

GAL GOLFO DI CASTELLAMMARE



GAL GOLFO DI CASTELLAMMARE

Allegato A

REGOLAMENTO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE DIPENDENTE

Approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione del 05/10/2023

G.A.L. GOLFO DI CASTELLAMMARE soc.cons. ar.l. ,
Via Porta Stella 49 91011 Alcamo
Tel/fax 092426090
Codice Fiscale e Partita IVA . 02412500817 . -
www.galgolfodicastellammare.eut.p.e.c galgolfodicastellammare@pec.it
E-mail info@galgolfodicastellammare.eu

GAL GOLFO DI CASTELLAMMARE

INDICE

Art. 1	Premessa e campo di applicazione
Art. 2	Principi generali in materia di selezione del personale
Art. 3	Pubblicità e contenuti dell'avviso di selezione
Art. 4	Modalità di raccolta delle candidature
Art. 5	Esame preliminare delle domande
Art. 6	Commissione esaminatrice
Art. 7	Modalità di selezione
Art. 8	Preselezione eventuale
Art. 9	Formazione della graduatoria
Art. 10	Assunzione
Art. 11	Trattamento dei dati personali
Art. 12	Disposizioni finali e transitorie

GAL GOLFO DI CASTELLAMMARE

ART. 1

(Premessa e campo di applicazione)

1. In ottemperanza alle previsioni dell'art. 18, comma 2, del d. lgs. 112/2008, convertito nella legge 133/2008 e successive aggiunte e modificazioni, la Società GAL Golfo di Castellammare (di seguito "la Società"), si attiene alle modalità definite nel presente regolamento per le assunzioni di personale a tempo indeterminato o determinato.
2. L'accesso al rapporto di lavoro con la Società, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, avviene, di norma, mediante selezione pubblica per esami, per titoli, per titoli ed esami.
3. In alternativa alla modalità di cui al comma precedente, la Società può avvalersi altresì, in relazione alle specifiche figure professionali, delle seguenti forme di reclutamento del personale:
 - mediante selezione degli iscritti nelle liste del Centro per l'Impiego;
 - mediante chiamata numerica degli iscritti nelle apposite liste costituite dagli appartenenti alle categorie protette;
 - mediante ogni altra forma di rapporto di lavoro prevista dalla vigente normativa.

ART. 2

(Principi generali in materia di selezione del personale)

- La Società garantisce pari opportunità nell'accesso all'impiego, senza discriminazione alcuna per ragioni di sesso, di appartenenza etnica, di nazionalità, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di orientamenti sessuali, di condizioni personali e sociali nel rispetto della normativa vigente.
- La Società garantisce il rispetto delle norme di legge in materia di lavoro, dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicabili in tutti i loro istituti.
- Nelle modalità di accesso all'impiego la Società adotta procedure improntate a criteri di trasparenza, idonei a garantire, in ogni fase, il pieno rispetto dei principi e delle regole generali contenute nel presente regolamento, tese a dare comunque adeguata evidenza dei criteri e delle modalità adottate nella selezione delle risorse umane da acquisire. I predetti criteri e modalità sono resi noti prima dell'effettuazione delle selezioni.
- La Società assicura la piena e costante copertura delle posizioni lavorative necessarie a garantire i livelli di servizio di cui al Piano di Sviluppo Rurale 2014-2020 e alle sue disposizioni attuative, nonché al Piano di Sviluppo Locale.
- Nella selezione del personale la Società osserva criteri di tempestività e di economicità, perseguendo parametri di costo del lavoro competitivi e allineati con i valori di mercato per ciascuna figura/profilo professionale ricorrendo, ove necessario, all'ausilio di sistemi automatizzati diretti anche a realizzare forme di preselezione.
- Nell'ambito delle attività di ricerca e selezione del personale, la Società individua le tipologie contrattuali più idonee per il miglior impiego delle risorse umane in relazione ai profili richiesti, nel rispetto dei presupposti stabiliti dalla legge e dai Contratti Collettivi di Lavoro

3



GAL GOLFO DI CASTELLAMMARE

Nazionali.

- Compatibilmente con le esigenze di flessibilità e con gli andamenti previsti dei carichi di lavoro, la Società privilegia il rapporto di lavoro a tempo indeterminato.
- La Società fa riferimento alla formazione professionale continua come scelta qualificante della politica delle risorse umane, compatibilmente con le risorse economiche annuali disponibili per tale finalità.

