

	<p><i>Piano Triennale per la Corruzione e la Trasparenza</i></p> <p><b>PO_4_PROCEDURE PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE ERT</b></p>	<p><b>PO 04.0</b> <b>data 3.08.2016</b></p>
---	---	---

	<p><i>Piano Triennale per la Corruzione e la Trasparenza</i></p> <p><b>PO_4_PROCEDURE PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE ERT</b></p>	<p><b>PO 04.0</b> <b>data 3.08.2016</b></p>
---	---	---

	<p><i>Piano Triennale per la Corruzione e la Trasparenza</i></p> <p><b>PO_4_PROCEDURE PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE ERT</b></p>	<p><b>PO 04.0</b> <b>data 3.08.2016</b></p>
---	---	---

[illegible]

## **PO\_4\_ PROCEDURE PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE ERT**

Il personale dell'ERT è inquadrato con due contratti di lavoro in funzione delle mansioni svolte e della sede di lavoro: quello di Federculture e quello AGIS dell'"esercizio teatrale".

Le modalità di selezione, pur con sistema omogeneo, presentano modalità diverse dovute sostanzialmente a livello diverso di impegno temporale ed alle specifiche caratteristiche dei compiti richiesti.

### **1) Selezione del personale impiegato presso la sede centrale dell'ENTE**

Il CDA, su proposta motivata del Direttore, approva la decisione di assumere nuovo personale con contratto a tempo determinato o indeterminato in funzione delle esigenze.

Il Direttore emette "decisione a contrarre" nella quale precisa le informazioni relative alle posizioni, per cui si effettua la selezione, le modalità di presentazione della domanda, lo svolgimento delle prove, i criteri di valutazione, il luogo e la data di selezione nonché le modalità di comunicazione, infine nomina il responsabile di procedimento.

All'avviso di selezione possono essere allegati schemi di domanda e altri format per esigenze di comunicazione.

Potranno partecipare alle prove di selezione chi lo richiede in risposta al bando entro i termini previsti.

La procedura si può svolgere in differenti fasi, a seconda di quanto stabilito nell'avviso pubblicato. Essa può riguardare solo la valutazione dei titoli e del curriculum vitae cui segue uno o più colloqui oppure prevedere, con riferimento a particolari profili professionali, anche prove scritte, orali o psicoattitudinali.

La valutazione dei titoli e/o delle prove viene svolta da una commissione esaminatrice, nominata dal direttore, nel rispetto dei principi di trasparenza, imparzialità e parità di trattamento.

I criteri di valutazione e/o i relativi punteggi devono essere indicati nell'avviso di selezione. La Commissione, se costituita, prima di procedere alla valutazione può stabilire dei sub-criteri di valutazione prima di aver visionato le candidature.

L'Ert, in attuazione del principio di collegialità, effettua una verifica sui titoli e le referenze presentate in sede di candidatura, dal vincitore.

Il vincitore della selezione, dopo il benestare del Direttore, stipula con l'Ente regionale Teatrale un contratto di lavoro di tipo privatistico le cui regole sono stabilite nelle normative in vigore e nel CCNL adottato dall'Ente.

I dati relativi al contratto stipulato vengono trasmessi al settore di competenza per l'attuazione ed opportunamente archiviati, insieme ad una *check list* di verifica degli adempimenti posti in essere, da trasmettersi al RPC.

Nei verbali di gara vengono indicate le specifiche cautele adottate a tutela dell'integrità e della conservazione delle candidature, nonché gli appositi archivi (fisici e/o informatici) per la custodia della documentazione.

Sono attivate verifiche di secondo livello in caso di paventato annullamento e/o revoca della procedura di selezione e l'obbligo di segnalazione agli organi di controllo interno di selezioni in cui sia presentata un'unica offerta valida/credibile.

### **2) Selezione del personale impiegato nei luoghi di spettacolo con contratto a chiamata**

In funzione delle esigenze dell'ENTE il Direttore emette una "decisione a contrarre" per l'assunzione di nuovo personale a chiamata a tempo determinato, principalmente sulla base del contratto nazionale per "l'esercizio teatrale", in quanto si tratta di personale utilizzato in via principale nelle sedi di spettacolo (nei teatri o in luoghi alternativi).

Le mansioni richieste variano a seconda delle esigenze e a titolo di esempio possono essere principalmente ma non esclusivamente:

1. servizi di cassa e biglietteria
2. maschere di sala
3. addetto alla squadra di sicurezza e antincendio
4. promozione degli eventi
5. tecnico teatrale
6. custodia/assistenza tecnica e custodia degli impianti
7. personale per le attività di teatro scuola.

L'individuazione del personale per le mansioni sopra citate sarà selezionato tenendo conto di alcuni requisiti obbligatori ed altri "a titolo preferenziale" a seconda delle mansioni richieste.

Tra gli obbligatori citiamo a puro titolo di esempio:

- disponibilità al lavoro notturno e festivo, oltre agli spostamenti in tutti i luoghi di spettacolo nell'ambito della Regione FVG;
- reperibilità entro 24 ore;

Tra i preferenziali, sempre a puro titolo di esempio:

- esperienza maturata in squadre formate per la gestione del pubblico operanti in sale teatrali, in particolare nel circuito ERT;
- conoscenza della realtà associativa dell'ERT e dei territori in cui insistono le attività dell'ente;
- attitudine alla promozione delle attività di spettacolo nel luogo di lavoro principale;
- formazione ed esperienza specifica nell'accoglienza e gestione del pubblico dell'infanzia e dell'adolescenza (0- 15 anni);
- formazione nella gestione delle emergenze con particolare attenzione al possesso di idoneità per l'espletamento dell'incarico di "addetto antincendio" per rischio di incendio elevato;
- idoneità tecnica per l'espletamento dell'incarico di "addetto al primo soccorso"
- esperienza di riordino e catalogazione di documenti di archivio
- possesso di patente B o superiore.
- Possesso di auto

Si attuano le misure anticorruzione già delineate nel pt. a) sulla selezione del personale in generale.

Il vincitore della selezione, dopo il benestare del Direttore, stipula con l'Ente Regionale Teatrale FVG un contratto di lavoro di tipo privatistico le cui regole sono stabilite nelle normative in vigore e nel CCNL adottato dall'Ente.