



SFIRS – SOCIETÀ FINANZIARIA REGIONE SARDEGNA - S.P.A.

REGOLAMENTO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE

Indice:

[Premessa](#)

[Art. 1. Finalità ed ambito di applicazione](#)

[Art. 2. Individuazione del fabbisogno](#)

[Art. 3. Avviso di selezione](#)

[Art. 4. Commissione di valutazione](#)

[Art. 5. Modalità per la realizzazione della selezione ed eventuale preselezione](#)

[Art. 6. Valutazione delle prove di esame](#)

[Art. 7. Selezione](#)

[Art. 8. Graduatorie di merito](#)

[Art. 9. Durata del contratto a termine](#)

[Art. 10. Assunzioni obbligatorie](#)

[Art. 11. Avvertenze](#)

[Art. 12. Direttore Generale](#)

[Art. 13. Altre forme di reclutamento del personale non dipendente](#)

[Art. 14. Pubblicità, trattamento e pubblicazione dati](#)

[Art. 15. Trasparenza - accessibilità - finanze](#)

[Art. 16. Rinvio](#)

[Art. 17. Entrata in vigore](#)



PREMESSA

La SFIRS – Società Finanziaria Regione Sardegna - S.p.A. è una società pubblica partecipata interamente dalla Regione Autonoma della Sardegna, inserita nell'elenco ISTAT di cui all'art. 1, comma 3, Legge n. 196/2009 e svolge, in qualità di società in house, il ruolo di intermediario finanziario ai sensi dell'art. 106, D.Lgs. del 1° settembre 1993 n. 385, concorrendo, in attuazioni dei piani, programmi ed indirizzi della Regione Autonoma della Sardegna, allo sviluppo economico e sociale del territorio, secondo la mission affidata.

L'attribuzione della qualifica di società pubblica incide sulla natura dei poteri esercitati in materia di auto-organizzazione, che devono essere esercitati in conformità di quanto previsto dal D.Lgs. 175/2016: disciplina del rapporto di lavoro; assoggettamento alle regole sul procedimento amministrativo; funzionalizzazione dell'attività della società al perseguimento dell'interesse pubblico cui è preposto, con conseguente assoggettamento a controlli di legittimità e/o di merito; assoggettamento alle regole di evidenza pubblica in qualsivoglia attività negoziale; controllo della spesa ed equilibrio dei capitoli di bilancio a ciò dedicati.

Il reclutamento del personale dipendente, a tempo determinato ed a tempo indeterminato, deve, quindi, avvenire attraverso procedure ad evidenza pubblica (concorso, selezione), in virtù dei principi stabiliti, da ultimo, dal citato D.Lgs. n. 175/2016 (T.U. in materia di società partecipate), che, all'art. 19, richiama, il D.Lgs n. 165/2001.

In particolare, in attuazione di quanto previsto dal citato art. 19 D. Lgs. 175/2016 e secondo quanto previsto dalla Delibera della Giunta Regionale n. 6/38 del 5 febbraio 2019, dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), dall'art. 6, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito in Legge 6 agosto 2021, n. 113 e ss.mm.ii. (cfr n. 12/4 del 30 marzo 2023) la SFIRS S.p.A. adotta, nel rispetto della D.G.R. - R.A.S. n. 4/3 del 15 febbraio 2024 in materia di controllo analogo sulle partecipate, il presente regolamento generale.

Art. 1. Finalità ed ambito di applicazione

1. Il presente regolamento, in attuazione delle previsioni contenute nell'articolo 19 del d.lgs. 19 agosto 2016, n. 175 Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica, disciplina 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'articolo 35, comma 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

3. Il regolamento è emanato nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia di controllo analogo sulle società partecipate affidatarie in house della Regione Sardegna e degli indirizzi generali sulla gestione della partecipazione.

