

## **REGOLAMENTO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE**

## **PREMESSA:**

La S.F.I.R.S. S.p.A. è società partecipata interamente dalla Regione Autonoma della Sardegna, e svolge il ruolo di intermediario finanziario ex art. 106 del *D.Lgs. 01.09.1993 n. 385* concorrendo, in attuazioni dei piani, programmi ed indirizzi della Regione Autonoma della Sardegna, allo sviluppo economico e sociale del territorio.

In ragione della natura di società in house della Regione Autonoma della Sardegna, la S.F.I.R.S. S.p.A. è soggetta alle norme previste dal *d.lgs. n. 175/2016* in tema di assunzione del personale.

In particolare, in attuazione di quanto previsto dall'art. 19 del predetto decreto legislativo e secondo quanto previsto dalla Delibera della Giunta Regionale n. 6/38 del 5 febbraio 2019, la SFIRS S.p.A. adotta il seguente regolamento generale che disciplina le modalità per il reclutamento e l'assunzione del proprio personale.

### **Art. 1. Finalità ed ambito di applicazione.**

1. Il presente regolamento disciplina i criteri, i requisiti e le procedure comparative di reclutamento e selezione che SFIRS S.p.A. utilizza per l'assunzione del personale dipendente nonché il relativo regime di pubblicità necessario a garantire il rispetto e l'accertamento della sussistenza dei principi, anche di derivazione comunitaria, di pubblicità, trasparenza, imparzialità, rispetto delle pari opportunità tra lavoratori e lavoratrici.
2. Il regolamento è emanato in ossequio alle previsioni di cui al *D.lgs. n. 175/2016* laddove si dà disposizione alle Società a controllo pubblico di stabilire, con propri provvedimenti, criteri e modalità per il reclutamento del personale nel rispetto dei succitati principi di derivazione comunitaria e dei principi di cui all'art. 35, comma 3, del *D. lgs. n.165/2001*.
3. I principi di pubblicità, trasparenza, imparzialità, rispetto delle pari opportunità tra lavoratori e lavoratrici, vengono intesi, nell'ambito del presente regolamento, come segue:
  - **Pubblicità:** possibilità, per chi intende candidarsi all'assunzione, di aver notizia delle occasioni di lavoro disponibili presso SFIRS S.p.A. mediante strumenti che ne garantiscano la divulgazione e l'effettiva conoscibilità;
  - **Trasparenza:** possibilità, per chi intende candidarsi all'assunzione, di conoscere le modalità di partecipazione, i criteri di valutazione, l'iter di reclutamento e selezione, la documentazione relativa alla propria posizione procedurale ed all'esito finale;
  - **Imparzialità:** utilizzo, erga omnes, da parte del soggetto incaricato della valutazione, di criteri di reclutamento e selezione rigorosamente predefiniti, formalizzati ed oggettivi;

Il presente regolamento articola e rende concretamente operativi tali principi, assicurando il rispetto delle pari opportunità tra lavoratori e lavoratrici.

## **Art. 2. Individuazione del fabbisogno.**

1. SFIRS S.p.A. ha approvato il Piano triennale del fabbisogno del personale in coerenza con le indicazioni di legge, nonché della D.G.R. e dell'Assessorato alla Programmazione quale titolare della funzione di controllo analogo in virtù di quanto previsto dalla Delibera della Giunta Regionale n.47/3 del 28 novembre 2012 e dalla Delibera della Giunta Regionale n. 17/32 del 27 aprile 2010, s.m.i..
2. In data 13 dicembre 2018, SFIRS S.p.A. ha trasmesso la richiesta di adeguamento della pianta organica della società, che è stata autorizzata dal competente Assessorato in data 18.12.2018.
3. La Società, nel proporre assunzioni, nella forma del lavoro a tempo determinato o indeterminato, tiene conto della durata temporale delle necessità, della congruenza qualitativa e quantitativa con i predefiniti organici ottimali di riferimento delle diverse unità, della tipologia di mansioni che si evidenziano come necessarie e del profilo professionale, delle disponibilità di budget.
4. In relazione agli elementi individuati, la Società determina, nell'ambito della tipologia contrattuale prescelta, oggetto, durata, luogo di lavoro e compenso per le prestazioni richieste.
5. Relativamente al compenso, si tiene conto delle indicazioni e delle prassi derivanti dall'applicazione del contratto collettivo vigente ovvero degli accordi sindacali in essere.

