

REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE PROCEDURE DI RECLUTAMENTO DEL PERSONALE DELLA FONDAZIONE TEATRO METASTASIO DI PRATO

*Approvato dal Consiglio di Amministrazione il 19 dicembre 2023
In vigore dal 20 dicembre 2023*

INDICE

Art. 1 Finalità e riferimenti normativi	pag. 3
Art. 2 Ambito di applicazione ed esclusioni	pag. 3
Art. 3 Principi generali	pag. 3
Art. 4 Procedure selettive interne	pag. 5
Art. 5 Requisiti generali richiesti	pag. 5
Art. 6 Contenuto dell'avviso di selezione	pag. 6
Art. 7 Modalità delle selezioni	pag. 6
Art. 8 Proroga, riapertura termini, modifica, revoca avviso	pag. 8
Art. 9 Pubblicazione esiti delle selezioni	pag. 8
Art. 10 Assunzioni	pag. 8
Art. 11 Norme finali di rinvio	pag. 9
Art. 12 Entrata in vigore	pag. 9

Art. 1 - Finalità e riferimenti normativi

1.1. Il presente regolamento individua i principi, le regole, i criteri e le modalità procedurali cui la Fondazione Teatro Metastasio di Prato (in seguito "la Fondazione") si attiene nella ricerca, selezione ed assunzione del personale, riferendosi, per quanto compatibili alle disposizioni normative vigenti in materia ed in particolare, alle disposizioni di cui alla L. n. 190/2012, al D.Lgs. n. 33/2013, al Piano Triennale della Prevenzione della corruzione e della Trasparenza, ed al Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.

1.2. La Fondazione adotta il presente regolamento al fine di garantire trasparenza, pubblicità, imparzialità ed economicità.

Art. 2 - Ambito di applicazione ed esclusioni

2.1. Il presente regolamento si applica in caso di assunzione di personale con rapporto di lavoro subordinato, sia a tempo indeterminato che determinato, a tempo pieno ovvero a tempo parziale in relazione alle esigenze della Fondazione ed ai profili professionali richiesti, nel rispetto delle prescrizioni di legge e del contratto collettivo nazionale applicato.

2.2. Il regolamento non si applica:

- ad ogni altro rapporto di lavoro non subordinato previsto dall'ordinamento (es.: incarichi di natura professionale, rapporti di collaborazione coordinata e continuativa o comunque di lavoro autonomo ex art. 2222 c.c., ecc.), i cui principi, regole e modalità di conferimento sono descritti in apposito regolamento;
- ai tirocini e stage;
- alle somministrazioni di lavoro tramite agenzie di lavoro specializzate nell'attività di reclutamento;
- in casi di necessarie applicazioni di leggi e contratti collettivi per la copertura di posti mediante trasferimento da altra/o società/ente, ed in caso di assunzioni obbligatorie di cui alla L. n. 68/1999;
- per il personale appartenente all'area dirigenziale, attesa la natura necessariamente fiduciaria del rapporto che dovrà essere instaurato;
- per il personale artistico, tecnico, organizzativo e amministrativo scritturato, cioè legato alla Fondazione da contratto di scrittura ai sensi della contrattazione collettiva vigente, in quanto finalizzato alla realizzazione di un'opera teatrale unica frutto dell'ingegno;
- nelle parti in cui risulti incompatibile con quanto previsto dalla legislazione vigente e dal CCNL di categoria.

Art. 3 - Principi generali

3.1. La Fondazione ricorre a nuove assunzioni qualora le risorse presenti non risultino sufficienti o adeguate alle necessità della struttura organizzativa.

3.2. Nella selezione del personale la Fondazione si conforma ai principi, anche di derivazione europea, di trasparenza, pubblicità, imparzialità, tempestività, economicità ed ai principi di cui all'art. 35, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001, e garantisce pari opportunità a uomini e

donne nell'accesso all'impiego senza alcuna discriminazione di genere, appartenenza etnica, nazionalità, lingua, religione, opinioni politiche, orientamenti sessuali, condizioni personali e sociali.

