

# REGOLAMENTO SUL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE

## Sommario

<b>ART. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE .....</b>	<b>2</b>
<b>ART. 2 - PRINCIPI GENERALI .....</b>	<b>2</b>
<b>ART. 3 - REQUISITI GENERALI DI PARTECIPAZIONE.....</b>	<b>2</b>
<b>ART. 4 - AVVISO DI SELEZIONE.....</b>	<b>3</b>
<b>ART. 5 - PUBBLICITÀ DEGLI AVVISI.....</b>	<b>3</b>
<b>ART. 6 - AFFIDAMENTO ALL'ESTERNO DELL'ESPLETAMENTO DELLE PROCEDURE .....</b>	<b>3</b>
<b>ART. 7 – COMMISSIONI.....</b>	<b>4</b>
<b>ART. 8 - GRADUATORIE .....</b>	<b>5</b>
<b>ART. 9 - APPROVAZIONE DEGLI ESITI DELLE SELEZIONI .....</b>	<b>5</b>
<b>ART. 10 – PRESELEZIONI E SELEZIONI .....</b>	<b>5</b>
<b>ART. 11 - ASSUNZIONE DEI DIRIGENTI.....</b>	<b>6</b>
<b>ART. 12 - ASSUNZIONE A TERMINE PER ESIGENZE STAGIONALI DI PERSONALE ARTISTICO, AMMINISTRATIVO E TECNICO NEL RISPETTO DEL DIRITTO DI PRECEDENZA .....</b>	<b>6</b>
<b>ART. 13 - CATEGORIE PROTETTE. ....</b>	<b>6</b>
<b>ART. 14 - DIRITTO DI PRIORITÀ IN CASO DI PARITA' IN GRADUATORIA.....</b>	<b>6</b>
<b>ART. 15 - SOMMINISTRAZIONE DI MANODOPERA E ALTRE FORME DI IMPIEGO.....</b>	<b>7</b>
<b>ART. 16 - ESCLUSIONI.....</b>	<b>7</b>

### ART. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente regolamento ha ad oggetto le procedure di reclutamento del personale da assumere alle dipendenze della Fondazione Lirico Sinfonica Petruzzelli e Teatri di Bari e non modifica quanto previsto dalla legge e dalla contrattazione collettiva in materia alle quali, pertanto, si rinvia. Esso si applica a qualsiasi tipo di assunzione e qualunque sia l'area contrattuale di inquadramento del personale da assumere.

### ART. 2 - PRINCIPI GENERALI

Il regolamento è emanato in ossequio alle previsioni di cui all'art. 22 comma 2 del D.lgs. 29/06/1996 n. 367 come modificato dal D.L. 28 giugno 2019, n. 59, laddove si dà disposizione alle Fondazioni lirico sinfoniche di stabilire criteri e modalità per il reclutamento del personale nel rispetto dei principi, anche di derivazione europea, di trasparenza, pubblicità ed imparzialità e dei principi di cui all'articolo 35, comma 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Pertanto, le procedure di reclutamento in particolare si conformano ai seguenti principi: a) adeguata pubblicità e modalità di svolgimento delle procedure che garantiscano l'imparzialità ed assicurino economicità e celerità di espletamento, ricorrendo, ove è 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; d) decentramento delle procedure di reclutamento; e) composizione delle commissioni concorsuali solo con esperti di provata competenza nelle materie oggetto del concorso, scelti tra dirigenti e funzionari della Fondazione, docenti ed estranei alla medesima, che non siano componenti dell'organo di Amministrazione e che non ricoprano cariche politiche.

I principi di pubblicità, trasparenza, imparzialità, rispetto delle pari opportunità tra lavoratori e lavoratrici, vengono intesi, nell'ambito del presente regolamento, come segue:

Pubblicità: possibilità, per chi intende candidarsi all'assunzione, di aver notizia delle occasioni di lavoro disponibili mediante strumenti che ne garantiscano la divulgazione e l'effettiva conoscibilità.

Trasparenza: possibilità, per chi intende candidarsi all'assunzione, di conoscere le modalità di partecipazione, i criteri di valutazione, l'iter di reclutamento e selezione, la documentazione relativa alla propria posizione procedurale ed all'esito finale.

