

# **F.A.R. Maremma S.c. a r.l.**

## **Regolamento per il reclutamento del personale del F.A.R. Maremma S.c. a r.l.**

***Criteria e modalità per il reclutamento del personale e per il  
conferimento degli incarichi professionali***

*ai sensi dell'art. 18 del Decreto legge n. 112 del 25.06.08 convertito in Legge n. 133 del 06.08.08*

*Approvato dal Consiglio di Amministrazione del 6 agosto 2010*



## **ART.1 - OGGETTO**

Il presente regolamento disciplina le modalità di reclutamento del personale a tempo determinato e indeterminato, tramite procedure selettive, per la costituzione di rapporti di lavoro all'interno della Società Consortile a Responsabilità Limitata F.A.R. Maremma ed individua i criteri di valutazione delle prove e dei titoli per l'accertamento delle capacità e dei requisiti attitudinali finalizzati alla selezione ed acquisizione delle risorse umane.

Tale regolamento disciplina, inoltre, il conferimento di incarichi professionali, di incarichi fiduciari e di incarichi per prestazioni occasionali.

Il regolamento è redatto secondo le disposizioni contenute nell'art. 18 del D.L. 112/2008 convertito in Legge 6 agosto 2008 n. 133.

## **ART. 2 – PRINCIPI GENERALI**

Le procedure di reclutamento del personale, di cui all'art.1 si conformano ai seguenti principi:

- a) adeguata pubblicità della selezione e delle modalità di svolgimento;
- b) adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti richiesti;
- c) rispetto delle pari opportunità;
- d) composizione delle commissioni con esperti di provata competenza nelle materie inerenti la selezione.

## **ART. 3 - MODALITÀ DI ACQUISIZIONE DELLE RISORSE**

Tenuto conto, anche delle procedure di attuazione dell'ASSE 4 del Piano di Sviluppo Rurale 2007-2013 emanate dalla Regione Toscana e dall'esperienza precedente del programma Leader, realizzata nel territorio della Provincia di Grosseto dalle due società che hanno gestito il PIC Leader II e cioè LEADER II Amiata e Consorzio Qualità Maremma, in relazione alla necessità di dotarsi di professionalità da impiegare nei settori di attività individuati dallo statuto sociale l'acquisizione delle risorse umane, ai sensi dell'art. 18 della L. 133/2008, avverrà:

- a) mediante procedura selettiva volta all'accertamento della professionalità e delle attitudini personali, ossia mediante solo esame oppure per soli titoli oppure per titoli ed esame od ancora mediante l'espletamento di prove pratiche;
- b) mediante reclutamento degli iscritti nelle liste costituite dagli appartenenti alle categorie protette di cui al titolo I della Legge n. 68/99 e successive modificazioni e integrazioni, se ne ricorre l'obbligo;
- c) mediante selezione per l'assunzione a tempo determinato per esigenze temporanee o stagionali o per particolari eventi, legate anche alla gestione di progetti o programmi specifici o fasi di essi;
- d) mediante affidamento di incarichi professionali anche di natura occasionale;
- e) mediante affidamento di incarichi fiduciari.

Prima di procedere a nuove selezioni di personale la società potrà prioritariamente stabilizzare le forme di contratto atipiche eventualmente in essere.

Per le necessità di cui al punto c) la società potrà prioritariamente riferirsi al personale che ha proficuamente svolto periodi di stage presso i propri uffici.

#### **ART. 4 - PROVE PRESELETTIVE**

Nelle procedure selettive per l'acquisizione di risorse umane, con un numero ragionevolmente elevato di domande, per garantire l'imparzialità, la tempestività, l'economicità e la celerità di espletamento della selezione, essa può essere preceduta da una prova preselettiva finalizzata a ridurre i candidati ad un numero ottimale per lo svolgimento della selezione stessa; tale preselezione si conclude con un giudizio di ammissione o esclusione dalle successive prove.

La prova preselettiva può essere effettuata con modalità che consentano un rapido giudizio attraverso l'ausilio di sistemi automatizzati.

#### **ART. 5 - REQUISITI GENERALI PER L'ACCESSO**

Possono accedere agli impieghi nella Società F.A.R. Maremma scarl i soggetti in possesso dei seguenti requisiti, fatto salvo quanto previsto al precedente punto 3:

- cittadinanza italiana, salve le equiparazioni stabilite dalle leggi vigenti o cittadinanza di uno dei Paesi dell'UE;
- idoneità fisica al posto da ricoprire; il F.A.R. Maremma scarl si riserva di sottoporre a visita medica i vincitori della selezione, per l'accertamento di tale requisito. La non idoneità comporterà l'esclusione dalla graduatoria;
- età non inferiore ai 18 anni e non superiore ai 65 anni.