In particolare la Fondazione si conforma ai seguenti principi:

- adeguata pubblicità e trasparenza delle selezioni: l'obbligo di pubblicità si intende assolto con il rispetto di quanto disposto in particolare dal D.Lgs. n. 33/2013 con la pubblicazione sul sito internet della Fondazione dell'avviso di selezione, ma potrà essere garantita ulteriore eventuale divulgazione attraverso idonei mezzi di diffusione delle notizie circa le occasioni di lavoro disponibili (es. siti web, giornali, ecc.). L'avviso di selezione contiene l'indicazione del o dei profili da acquisire, con particolare riferimento alle mansioni da svolgere ed alle competenze necessarie, nonché l'indicazione delle modalità di svolgimento, dei criteri di verifica dei requisiti attitudinali e professionali richiesti e dell'inquadramento contrattuale previsto. Gli esiti finali della selezione saranno pubblicati sul sito internet della Fondazione.
- meccanismi di selezione oggettivi, imparziali e trasparenti: il reclutamento del personale avviene mediante procedure comparative selettive al fine di accertare, secondo principi meritocratici, il possesso della professionalità, capacità e attitudine richieste per la posizione da ricoprire. L'organo amministrativo della Fondazione stabilisce il numero dei posti, la tipologia del rapporto di lavoro, l'inquadramento del personale e la scelta delle forme di selezione che sono le seguenti:
 - a) selezione pubblica;
 - b) mediante selezione riservata al personale interno dipendente a tempo indeterminato;
 - c) per chiamata degli iscritti alle apposite liste degli appartenenti alle categorie protette di cui alla L. n. 68/1999.
- svolgimento delle selezioni con modalità atte a garantire economicità e celerità di espletamento: di norma le selezioni vengono effettuate direttamente dalla Fondazione, la quale ha facoltà, nel rispetto dei principi dettati dal presente regolamento, di ricorrere ad idonei soggetti, pubblici o privati (es. aziende specializzate in selezioni di personale), per l'espletamento parziale (es. preselezioni) e/o totale delle procedure selettive qualora queste siano stimate gravose o difficoltose o comunque ne venga valutata l'opportunità.
- efficienza ed economicità: la Fondazione, nella selezione del personale, osserva detti criteri perseguendo parametri di costo del lavoro competitivi ed allineati con i valori di mercato per ciascuna figura professionale da selezionare.

3.3. Le commissioni di valutazione sono composte da esperti di provata competenza nelle materie di selezione, la cui scelta, a titolo esemplificativo, potrà ricadere fra funzionari delle pubbliche amministrazioni, docenti, ed estranei alle medesime P.A.. Non possono far parte delle commissioni di valutazione componenti dell'organo di direzione politica delle pubbliche amministrazioni che direttamente partecipano al capitale della Fondazione, che ricoprano cariche politiche e che siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali. Almeno un componente delle Commissioni, salvo motivata impossibilità, deve essere di sesso femminile.

3.4. Sono sempre garantiti pari opportunità a uomini e donne nell'accesso all'impiego senza alcuna discriminazione di genere, appartenenza etnica, nazionalità, lingua, religione, opinioni politiche, orientamenti sessuali, condizioni personali e sociali ed il rispetto della

normativa in materia di rischi per la salute e sicurezza sul luogo di lavoro.

Art. 4 - Procedure selettive interne

4.1. La Fondazione può deliberare di procedere alla copertura di posti mediante procedure selettive interne allo scopo di garantire la progressione di carriera al personale dipendente a tempo indeterminato.