## **Art. 3. Avviso di selezione.**

1. La Società predispone un apposito avviso nel quale sono indicati i seguenti elementi:
  - a. numero complessivo dei posti offerti, con indicazione di quelli riservati per legge;
  - b. profilo professionale, livello di inquadramento e descrizione della posizione lavorativa vacante in termini di attività;
  - c. titolo di studio richiesto;
  - d. anni di esperienza nel settore e/o nel ruolo richiesto e anzianità specifica eventualmente maturata alle dipendenze di SFIRS S.p.A.;
  - e. eventuali conoscenze specialistiche richieste;
  - f. tipologia contrattuale, compenso e durata;
  - g. sede di lavoro;
  - h. eventuali requisiti di ammissibilità;
  - i. termini e modalità di invio della candidatura;
  - j. criteri di valutazione, attribuzione del punteggio di valutazione dei curricula e delle prove selettive;
  - k. specifici ambiti disciplinari e temi oggetto delle prove scritte e orali.

2. Il tempo destinato alla raccolta delle candidature è fissato, di norma, in 15 giorni solari a partire dalla data di pubblicazione dell'avviso; eventuali termini diversi saranno indicati caso per caso nell'avviso di selezione, in funzione delle esigenze aziendali.
3. In ogni caso, per l'ammissione al reclutamento ed alla selezione occorre:
  - a. essere in possesso della cittadinanza italiana o di uno degli stati membri dell'Unione europea o di regolare permesso di soggiorno per lavoro; laddove le attività di specifico interesse debbano essere realizzate in un paese non incluso in tali territori vigono le sole limitazioni dei punti seguenti;
  - b. godere dei diritti civili e politici;
  - c. l'assenza di condanne penali, di procedimenti penali in corso, interdizione o altre misure che escludono la costituzione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni, secondo le leggi vigenti;
  - d. dichiarare le eventuali condanne penali riportate con l'indicazione del titolo del reato (da dichiarare anche se è stata concessa amnistia, indulto, condono o perdono giudiziale) e gli eventuali procedimenti penali pendenti, ovvero l'assenza di condanne penali e di procedimenti pendenti;
  - e. l'assenza di licenziamenti o dispense per inabilità al lavoro dall'impiego presso una pubblica amministrazione ovvero per giusta causa se dipendente in altra società partecipata dalla pubblica amministrazione. Nel caso in cui il candidato abbia subito condanne penali passate in giudicato per reati che comportino la destituzione del personale dipendente presso le pubbliche amministrazioni, la Società valuterà l'ammissibilità o meno alla procedura, in relazione alla compatibilità tra la condanna penale e la natura delle funzioni connesse al posto da ricoprire;
  - f. essere in possesso del titolo di studio e/o degli eventuali altri requisiti espressamente richiesti nell'avviso di selezione.
4. In ossequio al principio di pubblicità, ciascun avviso verrà pubblicato sul sito aziendale della SFIRS S.p.A., oltre che attraverso ogni altro mezzo utile alla diffusione della notizia ad una platea più estesa possibile di soggetti potenzialmente interessati alla selezione. Coloro che intendono candidarsi, presentano il proprio curriculum utilizzando i formati elettronici disponibili nell'area pubblica del sito internet e/o inviando la domanda con posta elettronica certificata, sulla base di quanto indicato al riguardo nel bando di avvio della selezione.
5. Nell'ambito delle procedure di selezione pubblica per le assunzioni a tempo indeterminato, ai fini del rispetto dell'eventuale diritto di precedenza così come regolamentato dalle disposizioni di cui al d.lgs. n. 81/2015 così come modificato dal D.L. n. 87/2018, convertito con modificazioni dalla L. n. 96/2018, è stabilita espressamente una quota di riserva pari al "40%" dei posti messi a disposizione, in favore dei candidati che abbiano maturato il predetto diritto di precedenza e che l'abbiano esercitato nelle forme e nei termini di cui all'art. 24 d.lgs. n. 81/2015.

