



REGOLAMENTO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE DIPENDENTE

CAPO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – FINALITA'

L'Associazione Arena Sferisterio – Teatro di tradizione (di seguito la “Associazione”) adotta il presente Regolamento al fine di definire con proprio provvedimento i criteri e le modalità per il reclutamento del personale dipendente (di seguito “personale”), nel rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità, economicità, celerità di espletamento delle procedure, imparzialità e rispetto delle pari opportunità fra lavoratori e lavoratrici.

Art. 2 – PRINCIPI GENERALI

1. Il reclutamento del personale avviene attraverso procedure selettive al fine di accertare, secondo principi meritocratici, il possesso della professionalità, delle capacità e delle attitudini richieste per la posizione lavorativa da ricoprire.
2. L'Associazione 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;
 - 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) nomina delle eventuali commissioni con esperti di provata competenza nelle materie della procedura selettiva avviata.

Art. 3 – AMBITO DI APPLICAZIONE ED ESCLUSIONI

1. Il presente Regolamento definisce le procedure per l'assunzione di personale con contratti a tempo indeterminato o determinato, a tempo pieno o parziale, in relazione alle esigenze

organizzative dell'Associazione, ai profili professionali richiesti e nell'ambito delle strategie e delle linee di sviluppo in materia di personale, nel rispetto delle normative vigenti in materia e della contrattazione collettiva.

2. Il presente regolamento non si applica nei casi di necessità di utilizzo di figure professionali infungibili da impegnarsi nell'attività di produzione artistica.
3. Inoltre, in ossequio all'art. 1 del C.C.N.L. per gli impiegati e i tecnici dipendenti dai Teatri e dell'art 24 del d.lgs. 81/2015 non si applicheranno le procedure selettive per l'assunzione di dipendenti con contratto a tempo determinato nel caso in cui vi sia del personale che abbia maturato requisiti di precedenza.

CAPO II

PROCEDURA PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE

Art. 4 – MODALITÀ DI SELEZIONE

1. L'Associazione, ogni volta che intenderà procedere al reclutamento del personale, stabilirà le modalità di procedimento più idonee rispetto al profilo professionale da ricoprire, nel rispetto di quanto previsto nel presente Regolamento. Le procedure di selezione prendono avvio con un provvedimento di selezione, adottato dal Consiglio di amministrazione dell'Associazione, nel quale vengono indicate le motivazioni che giustificano l'avvio della selezione ed al quale viene allegato un Avviso di selezione (di seguito "Avviso").
2. La selezione dei candidati viene effettuata in base ai curricula presentati, nonché all'esito di colloquio a contenuto tecnico-professionale ed eventualmente di una prova attitudinale scritta, orale o pratica. L'Avviso può tuttavia prevedere anche lo svolgimento di ulteriori prove attitudinali, in quanto, le modalità di svolgimento, il numero e la tipologia delle prove sono disciplinate dallo stesso.
3. La procedura di selezione ha inizio con la pubblicazione sul sito web della Associazione dell'Avviso, per almeno 20 (venti) giorni. È 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. L'Avviso deve indicare il profilo professionale oggetto della selezione, il numero dei posti disponibili, la durata del rapporto, la sede di lavoro, i requisiti richiesti ai candidati (a titolo

esemplificativo: titolo di studio, esperienze professionali già maturate, etc.), la categoria professionale di inquadramento, una sintetica descrizione delle principali funzioni connesse alla posizione lavorativa da ricoprire, la tipologia del contratto da sottoscrivere, termini e modalità di presentazione delle domande, la tipologia e le modalità di svolgimento delle prove selettive e delle eventuali prove di preselezione ed i criteri di valutazione delle candidature, l'informativa sul trattamento dei dati personali.

5. L'Associazione effettua la procedura di selezione, eventualmente avvalendosi di apposita Commissione esaminatrice (di seguito la "Commissione") nominata dal Consiglio di amministrazione dopo la scadenza del termine per la presentazione delle candidature.
6. Ciascun membro dell'eventuale 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. Le valutazioni dei candidati devono essere motivate e risultare da apposito verbale.
8. Nella fase selettiva, saranno valutate le candidature pervenute, attribuendo a ciascun candidato il punteggio corrispondente ai diversi requisiti richiesti dall'Avviso. Si procederà poi alla redazione della graduatoria finale dei candidati.
9. Espletata la procedura, il vincitore sarà individuato nel candidato che avrà conseguito il punteggio complessivamente più elevato.
10. La procedura di valutazione potrà prevedere un'eventuale fase preselettiva, in relazione al numero degli aspiranti interessati. Nel caso di superamento della fase preselettiva, i candidati sono ammessi alla successiva fase selettiva.
11. La convocazione dei candidati per le assunzioni a tempo determinato avviene seguendo sempre l'ordine di graduatoria, indipendentemente dalla durata del contratto a termine da stipulare. Pertanto, la miglior posizione di un candidato nella graduatoria non attribuisce in nessun caso il diritto ad ottenere un contratto a tempo determinato di durata superiore.
12. Al vincitore della selezione verrà data idonea comunicazione e poi si procederà a sottoscrivere il contratto individuale di lavoro con relativa consegna di una copia all'interessato.



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

1. Possono accedere alle procedure selettive i soggetti che possiedono i seguenti requisiti:
 - a) essere cittadini italiani o di uno degli Stati membri della Unione Europea o cittadini extraeuropei in possesso di regolare permesso di soggiorno;
 - b) idoneità psicofisica alla mansione da svolgere, con facoltà d'esperire appositi accertamenti da parte dell'Associazione;
 - c) godere dei diritti civili e politici;
 - d) non aver riportato condanne penali;
 - e) titolo di studio e/o eventuali altri requisiti richiesti per l'accesso, come specificati nell'Avviso.
2. L'Avviso può prescrivere ulteriori requisiti di carattere particolare, in aggiunta a quelli sopra indicati, in relazione alle mansioni da svolgere.

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

1. E' facoltà dell'Associazione di procedere in ogni tempo alla revoca o modifica dell'Avviso.
2. L'Associazione può procedere alla riapertura del termine fissato nell'Avviso 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 dell'Avviso o di riapertura dei termini verrà pubblicato con le stesse modalità adottate per l'Avviso di selezione. Per i nuovi candidati i requisiti di accesso devono essere posseduti prima della 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

Le procedure di selezione possono essere affidate, con delibera del Consiglio di Amministrazione, anche ad agenzie di lavoro esterne specializzate nell'attività di reclutamento di personale.



Art. 8 – DECORRENZA E PUBBLICITA'

1. Al presente regolamento, approvato dal Consiglio Amministrazione in data 19/05/2022, e alle eventuali successive modifiche, viene data pubblicazione permanente sul sito web dell'Associazione nella sezione Amministrazione Trasparente.