4.2. Per l'accesso ai posti di cui al precedente comma è richiesto il servizio di almeno 3 anni con assunzione a tempo indeterminato nella categoria contrattuale immediatamente inferiore ed il titolo di studio specifico e/o particolari abilitazioni professionali qualora necessitino per la tipologia professionale dei posti messi a selezione. Diversamente, si potrà derogare dal possesso del titolo di studio eventualmente richiesto contrattualmente per il posto da ricoprire, purché i candidati siano in possesso di quello immediatamente inferiore.

4.3. Le procedure selettive, per quanto compatibili, saranno svolte con le stesse modalità di quelle pubbliche di cui al presente regolamento.

Art. 5 - Requisiti generali richiesti

5.1. Potranno accedere alle selezioni i soggetti che possiedono i seguenti requisiti:

- cittadinanza italiana o di uno dei paesi dell'Unione Europea, fatte salve le eccezioni indicate nel DPCM del 7 febbraio 1994 n. 174, oppure di altra nazionalità in possesso del permesso di soggiorno in corso di validità. In entrambe i casi, i candidati devono avere adeguata conoscenza della lingua italiana;
- inesistenza di condanne penali o di stato di interdizione o di provvedimenti di prevenzione o di altre misure che precludano la costituzione del rapporto di lavoro;
- godimento dei diritti civili e politici;
- età non inferiore a 18 anni. Per l'accesso a posti di alcune specifiche professionalità, la selezione potrà prevedere un limite di età in relazione alla natura del servizio o ad oggettive necessità della Fondazione;
- idoneità psico-fisica a ricoprire il posto, intesa come assenza di difetti che possono influire sul rendimento in servizio e/o come possesso di ulteriori requisiti fisici in relazione al profilo professionale da rivestire. La Fondazione, sottopone i vincitori a visita medica, nel rispetto della normativa vigente in materia;
- posizione regolare nei confronti degli obblighi di leva e degli obblighi di servizio militare per i candidati di sesso maschile nati prima del 31.12.1985;
- titoli di studio e/o eventuali altri titoli e/o ulteriori requisiti richiesti per l'accesso, saranno espressamente specificati nell'avviso di selezione. Infatti i requisiti specifici necessari per l'accesso alle selezioni saranno indicati dalla Fondazione di volta in volta nei singoli avvisi di selezione in relazione alle figure professionali occorrenti.

5.2. Tutti i requisiti prescritti devono essere posseduti alla data di scadenza del termine previsto per la presentazione della domanda di partecipazione alla selezione, fatti salvi quello di idoneità fisica che deve sussistere al momento del relativo accertamento e quelli relativi a titoli abilitativi (es. patenti, abilitazioni, ecc.) che dovranno essere posseduti all'atto della stipula del contratto individuale di lavoro.