Imparzialità: utilizzo, erga omnes, da parte del soggetto incaricato della valutazione, di criteri di reclutamento e selezione rigorosamente predefiniti, formalizzati ed oggettivi.

Il presente regolamento articola e rende concretamente operativi tali principi, assicurando il rispetto delle pari opportunità tra lavoratori e lavoratrici e non modifica quanto previsto dalla legge e dalla contrattazione collettiva in materia alle quali, pertanto, si rinvia. Esso si applica a qualsiasi tipo di assunzione e qualunque sia l'area contrattuale di inquadramento del personale da assumere.

### ART. 3 - REQUISITI GENERALI DI PARTECIPAZIONE

Alla scadenza del termine stabilito dall'avviso pubblico per la presentazione delle domande di ammissione alle selezioni il candidato deve essere in possesso di tutti i seguenti requisiti:

- a) avere un'età non inferiore a diciotto anni;
- b) essere in possesso della cittadinanza italiana o di uno degli stati membri dell'Unione europea o di regolare permesso di soggiorno a termine o a tempo indeterminato (speciale) UE per soggiornanti di lungo periodo o altro equivalente purché a tempo indeterminato, a seconda della tipologia di assunzione oggetto di selezione;
- c) godere dei diritti civili e politici;

- d) assenza di condanne penali definitive, patteggiamenti o misure interdittive che, secondo le leggi vigenti, escludono la costituzione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni;
- e) assenza di precedenti licenziamenti disciplinari o altri provvedimenti di analoga natura e particolare gravità;
- f) idoneità psico-fisica allo svolgimento della mansione.

Oltre ai suddetti requisiti generali, la Fondazione potrà richiedere che i candidati siano in possesso di ulteriori requisiti particolari o specifici.

### **ART. 4 - AVVISO DI SELEZIONE**

L'avviso di selezione dovrà contenere i seguenti elementi minimi:

- a) numero complessivo dei posti offerti, con indicazione di quelli riservati per legge;
- b) profilo professionale, livello di inquadramento e mansione;
- c) termini e modalità di invio della candidatura;
- d) tipologia e durata del contratto;
- e) modalità e termini di convocazione dei candidati;
- f) le tipologie di prove selettive, siano esse scritte, orali, artistiche o tecnico-pratiche;
- g) le materie ed il programma oggetto delle singole prove;
- h) i titoli di studio eventualmente richiesti per l'ammissione e/o valutabili. Qualora nell'avviso pubblico sia richiesto un titolo di studio specifico, non può sostituirsi con altro ancorché superiore, salvo casi di perfetta equipollenza;
- i) eventuali conoscenze specialistiche e/o esperienze nel settore e/o nel ruolo richiesto;
- j) eventuali ulteriori requisiti di ammissibilità;
- k) la votazione minima prevista per il superamento di ciascuna prova.

### **ART. 5 - PUBBLICITÀ DEGLI AVVISI**

In ossequio al principio di pubblicità, per ciascun avviso di selezione, sul sito internet della Fondazione istituzionale, Area Amministrazione Trasparente, gruppo Selezione del Personale, sottogruppo Avvisi di Selezione/Avvisi di Selezione Aperti dovrà essere reperibile il bando e le eventuali modificazioni o comunicazioni riguardanti lo stesso; il calendario di ciascuna prova, le graduatorie.

La pubblicazione degli avvisi di selezione sul sito istituzionale non potrà essere inferiore a 30 giorni solari. In casi eccezionali, comprovati da urgenza, il suddetto termine potrà essere ridotto a 15 giorni.

La Fondazione potrà utilizzare ogni altro mezzo e forma utile alla diffusione degli avvisi di selezione ad una platea più estesa possibile di soggetti potenzialmente interessati alla selezione.

### **ART. 6 - AFFIDAMENTO ALL'ESTERNO DELL'ESPLETAMENTO DELLE PROCEDURE**

Fermo restando il rispetto di quanto previsto dalla contrattazione collettiva in ordine alla composizione delle Commissioni dei concorsi e delle selezioni, la Fondazione potrà affidare l'espletamento di parte della procedura di selezione del personale ad agenzie specializzate individuate in ossequio al D.lgs 50/2016.

