FONDAZIONE
TEATRO
DONIZETTI

Regolamento per le procedure di selezione e di assunzione del personale della Fondazione Teatro Donizetti di Bergamo

Approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 24-02-2017

Relazione

Le recenti norme che impongono anche alle Istituzioni private in controllo pubblico modalità operative parificate a quelle degli enti pubblici, hanno reso improrogabile quanto indicato all'art. 18 della legge 133 del 2008 che impone alle società a partecipazione pubblica totale o di controllo l'obbligo di adottare, con propri provvedimenti, criteri e modalità per il reclutamento del personale e per il conferimento degli incarichi nel rispetto dei principi, anche di derivazione comunitaria, di trasparenza, pubblicità e imparzialità.

La Fondazione Teatro Donizetti rientra nella tipologia di società soggetta a controllo pubblico ed ha già cominciato il cammino di adeguamento dell'Amministrazione a queste procedure:

1. OGGETTO

In attuazione della legge 133/2008 art. 18 comma 2 e in applicazione di quanto previsto nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione – PTPC 2017/2020, la Fondazione Teatro Donizetti, di seguito Fondazione, adotta il presente Regolamento per il reclutamento del personale da inserire nella propria struttura organizzativa, con rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato.

2. RIFERIMENTI NORMATIVI

Per le assunzioni del personale dipendente la Fondazione si attiene alle norme di legge, alle disposizioni del CCNL Teatri stabili pubblici e Teatri gestiti dall'ETI – impiegati ed operai (personale non artistico), del CCNL per attori, tecnici, ballerini, professori d'orchestra e coristi scritturati dai teatri stabili e dalle compagnie professionali teatrali di prosa, commedia musicale, rivista ed operetta (personale artistico) nonché del CCNL Enti Locali per i pubblici dipendenti del Comune di Bergamo o di altri enti locali a comando presso la Fondazione Donizetti ai sensi dell'art. 56 DPR 3/1957.

3. PRINCIPI GENERALI

Le procedure di reclutamento del personale da assumere a tempo indeterminato ovvero determinato, anche ad orario ridotto o con prestazione intermittente, si conformano ai seguenti principi:

a) adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità della stessa e l'adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;

b) il rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori ed, in generale, il rispetto del principio di non discriminazione;

c) l'economicità e la celerità della selezione, anche mediante l'esperimento di prove preselettive con l'ausilio di sistemi automatizzati;
d) la composizione delle commissioni giudicatrici esclusivamente con esperti di comprovata e documentata esperienza e competenza nelle materie oggetto della selezione. In nessun caso possono essere componenti delle commissioni i membri degli organi della Fondazione ai sensi degli artt. 11, 13 e 14 del vigente Statuto o coloro che ricoprono cariche politiche negli enti pubblici fondatori, ovvero coloro che svolgono presso la Fondazione ovvero presso gli enti pubblici fondatori funzioni di rappresentanza sindacale, nonché chiunque si trovi nelle condizioni di cui agli artt. 51 e 52 c.p.c, e comunque nel rispetto degli artt. 35 e 35 bis del D. lgs. 165/01.

4. MODALITÀ DI ACQUISIZIONE DELLE RISORSE

Assunzioni con procedure selettive

La Fondazione provvede alla selezione del personale da inquadrare nei propri ruoli con mansioni, funzioni, livelli e responsabilità previsti nel CCNL per gli impiegati e operai dipendenti dai Teatri Stabili pubblici.
Le procedure selettive di cui ai successivi punti sono finalizzate ad accertare il possesso dei requisiti, della professionalità, delle capacità e delle attitudini richieste per la posizione lavorativa da ricoprire.
Prima di avviare la ricerca di personale esterno, la Fondazione può verificare se esiste la competenza da acquisire tra il personale interno attraverso selezione interna.

Assunzioni senza procedure selettive

La Fondazione può procedere all'assunzione di personale senza adottare procedure selettive nei casi previsti dalla legislazione vigente, per la costituzione di un rapporto di lavoro temporaneo (per sostituzioni di maternità/paternità, organizzazione di particolari eventi, esigenze stagionali e simili), nei casi di assunzione di figure professionali da impegnarsi nell'attività di produzione artistica ai sensi del CCNL per attori, tecnici, ballerini, professori d'orchestra e coristi scritturati dai Teatri Stabili e nel caso in cui ricorrano diritti di precedenza previsti dalla contrattazione collettiva di riferimento.
La Fondazione, per esigenze di celerità ed economicità delle proprie attività, potrà altresì affidare di volta in volta l'espletamento delle procedure di selezione del personale ad Agenzie per il Lavoro (ovvero Agenzie di Somministrazione di Lavoro), queste ultime selezionate a mezzo procedura ad evidenza pubblica.