Art. 6 - Contenuto dell'avviso pubblico di selezione

6.1. L'avviso di selezione è pubblicato sul sito internet della Fondazione e dovrà contenere:

- le modalità e il termine perentorio di presentazione delle domande. Questo, di norma, non potrà essere inferiore a 20 giorni dalla pubblicazione del relativo avviso sul sito internet della Fondazione, fatta salva la possibilità, per comprovate esigenze, motivi e/o urgenze, di ampliare o ridurre detto termine. La domanda dovrà essere presentata in carta semplice o con altre modalità di invio previste nei singoli avvisi. Nella domanda i concorrenti saranno tenuti dichiarare sotto la propria responsabilità, e/o presentare, quanto specificato nell'avviso di selezione. La domanda dovrà essere firmata dal concorrente, a pena di esclusione.
- il numero complessivo dei posti offerti, il profilo professionale e la tipologia di contratto da sottoscrivere e la categoria cui appartiene la posizione di lavoro con l'indicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato, ed eventuali riserve di legge a favore di determinate categorie;
- i requisiti soggettivi generali e specifici richiesti ai candidati (es: titolo di studio, esperienze professionali maturate, abilitazioni, patenti, ecc.);
- i criteri di valutazione adottati ed i relativi punteggi;
- i titoli che possano eventualmente dare luogo a precedenza (es. L. 68/1999) o a preferenza (es. art. 5 D.P.R. 487/94);
- le modalità di svolgimento della selezione con specifica indicazione della tipologia delle prove previste, ovvero degli elementi curriculari richiesti;
- le materie e gli ambiti che costituiranno oggetto delle prove previste;
- i motivi che determinano l'inammissibilità alla selezione;
- la precisazione che le assunzioni saranno effettuate solo nei confronti di soggetti ritenuti idonei al profilo richiesto, pertanto qualora nessuno dei concorrenti sia ritenuto idoneo, non si procederà ad alcuna assunzione;
- il riferimento alla garanzia sul rispetto delle pari opportunità fra donne e uomini per l'accesso al lavoro;
- l'informativa relativa al trattamento dei dati personali e informazioni sul procedimento, con l'indicazione che ai sensi del Regolamento UE 2016/679 in materia di protezione dei dati personali nonché, per la parte non abrogata dal predetto Regolamento UE, ai sensi del D.Lgs. 196/2003 (Codice privacy), i dati forniti dai candidati saranno raccolti presso la Fondazione per le finalità di gestione della selezione, per la pubblicazione della graduatoria e dell'eventuale assunzione in servizio, nel rispetto degli obblighi di sicurezza e riservatezza ivi previsti.
- l'indicazione della facoltà da parte della Fondazione di prorogare, modificare, o riaprire i termini o revocare la selezione e sue modalità di effettuazione.

Art. 7 - Modalità delle selezioni

7.1. Le selezioni sono finalizzate ad accertare le conoscenze, le esperienze, le capacità e le attitudini professionali del candidato ritenute necessarie a ricoprire il ruolo da assegnare ed in relazione a ciò, la tipologia ed il numero delle delle prove è individuata dalla Fondazione ed indicata negli avvisi di selezione.

7.2. Le selezioni, di norma, prevedono l'effettuazione di una prova orale che si svolge per

colloquio. Il medesimo, oltre alla verifica della conoscenza delle materie e quant'altro indicato nell'avviso di selezione, mira ad accertare l'attitudine dei candidati allo svolgimento dell'insieme di mansioni che competono in relazione al ruolo da rivestire. Il colloquio, infatti, potrà consistere in simulazioni, esercitazioni, soluzioni di problemi tesi a rilevare i comportamenti e le abilità messe in atto dai candidati e/o comunque quant'altro ritenuto rilevante ai fini della valutazione dei candidati. I colloqui potranno svolgersi in forma individuale e/o di gruppo. Le selezioni potranno consistere anche nell'effettuazione di prove scritte e/o pratiche a seconda della professionalità ricercata. Le prove scritte, di norma, consistono in test, anche psicoattitudinali, quiz a risposta multipla, a contenuto teorico-pratico consistenti in studi di fattibilità relativi a programmi e progetti o interventi e scelte organizzative, redazione di progetti ed elaborazioni grafiche, individuazione di iter procedurali o percorsi operativi, soluzioni di casi, simulazione di interventi, e/o altro, ovvero elaborazioni scritte di vario tipo. Qualora venga stabilito lo svolgimento di test psicoattitudinali, questo dovrà essere effettuato con modalità che tutelino la riservatezza dei candidati. Le prove pratiche, per loro caratteristica, saranno improntate a valutare le capacità professionali in un'ottica operativa e pertanto potranno consistere nella produzione di un lavoro, di interventi in specifiche condizioni e situazioni, nell'utilizzazione di specifiche strumentazioni e/o macchinari, e quant'altro inerente le mansioni da svolgere. Le selezioni potranno anche essere esperite per soli titoli e/o titoli e colloquio. In particolare i titoli ammessi a valutazione saranno specificatamente indicati nell'avviso di selezione. Tutte le prove si svolgono in lingua italiana. Possono tuttavia essere effettuati anche prove o colloqui in lingua straniera se la conoscenza della stessa costituisce un requisito per la posizione di lavoro da ricoprire. I criteri di valutazione e valorizzazione delle prove sono predeterminati a monte del loro svolgimento dalla Commissione esaminatrice.