### ART. 7 – COMMISSIONI

Il Presidente ed i Componenti della Commissione di valutazione vengono nominati con determina del Sovrintendente.

I Commissari dovranno essere dotati di comprovata esperienza e competenza nelle materie oggetto della selezione. Per garantire l'imparzialità e la trasparenza, in nessun caso possono essere nominati componenti delle commissioni i membri degli Organi della Fondazione di cui all'articolo 14 del vigente Statuto o coloro che ricoprono cariche politiche negli enti pubblici fondatori ovvero, ancora, coloro che svolgono presso la Fondazione ovvero presso gli enti pubblici fondatori funzioni di rappresentanza sindacale ovvero designati dalle Organizzazioni Sindacali o dalle associazioni professionali.

La Commissione esaminatrice è un collegio perfetto, che prima e durante le operazioni di selezione deve operare al completo dei suoi componenti, e che delibera a maggioranza dei suoi componenti. La Commissione esaminatrice rimane in carica durante tutto lo svolgimento delle prove, salvo dimissioni o incompatibilità sopravvenuta dei suoi componenti. Verificandosi una di tali evenienze, si provvede alla relativa sostituzione.

Se un componente, senza giustificato motivo, non partecipa ad una seduta della Commissione, il Presidente della Commissione riferisce al Sovrintendente affinché proceda alla sostituzione con le stesse modalità previste per la nomina, previa valutazione dell'evento e declaratoria di decadenza del Componente. Ove la mancata partecipazione si riferisca al Presidente, i Componenti riferiscono al Sovrintendente per la medesima procedura. Le operazioni già espletate dalla Commissione restano sempre valide e definitive per cui esse non necessitano di essere ripetute. Il componente di nuova nomina ha l'obbligo di prendere cognizione delle prove già esaminate e delle votazioni attribuite.

Il Sovrintendente ove compatibile con la prova di selezione da eseguire, può autorizzare la partecipazione dei componenti della commissione esaminatrice alle operazioni di selezione attraverso il collegamento in videoconferenza.

Ogni componente della Commissione deve dichiarare tempestivamente per iscritto, e comunque prima dell'inizio della selezione cui è direttamente coinvolto, l'assenza del conflitto di interesse.

La situazione di conflitto di interessi si configura quando eventuali decisioni, anche preliminari e non definitive, richiedano imparzialità di giudizio e non possano pertanto essere assunte dal componente che abbia, anche solo potenzialmente, interessi privati in contrasto con l'interesse della Fondazione alla selezione cui è preposto.

L'interesse privato è quello derivante da particolari legami di parentela, affinità, convivenza o frequentazione abituale personale o professionale con uno o più soggetti destinatari della selezione.

Laddove il Componente ritenga di trovarsi in una situazione di conflitto di interessi, deve segnalarlo tempestivamente al Sovrintendente che, esaminate le circostanze, valuta se la situazione rilevata realizzi un conflitto di interessi idoneo a ledere l'imparzialità dell'agire.

Si ha conflitto di interessi quando la collaborazione professionale comporta comunanza di interessi tale da ingenerare il sospetto che il candidato venga giudicato, non in base ad un'oggettiva valutazione, ma attraverso la condizione del rapporto personale con il componente.

Perché i rapporti personali assumano rilievo, deve trattarsi di rapporti diversi e più saldi di quelli che di regola intercorrono tra maestro ed allievo o tra soggetti che lavorano nello stesso ambito lavorativo artistico, essendo rilevante e decisiva la circostanza che il rapporto tra componente e candidato, trascendendo la dinamica delle relazioni docente/allievo, si sia concretato in un autentico sodalizio professionale, in quanto tale connotato dai caratteri della stabilità e della reciprocità d'interessi di carattere economico.

I principi generali in materia di astensione e ricsuzione del giudice, previsti dall'art. 51 e dall'art. 52 del c.p.c., trovano applicazione anche nello svolgimento delle presenti procedure selettive, in quanto strettamente connessi al trasparente e corretto esercizio delle funzioni cui è chiamato il componente.

