



REGOLAMENTO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE EX ART. 22, COMMA 2, D. LGS. N. 367/1996

CAPO I

Disposizioni generali

Art. 1 – FINALITA’

1. La Fondazione Teatro Regio di Torino (di seguito, Fondazione) adotta il presente Regolamento al fine di stabilire con proprio provvedimento i criteri e le 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’art. 35, comma 3, del D lgs. n. 165/2001, tenuto conto delle peculiari caratteristiche strutturali ed organizzative della Fondazione, ferma restando la compatibilità di bilancio e le disposizioni ex. D.L. 59/2019 convertito in L. 81/2019.

Art. 2 – AMBITO DI APPLICAZIONE ED ESCLUSIONI

1. Il presente Regolamento si applica al personale da assumere alle dipendenze della Fondazione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (di seguito, in breve, Personale), previo esperimento di apposita procedura selettiva pubblica.

Art. 3 – PRINCIPI GENERALI

1. Il reclutamento del Personale avviene attraverso procedure selettive pubbliche, al fine di accertare il possesso della professionalità, delle capacità e delle attitudini richieste per la posizione lavorativa da ricoprire.

2. La Fondazione, nello svolgimento delle procedure di reclutamento del Personale, garantisce il rispetto dei seguenti principi:

- a) adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità e assicurino economicità e celerità di espletamento, ricorrendo, ove opportuno, all’ausilio di sistemi automatizzati, diretti anche a realizzare forme di preselezione;
- 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) decentramento delle procedure di reclutamento;
- e) composizione delle commissioni esclusivamente con esperti di provata competenza nelle materie di concorso, scelti tra il personale della Fondazione, docenti ed esperti esterni, con esclusione dei componenti del Consiglio d’Indirizzo e dell’Assemblea dei Soci della Fondazione, dei soggetti che ricoprono cariche politiche e dei rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali.

CAPO II

Procedura per il reclutamento del Personale

Art. 4 – MODALITA’ DI SELEZIONE

1. Per il reclutamento del Personale, la Fondazione procede mediante selezione ad evidenza pubblica volta ad accertare l’idoneità culturale e professionale dei candidati, con riferimento alle attività che i medesimi sono chiamati a svolgere.



2. Le procedure selettive si articolano secondo le seguenti modalità di svolgimento:

- a) valutazione del possesso dei titoli e delle esperienze specificati nel bando di selezione;
- b) colloquio a contenuto tecnico professionale;
- c) prova pratico-operativa a contenuto tecnico-professionale.

Le modalità di svolgimento, il numero e la tipologia delle prove sono disciplinate dal bando di selezione e stabilite dalla Fondazione coerentemente con il profilo ricercato.

3. La procedura di selezione ha inizio con la pubblicazione sul sito web della Fondazione di un bando di selezione, per almeno 15 (quindici) giorni. E' fatta salva la facoltà di ricorrere anche ad altre modalità di pubblicità, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, la pubblicazione sul sito web di enti istituzionali ovvero su quotidiani locali e/o nazionali.

4. Il bando di selezione deve indicare il profilo professionale oggetto della selezione, il numero dei posti disponibili, la sede di lavoro, i requisiti richiesti ai candidati, la categoria professionale di inquadramento, una sintetica descrizione delle principali mansioni connesse alla posizione lavorativa da ricoprire, termini e modalità di presentazione delle domande, la tipologia e le modalità di svolgimento delle prove selettive e delle eventuali prove di preselezione, le materie ed il programma oggetto delle prove, i criteri di valutazione delle candidature ed eventuale assunzione, l'informativa sul trattamento dei dati personali.

5. La Fondazione effettua la procedura di selezione avvalendosi di apposita Commissione esaminatrice (di seguito la "Commissione"), nominata dal Sovrintendente e composta da almeno 3 membri e comunque sempre in numero dispari, di cui un Presidente e almeno due Commissari, individuati ai sensi del presente Regolamento.

6. La nomina della Commissione sarà 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.

7. La Commissione sarà composta, nel rispetto delle pari opportunità, esclusivamente da esperti di provata competenza nelle materie della procedura selettiva avviata, scelti tra il personale della Fondazione, docenti ed esperti esterni, con esclusione dei componenti del Consiglio d'Indirizzo e dell'Assemblea dei Soci della Fondazione, dei soggetti che ricoprono cariche politiche e dei rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali.

8. La Commissione provvede, nel rispetto dei principi di cui all'articolo 3 del presente Regolamento, all'esame delle candidature, all'espletamento delle prove, al giudizio delle prove ed alla redazione della graduatoria dei candidati.

9. Le valutazioni della Commissione devono essere motivate e risultare da apposito verbale.

10. La Commissione opera con la presenza di tutti i suoi membri e può avvalersi di un segretario, da nominarsi tra i dipendenti della Fondazione.

11. Il vincitore sarà individuato nel candidato che avrà conseguito il punteggio complessivamente più elevato.

12. Il bando di selezione potrà prevedere un'eventuale fase preselettiva, in relazione al numero delle candidature pervenute. Nel caso di superamento della fase preselettiva, i candidati sono ammessi alla successiva fase selettiva.

