



FINMOLISE

REGOLAMENTO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE

Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 13/06/2023

Sommario

- Articolo 1 - Normativa di riferimento
- Articolo 2 - Principi generali
- Articolo 3 - Procedure di reclutamento
- Articolo 4 - Requisiti per l'accesso
- Articolo 5 - Valutazione dei candidati
- Articolo 6 - Espletamento delle prove
- Articolo 7 - Esiti della selezione e graduatoria
- Articolo 8 - Utilizzo delle forme flessibili di impiego
- Articolo 9 - Entrata in vigore
- Articolo 10 - Trattamento dei dati personali

Articolo 1 - Normativa di riferimento

Il presente Regolamento è adottato dalla Finanziaria Regionale per lo Sviluppo del Molise - Finmolise S.p.A. (di seguito Finmolise o Società), in qualità di società in-house della Regione Molise, in attuazione di quanto stabilito dall'articolo 19, commi 2 e 3 del D. Lgs. n. 175 del 19 agosto 2016 e disciplina i criteri e le modalità per il reclutamento esterno del personale nel rispetto dei principi, anche di derivazione europea, di trasparenza, pubblicità e imparzialità di cui all'articolo 35, comma 3, del D. Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001. Le procedure di reclutamento rispettano quanto previsto dalla vigente normativa in tema di prevenzione e repressione della corruzione e della illegalità (L. n. 190/2012) nonché le prescrizioni di cui al D. Lgs. n. 39/2013.

Il reclutamento del personale di Finmolise è effettuato sulla base delle esigenze organizzative della stessa Società, nell'ambito delle strategie e linee di sviluppo in materia di personale definite dal Consiglio di amministrazione nel rispetto degli indirizzi delineati dalla Regione Molise in qualità di socio unico. È inoltre compito del Consiglio di amministrazione deliberare in ordine alla previsione di costo derivante dai piani di assunzione.

Le assunzioni avvengono nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge e della contrattazione collettiva. In particolare, lo stato giuridico-economico del personale è regolato dal Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali.

Il presente Regolamento si applica ai rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato o determinato, nel rispetto della normativa vigente, fermo restando quanto previsto all'Articolo 8 in tema di utilizzo di forme flessibili di impiego.

Articolo 2 – Principi generali

La Società garantisce il rispetto delle norme di legge in materia di lavoro nonché il rispetto del CCNL di riferimento.

La Società garantisce pari opportunità a uomini e donne 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 in linea con la normativa vigente.

La Società assicura il rispetto della normativa a tutela dei lavoratori aventi diritto all'avviamento obbligatorio e garantisce loro il necessario supporto ai fini di un pieno e gratificante svolgimento dell'attività lavorativa.

La Società, nel perseguire l'efficienza e l'economicità della selezione stessa, assicura l'espletamento delle procedure di selezione nel rispetto dei principi di seguito elencati:

- trasparenza: la possibilità per chiunque di conoscere modalità e criteri di partecipazione e valutazione, nonché gli esiti finali, a garanzia del pieno rispetto dei principi e delle regole generali del presente Regolamento;
- pubblicità: la divulgazione degli Avvisi di selezione sul portale internet aziendale e/o su altri siti web e/o la realizzazione di altre forme di comunicazione e di pubblicità ritenute opportune, di volta in volta, dal Consiglio di Amministrazione;
- imparzialità: l'adozione di criteri oggettivi e trasparenti nell'ambito del procedimento selettivo, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali in relazione alle posizioni lavorative da ricoprire.

La Società assicura il rispetto della disciplina prevista sull'utilizzo e il trattamento dei dati personali ai sensi del Regolamento (UE) n. 2016/679 (GDPR), agendo secondo le procedure vigenti in azienda.

Preliminarmente all'avvio delle procedure di selezione, viene nominato il Responsabile del Procedimento (RUP) che assume il compito di provvedere all'avvio delle procedure selettive, alla pubblicazione dell'Avviso e, più in generale, a vigilare sul corretto svolgimento dell'intero procedimento di selezione fino all'emanazione e pubblicazione del provvedimento conclusivo.

Articolo 3 - Procedure di reclutamento

La Società, sulla base delle necessità di volta in volta deliberate dal Consiglio di Amministrazione, e nel rispetto dei vincoli imposti dalla normativa vigente in materia di reclutamento di personale, avvia la procedura attraverso un Avviso di selezione, da pubblicare sul proprio sito istituzionale accessibile nella sezione "Società trasparente" - "Selezione del personale" - "Reclutamento del personale". L'Avviso di selezione potrà essere pubblicato anche sul BURM (Bollettino Ufficiale della Regione Molise) e sul portale istituzionale della Regione Molise.