4. I principi di pubblicità, trasparenza, imparzialità, rispetto delle parità di trattamento, ivi comprese la pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori, 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 più ampia diffusione e l'effettiva conoscibilità;
- **Trasparenza:** possibilità, per chi intende candidarsi all'assunzione, di conoscere le modalità di partecipazione, i criteri di selezione, lo stato della procedura, compresi gli esiti finali nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di privacy e ferma l'accessibilità alla documentazione da parte degli interessati;
- **Imparzialità:** utilizzo, erga omnes, da parte del soggetto incaricato della valutazione, di criteri di reclutamento e selezione rigorosamente predefiniti, formalizzati ed oggettivi;
- **Parità di trattamento:** applicazione del principio di parità di trattamento, anche in presenza di fattori di rischio [il genere, l'origine etnica, il credo (opinioni, fede, religione), l'orientamento sessuale, l'età, la disabilità fisica o psichica], ivi comprese, quindi, le pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori.

Il presente regolamento articola e rende concretamente operativi tali principi.

Art. 2. Individuazione del fabbisogno

1. La SFIRS S.p.A. approva il Piano Triennale del Fabbisogno del personale, in coerenza con le vigenti disposizioni normative e regolamentari, nel rispetto dei limiti di spesa e delle vigenti disposizioni in materia di controllo analogo.
2. La Società, nel valutare la possibilità di assunzioni di nuovi dipendenti, a tempo determinato o indeterminato, tiene conto della durata temporale delle necessità oggettive come risultanti dal Piano industriale, ai fini del raggiungimento degli obiettivi e dei livelli di servizio stabiliti nei rapporti contrattuali con la Regione Sardegna, della congruenza qualitativa e quantitativa con i predefiniti organici ottimali di riferimento delle diverse unità, della tipologia di mansioni, che si evidenziano come necessarie, nonché del profilo professionale e delle disponibilità di budget finanziario.
3. Nel rispetto delle condizioni indicate nel comma precedente la Società specifica nel Piano del Fabbisogno la tipologia contrattuale prescelta, l'oggetto, la durata, il luogo di lavoro e il trattamento economico previsto, tenendo conto del contratto collettivo applicato e degli eventuali accordi sindacali, anche integrativi, in essere.
4. Il Piano del Fabbisogno è sottoposto a controllo ex ante da parte dell'organo dell'amministrazione regionale incaricato del "controllo analogo" ed è approvato con propria deliberazione dal Consiglio di Amministrazione.

Art. 3. Avviso di selezione

1. Il processo di reclutamento e selezione è attivato attraverso la pubblicazione di uno o più avvisi contenenti almeno i seguenti elementi:
 - a. il numero complessivo dei posti per i quali la procedura è attivata, con indicazione di quelli eventualmente riservati per legge,



- b. la tipologia contrattuale, la durata, il profilo professionale, il livello di inquadramento, la descrizione della posizione lavorativa in termini di attività, il compenso e la sede di lavoro;
 - c. il termine di presentazione della domanda, non inferiore a 10 e non superiore a 30 giorni dalla pubblicazione dell'Avviso, e le modalità di presentazione delle domande;
 - d. i requisiti generali richiesti per l'assunzione e i requisiti particolari eventualmente richiesti dalla specifica posizione da coprire quali:
 - 1. titolo di studio richiesto;
 - 2. esperienza professionale maturata nel settore e/o nel ruolo richiesto e, ove pertinente, anzianità specifica eventualmente maturata alle dipendenze di SFIRS S.p.A.;
 - 3. eventuali conoscenze specialistiche richieste
 - e. la modalità di selezione con indicazione del numero e della tipologia delle prove previste, la struttura delle prove stesse, le competenze oggetto di verifica, i punteggi attribuibili e il punteggio minimo richiesto per l'ammissione a eventuali successive fasi concorsuali;
 - f. i titoli valutabili e il punteggio massimo agli stessi attribuibile singolarmente e per categorie di titoli.
 - g. i titoli che danno luogo a precedenza o a preferenza a parità di punteggio;
 - h. le condizioni e le modalità di esperimento dell'eventuale prova preselettiva;
2. In ogni caso, per l'ammissione alla selezione i candidati devono essere in possesso dei seguenti requisiti generali:
- 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;



3. In ossequio al principio di pubblicità, ciascun avviso verrà pubblicato sul sito aziendale della SFIRS S.p.A., nonché 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.

