



REGOLAMENTO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE

(Testo deliberato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 29.02.2024)

CAPO I: PRINCIPI

Articolo 1. Finalità ed ambito di applicazione

1. Il presente regolamento disciplina le procedure per il reclutamento del personale alle quali si attiene il Teatro Pubblico Pugliese - Consorzio Regionale per le Arti e la Cultura - (di seguito, anche solo TPP) secondo i principi di trasparenza, pubblicità, celerità di espletamento ed imparzialità, oltre che in conformità ai principi di economia della spesa e dei finanziamenti pubblici.

Vengono qui stabiliti i requisiti essenziali, i criteri e le modalità generali di reclutamento del personale, con contratto di lavoro subordinato, sia a tempo determinato che a tempo indeterminato cui il TPP deve attenersi nella ricerca, selezione e inserimento di personale, nel rispetto della normativa e dello Statuto.

Il ricorso al reclutamento può essere attivato esclusivamente nel caso in cui il personale aziendale sia insufficiente o inadeguato al raggiungimento dello scopo statutario, individuando i profili professionali più idonei a garantire l'efficace gestione dell'attività.

Il TPP garantisce il rispetto delle norme di legge in materia di lavoro e del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato.

Il TPP garantisce pari opportunità nell'accesso all'impiego, senza discriminazione alcuna per ragioni di sesso, di appartenenza etnica, di nazionalità, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di orientamenti sessuali, di condizioni personali e sociali.

Nelle modalità di accesso all'impiego, il TPP adotta procedure improntate a criteri di trasparenza, idonee a garantire in ogni fase il pieno rispetto dei principi e delle regole generali contenute nel presente Regolamento, tese a dare adeguata evidenza ai criteri e alle modalità adottate nella selezione delle risorse umane da acquisire. I predetti criteri e modalità sono resi noti prima dell'effettuazione delle selezioni.

2. In particolare, nel reclutamento del personale, il TPP garantisce:

- adeguata pubblicità della selezione e delle modalità di svolgimento della stessa, che garantiscano l'imparzialità;
- economicità: il TPP si impegna a contenere i costi di assunzione del personale entro parametri allineati con i valori di mercato per ciascun profilo professionale richiesto;
- verifica dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in maniera oggettiva e trasparente: il TPP si impegna a dare adeguata evidenza dei criteri e delle modalità adottate nella selezione delle risorse;
- rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori;
- separazione organizzativa per l'attività di valutazione delle candidature: il TPP si impegna ad affidare a soggetti distinti la valutazione, attitudinale e tecnica, del candidato. I selezionatori devono redigere e sottoscrivere le valutazioni, a garanzia della tracciabilità delle stesse;



- verifica del possesso nel candidato dei titoli professionali e dei requisiti richiesti per la selezione;
 - verifica dell'esistenza della documentazione comprovante il corretto svolgimento delle fasi precedenti, al momento dell'assunzione.
3. Il presente Regolamento non trova applicazione in caso di assunzioni obbligatorie (ad es., in favore di categorie protette) previste dalle leggi speciali.
4. Il presente Regolamento non si applica, altresì, nelle ipotesi di tirocinio formativo e/o di orientamento e/o di stages, effettuati tramite apposite convenzioni volte alla realizzazione di percorsi formativi di inserimento e sottoscritte con soggetti abilitati tra cui, a titolo esemplificativo, Centri per l'impiego, Università, Scuole statali o private parificate, Enti di formazione privati, Centri di formazione e/o di orientamento pubblici o convenzionati, Cooperative sociali, ITS.
5. Il presente Regolamento non si applica, inoltre, nell'ipotesi di contratti per prestazioni occasionali e di contratti di lavoro autonomo, anche nella forma della collaborazione coordinata e continuativa.
6. Ove per ragioni d'urgenza o comprovate altre ragioni il TPP dovesse far ricorso a prestazioni di lavoro in regime di somministrazione, queste ultime dovranno essere rese dal soggetto somministrante nel rispetto dei principi previsti dal presente Regolamento.
7. L'applicazione del presente Regolamento è, altresì, esclusa in presenza di comprovate ragioni di urgenza tecnico-organizzativa che non consentano di attendere i tempi delle procedure ivi indicate, nel qual caso il TPP potrà procedere ad assunzioni a tempo indeterminato o a tempo determinato, utilizzando ogni altro strumento consentito dalla normativa vigente, ovvero attingendo dalle graduatorie esistenti presso la Regione Puglia o le altre Amministrazioni socie, avente ad oggetto selezione di personale idoneo e coerente con il profilo ricercato dal TPP.