#### **Art. 4. Commissione di valutazione.**

1. La Società procederà alla selezione tramite apposita Commissione oppure potrà avvalersi, di strutture esterne specializzate in ricerca di personale che avranno comunque l'obbligo di uniformarsi ai principi di trasparenza, pubblicità e imparzialità. In ogni caso i componenti della Commissione dovranno essere esperti in materia di selezione del personale e con comprovata esperienza nelle materie e/o nelle attività per le quali si procede alla selezione. In particolare, i membri della Commissione giudicante verranno scelti anche tra dipendenti pubblici in quiescenza esperti nelle materie attinenti il profilo oggetto di selezione pubblica. Per garantire l'imparzialità e la trasparenza, la Commissione non potrà includere i soggetti investiti delle funzioni di amministrazione, né coloro che ricoprono cariche istituzionali o che siano rappresentanti sindacali o designati dalle Confederazioni sindacali o delle associazioni professionali.
2. La Società formalizza la composizione della Commissione incaricata delle attività di reclutamento e selezione, dandone comunicazione sul sito internet e indicando i componenti effettivi e i supplenti.
3. La Commissione esaminatrice è un collegio perfetto, che prima e durante le operazioni di selezione deve operare al completo dei suoi componenti, e che delibera a maggioranza degli stessi. La Commissione esaminatrice rimane in carica durante tutto lo svolgimento delle prove, salvo dimissioni o incompatibilità sopravvenuta di uno dei suoi componenti.
4. Verificandosi una di tali evenienze, si provvede alla relativa sostituzione, con soggetto in possesso di analoghe competenze professionali individuato nella lista dei supplenti pubblicata sul sito. Se un componente non partecipa a una seduta della Commissione senza giustificato motivo o con giustificazione priva dei requisiti che legittimano l'intervento del supplente, se ne dichiara la sua decadenza e si provvede a sostituirlo con le stesse modalità previste per la sostituzione. Le operazioni già espletate dalla Commissione restano sempre valide e definitive per cui esse non necessitano di essere ripetute. Il componente di nuova nomina ha l'obbligo di prendere cognizione delle prove già esaminate e delle votazioni attribuite.
5. Durante la prima seduta in forma riservata, la Commissione stabilisce il contenuto delle prove selettive, il tempo concesso ai candidati per lo svolgimento delle stesse e i criteri di valutazione dei candidati. Di ogni seduta della Commissione viene redatto apposito verbale.

#### **Art 5. Modalità per la realizzazione della selezione ed eventuale preselezione.**

1. Le modalità per la realizzazione della selezione possono consistere, a seconda del profilo, in:
  - a) Preselezione;
  - b) prova scritta che potrà essere anche realizzata con test a risposta multipla;
  - c) prova scritta e prova orale;
  - d) prova orale o colloquio;
  - e) in funzione della figura ricercata, le prove di selezione potranno consistere nella valutazione dei curricula unitamente a colloqui individuali, tecnici o motivazionali, test psico-attitudinali,

test tecnici correlati alla mansione, prove pratiche, dinamiche relazionali, valutazioni del potenziale/assessment e altre modalità puntualmente indicate nell'avviso di selezione.

Ad ognuna delle precedenti modalità può essere aggiunta la valutazione dei titoli.

Nel caso l'avviso di selezione prevedesse una prova preselettiva, la stessa potrà essere costituita, in relazione al numero dei candidati e al profilo professionale, da:

- prove con sistemi informatizzati per la correzione di quesiti nelle materie oggetto della prova scritta e orale con risposte multiple predeterminate, di cui una sola esatta, da risolvere in un tempo che sarà determinato;
  - altre forme di valutazione dei requisiti previsti nell'avviso e/o, per i profili di maggiore rilevanza, da colloqui anche affidabili a società specializzate in selezione del personale.
2. Le modalità di svolgimento della prova preselettiva, se prevista, verranno specificate nell'avviso di selezione pubblicato sul sito aziendale della SFIRS S.p.A. L'avviso di selezione indicherà inoltre il numero dei candidati che potranno accedere alle successive prove concorsuali, sulla base di una graduatoria formata in ordine decrescente di punteggio.

#### **Art. 6. Valutazione delle prove di esame.**

1. Per la valutazione delle prove di esame dovranno essere rispettate le seguenti indicazioni:
  - a. 30 punti per ogni prova scritta, per la quale l'idoneità sarà conseguita con un punteggio minimo di 21/30 o in proporzione di 7/10 se il punteggio massimo è differente;
  - b. 40 punti per la prova orale, per la quale l'idoneità sarà conseguita con un punteggio minimo di 28/40 o in proporzione di 7/10 se il punteggio massimo è differente;
  - c. per la valutazione dei titoli (titoli di studio, titoli di servizio, titoli specialistici) potranno essere assegnati massimo 1/3 del totale dei punti previsti nell'avviso di selezione.
2. Di volta in volta, in funzione delle specificità delle professionalità ricercate, si potrà determinare al meglio il valore dei singoli elementi; tali indicazioni saranno fornite nell'ambito dell'avviso di cui all'articolo 3 del presente regolamento.
3. Al termine della fase di valutazione dei titoli, la Commissione elabora una graduatoria secondo l'ordine decrescente dei punti della votazione complessiva riportata da ciascun candidato.
4. I candidati ammessi sono convocati alla selezione attraverso la pubblicazione dei nominativi nell'apposita sezione del sito aziendale di SFIRS S.p.A.; la comunicazione deve essere effettuata almeno 3 giorni di calendario prima della data stabilita per la prova. Nella comunicazione di convocazione verranno resi noti, ai candidati invitati, la data, l'ora ed il luogo delle selezioni.
5. Salvo diversa indicazione dell'avviso di selezione, la mancata presentazione del candidato alle prove, qualunque sia la causa, comporterà la sua automatica esclusione dalla procedura di selezione.