Pertanto, qualora un componente della commissione concorsuale si trovi in una situazione di incompatibilità prevista dal citato art. 51 c.p.c., ha il dovere di astenersi dal compimento di atti inerenti la procedura stessa; allo stesso modo, la Fondazione, valutata l'esistenza dei presupposti predetti, senza che le cause di incompatibilità previste dalle stesse disposizioni possano essere oggetto di estensione analogica, ha l'obbligo di disporre la sostituzione del componente, al fine di evitare che gli atti del procedimento risultino viziati.

### **ART. 8 - GRADUATORIE**

Le graduatorie sono distinte a seconda delle caratteristiche e delle finalità delle selezioni.

Esse sono: per le assunzioni a tempo indeterminato; per le assunzioni a termine, comprensive di quelle per sostituzioni improvvise o per esigenze eccezionali od impreviste; per le assunzioni a termine per esigenze stagionali.

Al termine di ciascuna prova di selezione, la Commissione elabora, la relativa graduatoria di merito.

Le graduatorie relative alle selezioni per le assunzioni a tempo indeterminato sono valide per un biennio, a partire dalla data di approvazione, e ad esse la Fondazione fa ricorso qualora debba procedere a nuove assunzioni a tempo indeterminato per le medesime mansioni e profili professionali.

Le distinte graduatorie relative alle selezioni per le assunzioni a termine, comprensive di quelle per sostituzioni improvvise o per esigenze eccezionali od impreviste, hanno durata annuale a partire dall'avvio della prima stagione successiva all'avvenuta selezione. In assenza del carattere dell'annualità di detta selezione, vengono ritenute valide, e quindi utilizzate, le ultime graduatorie per un numero complessivo consecutivo non superiore ad ulteriori due stagioni consecutive, in modo che ogni selezione non venga utilizzata per un numero superiore a tre stagioni.

Le distinte graduatorie relative alle selezioni per le assunzioni a termine per esigenze stagionali hanno durata annuale a partire dall'avvio della prima stagione successiva all'avvenuta selezione. In assenza del carattere dell'annualità di detta selezione, vengono ritenute valide, e quindi utilizzate, le ultime graduatorie per un numero complessivo consecutivo non superiore ad ulteriori due stagioni consecutive, in modo che ogni selezione non venga utilizzata per un numero superiore a tre stagioni.

Laddove la procedura di selezione venga dichiarata non conforme a legge o comunque venga annullata, anche per cause di forza maggiore, i candidati vengono tempestivamente informati, sempre per il tramite dell'apposita sezione del sito internet della Fondazione, senza poter vantare e comunque esercitare alcun diritto nei confronti della Fondazione.

### **ART. 9 - APPROVAZIONE DEGLI ESITI DELLE SELEZIONI**

Le graduatorie e le graduatorie formate dalle Commissioni esaminatrici all'esito dei concorsi per le assunzioni a tempo indeterminato e delle selezioni degli idonei per le assunzioni a termine, di qualsiasi natura, sono approvate dal Sovrintendente della Fondazione una volta che la Direzione del Personale abbia accertato la regolarità degli atti.

### **ART. 10 – PRESELEZIONI E SELEZIONI**

Per ragioni di economicità e celerità di espletamento il bando di selezione può prevedere una o più prove preselettive, anche affidate ad agenzie specializzate.

L'assenza del candidato anche ad una sola prova (preselettiva o selettiva) comporta l'automatica esclusione dalla selezione.

### **ART. 11 - ASSUNZIONE DEI DIRIGENTI**

Il Sovrintendente, nei limiti della dotazione organica approvata, individua e nomina i dirigenti previsti dallo Statuto previa selezione ad evidenza pubblica. I candidati dovranno essere preventivamente selezionati nel rispetto delle forme e delle procedure di cui al presente Regolamento e possedere comprovate e pertinenti competenze e specifiche esperienze di lavoro.