Articolo 2. Programmazione delle attività di selezione del personale

1. Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Direttore, sentito il Dirigente Responsabile dei progetti regionali, assicura la corretta definizione del fabbisogno di risorse umane, promuovendo l'adeguata copertura degli organici.
2. Le posizioni di lavoro disponibili saranno indicate mediante avviso affisso nei locali della sede del TPP e pubblicate sul portale internet istituzionale, nella sezione dedicata, costantemente aggiornata.

Articolo 3. Imparzialità e non discriminazione

1. Le procedure di reclutamento del personale garantiscono, senza discriminazione alcuna per genere, nazionalità, religione, opinione politica o condizione sociale e personale, l'accessibilità all'impiego, la trasparenza e l'imparzialità delle valutazioni, nonché la competenza dei soggetti esaminatori, il rispetto delle pari opportunità tra uomini e donne ai sensi del decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198, recante "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*" e della disciplina prevista in materia di utilizzo



e trattamento dei dati personali ai sensi del decreto legislativo 30 giugno 2003 n. 196, rubricato sotto "*Codice in materia di protezione dei dati personali*".

2. Al fine di garantire l'oggettività, la trasparenza, l'imparzialità, la parità di trattamento e di opportunità, nelle procedure per il reclutamento del personale con contratti di lavoro subordinato è fatto divieto che coniugi, parenti e affini di primo grado dei soggetti che ricoprono cariche di responsabilità, di controllo, di amministrazione e dirigenza, di dirigente sindacale nazionale o regionale, siano assunti dal TPP.

CAPO II: PROCEDURE COMPARATIVE

Articolo 4. Avvio della procedura

1. L'avvio della selezione per l'assunzione dei lavoratori dipendenti dovrà avvenire a cura del Direttore, preventivamente autorizzato dal Consiglio di Amministrazione.

2. La richiesta di selezione deve indicare:

- numero di posti oggetto della selezione;
- tipologia contrattuale;
- titolo di studio richiesto;
- profilo professionale richiesto;
- inquadramento previsto ex CCNL;
- conoscenze e competenze richieste;
- eventuale esperienza richiesta;
- mansione;
- data inizio e durata contratto indicativi;
- luogo dove si svolgerà la prestazione;
- retribuzione lorda annua.

2. Il TPP può selezionare personale anche per la costituzione di apposite graduatorie di idonei, distinte per profili professionali, aventi o meno la durata precisata nel relativo avviso, da cui attingere per esigenze che dovessero manifestarsi in futuro.

Articolo 5. Offerta di impiego

1. Ogni procedura rivolta al reclutamento di personale avviene previa pubblicazione in sezione dedicate del sito internet istituzionale.

2. Il TPP si riserva la facoltà di dare ulteriore pubblicità all'offerta attraverso inserzioni su giornali locali e nazionali e/o mediante altre forme di divulgazione e pubblicazione ritenute opportune. A mero titolo esemplificativo, è ritenuto mezzo utile al conseguimento della platea più estesa possibile di soggetti potenzialmente interessati, l'invito a presentare domanda di partecipazione ai soggetti che negli ultimi dodici mesi



hanno inoltrato curricula e domande di lavoro direttamente al TPP, specificando le mansioni per le quali propongono la propria assunzione o collaborazione.

3. Modifiche ed integrazioni relative alle selezioni saranno rese note con le stesse modalità previste per la pubblicità dell'offerta.

4. Le procedure di selezione potranno essere espletate non prima del decorso di 10 (dieci) giorni dalla data di pubblicazione dell'avviso di cui al presente articolo, salvo comprovati motivi di urgenza.