Non possono accedere all'impiego:

- coloro che sono esclusi dall'elettorato politico attivo;
- coloro che sono stati destituiti dall'impiego presso una Pubblica Amministrazione o da una società a partecipazione pubblica.

Nei bandi di selezione possono essere prescritti ulteriori requisiti. Tali requisiti devono essere posseduti alla data di scadenza del termine stabilito nel bando per la presentazione della domanda di ammissione.

#### **ART. 6 – AVVISO DI SELEZIONE**

Il bando di selezione viene redatto ed approvato con provvedimento del Consiglio di Amministrazione, sulla base della programmazione del fabbisogno di personale stabilita dallo stesso in funzione del piano delle attività previste e dei carichi di lavoro.

Esso deve contenere le seguenti indicazioni:

- a) il termine ultimo per la presentazione della domanda di ammissione;
- b) le modalità di presentazione della domanda;
- c) tutte le indicazioni utili relative alla procedura selettiva oggetto dell'avviso di selezione;

- d) la richiesta che il candidato, nella presentazione della domanda, dia l'autorizzazione all'utilizzo dei dati personali, ai soli fini della selezione.

#### **ART. 7 - PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE DELL'AVVISO DI SELEZIONE**

La società F.A.R. Maremma scarl provvede affinché l'avviso di selezione abbia un' adeguata pubblicità; l'avviso, a seconda delle esigenze di diffusione, potrà essere pubblicato sul sito web aziendale, inviato a tutti i soci e agli Enti Locali, soci e non soci, con invito alla pubblicazione sui rispettivi siti web, nonché alla Camera di Commercio.

#### **ART. 8 - RIAPERTURA DEI TERMINI**

La Società può motivatamente rettificare o modificare l'avviso di selezione o prorogare o riaprire i termini della selezione. Il provvedimento di proroga o di riapertura dei termini deve essere reso pubblico con le stesse modalità previste per l'emissione. In tali ipotesi restano valide le domande già presentate.

#### **ART. 9 - CONTENUTO DELLA DOMANDA**

Nella domanda, redatta in carta semplice, il candidato deve dichiarare tutte le informazioni richieste nell'avviso, in conformità alle prescrizioni dell'avviso stesso e del presente regolamento.

#### **ART. 10 - MODALITÀ DI SELEZIONE DEL PERSONALE A TEMPO DETERMINATO PER ESIGENZE TEMPORANEE O STAGIONALI**

Qualora si debba procedere all'assunzione di personale a tempo determinato per esigenze temporanee o stagionali, si applica la procedura semplificata di cui al presente articolo.

La pubblicazione dell'avviso di selezione viene effettuata sul sito web aziendale.

La selezione di personale può avvenire per titoli e/o per prova pratica e/o a colloquio in relazione alla specifica professionalità del posto da ricoprire.

La selezione può essere effettuata da un commissario unico, o da una commissione esaminatrice, interni o esterni alla Società, individuati con atto del Consiglio di Amministrazione, eventualmente assistiti da un verbalizzante.

Restano fermi in ogni caso la pubblicità delle prove e la necessaria predeterminazione dei contenuti e dei criteri per la valutazione delle medesime.

Per le necessità temporanee, funzionali a progetti specifici o fase di programmi a tempo determinato, la società potrà prioritariamente riferirsi al personale che ha proficuamente svolto periodi di stage presso i propri uffici.

#### **ART. 11 – FORME CONTRATTUALI FLESSIBILI**

Nel rispetto delle disposizioni sul reclutamento e della programmazione del fabbisogno di personale, è previsto il ricorso a forme contrattuali flessibili, per le quali si applicano le modalità di selezione di cui all'art. 10.

#### **ART. 12 - GIUDIZIO DI AMMISSIBILITÀ**

F.A.R. Maremma scarl riscontra la regolarità formale delle domande in ordine alla conformità, alle prescrizioni del bando e alle norme del presente regolamento; la Società può richiedere la regolarizzazione di irregolarità presenti nella domanda, qualora esse riguardino omissioni o incompletezza di una delle dichiarazioni previste nel bando che non comportino l'esclusione dalla selezione.