L'Avviso di selezione, approvato dal Consiglio di Amministrazione prima della sua pubblicazione, definisce:

- a) la/e posizione/i da ricoprire, con relativo inquadramento contrattuale, le condizioni di lavoro e la sede di lavoro;
- b) la tipologia contrattuale richiesta;
- c) i requisiti generali, professionali e d'esperienza per l'ammissione alla selezione e i titoli di studio e/o preferenziali richiesti per la copertura della posizione;
- d) le modalità e il termine perentorio di presentazione delle domande;
- e) le modalità e i tempi di convocazione dei candidati in possesso dei requisiti per sostenere i colloqui attitudinali e motivazionali o eventuali prove preselettive, scritte, orali e/o tecnico pratiche;
- f) le tematiche oggetto delle singole prove, ove previste;
- g) i titoli che danno eventualmente luogo a precedenza o a preferenza;
- h) i motivi che comportano l'esclusione dalla selezione;
- i) i modelli da compilare per la presentazione delle domande di partecipazione, allegati agli avvisi.

Resta ferma la facoltà, in capo a Finmolise, di prorogare o riaprire i termini della procedura, con atto motivato. Finmolise si riserva, allo stesso modo, la facoltà di revocare la procedura di selezione o di non procedere alla finalizzazione del processo di reclutamento in caso di circostanze imprevedibili o sopravvenute rispetto al momento di pubblicazione dell'avviso.

Alla conclusione del termine previsto per la presentazione delle domande, la Società procede alla selezione tramite la nomina di una apposita Commissione della quale possono far parte sia risorse interne alla società, sia risorse esterne di comprovata esperienza nella mansione oggetto del reclutamento purché non siano componenti dell'organo di amministrazione dell'Azienda, non ricoprano cariche politiche e non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni e organizzazioni sindacali o delle associazioni professionali.

La nomina della commissione sarà effettuata dopo la scadenza del termine per la presentazione delle candidature. Ciascun membro della Commissione, all'atto dell'accettazione della nomina, dovrà dichiarare di non avere rapporti di parentela, affinità o comunque di non trovarsi in una situazione di conflitto di interessi con nessuno dei candidati. Qualora si dovesse riscontrare l'esistenza di tale impedimento si procederà alla nomina di un nuovo membro in sostituzione.

Le varie fasi costituenti il procedimento di selezione vengono, a cura della Commissione di selezione, riportate in uno o più verbali nei quali sono esplicitate le valutazioni espresse per ogni candidatura rispetto ai criteri previsti dall'Avviso.

Alla conclusione dell'iter selettivo, la Società provvede a convocare il/i candidato/i risultato/i idoneo/i per la stipula dell'eventuale contratto, fermo restando la facoltà richiamata in precedenza. La Società, per realizzare la selezione del personale dipendente, può avvalersi di società esterne specializzate che avranno comunque l'obbligo di uniformarsi ai principi di trasparenza, pubblicità e imparzialità. Tale modalità può essere particolarmente favorita in caso di selezioni per le quali si prevede un elevato numero di candidature anche, all'occorrenza, da gestire con eventuali prove di preselezione.

In casi del tutto eccezionali di comprovata ed effettiva necessità e urgenza in cui non sia materialmente possibile provvedere all'individuazione e selezione dei candidati secondo le procedure sopra descritte, per far fronte a sopravvenute esigenze tecniche, produttive, organizzative o sostitutive non preventivabili e di durata determinata, la Società si riserva la facoltà di provvedere al reclutamento di personale con chiamata diretta attraverso la stipulazione di contratti a tempo determinato.

In tal caso la Società provvederà a scegliere il candidato a seguito di valutazione comparativa dei curricula in suo possesso, corrispondenti al profilo della mansione richiesta, valutando anche eventuali rapporti di lavoro o collaborazione precedentemente intercorsi.

A tal fine la Società provvederà a conservare, per un periodo minimo di 12 mesi e nel rispetto del D.Lgs. n. 196/2003, i curricula e le domande di assunzione o collaborazione ad essa pervenute.

Sono salve in ogni caso le procedure per le assunzioni in base a norme di legge speciali (ad es. personale appartenente a categorie protette).

Articolo 4 - Requisiti per l'accesso

Potranno accedere alla selezione i soggetti che possiedono i seguenti requisiti:

- a) essere in possesso della cittadinanza italiana o della cittadinanza di uno degli stati membri dell'Unione Europea. Sono equiparati ai cittadini italiani gli italiani non appartenenti alla Repubblica. Possono partecipare anche i familiari dei cittadini degli Stati membri dell'Unione Europea non aventi la cittadinanza di uno Stato membro purché siano titolari del diritto di soggiorno o del diritto di soggiorno permanente e i cittadini di Paesi terzi che siano titolari del permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo o che siano titolari dello status di rifugiato ovvero dello status di protezione sussidiaria. I cittadini stranieri devono possedere, ai fini dell'accesso, i seguenti ulteriori requisiti:
 - godere dei diritti civili e politici negli stati di appartenenza (fatta eccezione per i titolari di status di rifugiato o di protezione sussidiaria);
 - essere in possesso, fatta eccezione della titolarità della cittadinanza italiana, di tutti gli altri requisiti previsti per i cittadini della Repubblica;
 - avere adeguata conoscenza della lingua italiana;
- b) età non inferiore a 18 anni, salvo diversa disposizione contenuta nel sistema dei profili professionali;
- c) idoneità fisica a ricoprire il posto;
- d) posizione regolare nei confronti degli obblighi di leva e degli obblighi di servizio militare per i candidati di sesso maschile nati prima del 31/12/1985;
- e) titoli di studio e/o eventuali altri requisiti richiesti per l'accesso alla selezione di ciascun profilo professionale;
- f) non essere stato/a, in un precedente rapporto di lavoro con la Società, licenziato/a per giusta causa
- g) non essere stato interdetto o sottoposto a misure che per legge escludono l'accesso agli impieghi presso le Pubbliche Amministrazioni
- h) non essere stato destituito, dispensato dall'impiego presso una Pubblica Amministrazione per persistente insufficiente rendimento, (ovvero) non essere stato dichiarato decaduto da un impiego statale, ovvero non essere stato licenziato da una Pubblica Amministrazione ad esito di un procedimento disciplinare per scarso rendimento o per aver conseguito l'impiego mediante la produzione di documenti falsi o con mezzi fraudolenti
- i) altri e/o diversi titoli e requisiti espressamente specificati nell'Avviso di selezione.