5. L'offerta di impiego dovrà contenere:

a) 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 od eventuali prove preselettive, scritte, orali e/o tecnico pratiche;

c) le materie ed il programma oggetto delle singole prove, ove previste;

d) i requisiti soggettivi generali e particolari richiesti per l'accesso all'impiego;

e) i titoli che danno eventualmente luogo a precedenza o a preferenza;

f) il numero complessivo dei posti offerti, la categoria ed il relativo profilo professionale, con indicazione di quelli riservati per legge a favore di determinate categorie;

g) i motivi che comportano l'esclusione dalla selezione;

h) il riferimento all'Ufficio ed al sito internet del TPP presso il quale richiedere o scaricare l'eventuale modulistica per partecipare alle selezioni, comprensiva dell'informativa inerente il trattamento dei dati personali ai sensi dell'articolo 13 del D. Lgs. 196/2003 e dei moduli per la prestazione del relativo consenso.

6. Per ogni singola selezione saranno valutati ed ammessi al colloquio unicamente i candidati in possesso dei requisiti richiesti nelle singole offerte di impiego pubblicizzate dal TPP.

7. È facoltà del TPP procedere alla proroga - prima della scadenza od alla riapertura - del termine fissato nell'avviso per la presentazione delle domande allorché, alla data di scadenza, venga ritenuto insufficiente il numero delle domande presentate, ovvero per altre esigenze di interesse aziendale. Il provvedimento di proroga è pubblicato con le stesse modalità adottate per l'avviso e deve essere comunicato a tutti i concorrenti che abbiano presentato domanda di partecipazione. Per i nuovi candidati tutti i requisiti richiesti devono essere posseduti prima della scadenza dei nuovi termini fissati dal provvedimento di riapertura. Restano valide le domande presentate in precedenza, con facoltà per i candidati di procedere entro il nuovo termine all'eventuale integrazione della documentazione già presentata.

8. Con provvedimento motivato del Consiglio di Amministrazione è facoltà del TPP procedere, in qualsiasi momento della procedura, alla modifica del numero dei posti messi a concorso. Qualora il numero dei posti venga aumentato, non sarà necessario darne notizia ai candidati.

9. Con provvedimento motivato del Consiglio di Amministrazione, è facoltà del TPP procedere, altresì, alla sospensione e/o revoca dell'avviso di selezione in qualsiasi



momento del procedimento. Il provvedimento deve essere comunicato a tutti i candidati che hanno presentato domanda e pubblicizzato con le stesse modalità osservate per l'avviso.

Articolo 6. Accesso alla selezione

1. Potranno accedere alla selezione i soggetti che possiedono i seguenti requisiti essenziali:

- a) cittadinanza italiana o di uno Stato membro dell'Unione Europea;
- b) inesistenza di condanne penali o di stato di interdizione o di provvedimenti di prevenzione o di altre misure;
- c) non essere stati destituiti o dispensati dall'impiego presso una Pubblica Amministrazione per persistente insufficiente rendimento, ovvero non essere stati dichiarati decaduti da un pubblico impiego;
- d) non avere svolto alcun tipo di incarico professionale e non avere intrapreso alcuna attività economica per conto di Pubbliche amministrazioni coinvolte in procedimenti amministrativi (contrattuali o meno) o giudiziari, comportanti vantaggi per TPP negli ultimi 12 mesi in osservanza del D. Lgs.231/01 e s.m.i. ("Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica");
- e) non avere esercitato, negli ultimi tre anni, in qualità di titolare di un rapporto di pubblico impiego, poteri autoritativi o negoziali per conto della Pubblica Amministrazione che abbiano visto come destinatario il TPP;
- f) età non inferiore a 18 (diciotto) anni, salvo diversa indicazione contenuta nel sistema dei profili professionali e fatta eccezione per l'accesso ai contratti di apprendistato professionalizzante;
- g) idoneità fisica a ricoprire il posto;
- h) titolo di studio e/o eventuali altri requisiti richiesti per l'accesso a ciascun profilo professionale secondo quanto previsto dal CCNL di riferimento;
- i) altri e/o diversi titoli e requisiti espressamente specificati al momento dell'approvazione della procedura di selezione;
- l) ulteriori requisiti minimi previsti dalla normativa di volta in volta vigente.