4. 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 all'articolo 24 d.lgs. n. 81/2015 così come modificato dal D.L. n. 87/2018, convertito con modificazioni dalla L. n. 96/2018, in analogia con quanto previsto dall'articolo 35 del d.lgs. n. 165 del 2001 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.

Art. 4. Commissione di valutazione

1. La attività valutative sono affidate ad apposita Commissione da nominarsi dopo la scadenza del termine per la presentazione delle domande e nel rispetto delle seguenti disposizioni.

2. In ogni caso i componenti della Commissione dovranno essere esperti in materia di selezione del personale, con comprovata esperienza nelle materie e/o nelle attività per le quali si procede alla selezione. In particolare, i membri della Commissione potranno essere scelti anche tra dipendenti pubblici in quiescenza, esperti nelle materie attinenti al 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 di categoria. I componenti, inoltre, non potranno trovarsi in situazioni di conflitto di interesse, ovvero in altre che possano inficiare l'obiettività del giudizio sui candidati.

3. La Commissione è formata da tre o cinque membri, compreso il presidente, nel rispetto della parità di genere e **ferma la prevalenza di componenti esterni**, non appartenenti alla Società.

4. L'atto di nomina della Commissione è pubblicato sul sito internet e indicando i componenti effettivi e i supplenti. Possono essere nominati in via definitiva i supplenti tanto per il presidente quanto per i singoli componenti la commissione. I supplenti intervengono alle sedute della commissione nelle ipotesi di impedimento grave e documentato degli effettivi.

5. La Commissione opera come collegio perfetto, ai fini del primo insediamento i componenti, presa visione dell'elenco dei candidati, sottoscrivono la dichiarazione di insussistenza di conflitti di interesse ai sensi dell'articolo 51 del codice di procedura civile.

6. La Commissione, alla prima riunione, stabilisce i criteri e le modalità di valutazione delle prove concorsuali, da formalizzare nei relativi verbali, al fine di assegnare i punteggi attribuiti alle singole prove. Immediatamente prima dell'inizio di ciascuna prova scritta o orale, determina le tracce e i quesiti da porre ai singoli candidati per ciascuna delle materie di esame. Tracce e quesiti sono estratti a sorte in apertura della seduta di espletamento della prova scritta e da ciascun candidato prima dell'espletamento della prova orale.



7. Ove coerente con i profili ricercati la Società potrà, in alternativa a quanto previsto dai precedenti commi, avvalersi di strutture/soggetti esterne/i specializzate/i in ricerca di personale, che avranno comunque l'obbligo di uniformarsi ai principi di trasparenza, pubblicità e imparzialità di cui all'art. 19, D.Lgs. n 175/16 ed all'articolo 35, comma 3, D.Lgs. del 30 marzo 2001, n. 165.

8. Rimangono fatte salve eventuali ulteriori o diverse modalità sulla base delle esigenze aziendali e della normativa vigente in materia, oltretutto nel pieno rispetto del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza della SFIRS S.p.A.

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

1. Le modalità per la realizzazione della selezione, per titoli ed esame, possono consistere, a seconda del profilo e delle esigenze aziendali e/o delle decisioni del C.d.A. o del Direttore Generale, in:

a) almeno una prova scritta che potrà consistere in test a risposta multipla o soluzione di casi a contenuto teorico-pratico;

b) una prova scritta e una prova orale;

c) una prova orale **eventualmente consistente in un colloquio anche psicoattitudinale in considerazione del profilo selezionato;**

d) 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;

e) altre prove non espressamente previste che verranno stabilite a seconda delle esigenze aziendali.

2. L'avviso potrà prevedere in aggiunta alle modalità sopra indicate la valutazione dei titoli, da effettuarsi dopo lo svolgimento delle prove previste e a condizione della previa determinazione dei criteri di valutazione. Per i titoli non può essere attribuito un punteggio superiore a un terzo del punteggio massimo complessivo attribuibile ai candidati.