Personale artistico e dirigenti

Il Consiglio di Amministrazione può nominare uno o più Direttori Artistici ed un Direttore, con le modalità previste dall'articolo 14 dello Statuto e previa verifica del possesso di comprovate e pertinenti competenze ed esperienze.
Al provvedimento di conferimento dell'incarico accede un contratto individuale con cui è definito il corrispondente trattamento economico.
Il Direttore dirige e coordina i dirigenti, se previsti, cui spetta la gestione di specifici rami di attività. Nei limiti della dotazione organica approvata, l'assunzione di personale con qualifica dirigenziale ha luogo nel rispetto delle forme e delle procedure di cui al presente Regolamento.

Gli incarichi dirigenziali non possono essere conferiti per un periodo inferiore a tre anni salvo i Direttori Artistici che possono essere nominati anche per un solo anno.
La durata dell'incarico può essere inferiore a tre anni se coincide con il conseguimento del limite di età per il collocamento a riposo dell'interessato.
Gli incarichi sono rinnovabili.
AI provvedimento di conferimento dell'incarico dirigenziale accede un contratto individuale con cui è definito il corrispondente trattamento economico.
Entro trenta giorni dall'assunzione, sarà pubblicato sul sito telematico istituzionale della Fondazione il nominativo del candidato a cui è stato conferito l'incarico dirigenziale, l'oggetto dell'incarico, il compenso pattuito e il curriculum vitae del dirigente.
La pubblicazione dei suddetti dati cesserà decorsi tre anni dal momento dell'estinzione del rapporto.
La Fondazione potrà altresì procedere all'assunzione a termine, per chiamata diretta, delle figure artistiche di notevole e indiscusso valore professionale, allorché si debba procedere alla copertura di ruoli di primaria importanza indispensabili per l'attività produttiva.

5. REQUISITI GENERALI PER L'ACCESSO

Alla scadenza del termine stabilito dagli avvisi pubblici per la presentazione delle domande di ammissione alle selezioni, il candidato deve essere in possesso contestualmente di tutti i seguenti requisiti:
a) età non inferiore ai 18 anni;
b) cittadinanza italiana o di uno dei Paesi dell'Unione europea nonché cittadinanza di Paese extra Unione con regolare permesso di soggiorno;
c) godimento dei diritti civili e politici;
d) assenza di condanne penali o di stato di interdizione o di provvedimenti di prevenzione o di altre misure inflitte a seguito di infrazioni a obblighi derivanti da rapporti di lavoro e comunque incidenti sulla professionalità in relazione al profilo da ricoprire o di altra sanzione che comporta il divieto di contrarre con la pubblica amministrazione;
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. Qualora nell'avviso pubblico sia richiesto un titolo di studio specifico, e salvo che esso non individui un preciso criterio di equipollenza, il titolo richiesto non può essere sostituito da altro titolo ancorché superiore.
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. 190/12.
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.

FONDAZIONE
TEATRO
DONIZETTI

6. COMMISSIONI GIUDICATRICI

La Commissione Giudicatrice viene nominata dal Consiglio di Amministrazione della Fondazione dopo la scadenza dei termini di presentazione delle domande.

La Commissione Giudicatrice è composta da 3 componenti, di cui almeno un esperto, anche esterno, nel campo tecnico del profilo ricercato.

7. MODALITÀ DI SVOLGIMENTO DELLE SELEZIONI ED EVENTUALI PRESELEZIONI

Nel caso in cui in relazione ad una procedura selettiva pervengano oltre 10 domande, al fine di garantire l'imparzialità, la tempestività, l'economicità e la celerità di espletamento, la Fondazione si riserva la facoltà di esperire una prova preselettiva 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, anche eventualmente per il tramite di un soggetto terzo individuato con procedura ad evidenza pubblica.

La prova preselettiva può essere effettuata con modalità che consentano un oggettivo e celere giudizio attraverso l'ausilio di sistemi automatizzati.

La selezione prevede tre momenti di valutazione:

1) la prima parte della selezione è volta all'accertamento della professionalità richiesta, mediante valutazione dei requisiti preliminari, ossia l'esame dei curricula;

2) la seconda fase consiste nella convocazione di più candidati contemporaneamente per la partecipazione ad una valutazione mediante la somministrazione di eventuali prove di carattere tecnico e trasversale che dovranno essere proporzionate al profilo richiesto. 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 sono chiamati a svolgere; le prove potranno altresì svolgersi in via telematica.

3) la terza fase consiste in un colloquio individuale con la commissione di valutazione e con l'unità organizzativa interessata. Tale percorso dovrà essere definito prima della pubblicazione dell'avviso.

