

REGOLAMENTO PER LA SELEZIONE DEL PERSONALE

Delibera del CdA del 26.09.2017

INDICE

Sommario

Art. 1 - Finalità e principi	3
Art. 2 – Avvio delle Selezioni	3
Art. 3 - Avviso di selezione pubblica	4
Art. 4 - Svolgimento delle procedure	4
Art. 5 - Commissione.....	4
Art. 6 - Titoli e prove.....	5
Art. 7 - Criteri di valutazione	5
Art. 8 - Graduatorie	6
Art. 9 - Gestione del rapporto di lavoro	6
Art. 10 - Entrata in vigore	6

Art. 1 - Finalità e principi

Il presente regolamento disciplina criteri e modalità di partecipazione alle selezioni di personale da inserire nell'ambito della struttura organizzativa dell'Ente Regionale Teatrale (*di seguito*, ERT) nel rispetto dei principi, anche di derivazione comunitaria, di trasparenza, imparzialità, economicità e celerità.

L'ERT rispetta altresì anche i principi di pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori.

Art. 2 - Avvio delle Selezioni

2.1 Spetta al Consiglio di Amministrazione indire, su proposta motivata del Direttore, una selezione pubblica per l'assunzione di nuovo personale con contratto a tempo determinato e indeterminato, ivi compresi i rapporti di lavoro intermittente.

2.2 Il Direttore ha facoltà di indire, nel rispetto della normativa vigente, una procedura interna riservata nei seguenti casi:

- a) prorogare uno o più contratti a termine o contratti di lavoro intermittente a tempo determinato già istaurati;
- b) trasformare uno o più contratti a termine, contratti di lavoro intermittente e contratti di apprendistato in contratti a tempo indeterminato, nel rispetto delle condizioni indicate nel D.Lgs. 81/2015;
- c) trasformare uno o più contratti a tempo parziale in contratti a tempo pieno e/o la variazione della quantità/tempi e delle articolazioni di orario;
- d) promuovere a livello superiore, riconoscere compensi individuali legati a specifiche funzioni e rimborsare spese sostenute per esigenze di servizio;
- e) costituire rapporti di lavoro, in tutte le forme consentite dal D.Lgs. 81/2015, con collaboratori che hanno avuto precedenti esperienze lavorative con l'Ente maturate:
 - per sopperire a punte di lavoro e/o esigenze sostitutive urgenti e/o sopravvenute e disciplinate con contratto di lavoro accessorio e/o intermittente, per una durata non inferiore a 2 anni;
 - nell'ambito di incarichi di lavoro autonomo svolti in via continuativa per soddisfare esigenze non permanenti dell'Ente, esigenze che sono divenute nel tempo permanenti e hanno determinato l'internalizzazione del relativo

servizio; ciò in quanto tali lavoratori siano in possesso di una consolidata esperienza e professionalità maturata per almeno 3 anni.

f) Inserire nella dotazione organica figure professionali precedentemente operanti in strutture teatrali acquisite dall'ente.

In deroga al punto 2.2 lettera d), il Consiglio di Amministrazione, su proposta motivata del Direttore, delibera sul passaggio di livello a figure apicali (quadro).

Art. 3 - Avviso di selezione pubblica

L'avviso di selezione viene pubblicato sul sito istituzionale dell'ERT. Possono essere stabilite ulteriori e differenti forme di diffusione dell'avviso, quali la pubblicazione sui quotidiani o siti specializzati.

L'avviso contiene tutte le informazioni relative alla posizione per cui si effettua la selezione, alle modalità di presentazione della domanda, nonché di svolgimento delle prove, con indicati i relativi criteri di valutazione, e il luogo della selezione medesima; indica altresì le modalità di comunicazione ai candidati partecipanti alla selezione.

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

Art. 4 - Svolgimento delle procedure

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* oppure prevedere, con riferimento a particolari profili professionali, anche prove scritte, orali e/o psicoattitudinali, nel rispetto dei principi generali in materia di lavoro.

In caso di svolgimento di procedura riservata, il Direttore, acquisito il parere non vincolante del preposto alla gestione del personale e del responsabile del settore, assume la sua decisione con specifica determinazione che verrà pubblicata con un avviso interno, nel quale saranno indicati quali sono stati i destinatari della selezione e i requisiti di ammissione e/o di valutazione.

Art. 5 - Commissione

La valutazione dei titoli e/o delle prove nell'ipotesi di selezione pubblica viene svolta da una commissione esaminatrice, nominata dal Direttore, composta generalmente dal Direttore medesimo, dal preposto alla gestione del personale e dal responsabile del

settore specifico o da componente interno o esterno esperto del settore, nel rispetto dei principi generali di imparzialità, trasparenza e non discriminazione. Il parere della commissione è vincolante.

In caso di svolgimento di procedura riservata la commissione viene generalmente composta dal Direttore, dal preposto alla gestione del personale e dal responsabile del settore specifico, o da componente interno o esterno esperto del settore, nel rispetto dei principi generali di imparzialità, trasparenza e non discriminazione. In questo caso il parere della commissione non è vincolante.

In entrambe le procedure i componenti della commissione debbono preventivamente dichiarare di non incorrere in alcuna delle cause di astensione di cui all'art. 51 cpc o di conflitto, anche potenziale, di interesse.

Art. 6 - Titoli e prove

L'avviso può prevedere particolari titoli di partecipazione per l'assegnazione di determinati profili funzionali. Oltre a ciò l'avviso può stabilire la necessità di valutare, ai fini dell'assegnazione dei punteggi, titoli di servizio e/o di studio e/o professionali.

Le prove, se previste nell'avviso, si distinguono in:

- a) prove scritte, consistenti nella redazione di un elaborato scritto, un progetto, uno studio di fattibilità, su specifici argomenti indicati nell'avviso;
- b) prove orali, consistenti in un colloquio su specifici argomenti indicati nell'avviso.

L'avviso può prevedere anche la possibilità di svolgere un colloquio attitudinale e dei test psicoattitudinali, soprattutto qualora le risorse da individuare ed inserire nell'organico debbano possedere particolari capacità di riflessione critica, coordinamento, *problem solving*, orientamento al risultato, leadership.

Art. 7 - Criteri di valutazione

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

L'avviso può prevedere il raggiungimento di determinati punteggi per lo svolgimento della prova scritta e/o per la prova orale.

Art. 8 - Graduatorie

La graduatoria viene formata sulla base della valutazione dei titoli e dei punteggi assegnati alle diverse prove, se previste nell'avviso, nel corso dello svolgimento della selezione. La graduatoria viene comunicata ai partecipanti e pubblicata sul sito istituzionale.

L'ERT si riserva di utilizzare la graduatoria anche per esigenze successive, qualora queste dovessero essere connesse agli stessi profili professionali o a profili attinenti a quelli disciplinati nella procedura.

Art. 9 - Gestione del rapporto di lavoro

Il vincitore della selezione stipula un contratto di lavoro di tipo privatistico le cui regole sono stabilite nelle normative in vigore e nel CCNL adottato dall'Ente.

Art. 10 - Entrata in vigore

Il presente regolamento entra in vigore a partire dalla data di approvazione dello stesso da parte del Consiglio di Amministrazione.