#### **ART. 13 - ESPLETAMENTO DELLE SELEZIONI**

Le procedure selettive sono svolte direttamente dalla Società. Per le figure professionali per la cui selezione viene richiesta una specifica preparazione in ordine alle peculiarità del posto da ricoprire può essere dato incarico a società specializzate o a professionisti esterni che svolgono attività di acquisizione e selezione di personale di selezionare i candidati che, successivamente, partecipano alle procedure selettive secondo le norme del presente regolamento.

#### **ART. 14 - COMPOSIZIONE E ATTIVITÀ DELLA COMMISSIONE GIUDICATRICE**

La commissione giudicatrice è nominata con disposizione del Consiglio di Amministrazione.

La composizione della commissione esaminatrice è composta con apposito atto deliberativo del Consiglio di Amministrazione i cui membri sono scelti tra personale interno alla società oppure tra soggetti esterni di sicura e provata professionalità. Il Consiglio di Amministrazione decide inoltre anche il Presidente della stessa.

La Commissione così formata si dota di un Vademecum Operativo che definisce le modalità di funzionamento e redige i verbali delle riunioni.

Non possono farne parte coloro che ricoprono cariche politiche anche elettive o istituzionali nel territorio su cui opera la Società o che siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni o organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali.

I commissari, nominati nel corso dell'espletamento della procedura, devono dichiarare l'inesistenza d'incompatibilità prima o contestualmente all'accettazione dell'incarico.

Alle commissioni possono essere aggregati membri aggiunti per gli esami in lingua straniera o per quelli che prevedono specifiche competenze in materie speciali.

Non possono far parte della commissione parenti od affini fino al quarto grado e coloro che, nello stesso grado, siano parenti od affini di uno dei candidati. I verbali della commissione devono contenere esplicita attestazione dell'effettuazione di tale verifica.

#### **ART. 15 - ATTIVITÀ E OPERAZIONI DELLA COMMISSIONE**

Le attività della commissione vengono di seguito esemplificate, dando atto che possono variare in conformità al tipo di procedure concorsuali adottate:

- a) esame di tutti gli atti preliminari e costitutivi della selezione e della relativa documentazione;
- b) dichiarazione relativa alla incompatibilità dei membri;

- c) determinazione dei criteri per la valutazione dei titoli e per l'individuazione del punteggio da assegnare alle singole categorie in relazione al profilo professionale del posto da ricoprire;
- d) determinazione dei criteri di valutazione delle prove scritte o pratiche o colloquio;
- e) determinazione del contenuto delle eventuali prove scritte e/o pratiche;
- f) espletamento delle eventuali prove scritte e/o pratiche;
- g) valutazione delle eventuali prove e assegnazione del relativo punteggio;
- h) riconoscimento dei candidati mediante apertura delle buste contenenti i dati identificativi;
- i) esclusione dei candidati che non hanno conseguito il punteggio minimo;
- j) acquisizione della documentazione relativa ai titoli che devono essere regolarizzati e che il candidato ha dichiarato di possedere nella domanda di ammissione;
- k) valutazione dei titoli;
- l) ammissione alla eventuale prova a colloquio e conseguente comunicazione ai candidati con indicazione della data della prova a colloquio e del punteggio conseguito nella prova scritta e nei titoli;
- m) formulazione dell'elenco contenente l'esito delle eventuali prove scritte;
- n) espletamento della eventuale prova a colloquio;
- o) formulazione della graduatoria finale di merito.

#### **ART. 16 – IL PERSONALE INTERNO**

Alle procedure selettive, disciplinate con il presente regolamento, è consentita la partecipazione del personale interno, prescindendo dai titoli di studio ordinariamente previsti dall'accesso dall'esterno, fatti salvi i limiti derivanti da norme speciali e/o dai principi generali che si evincono dalla normativa vigente.

Il F.A.R. Maremma scarl si riserva altresì di avviare procedure concorsuali riservate al solo personale interno.

#### **ART. 17 – CRITERI E MODALITÀ PER IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI PROFESSIONALI**

Il F.A.R. Maremma scarl valorizza al massimo le risorse tecnico-professionali interne; si riserva, altresì, la facoltà di conferire incarichi professionali a soggetti esterni, siano essi persone fisiche o persone giuridiche, alla Società quando ciò sia espressamente previsto dalla legge o per lo svolgimento di prestazioni o attività che:

- non possono essere assegnate al personale dipendente per inesistenza delle specifiche figure professionali;
- non possono essere espletate dal personale dipendente per coincidenza ed indifferibilità di altri impegni di lavoro;
- riguardino oggetti e materie di particolare delicatezza, rilevanza ed interessi pubblici, in ordine ai quali sia ravvisata l'opportunità di rivolgersi a professionisti esterni.