13. La Commissione procede, in base alle votazioni attribuite a ciascun partecipante a seguito della selezione, alla formazione di una graduatoria provvisoria, in ordine di merito, tra i concorrenti che abbiano conseguito una votazione non inferiore a quella minima stabilita eventualmente dal bando, che dovrà essere sottoposta all'approvazione del Consiglio di Indirizzo.

14. Il Consiglio di Indirizzo approva la graduatoria e autorizza il Sovrintendente a definire la data di assunzione del/dei vincitore/i.

15. La graduatoria non può avere validità superiore a 2 anni (24 mesi) a partire dalla data di approvazione della medesima da parte del Consiglio di Indirizzo e può essere utilizzata, ove espressamente previsto nel



relativo bando, per l'eventuale copertura di pari posizioni professionali che si venissero successivamente a rendere vacanti e disponibili, anche in relazione a rapporti di lavoro subordinato a tempo determinato.

16. La Fondazione comunica al vincitore della selezione, mediante lettera raccomandata con avviso di ricevimento o mediante pec, l'invito ad assumere servizio entro un termine prestabilito.

17. Il vincitore della selezione sottoscrive, entro tale data, il contratto individuale di lavoro con relativa consegna di una copia all'interessato.

18. Il vincitore della selezione che, senza giustificato motivo, non assuma servizio entro il termine assegnatogli, è dichiarato d'ufficio rinunciatario. Tuttavia possono essere prese in considerazione richieste di proroga da parte dell'interessato, qualora siano determinate da causa comprovata di forza maggiore o da circostanze di carattere eccezionale, da valutarsi discrezionalmente dalla Fondazione, la quale, ove le esigenze del servizio lo permettano, fissa il termine definitivo, decorso inutilmente il quale fa luogo alla dichiarazione di rinuncia.

19. Per il reclutamento del Personale, la Fondazione può ricorrere all'ausilio di sistemi automatizzati, anche al fine di realizzare la preselezione di cui al presente Regolamento.

Art. 5 – REQUISITI GENERALI PER LA COSTITUZIONE DEI RAPPORTI DEI LAVORO

1. Possono accedere alle procedure selettive i soggetti che possiedono i seguenti requisiti:

- essere cittadini italiani o di uno degli Stati membri dell'Unione Europea o cittadini extraeuropei/extracomunitari in possesso di regolare permesso di soggiorno/ regolarmente soggiornanti sul territorio nazionale ai sensi delle vigenti norme in materia e con adeguata conoscenza della lingua italiana;
- età non inferiore ai diciotto anni alla data di scadenza del bando;
- idoneità psicofisica alla mansione da svolgere, con facoltà della Fondazione di esperire appositi accertamenti tramite visita medica, in base alla normativa vigente;
- godimento dei diritti civili e politici;
- non aver subito condanne penali e non avere procedimenti penali pendenti che abbiano comportato o che comportino quale sanzione accessoria l'incapacità di contrarre con la Pubblica Amministrazione;
- non essere stato destituito o dispensato dall'impiego presso una Pubblica Amministrazione;
- non ricoprire e altresì non aver ricoperto negli ultimi tre anni cariche o incarichi presso Pubbliche amministrazioni che abbiano comportato l'esercizio di poteri autoritativi o negoziali nei confronti della Fondazione Teatro Regio;

2. Il bando di selezione può prevedere ulteriori requisiti di ordine professionale, in aggiunta a quelli sopra indicati, in relazione alle mansioni da svolgere.

3. Il bando di selezione può altresì prescrivere titoli di preferenza per l'accesso, in applicazione delle norme del C.C.N.L. applicabile alla Fondazione, degli accordi aziendali e della normativa nazionale in materia.

Art. 6 – REVOCA E/O MODIFICA DEGLI AVVISI DI SELEZIONE

1. E' facoltà della Fondazione di procedere in ogni tempo alla revoca o modifica del bando di selezione.

2. La Fondazione può procedere alla riapertura del termine fissato nel bando di selezione per la presentazione delle domande allorché alla data di scadenza sia ritenuto insufficiente il numero delle domande presentate e/o per altre motivate esigenze.

3. L'atto di revoca/modifica del bando di selezione o di riapertura dei termini verrà pubblicato con le stesse modalità adottate per il bando di selezione. Per i nuovi candidati i requisiti di accesso devono essere posseduti entro la data di 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.

Art. 7 – AZIENDE SPECIALIZZATE NELLA SELEZIONE DI PERSONALE

1. il Sovrintendente della Fondazione può affidare le procedure di selezione anche ad agenzie di lavoro esterne specializzate nell'attività di reclutamento di personale.



2. L'attività dell'agenzia deve comunque rispettare i principi di cui al presente Regolamento.
3. La Fondazione si riserva la facoltà di indicare all'agenzia, quale esperto, uno o più componenti della Commissione per la valutazione dei requisiti di competenza professionale dei candidati.

Art. 8 – DECORRENZA E PUBBLICITÀ

Del presente Regolamento, approvato dal Consiglio d'Indirizzo della Fondazione in data 31 marzo 2020, con valore a decorre da tale approvazione e dalle eventuali successive modifiche, viene data pubblicazione permanente sul sito web della Fondazione.