2. La Commissione, di cui al successivo art. 7, esamina le domande di partecipazione in relazione ai contenuti dell'avviso di selezione, formando l'elenco dei nominativi ammessi alla selezione, al quale saranno allegati i documenti presentati da parte di ogni concorrente ammesso alla selezione.

3. Indipendentemente dai documenti presentati è riservata al TPP la facoltà di accertare il possesso di tutti i requisiti richiesti.

4. Agli effetti dell'osservanza dei termini stabiliti per la presentazione delle domande di partecipazione alle procedure selettive e dei relativi documenti farà fede l'indicazione contenuta nel messaggio di posta elettronica certificata relativa alla data e ora di invio del server di partenza.



5. È fatta salva la facoltà per il TPP di prescrivere eventuali termini perentori di ricezione.
6. L'avviso di selezione stabilisce le modalità di verifica dell'ammissibilità delle domande, nonché dell'eventuale possibilità di regolarizzazione. A tale proposito possono essere suscettibili di regolarizzazione mere imperfezioni formali della domanda ovvero omissioni della stessa che non comportino la modifica del contenuto sostanziale della dichiarazione. Non sono suscettibili di regolarizzazione e comportano quindi l'esclusione:
 - a) l'omessa sottoscrizione della domanda;
 - b) l'omesso deposito del documento di riconoscimento;
 - b) la mancata produzione o la presentazione oltre il termine di scadenza dei documenti richiesti dal bando.
8. L'eventuale richiesta di regolarizzazione dovrà essere comunicata agli interessati, a cura del TPP, con le modalità ritenute opportune ed i destinatari dovranno ottemperarvi, pena l'esclusione, entro il termine e con le modalità previste dalla comunicazione stessa.
9. Per i candidati ammessi, la comunicazione potrà avvenire con modalità diverse comunque indicate nell'avviso e potrà contenere l'indicazione della data di tutte le prove già calendarizzate.

Articolo 7 - Commissione di Valutazione

1. La Commissione esaminatrice è nominata dal Direttore del TPP, informando preventivamente il Consiglio di amministrazione per la verifica di eventuali incompatibilità, ed è formata da almeno tre componenti, di cui un Presidente, selezionati tra esperti nelle materie oggetto della selezione.
2. I componenti della Commissione possono essere sia interni al TPP e sia esterni, anche indicati dalle amministrazioni socie, con la precisazione che i componenti interni devono ricoprire un inquadramento contrattuale almeno pari a quello del profilo oggetto dell'avviso di selezione.
3. I membri della Commissione non devono essere componenti del Consiglio di amministrazione del TPP, non devono ricoprire cariche politiche e non devono essere rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali, oltre che non avere cause di incompatibilità previste dalla normativa vigente.
4. I nominati componenti rimangono in carica sino al completamento della selezione, salva l'ipotesi di gravi impedimenti che darà luogo alla sollecita sostituzione mediante supplenti.
5. La Commissione sarà assistita da un Segretario, nominato dal Presidente di Commissione, al quale è demandato il compito di curare le incombenze amministrative e di redigere i verbali della procedura.
6. La Commissione si occupa di:



- a) garantire il corretto svolgimento della procedura selettiva, conformando il proprio operato ai principi generali indicati nel Regolamento;
- b) definire, realizzare e sorvegliare le prove d'esame ove previste;
- c) esaminare e valutare l'ammissibilità delle domande pervenute;
- d) esaminare e valutare i titoli e gli eventuali colloqui dei candidati;
- e) esaminare e valutare le prove d'esame ove previste;
- f) rendere il giudizio di valutazione con l'attribuzione di un punteggio/voto collegiale;

g) redigere la graduatoria dei vincitori/ovvero degli idonei.

7. L'attività della Commissione deve risultare dai verbali redatti per ogni seduta della stessa e sottoscritti obbligatoriamente da ciascun componente, fatta salva la facoltà riservata al componente di annotare le proprie osservazioni.

8. Nei verbali deve essere trascritto, a titolo esemplificativo, ogni evento che riguardi lo svolgimento della selezione, l'osservanza degli adempimenti prescritti, i punteggi/voti attribuiti ai titoli e agli eventuali colloqui, le materie delle eventuali prove e i relativi criteri di valutazione, i punteggi/voti attribuiti alle prove d'esame, i punteggi/voti finali e la graduatoria dei vincitori.