3. Nel caso l'avviso di selezione preveda 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.

4. 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, sulla base di una graduatoria formata in ordine decrescente di punteggio.



5. Resta inteso che la selezione non potrà prescindere da una valutazione dei candidati in ordine alla conoscenza dell'intermediario vigilato dalla Banca D'Italia, ai sensi e per gli effetti della normativa emanata da quest'ultima.

Art. 6. Valutazione delle prove di esame

1. I criteri di valutazione per la valutazione delle prove di esame saranno stabiliti dalla SFIRS S.p.A. preventivamente alla pubblicazione del bando di selezione e saranno ispirate ai principi di trasparenza, pubblicità e imparzialità di cui all'art. 19, D.Lgs. n 175/16 ed all'art. 35, comma 3, D.Lgs. del 30 marzo 2001, n. 165.

2. Per la valutazione delle prove di esame dovranno essere rispettate, in linea generale e salvo differenti determinazioni aziendali, 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. 30 punti 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.

3. Di volta in volta, in funzione delle specificità delle professionalità ricercate, si potrà determinare al meglio il valore dei singoli elementi e criteri, come previsto dal presente articolo; tali indicazioni saranno fornite nell'ambito dell'avviso di cui al presente regolamento.

4. Il diario delle prove, il relativo punteggio e l'eventuale convocazione sono pubblicati in forma anonimizzata nel sito aziendale della Società. La convocazione deve essere effettuata almeno 5 (cinque) giorni di calendario prima della data stabilita per la prova.

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 di lavoratori dipendenti a tempo determinato e/o indeterminato potranno consistere in una o più prove scritte e/o una orale disciplinate in base a quanto previsto dal precedente art. 5 e definite specificamente nell'avviso di selezione, tendenti ad accertare l'idoneità 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.

3. La prova orale, che si intende superata in caso di votazione pari o superiore a 7/10 del punteggio massimo indicato nell'avviso di selezione, verte sulle materie indicate nell'avviso, sull'approfondimento delle conoscenze e delle capacità dichiarate nel curriculum, anche dal punto di



vista motivazionale. 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.

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.

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, nell'avviso potranno essere previsti soglie di accesso alle prove successive più elevate.

Art. 8. Graduatorie di merito

1. Al termine delle prove, 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 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 a quanto previsto dalle norme di contratto e di legge che disciplinano la materia.

2. In ogni caso SFIRS S.p.A. si riserva di prorogare la durata dei contratti a tempo determinato stipulati, senza ripetere la procedura selettiva, allorquando ravvisi una oggettiva e motivata necessità di completare, implementare o protrarre specifiche attività e/o per ritardi non imputabili alla risorsa reclutata e, in ogni caso nel rispetto dei limiti previsti dalla normativa, legale e contrattuale, in materia.



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 vigente, senza avviare nuove procedure selettive, purché la possibilità sia prevista dal bando originario.

Art. 10. Assunzioni obbligatorie

1. Nel rispetto delle disposizioni di cui alla Legge del 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 concerne eventuali conflitti d'interesse, si fa presente che la Commissione esaminatrice, ne verificherà la sussistenza attraverso una specifica istruttoria. Le cause di conflitti di interesse comportano l'esclusione dalla procedura di pre-selezione e/o di selezione e/o, comunque, di reclutamento, nonché l'impedimento della stipula del contratto di assunzione, laddove la procedura sia stata già espletata. Nel caso di rapporto già instaurato e qualora sorgessero conflitti di interesse, verrà applicata la normativa di legge in materia. 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 SFIRS S.p.A. si applicano le disposizioni di cui al Regolamento SFIRS in materia di divieti e di autorizzazioni di incarichi extraistituzionali e la disciplina sul "pantouflage" indicata nel Piano Triennale della Prevenzione e Corruzione della Trasparenza della SFIRS S.p.a.

