



## REGOLAMENTO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE

*Approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione  
di Fincalabra S.p.A. del 9 Agosto 2019*

### **FINCALABRA SpA**

SOCIETÀ FINANZIARIA REGIONALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO DELLA CALABRIA  
soggetta all'attività di direzione e coordinamento della Regione Calabria

Sede Legale: c/o Cittadella Regionale - Viale Europa, Località Germaneto - 88100 Catanzaro - +39 0961 796811 Fax +39 0961 7968399  
P.Iva 01759730797 - C.C.I.A.A. n. 135378 - Iscr. Tribunale di CZ 5668 - Cap.Soc. € 10.737.073,00 - Associato ABI (Associazione Bancaria italiana)  
[www.fincalabra.it](http://www.fincalabra.it) - [info@fincalabra.it](mailto:info@fincalabra.it) - posta certificata: [fincalabra@pcert.it](mailto:fincalabra@pcert.it)



Certificato N. 33084/15/S

## Articolo 1

### Normativa di riferimento.

1. Il presente regolamento stabilisce i requisiti essenziali, i criteri e le modalità generali di reclutamento del personale:
  - con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, per il fabbisogno ordinario;
  - con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato o altre forme di lavoro flessibile, per far fronte a esigenze temporanee ed eccezionali e in ogni caso nei limiti della durata massima di legge del contratto a termine;
2. Il presente regolamento disciplina i criteri e le modalità per il reclutamento del personale nel rispetto dei principi, anche di derivazione comunitaria, di trasparenza, pubblicità e imparzialità, e viene adottato da Fincalabra S.p.A. in qualità di società in *house providing* della Regione Calabria, in attuazione di quanto stabilito nell'articolo 18, comma 2, decreto legge 25 giugno 2008 n. 112, convertito nella legge 6 agosto 2008 n. 133, e successive modificazioni e integrazioni, e nel rispetto delle prescrizioni di cui al decreto legislativo 8.4.2013 n. 39.
3. Il regolamento, è adottato in ottemperanza a quanto previsto dal secondo comma dell'art. 19 del D.Lgs. 19 agosto 2016 n. 175 e ss.mm.ii. secondo cui "le società a controllo pubblico stabiliscono, con propri provvedimenti, criteri e modalità per il reclutamento del personale nel rispetto dei principi, anche di derivazione europea, di trasparenza, pubblicità e imparzialità e dei principi di cui all'art. 35, comma terzo, del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 e ss.mm.ii."
4. Il reclutamento oggetto della disciplina del presente regolamento avviene nel rispetto di tutti i vincoli di contenimento dei costi del personale, così come definiti dagli atti normativi e di indirizzo della Regione Calabria (L.R. n° 11/2015).
5. In ragione della natura della Società e dell'ambito di applicazione dei vincoli legali richiamati nei commi 1 e 2, le tipologie contrattuali, le condizioni di utilizzo e la regolamentazione dei rapporti di lavoro subordinato restano interamente regolati dalla normativa legale e contrattuale applicabile ai privati datori di lavoro.
6. La Società è obbligata a disapplicare eventuali previsioni del presente regolamento che, per effetto di sopravvenute disposizioni normative dovessero risultare in contrasto con tali disposizioni. Qualora dovessero verificarsi tali circostanze sarà compito del Direttore di sottoporre tempestivamente all'organo amministrativo della Società la proposta delle modifiche da apportare al presente regolamento.

## **Articolo 2**

### **Principi**

1. La Società garantisce il rispetto delle norme di legge in materia di lavoro nonché dei contratti e degli Accordi collettivi nazionali.
2. La Società garantisce pari opportunità a uomini e donne nell'accesso all'impiego, senza alcuna discriminazione per ragioni di sesso, di appartenenza etnica, di nazionalità, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di orientamenti sessuali nel rispetto della normativa vigente.
3. 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.
4. La Società assicura l'espletamento delle procedure di selezione nel rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità e imparzialità, come meglio di seguito definiti.
5. Si intende per:
  - 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 contenuti nel 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 di volta in volta opportune dal Consiglio di Amministrazione;
  - Imparzialità: l'adozione di criteri oggettivi e trasparenti all'intero procedimento selettivo, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali in relazione alle posizioni lavorative da ricoprire.
6. La Società assicura il rispetto della disciplina prevista sull'utilizzo e il trattamento dei dati personali ai sensi del Regolamento (UE) 2016/679 ("GDPR") e D.Lgs. 196/2003 come modificato dal d.lgs. 101/2018.
7. La Società garantisce la composizione delle commissioni di selezione con personale Fincalabra oppure con esperti indipendenti di provata competenza nelle materie oggetto di selezione scelti tra funzionari di Amministrazioni Pubbliche, tra docenti universitari o professionisti di riconosciuta e specifica competenza, che non siano componenti dell'organo di amministrazione dell'Azienda, che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle organizzazioni sindacali o delle associazioni professionali.

## **Articolo 3**

### **Procedure di reclutamento.**

1. La Società, sulla base delle necessità di volta in volta deliberate dal Consiglio di Amministrazione avvia la procedura attraverso un Avviso di selezione, da pubblicare sul proprio sito o attraverso sistemi equivalenti.

