

REGOLAMENTO PER LE PROCEDURE DI SELEZIONE E DI ASSUNZIONE DEL PERSONALE DELL'ASSOCIAZIONE TEATRALE FRA I COMUNI DEL LAZIO

L'Associazione, al fine di adeguarsi a quanto indicato dal Decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175 (Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica) 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 nel rispetto dei principi, anche di derivazione comunitaria, di trasparenza, pubblicità e imparzialità, ha deciso di dotarsi di un regolamento per le procedure di selezione e assunzione di personale.

In ogni caso, il reclutamento di personale, per la copertura di posizioni professionali all'interno dell'Associazione, avviene, ove possibile, favorendo processi di valorizzazione del personale interno, promuovendo la crescita del personale attraverso idonei processi di valutazione e formativi, nell'ambito dell'organizzazione lavorativa, in coerenza con la *mission* dell'ATCL.

Art. 1. Oggetto.

L'Associazione Teatrale fra i Comuni del Lazio, al fine di adeguarsi a quanto prescritto dal Decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175 (Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica) e in applicazione di quanto previsto nella normativa in materia di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, adotta il presente Regolamento che stabilisce i requisiti essenziali, i criteri e le modalità generali per il reclutamento del personale da inserire nella propria struttura organizzativa, con rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato.

Art. 2. Riferimenti normativi e regolamentari.

Per la selezione e per le assunzioni, l'Associazione si attiene alle prescrizioni della Legge n. 190/2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" e ad ottemperare a quanto previsto dal D.lgs. 33/2013 "Obblighi di Pubblicità, Trasparenza e Diffusione delle Informazioni" e del successivo Decreto Legislativo de 25 maggio 2016 n° 97 "Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33" e nel rispetto delle condizioni previste dal D. Lgs. n. 196 del 30 giugno 2003 ("Codice in materia di protezione dei dati personali"), dal Regolamento Europeo 2016/679, alle norme di legge in materia assunzioni e contratti di lavoro e alle disposizioni previste nel CCNL di categoria.

ATCL, inoltre, ha implementato un Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, all'interno del quale sono previste apposite procedure al fine di impedire che le assunzioni di personale avvengano sulla base di scelte non trasparenti e/o orientate a favoritismi nei confronti di soggetti terzi o degli stessi lavoratori assunti.

Per contrastare i potenziali rischi derivanti da una selezione arbitraria del personale dipendente di ATCL, l'area di rischio è stata mappata all'interno del Piano prevenzione 2022-2024, sensibilizzando le aree interessate.

Art. 3. Principi generali.

L'Associazione ha predisposto specifiche procedure da seguire per il reclutamento del personale da assumere a tempo indeterminato o determinato.

A tal fine vengono predisposti i seguenti criteri e le seguenti modalità:

- 1) opportuna pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità della stessa e assicurino economicità e celerità di espletamento,

predisposizione di sistemi effettivi e trasparenti, adatti ad analizzare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali necessari in riferimento alla posizione lavorativa da ricoprire;

- 2) osservanza del principio di pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori e rispetto del principio di non discriminazione;
- 3) economicità e la celerità della selezione, previa valutazione dell'esperienza professionale del candidato e del suo curriculum.
- 4) nomina di commissioni giudicatrici *ad hoc*, in ragione delle caratteristiche del ruolo da ricoprire.

Art. 4. Modalità delle procedure di selezione.

L'Associazione procede alla scelta del personale da inquadrare nei ruoli richiesti, con mansioni, funzioni, livelli e responsabilità previsti nel CCNL di categoria.

I metodi di selezione sono diretti a garantire il possesso delle competenze, della professionalità, delle capacità e delle attitudini richieste per la posizione lavorativa che dovrà essere ricoperta.

Art. 5. Requisiti per l'accesso.

