

F.A.R. Maremma

Società consortile a responsabilità limitata

GRUPPO DI AZIONE LOCALE

Regolamento per il reclutamento del personale



Approvato dal Consiglio di Amministrazione del 07.10.2021



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 subordinato all'interno della Società Consortile a Responsabilità Limitata F.A.R. Maremma ed individua i criteri di valutazione per l'accertamento delle capacità e dei requisiti attitudinali dei candidati.

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

ART. 2 – PRINCIPI GENERALI

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

- a) trasparenza;
- b) pubblicità;
- c) imparzialità;
- d) economicità;
- e) celerità di espletamento delle procedure;
- f) rispetto delle pari opportunità fra lavoratrici e lavoratori;
- g) 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 della Misura 19 PSR 2014-2020 (Allegato A alla DGRT n. 246 del 29/03/2016) emanate dalla Regione Toscana e dall'esperienza precedente della programmazione LEADER, realizzata nel territorio della Provincia di Grosseto dalle due società che hanno gestito il PIC Leader II (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 avverrà:

- a) mediante selezione per l'assunzione a tempo indeterminato con procedura selettiva volta all'accertamento della professionalità e delle attitudini personali, ossia mediante solo esame oppure per soli titoli oppure per titoli ed esame ovvero anche mediante l'espletamento di prove pratiche;
- b) mediante selezione per l'assunzione a tempo determinato per esigenze temporanee o per particolari eventi, legate anche alla gestione di progetti o programmi specifici o fasi di essi;
- c) mediante affidamento di collaborazioni e incarichi professionali anche di natura occasionale;
- d) mediante affidamento di incarichi fiduciari.

ART. 4 - PROVE PRESELETTIVE

Nelle procedure selettive per l'acquisizione di risorse umane con un numero ragionevolmente elevato di domande, per garantire il rispetto dei principi indicati all'art. 2, la 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

a) Procedure di selezione a tempo indeterminato e determinato

Possono accedere alle selezioni di personale a tempo determinato e indeterminato della Società F.A.R. Maremma scaglioni 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 scaglioni si riserva di sottoporre a visita medica i vincitori della selezione, per l'accertamento di tale requisito
- 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 hanno riportato condanne penali passate in giudicato o che abbiano procedimenti penali in corso che impediscano, ai sensi delle vigenti disposizioni, la costituzione del rapporto di lavoro con

la Pubblica Amministrazione;

- coloro che sono stati destituiti o dispensati dall'impiego presso una Pubblica Amministrazione o presso una società partecipata da Enti pubblici per persistente insufficiente scarso rendimento o che sono stati dichiarati decaduti da un impiego presso una Pubblica Amministrazione o presso una società partecipata da Enti pubblici per uno dei casi previsti dalla vigente normativa.

Tali requisiti devono essere posseduti alla data di scadenza del termine stabilito nell'avviso di selezione per la presentazione della domanda di ammissione.

b) Procedure di selezione per incarichi di collaborazione, consulenza e incarichi fiduciari:

Possono accedere alle selezioni per incarichi di consulenza e incarichi fiduciari i soggetti in possesso dei seguenti requisiti, fatto salvo quanto previsto al precedente punto 3:

- Essere cittadino italiano.
- Essere in possesso di diritti civili e politici;
- Non aver riportato condanne penali che comportino l'applicazione della incapacità a contrarre con la pubblica amministrazione e non essere destinatario di provvedimenti che comportino l'applicazione di misure di prevenzione;
- Assenza di conflitti di interesse, di condizioni di incompatibilità o inconfiribilità rispetto all'incarico da espletare;

ART. 6 – AVVISO DI SELEZIONE

L'avviso di selezione viene approvato con decisione 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 almeno 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, sarà pubblicato sul sito web aziendale nella sezione "Società trasparente".

Il CdA potrà valutare ulteriori forme di pubblicità dell'avviso, incluso l'invio agli Enti pubblici soci e non soci della Provincia di Grosseto.

ART. 8 - RIAPERTURA DEI TERMINI

L'organo amministrativo, per motivate esigenze e sentito il parere non vincolante dell'Organismo di Vigilanza se nominato, può revocare in ogni momento una selezione pubblica o riaprire i termini per la presentazione delle domande di partecipazione ad una selezione.