2. L'Avviso di selezione definisce:
  - a) la/e posizione/i da ricoprire, con relativo inquadramento contrattuale, condizioni di lavoro e sede di lavoro;
  - b) 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;
  - c) la tipologia contrattuale;
  - 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 di verifica attitudinale od eventuali prove preselettive, scritte, orali e/o tecnico pratiche;
  - f) i titoli che danno eventualmente luogo a precedenza o a preferenza;
  - g) le materie ed il programma oggetto delle singole prove, ove previste;
  - h) i motivi che comportano l'esclusione dalla selezione.
3. Alla conclusione del termine previsto per la presentazione delle domande, la Società procede alla selezione tramite apposita Commissione, designata dal Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell' art. 2.
4. Le fasi della selezione sono contenute in un verbale redatto dalla commissione nel quale sono espresse sinteticamente le motivazioni della scelta del candidato selezionato rispetto alle candidature esaminate.
5. Alla conclusione dell'iter selettivo, la Società provvede a convocare il candidato risultato idoneo per la stipula del contratto.
6. Per la selezione del personale dipendente Fincalabra può avvalersi di società esterne specializzate che avranno comunque l'obbligo di uniformarsi ai principi del presente regolamento.

#### **Articolo 4**

##### **Requisiti per l'accesso.**

1. Potranno accedere alla selezione i soggetti che possiedono i seguenti requisiti:
  - a) inesistenza di condanne penali o di stato di interdizione;
  - b) età non inferiore a 18 anni, salvo diversa disposizione;
  - 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 a ciascun profilo professionale;
  - f) altri e/o diversi titoli e requisiti espressamente specificati nell'Avviso di selezione.

## **Articolo 5**

### **Valutazione dei candidati.**

1. Le metodologie, le tecniche di valutazione e la pesatura dei punteggi per ogni prova di selezione dovranno in ogni caso essere descritte nell'avviso pubblico che dovrà essere preventivamente approvato dal Consiglio di Amministrazione della società.
2. Resta inteso che verranno utilizzate le più aggiornate e razionali metodologie e tecniche di valutazione e che saranno accertate oltre alla preparazione culturale e teorica soprattutto e nel modo più oggettivo possibile, le effettive capacità e attitudini a ricoprire la posizione lavorativa offerta in funzione degli obbiettivi dell'azienda.
3. 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.
4. La procedura di selezione potrà avvenire attraverso la valutazione dei soli titoli oppure per titoli e colloquio.

## **Articolo 6**

### **Espletamento delle prove.**

1. La modalità di espletamento di eventuali prove e la loro durata, se non già precedentemente indicati, saranno tempestivamente portati a conoscenza dei candidati da parte della Commissione di selezione in modo che tutti i candidati siano assoggettati alla medesima valutazione comparativamente acquisita sulla base di elementi oggettivi .

## **Articolo 7**

### **Esiti della selezione e graduatoria.**

1. Gli esiti della selezione saranno tempestivamente resi noti mediante pubblicazione sul sito della Società.
2. È facoltà della stessa costituire una graduatoria dei candidati valutati idonei cui attingere in caso di mancata copertura della posizione offerta per rinuncia o forza maggiore da parte dei soggetti già selezionati.

## **Articolo 8**

### **Validità delle graduatorie.**

1. La validità e la durata delle singole graduatorie sarà determinata con provvedimento del Consiglio d'amministrazione della società.

## **Articolo 9**

### **Utilizzo delle forme flessibili di impiego.**

1. Nel rispetto delle procedure in materia di reclutamento e della disciplina legale e contrattuale applicabili ai sensi del presente regolamento, la Società potrà avvalersi di forme flessibili di impiego e, particolarmente, dell'apprendistato, del contratto a tempo determinato e delle collaborazioni autonome coordinate e continuative secondo quanto previsto dal n. 3 dell'art. 409 c.p.c. come modificato dal D.lgs. 81/2017 che meglio rispondono alle esigenze aziendali, anche in relazione al proprio specifico fabbisogno di professionalità tecniche.
2. In presenza di accertate e 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 10**

### **Assunzioni Obbligatorie.**

1. L'assunzione obbligatoria delle categorie protette avviene per chiamata numerica degli iscritti nelle liste di collocamento sulla base delle graduatorie stabilite dai competenti uffici del lavoro, previa verifica della compatibilità dell'invalidità con le mansioni da svolgere.

## **Articolo 11**

### **Assunzione in servizio.**

1. I candidati risultati vincitori, previa positiva verifica dei requisiti prescritti per la categoria per la quale sono risultati vincitori, saranno invitati a stipulare un contratto individuale di lavoro conformemente a quanto previsto dal CCNL di comparto vigente.
2. Ove previsto, il collocamento in organico del personale selezionato è preceduto da un periodo di prova della durata indicata dalla normativa contrattuale nazionale.
3. Il candidato vincitore dovrà produrre, nei tempi e nei modi indicati, la documentazione richiesta dalla Società in base alla normativa vigente in materia.
4. Il candidato vincitore che senza giustificato motivo non assuma servizio entro il termine stabilito decade dal diritto alla stipula del contratto individuale di lavoro. Qualora il vincitore assuma servizio, per giustificato motivo, con ritardo sul termine prefissatogli, gli effetti economici decorrono dal giorno di presa servizio.

## **Articolo 12**

### **Disposizioni finali e transitorie**

1. La società ha facoltà di utilizzare le graduatorie formulate ai sensi del presente regolamento per la selezione di soggetti con i quali stipulare contratti di collaborazione autonoma per profili professionali analoghi.
2. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento continuano a trovare applicazione le vigenti norme in materia di accesso agli impieghi nelle società a partecipazione pubblica, nonché le norme in materia di reclutamento del personale contenute nel vigente CCNL applicato dalla società.

## **Articolo 13**

### **Entrata in vigore.**

1. Il presente regolamento entra in vigore il giorno successivo all'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione.