogni altro interesse personale, economico-finanziario o non, nei confronti di uno dei candidati ovvero si trovino in ogni altra situazione che ne comprometta, comunque, l'indipendenza.
- h) nei casi previsti dal d.lgs. 8 aprile 2013, n. 39 non ricompresi nell'elenco precedente.

I membri delle Commissioni devono garantire il possesso dei requisiti di indipendenza, imparzialità ed autonomia fin dalla data di nomina in qualità di Commissario e per tutta la durata di svolgimento dell'incarico.

Art. 7 – Conclusione dell'iter selettivo.

7.1 – Approvazione degli esiti delle selezioni.

La procedura di selezione si articola secondo quanto previsto dall'avviso approvato dalla Fondazione, secondo le competenze statutarie e di legge.

Il Consiglio di Amministrazione approva i verbali delle commissioni giudicatrici, le graduatorie e gli elenchi stilati all'esito delle procedure svolte sia per le assunzioni a tempo indeterminato che per quelle a tempo determinato.

Allo stesso modo, vengono predisposti gli elenchi degli idonei per le assunzioni a tempo determinato.



Tali graduatorie, tuttavia, non costituiscono un impegno all'assunzione da parte della Fondazione.

7.2 – Assunzione

L'assunzione in servizio avviene con contratto individuale di lavoro subordinato a tempo pieno o parziale, secondo le forme contrattuali di impiego previste dall'ordinamento e nel rispetto della normativa contrattuale nazionale.

Con particolare riguardo ai contratti a tempo determinato, l'apposizione di un termine di durata sarà attivato per far fronte ad esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'attività ordinaria di lavoro. Il contratto potrà essere prorogato solo qualora sia previsto dalla legge e per la durata massima in essa indicata, al fine di evitare il riconoscimento *ope legis* del rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Il mancato possesso dei requisiti prescritti nell'avviso di selezione, al momento della costituzione del rapporto individuale di lavoro, comporta, da parte della Fondazione, la mancata sottoscrizione del contratto.

Ove previsto, il collocamento in organico del personale selezionato è preceduto da un periodo di prova della durata indicata dalla normativa contrattuale nazionale.

Art. 8 – Esclusioni

Il presente regolamento non si applica:

- ai rapporti con soggetti inseriti nelle attività della Fondazione attraverso stage o tirocini formativi o alternanza scuola/lavoro, a seguito di protocolli, accordi o



convenzioni con Università, Accademie, Conservatori, Scuole di perfezionamento e formazione professionale, Istituti di ricerca o simili;

- per le prestazioni professionali - intendendo per tali quelle il cui esercizio è subordinato alla iscrizione in apposito Albo – inferiori ad € 20.000,00 (ventimila).

Art. 9 – Trattamento dati personali

Le notizie relative ai candidati ed ai professionisti sono trattate nel rispetto di quanto previsto dal vigente Codice in materia di protezione dei dati personali di cui al D.Lgs. 196 del 2003.

Art. 10 – Entrata in vigore

Il presente regolamento entra in vigore il giorno stesso della sua approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione.

Dello stesso e delle sue eventuali successive modifiche, verrà data pubblicazione permanente sul sito web della Fondazione www.madrenapoli.it.