## **Art. 7. Selezione.**

1. Le prove di selezione per le assunzioni a tempo determinato e/o indeterminato potranno consistere in una o più prove scritte ed una orale disciplinate in base al disposto del precedente articolo 5 e definite specificamente nell'avviso di selezione, tendenti ad accertare la maturità e la professionalità dei candidati con riferimento alle attività che i medesimi sono chiamati a svolgere.
2. Sono ammessi alla prova orale i candidati che abbiano riportato nelle prove scritte una votazione pari o superiore a 7/10 del punteggio massimo indicato nell'avviso di selezione. La convocazione per la prova orale può essere contestuale agli esiti della prova scritta o successiva. In questo secondo caso le convocazioni avverranno con le stesse modalità di cui al 5° comma dell'art. 6.
3. La prova orale verte sulle materie indicate nell'avviso, sull'approfondimento delle conoscenze e delle capacità dichiarate nel curriculum nonché sulla motivazione. Nella prova orale, laddove non effettuato nell'ambito della preselezione, è previsto l'accertamento del livello di conoscenza della lingua inglese e della conoscenza dell'uso delle apparecchiature e delle applicazioni informatiche tecniche di competenza del profilo professionale oltre a quelle più diffuse. La valutazione è rimessa alla Commissione nominata ai sensi del comma 2 dell'art. 4 del presente regolamento, che ha l'obbligo di dichiarare l'inesistenza di conflitti di interesse, rapporti di parentela, ovvero altre circostanze che possano inficiare l'obiettività del giudizio sui candidati.
4. Al termine di ogni colloquio la Commissione dovrà compilare l'apposita scheda di dettaglio contenente la valutazione del candidato e le motivazioni della stessa. La prova orale viene superata qualora il candidato consegua una votazione pari o superiore a 28/40 o 7/10 del punteggio assegnato per la prova in sede di avviso di selezione.
5. Il punteggio finale è dato dalla somma del voto attribuito ai titoli posseduti, del voto conseguito nelle prove scritte e della votazione conseguita nella prova orale. Nel caso di figure particolarmente qualificate e/o specializzate potranno essere previsti differenti criteri di attribuzione del punteggio, adeguatamente specificati nell'avviso di selezione.

## **Art. 8. Graduatorie di merito.**

1. Al termine delle prove di selezione, la Commissione elabora, secondo l'ordine decrescente dei punti della votazione complessiva riportata da ciascun candidato, la graduatoria di merito.
2. I nominativi dei vincitori e degli idonei vengono pubblicati nell'apposita sezione del sito aziendale di SFIRS S.p.A..
3. I candidati risultanti vincitori saranno invitati a stipulare il contratto individuale di lavoro nei termini ed alle condizioni previste dall'avviso e fino a copertura del fabbisogno professionale dichiarato nel medesimo.
4. I candidati idonei, inseriti in graduatoria, ma che non sono risultati vincitori, potranno soddisfare successivi eventuali fabbisogni in tutto omologhi a quelli espressi nell'avviso di cui risultano idonei, anche ai fini di assunzioni a tempo determinato, senza dover sostenere un nuovo iter di

reclutamento e selezione. Le graduatorie degli idonei rimangono efficaci per un periodo massimo di 36 (trentasei) mesi dalla data di pubblicazione di cui sopra, salva diversa previsione indicata nell'avviso di selezione.

5. Eventuali ritardi sulla decorrenza dei contratti non comportano alcun diritto in capo ai candidati selezionati, salvo la loro facoltà di rinunciare agli stessi. Analogamente, laddove la procedura di selezione risulti improcedibile, illegittima o comunque venga annullata, anche per cause di forza maggiore, i candidati saranno tempestivamente informati sempre per il tramite dell'apposita sezione del sito aziendale di SFIRS S.p.A., senza poter vantare alcun diritto nei confronti della Società.