3. La 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.

Art. 12. Direttore Generale

1. L'amministrazione e il controllo della Società sono esercitati ai sensi dell'art. 2380 e c.c., rispettivamente dal Consiglio di Amministrazione e dal Collegio Sindacale.

2. Secondo quanto previsto dall'art. 12 dello Statuto, il Consiglio di Amministrazione nomina il Direttore Generale, determinandone i poteri e la durata in carica.



3. Il rapporto di lavoro del Direttore Generale è a tempo determinato e pieno ed è regolato, anche per quanto concerne il trattamento economico, da un contratto di lavoro di diritto privato (CCNL dei dirigenti delle Aziende del credito) di durata non superiore a tre anni, salvo proroga nel rispetto di tutte le normative vigenti e a esclusiva discrezione del Consiglio di Amministrazione.
4. Per i pubblici dipendenti e/o assimilati è richiesto, secondo i rispettivi ordinamenti, il collocamento fuori ruolo o l'aspettativa.
5. Ai sensi dell'art. 14 dello Statuto della SFIRS S.p.A. il Direttore Generale è preposto agli uffici e sovrintende alla gestione aziendale e coordina tutta l'attività esecutiva esercitando le proprie attribuzioni nell'ambito dei poteri conferitigli dal Consiglio di Amministrazione e sulla base delle direttive del Presidente.
6. La SFIRS S.p.A. ai fini dell'assunzione del Direttore Generale indice una procedura selettiva attraverso manifestazione di interesse da parte di soggetti qualificati, interni ed esterni all'organico della Società alla data di indizione della selezione, per ricoprire tale qualifica.
7. Nell'Avviso sono specificati i requisiti generali di ammissione, compresi quelli di onorabilità, i criteri di valutazione dei titoli richiesti, come da schema allegato al presente Regolamento.
7. Resta fatto salvo per il Consiglio di Amministrazione della SFIRS S.p.A. di adeguare la procedura di nomina del Direttore Generale, sulla base delle modifiche e/o integrazioni normative in materia.
8. Della selezione del Direttore Generale dovrà essere data idonea pubblicità, trattamento e pubblicazione dei dati in ossequio a quanto previsto dal successivo art. 14, comma 1.
9. In considerazione dell'incarico da conferire, l'Avviso di selezione è allegato al Regolamento per il Reclutamento.

Art. 13. Altre forme di reclutamento del personale non dipendente

1. Eventuali ulteriori tipologie di rapporto di lavoro non dipendente potranno essere costituite attraverso la procedura individuata dal C.d.A. e/o dal Direttore Generale della SFIRS S.p.A. nel rispetto dei principi di cui all'art. 19, D. Lgs. n. 175/2016.

Art. 14. 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 dal D.Lgs. 196/2003 e ss.mm.ii., nonché dal D. Lgs. 33/2013 e ss.mm.ii e dal GDPR 679/2016 UE.

Art. 15. Trasparenza - accessibilità - finanze

1. I titolari di un interesse qualificato a conoscere gli atti della procedura, possono presentare istanza scritta, anche per via telematica, alla Società.
2. 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.
3. Ogni procedura di reclutamento del personale sarà oggetto di specifica previsione finanziaria, secondo quanto stabilito dalla R.A.S., del Piano di Fabbisogno/Occupazione, dal Bilancio e, in ogni caso, di quanto previsto dalla normativa in materia.

Art. 16. Rinvio

1. Per quanto non espressamente previsto nel presente Regolamento, troverà applicazione del CCNL applicato dalla SFIRS S.p.A., nonché le norme di legge in materia e quanto riportato alla pagina del sito SFIRS “Prevenzione della corruzione”, <https://www.sfirs.it/index.php?xsl=2119&s=15&v=9&c=14758&na=1&n=10&vs=1&nodesc=2>

Art. 17. Entrata in vigore

1. Il presente regolamento si applica dal giorno successivo alla sua pubblicazione sul sito aziendale di SFIRS S.p.A.
2. Della sua pubblicazione verrà data ampia diffusione a tutto il personale.