I criteri e le modalità di selezione per il conferimento degli incarichi professionali sono quelli previsti dal presente regolamento per la selezione delle risorse umane; il conferimento degli

incarichi avverrà, pertanto, attraverso la pubblicazione di un avviso di selezione e la selezione secondo quanto previsto dal presente regolamento.

Dalle suddette modalità sono esclusi gli incarichi professionali e/o gli incarichi di prestazione occasionale (quali quelli ex art. 2222 del Codice Civile) per questioni specifiche e specialistiche di breve durata il cui compenso non sia superiore a 5.000 euro (oltre gli oneri indiretti a carico della Società), nonché gli eventuali incarichi fiduciari di cui al successivo art. 18. In tali casi il Consiglio di Amministrazione può avvalersi di figure professionali direttamente individuate il cui curriculum dimostri l'esperienza e la competenza che il caso richiede.

#### **ART. 18 – INCARICHI FIDUCIARI**

Il Consiglio di Amministrazione può conferire direttamente incarichi fiduciari a tempo determinato a soggetti in possesso di particolari competenze e professionalità, senza necessità di esperire le procedure selettive indicate agli articoli precedenti, predeterminandone le modalità di definizione del compenso.

Sono considerati "Incarichi fiduciari" esclusivamente:

- 1- le collaborazioni di affiancamento dell'opera del Presidente e/o del Consiglio di Amministrazione che risultino strategiche per il corretto e puntuale raggiungimento delle finalità sociali e/o per le quali sia necessaria una rigorosa interpretazione delle linee societarie stabilite;
- 2- gli incarichi apicali quali, a titolo di esempio, il Direttore Generale e/o il Direttore Tecnico, in analogia a quanto previsto dagli artt. 110 del D.Lgs. 267/2000 (T.U.E.L.);
- 3- gli incarichi a professionisti esterni o a società di consulenza riguardanti:
  - la tenuta della contabilità e la redazione dei bilanci della Società, la consulenza legale fiscale o societaria, la redazione e l'aggiornamento di piani economico-finanziari, l'attività di controllo interno, l'organizzazione aziendale;
  - gestione e amministrazione del personale, elaborazione cedolini paga e relativi adempimenti;
  - l'attività di comunicazione e informazione;
  - la rappresentanza e/o l'assistenza nelle azioni legali in cui è parte la Società;
  - le progettazioni, l'acquisizione di certificazioni e/o percorsi di qualità gestionale, l'*auditing* interno ed esterno, nell'ambito delle attività della Società.
- 4- Il Direttore può conferire incarichi fiduciari a soggetti sia interni sia esterni di responsabile di strutture e/o uffici intermedi.

#### **ART. 19 PROROGHE**

La proroga di contratti di lavoro è consentita esclusivamente nei casi e secondo le modalità ed i termini previsti dalla normativa vigente e qualora:

- a) non sia stata ancora ultimata una nuova procedura selettiva e l'eventuale interruzione del rapporto con il lavoratore interessato alla proroga possa recare pregiudizio alle

attività della Società ed esponga la stessa al rischio di inadempimento nei confronti dei committenti;

- b) la proroga sia indispensabile per garantire la puntuale conclusione di un progetto, programma o fase di esso, e della Strategia Integrata di Sviluppo Locale in cui è impiegato il lavoratore interessato e per la Società risulti privo di utilità l'avvio di una nuova procedura per la selezione dello stesso profilo professionale.

I contratti possono essere prorogati in ottemperanza alla normativa vigente e in maniera funzionale alla procedura da ultimare di cui al punto a) o allo sviluppo efficace del progetto e/o programma di cui al punto b).

#### **Art. 20 - MODIFICHE**

Il presente regolamento può essere modificato con deliberazione da parte del Consiglio di Amministrazione per motivi di adeguamento alla normativa e/o per motivi derivanti da mutate condizioni societarie in termini di programmi operativi.

#### **ART. 21 – ENTRATA IN VIGORE**

Il presente regolamento entra in vigore dalla data di approvazione.