#### **Art. 9. Durata del contratto a termine.**

1. Per la durata dei contratti a tempo determinato si rinvia alla normativa di fonte legale nonché della contrattazione collettiva nazionale applicata di riferimento.
2. In ogni caso SFIRS S.p.A. si riserva di prorogare la durata dei contratti stipulati, senza ripetere la procedura selettiva, allorquando ravvisi una motivata necessità di completare, implementare o protrarre specifiche attività e/o per ritardi non imputabili alla risorsa reclutata, in ogni caso nel rispetto dei limiti previsti dalla normativa di fonte legale e della contrattazione collettiva che regolano i rapporti di lavoro.
3. La trasformazione dei rapporti a tempo determinato in rapporti a tempo indeterminato, purché sottoposti all'origine alle stesse regole di reclutamento di cui al presente regolamento ovvero a forme equivalenti, potrà avvenire, in condizioni di fabbisogno legate all'inserimento di posizioni stabili di lavoro, nel rispetto della normativa di legge, senza avviare nuove procedure selettive.

#### **Art. 10. Assunzioni obbligatorie.**

1. Nel rispetto delle disposizioni di cui alla L.12 marzo 1999, n. 68 ss.mm.ii., la Società riserva una quota d'obbligo di assunzioni alle categorie protette e, fatta salva la possibilità di stipulare apposite convenzioni, nei casi in cui la normativa consente l'avviamento al lavoro delle persone disabili tramite "richiesta nominativa", l'Azienda procederà alla divulgazione di un avviso di selezione secondo modalità e procedure indicate nella norma e debitamente pubblicizzate nell'avviso di cui all'art.3 c. 1 del regolamento.

#### **Art. 11. Avvertenze.**

1. Per quanto riguarda eventuali incompatibilità e/o conflitti d'interesse, si fa presente che la Commissione esaminatrice ne verificherà la sussistenza attraverso una specifica istruttoria. Laddove il conflitto fosse verificato ed il candidato, avvertito dell'esistenza dello stesso, decidesse comunque di partecipare alle selezioni e ne risultasse vincitore, il contratto non potrà essere



stipulato se non dopo l'eliminazione della causa dell'incompatibilità e/o del conflitto di interessi. In ogni caso, prima della stipula del contratto, la Società acquisirà una dichiarazione sostitutiva di atto notorio (Art. 47, DPR 445/2000) circa l'insussistenza di cause ostative all'assunzione.

2. Per i dipendenti pubblici si applicano le disposizioni di cui all'art.53 del D. Lgs. 165/2001 in materia di divieti ed autorizzazioni.
3. Sfirs S.p.A. si riserva la facoltà di revocare gli avvisi, la procedura di selezione, di prorogarne la data o di sospenderla, dandone comunicazione ai candidati attraverso il sito internet, senza che gli stessi possano vantare alcuna pretesa al riguardo.
4. In caso di insussistenza, revoca o modifica delle ragioni normative, regolamentari, organizzative e delle risorse finanziarie, Sfirs S.p.A. fa altresì salvo il diritto di non procedere alla stipula del contratto, o di proporre un contratto di durata inferiore.
5. Gli iscritti agli ordini professionali, in caso di collaborazione dovranno acquisire il nulla osta dell'ordine di appartenenza, se richiesto.

#### **Art. 12. Pubblicità, trattamento e pubblicazione dati.**

1. Dell'avviso di cui al precedente art. 3 si dà adeguata pubblicità tramite l'area pubblica del sito aziendale di SFIRS S.p.A. e mediante tutti gli altri canali ritenuti efficaci per la ricerca del personale di interesse.
2. Degli esiti della procedura comparativa, ovvero degli esiti delle fasi di reclutamento e di selezione, si dà adeguata pubblicità tramite pubblicazione degli stessi nell'area pubblica del sito aziendale di SFIRS S.p.A.
3. I dati e le informazioni che la Società riceve dai candidati in occasione delle procedure di selezione o comunque ai fini dell'assunzione o del conferimento di incarichi saranno trattati nel rispetto di quanto previsto e regolamentato dal D. Lgs. 196/2003 e successive modifiche e integrazioni, nonché dal D. Lgs. 33/2013 ss.mm.ii.

#### **Art. 13. Trasparenza ed accessibilità.**

1. I titolari di un interesse qualificato a conoscere gli atti della procedura, possono presentare istanza scritta, anche per via telematica, alla Società. Il richiedente deve indicare gli estremi del documento oggetto della richiesta ovvero gli elementi che ne consentano l'individuazione, specificare e, ove occorra, comprovare l'interesse connesso all'oggetto della richiesta, dimostrare la propria identità e, ove occorra, i propri poteri di rappresentanza del soggetto interessato. Il procedimento di accesso deve concludersi nel termine di trenta giorni decorrenti dalla presentazione della richiesta all'ufficio competente.

#### **Art. 14. Entrata in vigore.**

1. Il presente regolamento si applica dal giorno successivo alla sua pubblicazione sul sito aziendale di SFIRS S.p.A.