ART. 3

(Pubblicità e contenuti dell'avviso di selezione)

- La procedura di selezione volta all'assunzione di personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, è disposta per tutte le posizioni di lavoro per il cui accesso è richiesto un titolo di scuola media superiore ovvero un attestato o diploma di qualificazione professionale unitamente al diploma di scuola dell'obbligo in dipendenza delle categorie di lavoratori ricercati.
- La procedura è indetta con atto deliberativo del Consiglio di Amministrazione della Società, nel rispetto della programmazione del fabbisogno di personale.
- La selezione dei dipendenti viene avviata attraverso pubblicazione, sul sito web istituzionale della Società, di un avviso pubblico che contenga:
 - ✓ la descrizione del profilo professionale oggetto di ricerca, con indicazione del relativo inquadramento ,
 - ✓ i requisiti professionali minimi, comprensivi dei titoli di studio, eventuali requisiti di età;
 - ✓ le specifiche specializzazioni richieste, la conoscenza degli applicativi software e di eventuali lingue straniere;
 - ✓ la data di scadenza per la presentazione della domanda e l'indicazione della documentazione a supporto.
- Per particolari figure professionali l'avviso pubblico può prevedere meccanismi di valorizzazione in termini di punteggio dell'esperienza professionale già maturata in analoghe attività.

ART. 4

(Modalità di raccolta delle candidature)

- Alla selezione sono ammessi a partecipare coloro che sono in possesso, alla data di scadenza dei termini per la presentazione delle domande, di tutti i requisiti previsti nell'avviso di selezione.
- Nella domanda, che deve essere sottoscritta a pena d'inammissibilità, gli aspiranti dovranno indicare il profilo prescelto e specificamente dichiarare, sotto la propria responsabilità, tutti gli elementi idonei a consentire la verifica del possesso dei requisiti d'accesso.
- Saranno esclusi i candidati che non alleggeranno al modulo di domanda una fotocopia in carta libera di un documento d'identità in corso di validità o dalla cui domanda non sarà possibile verificare il possesso di tutti i requisiti di accesso e dei titoli valutabili.

GAL GOLFO DI CASTELLAMMARE

- La domanda di ammissione deve essere trasmessa mediante recapito a mano presso il protocollo della Società ovvero spedita a mezzo raccomandata a.r. alla sede della Società, in via Porta Stella 47-49 91011 Alcamo, entro e non oltre il termine perentorio prescritto nell'avviso di selezione, ovvero attraverso posta elettronica certificata (PEC). Per le domande inviate tramite posta raccomandata entro il termine di scadenza, le stesse devono pervenire entro 8 gg dal termine stabilito.
- Ai sensi del Decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445, le dichiarazioni rese e sottoscritte nella domanda di ammissione hanno valore di autocertificazione. La Società si riserva il diritto di procedere alla verifica della veridicità dell'autocertificazione anteriormente alla stipula del contratto di lavoro.
- Non sono accettate domande inviate con modalità diverse da quelle sopra indicate. Il ritardo nella presentazione della domanda, quale ne sia la causa, anche se non imputabile al candidato, comporta la non ammissibilità del candidato stesso alla selezione.
- L'avviso di selezione potrà prevedere che la domanda debba essere corredata dalla ricevuta dell'avvenuto versamento di un contributo di partecipazione, effettuato secondo le modalità riportate nell'avviso.

ART. 5

(Esame preliminare delle domande)

1. Il Responsabile di Piano e/o un suo delegato procede alla verifica delle domande e dei relativi documenti presentati dai candidati per accertare il possesso dei requisiti e l'osservanza delle condizioni prescritte per l'ammissione alla selezione e le trasmette al Presidente del C.d.A.
2. L'ufficio ammette la regolarizzazione delle domande di partecipazione che risultino imperfette dandone comunicazione agli interessati.
3. Il candidato che entro il termine prefissatogli non abbia provveduto alla regolarizzazione della domanda è escluso dalla selezione.
4. In particolare non sono soggette a regolarizzazione e comportano, quindi, l'esclusione dalla selezione:
 - l'omissione o l'incompletezza, tale da rendere non identificabile il candidato, delle dichiarazioni relative alle generalità personali;
 - l'omissione della sottoscrizione della domanda di partecipazione;
 - la mancata effettuazione nei termini previsti del versamento del contributo di partecipazione, ove previsto.
5. L'ammissibilità delle domande regolari e l'esclusione motivata di quelle non regolari ovvero non regolarizzate nei termini è disposta con provvedimento del Responsabile di Piano ovvero del R.U.P..
6. L'elenco dei candidati ammessi alla selezione è trasmesso alla Commissione esaminatrice, per l'espletamento della procedura selettiva.