7.3. L'organo amministrativo della Fondazione nel rispetto dei principi contenuti nel presente regolamento individua, per ogni selezione, la Commissione Esaminatrice.

7.4. La Commissione è composta da un minimo di 3 componenti e, all'occorrenza, potrà avvalersi dell'ausilio di esperti esterni alla Fondazione in ragione delle caratteristiche del posto da ricoprire, ovvero, per prove inerenti specifiche materie e/o in lingua straniera. Nel caso di sopravvenuti impedimenti da parte di uno o più componenti la Commissione e/o comunque qualora l'assenza si protragga per un periodo incompatibile con le esigenze previste per la conclusione delle selezioni, questi potranno essere sostituiti al fine di portare a termine nei tempi previsti le selezioni. La Commissione potrà essere coadiuvata da un Segretario/a verbalizzante, ovvero da altro personale della Fondazione con funzioni di vigilanza in presenza di un elevato numero di partecipanti. Di norma non sono previsti compensi sia per i commissari che per coloro che coadiuvano la Commissione stessa nei lavori della selezione, salvo i casi per i quali la Fondazione, ne valuterà l'opportunità.

7.5. Della Commissione fa sempre parte il Direttore Generale della Società o suo delegato e, nel caso in cui non sia presente in organico detta la figura, fa sempre parte della commissione il Presidente del Consiglio di Amministrazione o un suo delegato.

7.6. La Commissione opera con la presenza di tutti i componenti, provvede ad effettuare i propri lavori ed a redigere la documentazione di tutte le fasi della selezione nel rispetto dei principi stabiliti dal presente regolamento.

7.7. I Commissari e gli eventuali Segretari, presa visione dell'elenco dei partecipanti, sottoscrivono una dichiarazione di non sussistenza di situazioni di incompatibilità così come previste dall'art. 51 e 52 c.p.c., o comunque di non trovarsi in una situazione di conflitto di interessi con alcun candidato/a. In caso di sussistenza di tali condizioni, l'organo

amministrativo della Fondazione provvede alla sostituzione di coloro che vi ricadono.

7.8. I requisiti necessari per l'accesso alle selezioni e le specifiche modalità di svolgimento dell'iter selettivo saranno definiti di volta in volta per ogni selezione dalla Fondazione.

7.9. I tempi e modalità di presentazione delle domande, di effettuazione delle prove di selezione, dell'oggetto delle prove e dei criteri di valutazione, sono indicati nell'avviso di selezione.

7.10. L'esito delle eventuali prove scritte verrà reso noto nei modi stabiliti dai singoli avvisi.

7.11. La Commissione esaminatrice redige la graduatoria finale, che verrà trasmessa all'organo amministrativo per la sua approvazione.

Art. 8 - Proroga, riapertura dei termini, modifica e revoca dell'avviso

8.1. È facoltà della Fondazione prorogare o riaprire il termine fissato nell'avviso per la presentazione delle domande di partecipazione nel caso in cui il numero delle richieste pervenutesi ritenuto insufficiente ovvero si presentino motivate esigenze. Tale circostanza dovrà essere resa nota con le stesse modalità adottate per l'avviso. Restano valide le domande presentate in precedenza, salvo diversa indicazione dell'avviso di proroga o riapertura.

8.2. È altresì facoltà della Fondazione, sempre a fronte di motivate esigenze, di modificare l'avviso di selezione. Anche in questo caso la modifica sarà resa nota con le stesse modalità adottate per l'avviso.