La decisione di revoca della selezione o di riapertura dei termini deve essere resa pubblica con le stesse modalità utilizzate per la pubblicazione dell'avviso di selezione a cui si riferisce.

In caso di riapertura dei termini, le domande già presentate dai candidati restano valide.

ART. 9 - CONTENUTO DELLA DOMANDA

La domanda di partecipazione alla selezione pubblica, redatta in carta semplice, deve essere redatta secondo lo schema allegato all'avviso di selezione.

La domanda di partecipazione deve contenere tutte le informazioni indicate nell'avviso di selezione pubblica, deve essere datata e firmata dal candidato e può essere presentata alternativamente:

- a) mediante posta elettronica certificata,
- b) mediante raccomandata con avviso di ricevimento
- c) mediante consegna a mano presso la sede della Società.

In caso di consegna a mano, dovrà essere rilasciata al candidato idonea ricevuta di avvenuta presentazione.

ART. 10 - GIUDIZIO DI AMMISSIBILITÀ

F.A.R. Maremma scarl riscontra la regolarità formale delle domande rispetto alle prescrizioni dell'avviso. La Società può richiedere la regolarizzazione di eventuali errori non sostanziali presenti nella domanda, qualora essi riguardino omissioni o incompletezza di una delle dichiarazioni previste nel bando che non comportino l'esclusione dalla selezione.

ART. 11 - ESPLETAMENTO DELLE SELEZIONI

Le procedure selettive sono svolte direttamente dalla Società. La Società può valutare, al fine di velocizzare le procedure di selezione, di dare 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. In tal caso, le procedure di selezione adottate da tali soggetti esterni dovranno comunque rispettare i principi previsti all'art. 2 del presente regolamento.

ART. 12 - COMPOSIZIONE E ATTIVITÀ DELLA COMMISSIONE GIUDICATRICE

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

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

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. 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.

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

ART. 13 – IL PERSONALE INTERNO

Alle procedure selettive, disciplinate con il presente regolamento, è consentita la partecipazione del personale interno,

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

ART. 14 - MODALITÀ DI SELEZIONE DEL PERSONALE A TEMPO DETERMINATO PER ESIGENZE TEMPORANEE

Qualora si debba procedere all'assunzione di personale a tempo determinato per esigenze temporanee connesse alla realizzazione di progetti di durata non superiore a 36 mesi salvo proroghe disposte dall'Autorità competente che ha disposto il finanziamento, si applica la procedura semplificata di cui al presente articolo.

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.

La pubblicazione dell'avviso di selezione viene effettuata sul sito web aziendale nella sezione "Società trasparente".

Restano fermi in ogni caso la pubblicità delle eventuali 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. 15 – COLLABORAZIONI

E' previsto il ricorso a forme di collaborazione che si concretizzano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative ed organizzate (collaborazioni coordinate e continuative ai sensi dell'art. 2 del D. Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 e s.m.i.) per le quali si applicano le modalità di selezione di cui all'articolo precedente.

ART. 16 – CRITERI E MODALITÀ PER IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI PROFESSIONALI E DI CONSULENZA

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 alla Società, siano essi persone fisiche o persone giuridiche, 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.

Gli incarichi professionali e di consulenza vengono conferiti sulla base di un contratto di prestazione d'opera intellettuale ai sensi degli artt. 2222, 2229, 2230 e seguenti del Codice Civile.

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 all'art. 14.

Dalle suddette modalità sono esclusi gli incarichi professionali e di consulenza e/o gli incarichi di prestazione occasionale (quali quelli ex art. 54 bis, legge 21 giugno 2017, n. 96 e s.m.i.) 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 l'incarico/consulenza richiedono.

ART. 17 – 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 a professionisti esterni o a società di consulenza riguardanti:
 - i. la consulenza amministrativa, legale, fiscale o societaria;
 - ii. la rappresentanza e/o l'assistenza nelle azioni legali in cui è parte la Società;
 - iii. le progettazioni, l'acquisizione di certificazioni e/o percorsi di qualità gestionale, l'*auditing* interno ed esterno, nell'ambito delle attività della Società.

ART. 18 PROROGHE

La proroga di contratti di lavoro e delle collaborazioni è consentita esclusivamente nei casi e secondo le modalità e 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. 19 – 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. 20 – ENTRATA IN VIGORE

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