ART. 6

(Commissione esaminatrice)

- La Commissione esaminatrice, nominata con Determina Presidenziale e/o con Disposizione del Responsabile di Piano/Direttore, può essere presieduta anche dal Presidente del GAL e/o da un suo delegato
- Per la composizione della Commissione esaminatrice si potrà richiedere l'indicazione di almeno uno dei membri ad un comune socio del GAL.
- La commissione opera sempre con l'intervento della maggioranza dei suoi componenti ed assume le determinazioni mediante votazione palese e a maggioranza di voti. Per ogni seduta è redatto a cura del segretario il verbale, sottoscritto dal presidente, dai commissari e dal segretario in ogni pagina.
- La commissione tiene conto, nello svolgimento del procedimento, della seguente successione cronologica degli adempimenti:
 - 1) accertamento della sussistenza di eventuali incompatibilità con i candidati e sottoscrizione della relativa dichiarazione;
 - 2) determinazione delle date delle prove e pubblicazione del diario delle prove se non già fissate nell'avviso pubblico;
 - 3) predisposizione dei quesiti/tracce/tests oggetto delle prove;
 - 4) effettuazione delle prove;
 - 5) valutazione dei titoli (ove prevista);
 - 6) valutazione delle prove;
 - 7) pubblicazione dell'esito delle prove e dei candidati ammessi al colloquio con l'indicazione del voto riportato e della data del colloquio.;
 - 8) formazione della graduatoria degli idonei.
- Il collegio giudicante redige, al termine dei propri lavori, un sintetico verbale da cui risultino le modalità operative e valutative adottate ed il giudizio attribuito a ciascun candidato.
- Ai componenti delle Commissioni esaminatrici può essere corrisposta un'indennità di funzione, rapportata alla complessità della procedura selettiva e al livello professionale delle figure selezionate, non inferiore a Euro 50,00 e non superiore a Euro 100,00 a seduta, oltre il rimborso delle spese sostenute documentate.

ART. 7

(Modalità di selezione)

La selezione è articolata, di norma, in una fase di valutazione dei titoli e in una prova consistente in una prova scritta e/o un colloquio. Per particolari profili professionali o per esigenze di celerità può essere omessa la valutazione dei titoli (selezione per soli esami) o lo svolgimento della prova (selezione per soli titoli).

La stessa valutazione, che avverrà sulla base dei criteri indicati nell'avviso di selezione, esprimerà, in termini numerici, il risultato dell'apprezzamento realizzato.

GAL GOLFO DI CASTELLAMMARE

Il punteggio complessivo sarà determinato dalla somma dei punteggi utili riportati nella valutazione dei titoli e nella prova d'esame.

La data e la sede dello svolgimento della prova d'esame sono di norma indicati nell'avviso di selezione, ovvero sono comunicati successivamente ai candidati mediante pubblicazione sul sito web della Società. La pubblicazione ha valore di notifica a tutti gli effetti nei confronti dei candidati ammessi.

ART. 8

(Preselezione eventuale)