In caso di selezioni alle quali si presentino un elevato numero di candidature, è possibile adottare specifiche prove di preselezione da regolamentare opportunamente all'interno dell'Avviso.

Articolo 5 - Valutazione dei candidati

Le metodologie, le tecniche di valutazione e la pesatura dei punteggi per ogni prova di selezione sono descritte nell'Avviso di selezione.

Gli strumenti di selezione definiti dall'Avviso possono comprendere:

- test tecnici;
- test psico-attitudinali;
- prove di gruppo;
- prove scritte su tematiche specifiche;

- colloqui individuali;
- ogni altro strumento ritenuto idoneo per la selezione delle figure professionali oggetto di reclutamento purché chiaramente individuato dall'Avviso pubblico.

Resta inteso che verranno utilizzate le più aggiornate e razionali metodologie e tecniche di valutazione e che non saranno accertate solamente la preparazione culturale e teorica ma soprattutto, e nel modo più oggettivo possibile, le capacità e attitudini a ricoprire la posizione offerta in funzione degli obiettivi aziendali. A tal fine, il curriculum professionale sarà valutato unitariamente nel complesso della formazione e delle attività culturali e professionali, illustrate dal candidato e ritenute significative, per analogia o connessione, al fine di evidenziare il maggiore livello di qualificazione, idoneità ed attitudine dello stesso all'esercizio delle funzioni richieste dalla posizione offerta.

Al termine della fase di selezione, la Commissione elabora una graduatoria dei candidati in funzione della valutazione circa la rispondenza e congruenza delle caratteristiche dei candidati rispetto al profilo oggetto della ricerca.

Articolo 6 - Espletamento delle prove

La modalità di espletamento di eventuali prove e la loro durata, se non già precedentemente indicati, saranno tempestivamente portati a conoscenza dei candidati, in modo che tutti siano assoggettati ad una valutazione omogenea.

Articolo 7 - Esiti della selezione e graduatoria

Gli esiti della selezione saranno tempestivamente resi noti mediante pubblicazione sul sito della Società.

È facoltà della stessa costituire una graduatoria dei candidati valutati idonei cui fare riferimento in caso di mancata copertura della posizione offerta per rinuncia o forza maggiore da parte dei soggetti già selezionati.

La graduatoria dei candidati valutati idonei rimane valida per un periodo massimo di 36 mesi dalla data di pubblicazione degli esiti; l'Avviso può indicare un termine di validità inferiore.

Articolo 8 - Utilizzo delle forme flessibili di impiego

Nel rispetto delle procedure in materia di reclutamento e della disciplina legale e contrattuale applicabili, così come riportate all'articolo 1 del presente Regolamento, la Società potrà avvalersi di forme flessibili di impiego oltre che del contratto a tempo determinato al fine di meglio rispondere alle esigenze aziendali, anche in relazione al proprio specifico fabbisogno di professionalità tecniche.

In presenza di accertate ed insindacabili esigenze aziendali, l'eventuale prosecuzione e/o rinnovo, nonché la garanzia dei diritti di prelazione dei rapporti di lavoro stipulati ai sensi del comma precedente, saranno regolate dalle norme legali e contrattuali applicabili ai sensi dell'articolo 1 del presente Regolamento.

Articolo 9 - Entrata in vigore

Il presente Regolamento viene pubblicato sul sito internet aziendale come previsto dalla normativa applicabile ed entra in vigore il giorno successivo all'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione; esso, pertanto assume efficacia per tutti gli Avvisi di selezione pubblicati successivamente a tale data.

Articolo 10 - Trattamento dei dati personali

I dati raccolti verranno trattati da Finmolise S.p.A, in qualità di Titolare del trattamento, ai sensi del Regolamento (UE) 2016/679 esclusivamente per eseguire le procedure necessarie per la selezione del personale ed invio delle relative comunicazioni.

I dati saranno trattati anche successivamente, in caso di instaurazione del rapporto di lavoro, per le finalità inerenti alla gestione del rapporto medesimo