8.3. In qualsiasi fase del procedimento selettivo la Fondazione può revocare l'avviso di selezione e quindi non procedere ad alcuna assunzione laddove si presenti un mutamento della situazione di fatto o di diritto non prevedibile al momento della pubblicazione dell'avviso, o a fronte di una diversa valutazione degli obiettivi o dell'interesse della Fondazione. La revoca sarà resa nota con le stesse modalità adottate per l'avviso.

8.4. In caso di proroga, riapertura, modifica o revoca del procedimento selettivo i partecipanti alla selezione non potranno rivendicare alcun diritto al risarcimento o indennizzo in danno della Fondazione.

Art. 9 - Pubblicazione degli esiti della selezioni

9.1. La graduatoria della selezione viene pubblicata nel sito web della Fondazione. La graduatoria medesima e tutta la documentazione attinente la selezione, sono resi pubblici nei modi e nei limiti di quanto prescritto dalle vigenti leggi in materia.

Art. 10 - Assunzioni

10.1. Le assunzioni potranno essere effettuate con riguardo e nei limiti dei candidati ritenuti idonei al posto secondo l'ordine della graduatoria. Nel caso in cui nessun candidato venga ritenuto idoneo non si procederà ad alcuna assunzione.

10.2. Non si procederà all'assunzione anche in caso di sopravvenute disposizioni imperative di legge e/o comunque in altri casi di impossibilità sopravvenuta, debitamente motivati, senza che i vincitori e/o comunque i soggetti idonei alla selezione possano rivendicare alcun diritto al risarcimento e/o indennizzo in danno della Fondazione.

10.3. I candidati dichiarati idonei, vincitori della selezione, saranno assunti dopo l'accertamento della loro idoneità fisica alle mansioni da svolgere prevista dalle vigenti

norme.

10.4. La mancata presentazione della documentazione richiesta, l'assenza alla convocazione per gli accertamenti sanitari e visita medica nei tempi e nei modi previsti verrà considerata quale rinuncia all'assunzione e comporterà la decadenza dalla graduatoria.

10.5. L'accertata insussistenza dei requisiti richiesti, l'inidoneità fisica allo svolgimento delle mansioni proprie della posizione da ricoprire, la mancata sottoscrizione del contratto individuale di lavoro nei tempi e nei modi previsti e/o la mancanza di disponibilità ad iniziare l'attività lavorativa nei tempi richiesti, così come l'espressa rinuncia all'assunzione, comportano parimenti la decadenza dalla graduatoria.

10.6. In caso di future e successive assunzioni per il medesimo profilo professionale, se espressamente previsto nell'avviso di selezione, la Fondazione potrà attingere dalla graduatoria dei candidati dichiarati idonei, ma non vincitori, nei modi ed entro i termini previsti dal medesimo avviso.

10.7. All'instaurazione del rapporto di lavoro la Fondazione fornirà le informazioni necessarie sui rischi presenti nel luogo di lavoro adempiendo alla formazione prevista dal D.Lgs. n. 81/2008 in materia di rischi per la salute e sicurezza sul lavoro, nonché le copie del Codice etico e di comportamento.

Art. 11 - Norme finali di rinvio

11.1. Per quanto non disciplinato dal presente Regolamento valgono le disposizioni dello Statuto della Fondazione, del Codice Civile e delle leggi in materia.

Art. 12 - Entrata in vigore

12.1. Il regolamento entra in vigore il giorno successivo alla sua approvazione da parte dell'organo amministrativo della Fondazione e verrà pubblicato sul sito web della Fondazione o con l'indicazione della sua decorrenza entro i 7 giorni successivi.

12.2. Tutte le volte che interverranno modifiche e/o integrazioni al presente regolamento, questo verrà ripubblicato sul sito web della Fondazione nella versione aggiornata con l'indicazione della sua decorrenza.

12.3. Il presente regolamento, è stato approvato dall'organo amministrativo della Fondazione Teatro Metastasio di Prato in data 19.12.2023.