I candidati, una volta presentate le domande per la selezione, nel pieno rispetto dei termini stabiliti, dovranno avere i seguenti requisiti:

- a) avere un'età non inferiore ai 18 anni, l'Associazione può, altresì, stabilire limiti massimi di età per l'accesso a specifiche figure professionali in relazione alla natura del servizio o ad oggettive necessità;
- b) essere in possesso della cittadinanza italiana o di uno dei Paesi dell'Unione europea, oppure possedere la cittadinanza di un Paese extra Unione con regolare permesso di soggiorno;
- c) godere dei diritti civili e politici;
- d) non aver riportato condanne penali per reati che, per la loro natura e per la loro gravità, facciano venir meno i requisiti di natura morale richiesti per l'accesso al posto oggetto della selezione, salvo avvenuta riabilitazione, assenza di stato di interdizione o di provvedimenti di prevenzione o di altre misure inflitte 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) essere in possesso dell'idoneità psico-fisica allo svolgimento dell'impiego;
- f) essere in possesso di titoli di studio ed eventuali specializzazioni, attestati di lavoro o altri requisiti professionali, essenziali allo svolgimento della prestazione, come indicati nell'avviso di selezione.

Negli avvisi di selezione sono prescritti gli ulteriori requisiti richiesti che l'Associazione può discrezionalmente introdurre in relazione alle specifiche esigenze funzionali o professionali cui il reclutamento del personale deve far fronte.

La mancanza anche di uno solo dei requisiti prescritti comporta l'esclusione dalla selezione ovvero, se accertata successivamente, durante i controlli di preassunzione, la mancata sottoscrizione del contratto individuale di lavoro.

È esclusa l'assunzione di coniugi o parenti di primo grado dei soggetti che ricoprono ruoli di rappresentanza, di indirizzo e di controllo dell'Associazione, nonché dei soggetti aventi vincoli di parentela o affinità con amministratori e/o dirigenti dell'Associazione, salvo deroga motivata.

Art. 6. Commissione giudicatrice.

La Commissione di valutazione nei procedimenti di selezione è nominata con determina dall'Amministratore delegato.

La Commissione sarà composta da un numero dispari di membri, non inferiore a tre.

La stessa sarà composta da esperti di provata competenza, nelle materie attinenti all'oggetto della selezione.

I componenti, in possesso di comprovata esperienza e competenza saranno scelti tra il personale all'interno dell'Associazione, ad esclusione dei soggetti facenti parte dell'Organo Amministrativo dell'Associazione, i quali non potranno ricoprire il ruolo di commissario.

Non potranno far parte della Commissione parenti o affini fino al IV grado e/o soggetti legati da vincoli di coniugio nei confronti di alcuno dei concorrenti, esplicita dichiarazione, in tal senso, dovrà essere sottoscritta dai componenti della Commissione in occasione della prima seduta, subito dopo aver preso visione dell'elenco dei candidati.

L'esistenza di una causa di incompatibilità darà luogo a decadenza del commissario interessato. Nel caso di sostituzione di un componente della Commissione, conserveranno validità tutte le operazioni precedentemente espletate, la Commissione, nella nuova composizione, farà propri, dopo averne preso cognizione, i criteri già fissati e le operazioni già svolte in precedenza.

Ai componenti delle Commissioni giudicatrici non competerà alcun compenso aggiuntivo per lo svolgimento di tale funzione, salvo che per le ore eccedenti il normale orario di lavoro riconosciute e retribuite a norma di contratto.

Art. 7. Modalità di svolgimento delle selezioni.

La procedura selettiva prevede tre momenti di valutazione:

- a) la prima parte è volta a verificare il possesso dei requisiti dei candidati, mediante l'accertamento della professionalità richiesta, ovvero l'esame dei curricula;
- b) la seconda fase consiste nella convocazione dei candidati che sono risultati idonei nella prima fase, contemporaneamente, per la partecipazione ad una iniziale valutazione. Ove necessario l'Associazione, al fine di meglio valutare i candidati, potrà definire la previsione di prove di carattere tecnico che saranno commisurate al profilo richiesto ovvero di prove tendenti ad accertare la capacità e la professionalità dei candidati con riferimento alle attività che sono chiamati a svolgere;
- c) la terza fase consiste in un colloquio individuale con la commissione di valutazione.