1. Per il perseguimento di obiettivi di celerità, economicità ed efficacia, ove il numero delle domande di partecipazione sia superiore ad un numero definito di volta in volta nella selezione, potrà essere fatto ricorso a forme di preselezione.
2. Il numero degli ammessi, dopo le preselezioni, non può essere inferiore a tre volte il numero dei posti da conferire, con un minimo di cinque candidati. Saranno ammessi, comunque, tutti coloro che risulteranno collocati a pari merito nell'ultima posizione utile della suddetta graduatoria degli ammessi.
3. All'eventuale preselezione saranno ammessi con riserva tutti i candidati che abbiano presentato istanza di partecipazione alla procedura concorsuale ai sensi di quanto previsto dall'art. 4 del presente Regolamento.
4. Il calendario della preselezione verrà reso pubblico con mezzi idonei a garantire parità di trattamento, nel rispetto dei principi di pubblicità, trasparenza e imparzialità. L'indicazione contenuta nell'avviso pubblicato ha valore di convocazione a tutti gli effetti e i candidati sono tenuti a presentarsi nei giorni stabiliti muniti di valido documento di riconoscimento.
5. Qualora il calendario della preselezione non sia indicato nell'avviso di selezione, lo stesso sarà pubblicato sul sito web della Società, fatto salvo il rispetto del termine di preavviso di almeno quindici giorni.
6. L'avviso di selezione può altresì prevedere il punteggio minimo da conseguire nella prova preselettiva ai fini dell'ammissibilità alle prove d'esame.
7. Il punteggio totalizzato nella preselezione non influisce in alcun modo sulla graduatoria finale di merito della selezione.
8. Il risultato della preselezione è reso noto mediante pubblicazione della graduatoria sul sito web della Società.
9. L'espletamento della preselezione può avvenire mediante sistemi automatizzati, avvalendosi a tal fine di società specializzate che affiancano la Commissione giudicatrice in questa fase dei lavori. In particolare la Commissione indica alla società le materie e gli argomenti che dovranno costituire oggetto della prova.

ART. 9

(Formazione della graduatoria)

Espletate le prove d'esame, la commissione esaminatrice redige la graduatoria di merito con l'indicazione dei punteggi conseguiti dai candidati. Il punteggio complessivo è dato dalla somma dei punteggi riportati nella valutazione dei titoli posseduti e nella prova d'esame.

La graduatoria finale viene approvata dal C.d.A. in base alla graduatoria di merito e agli eventuali titoli di precedenza o preferenza stabiliti da eventuali disposizioni di legge vincolanti o da eventuali prescrizioni specifiche previste nell'avviso di selezione.

La graduatoria della selezione approvata è pubblicata sul sito web della Società.

La graduatoria rimane valida per almeno 12 mesi, decorrenti dalla data dell'approvazione da parte del CdA; durante il periodo di validità della graduatoria, la Società, a suo insindacabile giudizio, potrà avvalersene per la copertura di uno o più posti della medesima categoria o del medesimo profilo professionale che si rendessero nel frattempo vacanti, mediante assunzioni anche con rapporti di lavoro a tempo determinato.

ART. 10

(Assunzione)

1. I candidati prescelti saranno assunti con contratto individuale di lavoro, per la durata e con il trattamento economico normativo previsti dall'avviso di selezione. Il personale dovrà svolgere il periodo di prova secondo le modalità previste dai CCNL richiamati nell'avviso di selezione.
2. Nella comunicazione dell'esito della selezione saranno comunicati i documenti ovvero le dichiarazioni redatte ai sensi del D.P.R. 28 dicembre 2000, n.445, che dovranno essere presentati entro il termine massimo di sessanta giorni dalla data di ricevimento delle comunicazione stessa e comunque nei termini in essa indicati.

ART. 11

(Trattamento dei dati personali)

Ai sensi del D.Lgs. 196/2003 il trattamento dei dati personali forniti dai candidati in sede di partecipazione alla selezione, o comunque acquisiti a tal fine dalla Società, è finalizzato unicamente all'espletamento delle attività selettive ed avverrà presso gli uffici della Società con l'utilizzo di procedure anche informatizzate, nei modi e nei limiti necessari per perseguire le predette finalità, anche in caso di eventuale comunicazione a terzi. Il conferimento di tali dati è necessario per valutare i requisiti di partecipazione e il possesso di titoli e la loro mancata indicazione può precludere tale valutazione.

Ai candidati sono riconosciuti i diritti di cui al citato legge D.Lgs. 196/2003 e, in particolare, il diritto di accedere ai propri dati personali, di chiederne la rettifica, l'aggiornamento e la cancellazione, se incompleti, erronei o raccolti in violazione della legge, nonché di opporsi al loro trattamento per motivi legittimi.

ART. 12

(Disposizioni finali e transitorie)

1. Il presente regolamento entra in vigore il giorno successivo a quello in cui la deliberazione di adozione è divenuta esecutiva e sostituisce, a tutti gli effetti, le previgenti norme regolamentari in materia di disciplina per il reclutamento del personale.

Il Presidente

Pietro Puccio