9. Qualora il Consiglio di Amministrazione decida di affidare l'attività di selezione e valutazione ad una società esterna che si occupa di selezione del personale, nel contratto stipulato con quest'ultima società deve essere richiamato l'obbligo di uniformarsi ai principi di imparzialità e trasparenza richiamati nel presente Regolamento.

Articolo 8. Procedure di selezione

1. Le modalità di selezione e valutazione del personale sono adeguate al profilo professionale delle risorse umane da reperire e prevedono l'utilizzo di metodologie e strumenti di comprovata efficacia e trasparenza.

2. Il TPP può ricorrere in prima battuta agli esiti di precedenti selezioni ancora valide, attingendo da un elenco di candidati idonei per tutta la validità attribuita alla stessa e riportata nell'avviso, oppure può adottare, nel pieno rispetto dei principi del presente Regolamento, procedure semplificate.

3. Sulla base delle più aggiornate e razionali metodologie e tecniche di valutazione, saranno accertate non solo la preparazione culturale e teorica, ma soprattutto e nel modo più oggettivo possibile, le effettive capacità ed attitudini del candidato a ricoprire la posizione offerta in funzione degli obiettivi del TPP, per consentire un esame comparativo dei candidati condotto con criteri di valutazione omogenei e la formazione di un giudizio di merito coerente ed imparziale.

4. I colloqui ed i test di selezione si svolgono in seduta pubblica e la relativa documentazione viene conservata dall'Ufficio Personale in appositi fascicoli e nel rispetto della normativa inerente la tutela dei dati personali.

5. Le prove scritte, qualora previste, dovranno garantire l'anonimato.

6. La commissione di selezione concluderà i lavori consegnando gli atti, i documenti e la graduatoria di merito al Direttore, che li trasferirà al Consiglio di Amministrazione. Tale



graduatoria, sulla base di quanto è stato oggetto di valutazione (come da avviso di selezione) somma i punteggi attribuiti a ognuna delle prove previste. Il verbale finale della commissione di selezione indicherà, tra l'altro, per ogni figura professionale oggetto della ricerca: 1) numero dei candidati; 2) numero dei candidati ammessi; 3) numero degli ammessi non entrati nell'elenco degli idonei; 4) numero dei candidati entrati nell'elenco degli idonei.

Articolo 9. Pubblicazione esito

1. Il TPP rende noto l'esito della selezione mediante comunicazione personale indirizzata al candidato vincitore della stessa.
2. Gli esiti della selezione saranno tempestivamente resi noti mediante pubblicazione nella sezione dedicata del sito internet istituzionale. La pubblicazione dovrà in ogni caso avvenire entro i 15 (quindici) giorni successivi alla chiusura delle operazioni di selezione.
3. Il TPP si riserva la facoltà di costituire un elenco dei candidati valutati idonei cui fare riferimento in caso di mancata copertura della posizione offerta per rinuncia o forza maggiore da parte dei soggetti già selezionati ovvero in caso di assunzioni a tempo determinato.
4. In caso di mancata copertura della posizione offerta per rinuncia o forza maggiore del concorrente vincitore della selezione, il TPP può procedere a chiamare altro idoneo seguendo l'ordine di merito risultante dalla procedura selettiva. Gli elenchi delle selezioni potranno essere utilizzati per il reclutamento di personale con caratteristiche professionali omogenee per tutto il periodo di validità degli elenchi stessi, specificamente indicato nel bando di selezione pubblicato.

Articolo 10. Contratti di lavoro

1. L'assunzione in servizio avviene con contratto di lavoro subordinato, a tempo determinato e/o indeterminato, a tempo pieno o parziale, secondo le forme contrattuali di impiego previste dall'ordinamento e nel rispetto della disciplina collettiva.

CAPO III - DISPOSIZIONI FINALI

Articolo 11. Entrata in vigore ed efficacia

1. Il presente regolamento entra in vigore ad avvenuta approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione e contestuale pubblicazione sul portale internet.
2. Eventuali modifiche ed integrazioni al presente regolamento verranno pubblicizzate dal TPP mediante pubblicazione sul portale di cui al precedente comma 1.

Prot. 972
Bari, 1° marzo 2024