8. AVVISO DI SELEZIONE

L'avviso di selezione dovrà contenere i seguenti elementi:

a) il profilo professionale ricercato e il relativo inquadramento contrattuale, nonché il numero dei posti da ricoprire ed il numero dei posti riservati a particolari categorie di cittadini e al personale in servizio presso la Fondazione, in base alle diverse disposizioni normative;

b) la durata, determinata o indeterminata, del contratto e l'impegno orario richiesto;

c) i requisiti soggettivi generali e particolari richiesti per l'ammissione nonché eventuali altri titoli di servizio, di studio e professionali utili per la valutazione;

d) le modalità e il termine ultimo per la presentazione delle domande di partecipazione alla selezione;

e) le modalità e i tempi di convocazione dei candidati ammessi alle prove;

f) le prove selettive, siano esse scritte, orali, artistiche o tecnico pratiche;

g) le materie ed il programma oggetto delle singole prove;
h) la votazione richiesta per l'ammissione alle prove a colloquio;
i) i titoli valutabili e il punteggio massimo agli stessi attribuibili singolarmente e per categorie di titoli nonché i titoli che danno luogo a precedenze o preferenze a parità di punteggio e i termini e le modalità per la loro presentazione;
j) le garanzie per le pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro;
k) il trattamento economico lordo annuo iniziale;
l) la richiesta che il candidato, nella presentazione della domanda, dia l'autorizzazione all'utilizzo dei dati personali, ai soli fini della selezione.
m) la documentazione che dovrà essere eventualmente esibita prima dello svolgimento delle prove.
Le domande di partecipazione dovranno pervenire a mezzo raccomandata A/R ovvero a mezzo Posta Elettronica Certificata, come meglio specificato nell'avviso di selezione.
All'avviso di selezione è, preferibilmente, allegato uno schema di domanda riportante tutte le indicazioni che i candidati sono tenuti a fornire.
L'eventuale ricorso alla preselezione, nell'ipotesi del superamento di un certo numero predeterminato di domande, sarà comunicato successivamente allo scadere del termine di presentazione delle domande.

9. PUBBLICITÀ DEGLI AVVISI E RIAPERTURA DEI TERMINI

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 sul sito istituzionale telematico della Fondazione e, se ritenuto utile alle esigenze della Fondazione, con ulteriori forme di divulgazione e di pubblicità.
La pubblicazione degli avvisi di selezione sul sito istituzionale non potrà essere inferiore a 20 giorni, naturali o consecutivi. In casi eccezionali e di urgenza, debitamente motivati, il citato termine potrà essere ridotto a 10 giorni, naturali e consecutivi.
La Fondazione Donizetti con propria delibera può rettificare o modificare il bando o prorogare o riaprire i termini della selezione, per motivi di pubblico interesse. Il provvedimento di proroga o riapertura dei termini deve essere reso pubblico con le stesse modalità previste per il bando. In tali ipotesi restano valide le domande già presentate.
In presenza di particolari esigenze della Fondazione, debitamente motivate, il bando di selezione potrà essere insindacabilmente revocato o annullato.

10. ACCERTAMENTO REQUISITI

L'assunzione in servizio è disposta, previo accertamento del possesso dei requisiti dichiarati nella domanda, con contratto individuale di lavoro subordinato a tempo pieno o parziale secondo le forme contrattuali di impiego previste dall'ordinamento e nel rispetto del vigente CCNL nonché dopo verifica dell'assenza di eventuali cause di incompatibilità o conflitti di interesse in base al D.lgs. 39/2013 e al D.lgs. 165/2001, per quanto applicabile. Il mancato possesso dei requisiti prescritti nell'avviso di selezione al momento della costituzione del rapporto individuale di lavoro, costituisce motivo giustificato per la mancata sottoscrizione del contratto da parte della Fondazione.

Il contratto a tempo determinato indica la durata temporale e non può essere prorogato oltre i termini previsti dalla legge.

11. 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.

Le assunzioni sono deliberate del Consiglio di Amministrazione che dispone, anche delegandovi gli uffici, in ordine alla procedura selettiva che può avvenire per titoli, con prove scritte e/o pratiche e/o esami orali.

Le graduatorie e gli elenchi stilati dalle Commissioni esaminatrici all'esito dei concorsi per le assunzioni a tempo indeterminato e delle selezioni degli idonei per le assunzioni a tempo determinato sono approvate una volta accertata la regolarità degli atti.

12. VALIDITÀ DELLE GRADUATORIE

Le graduatorie stilate all'esito del concorso ovvero della selezione non costituiscono un impegno all'assunzione da parte della Fondazione.

Le graduatorie e gli elenchi redatti all'esito delle selezioni degli idonei per le assunzioni a termine sono tenute valide per una stagione, sia per l'area artistica che per quelli dell'area tecnica e amministrativa, nei limiti consentiti dalla normativa vigente.

13. ASSUNZIONE

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

14. TIROCINI E STAGE

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.

15. TRATTAMENTO DATI PERSONALI

Le notizie relative ai candidati sono trattate nel rispetto di quanto previsto dal vigente Codice in materia di protezione dei dati personali di cui al D.lgs. 196/03.

16. ENTRATA IN VIGORE. NORME TRANSITORIE E FINALI

Il presente Regolamento entra in vigore il giorno stesso della sua approvazione da parte del CdA e sarà opportunamente pubblicizzato internamente ed esternamente anche mediante pubblicazione nel sito istituzionale della Fondazione nella sezione "Amministrazione Trasparente".

Con l'entrata in vigore del presente Regolamento sono abrogate tutte le disposizioni con esso incompatibili.