Al provvedimento di conferimento dell'incarico accede un contratto individuale di lavoro a tempo determinato di natura esclusiva con il quale viene definito il corrispondente trattamento economico che, nella parte normativa, richiamerà il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dirigenti di aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi, salvo condizioni di miglior favore individuale.

L'incarico dirigenziale non può essere conferito per un periodo inferiore a tre anni e superiore a cinque anni ed è rinnovabile. L'incarico o il rinnovo può avere una durata inferiore a tre anni nel caso in cui il termine coincida con il conseguimento del limite di età per il collocamento a riposo del dirigente interessato.

Il termine dell'incarico o del rinnovo coinciderà con la data di approvazione del bilancio consuntivo annuale relativo all'esercizio riferibile all'effettiva conclusione del mandato del Sovrintendente.

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.

### **ART. 12 - ASSUNZIONE A TERMINE PER ESIGENZE STAGIONALI DI PERSONALE ARTISTICO, AMMINISTRATIVO E TECNICO NEL RISPETTO DEL DIRITTO DI PRECEDENZA**

Per le assunzioni per esigenze stagionali a termine di personale artistico, amministrativo e tecnico, salvo casi di sostituzioni improvvise o che ricorrano esigenze eccezionali od impreviste, la Fondazione procede alla formazione di apposite e distinte graduatorie degli idonei previa selezione annuale prima dell'inizio della stagione, conformemente alle previsioni e deleghe previste dalla contrattazione collettiva applicabile.

Il diritto di precedenza, per dette assunzioni stagionali a termine, è disciplinato dalla contrattazione collettiva nazionale e da quella delegata, anche in ordine alla concreta individuazione ed articolazione dell'ordine di priorità dei criteri applicativi oltre che alla maturazione, scadenza e conferma del diritto.

In caso di esaurimento della graduatoria degli artisti, la Fondazione ha la possibilità di ricorrere a chiamate dirette.

### **ART. 13 - CATEGORIE PROTETTE.**

L'assunzione obbligatoria delle categorie protette avviene secondo le modalità previste dalla legge, previa verifica della idoneità senza prescrizioni e quindi della piena compatibilità di eventuali disabilità con le mansioni da svolgere.

La Fondazione si riserva di stipulare apposite convenzioni nei casi in cui la normativa consenta l'avviamento al lavoro delle persone disabili tramite "richiesta nominativa".

La Fondazione procede alla divulgazione di un avviso di selezione secondo modalità e procedure indicate nella norma e debitamente pubblicizzate come previsto dall'art. 5 del Regolamento.

### **ART. 14 - DIRITTO DI PRIORITÀ IN CASO DI PARITÀ IN GRADUATORIA**

A parità di collocazione, all'esito della selezione, ha priorità nell'assunzione il candidato con maggiore anzianità di servizio (espressa in giornate anche per sommatoria) nel profilo professionale specifico oggetto di selezione presso le Fondazioni lirico sinfoniche, che ha fornito prova documentale. In caso di ulteriore parità di

collocazione in graduatoria, ha priorità il candidato con maggiore età anagrafica.

### **ART. 15 - SOMMINISTRAZIONE DI MANODOPERA E ALTRE FORME DI IMPIEGO.**

La Fondazione può ricorrere alla somministrazione di lavoro nonché alle altre forme di impiego ammesse dalla legislazione esclusivamente nel caso in cui debba far fronte con urgenza ad esigenze temporanee ed improvvise e, comunque, dopo aver accertato l'indisponibilità all'assunzione degli idonei rientranti nelle apposite graduatorie di personale aggiunto ovvero siano esaurite o manchino graduatorie degli idonei allo svolgimento delle specifiche mansioni per contratti a termine non stagionali.

### **ART. 16 - ESCLUSIONI**

Vengono escluse le candidature di coloro che, sommando la durata del contratto oggetto di selezione, a quelle di precedenti rapporti a termine intrattenuti con la Fondazione, dovessero superare il limite legale previsto dalla legge e/o dagli accordi anche aziendali vigenti, salvo differenti previsioni contenute nel bando di selezione.

Bari, 11/06/2022

Il Presidente  
Antonio Decaro

---

Il Sovrintendente  
Nicola Massimo Biscardi

---