Art. 8. Candidatura spontanea ed avviso di selezione.

ATCL selezionerà i candidati da inserire nella propria struttura dall'elenco dei soggetti che abbiano presentato una candidatura spontanea compatibile con la posizione richiesta da ATCL, nel caso in cui siano presenti profili idonei alle necessità organizzative.

In ogni caso, sarà pubblicato un apposito avviso di selezione per la ricerca della figura professionale in linea con i requisiti stabiliti da ATCL per la posizione lavorativa.

L'avviso di selezione deve indicare il profilo professionale richiesto, le mansioni, la tipologia di contratto e di inquadramento, il periodo di prova ove previsto, nonché i requisiti di ammissione, i titoli di studio richiesti, le modalità ed il termine ultimo per la presentazione delle domande di partecipazione alla selezione.

L'avviso di selezione andrà sempre pubblicato in forma integrale sul sito internet dell'ATCL, nella sezione "Amministrazione Trasparente" e "Lavora con noi" per il tempo di almeno 15 giorni di calendario.

Le domande di partecipazione dovranno pervenire a mezzo raccomandata A/R ovvero a mezzo Posta Elettronica Certificata o 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.

Art. 9. Verifica dei requisiti.

La definitiva assunzione del soggetto è posta in essere, previo accertamento e verifica dell'effettivo 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 di categoria e, inoltre, dopo l'accertamento dell'assenza di possibili cause di incompatibilità o conflitti di interesse.

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 dell'Associazione.

Art. 10. Approvazione graduatoria e assunzioni.

La procedura di selezione viene organizzata in base alle prescrizioni previste dall'avviso, approvato dall'Associazione secondo le competenze statutarie e di legge.

Le assunzioni sono deliberate, con determina, dall'Amministratore delegato, previa valutazione effettuata da parte della Commissione esaminatrice delle posizioni dei candidati.

L'amministratore delegato, in sede di pubblicazione dell'avviso, stabilirà la modalità di selezione della figura professionale, nonché i requisiti necessari ai fini della partecipazione alla selezione indetta che potrà avvenire per titoli ed eventualmente con prove scritte e/o pratiche e/o esami orali ove ciò si rendesse necessario.

Art. 11. Assunzione.

L'assunzione è predisposta mediante un contratto individuale di lavoro subordinato a tempo indeterminato o determinato, pieno o parziale, ossia secondo le forme contrattuali di impiego previste dall'ordinamento nel rispetto dei CCNL di riferimento e della normativa nazionale.

Art. 12. Tutela della privacy.

La tutela della privacy è assicurata mediante attenta e piena applicazione delle norme vigenti in materia (Regolamento Europeo 2016/679).

Il soggetto che ha partecipato alle selezioni ha diritto di conoscere, cancellare, rettificare, aggiornare, integrare, opporsi al trattamento dei dati, nonché alla applicazione degli altri diritti riconosciuti dalla normativa in materia di Privacy.

Per l'esercizio dei propri diritti potrà rivolgersi all'ufficio dell'Associazione competente.

Il Legale Rappresentante di questa Associazione è titolare del trattamento dei dati, salvo diversa nomina o delega specifica.

Art. 13. Norme di rinvio finali.

Per quanto non disciplinato dal presente Regolamento valgono le disposizioni dello Statuto dell'Associazione, del Codice civile e, per recepimento, le leggi in materia giuslavoristica ove compatibili con la natura giuridica dell'Associazione Teatrale fra i Comuni del Lazio.

Art. 14. Entrata in vigore.

Il presente Regolamento entra in vigore il giorno successivo alla data di approvazione da parte dell'Amministratore delegato e dovrà essere pubblicato sul sito della dell'Associazione nella sezione "Amministrazione Trasparente".