

Criteri e modalità

Ai sensi dell'art. 19, comma 2, del D.Lgs. 175/2016, IRFIS-FinSicilia S.p.A., società in controllo pubblico da parte della Regione Siciliana, ha adottato, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 22 gennaio 2020 la Procedura n. 9 "Risorse Umane", di cui si allega stralcio relativo alla sezione "Pianificazione e assunzione di personale"; tale procedura, come risulta da specifico parere reso dalla Funzione di Compliance, è conforme alla normativa sopra citata.

Il rapporto di lavoro del Personale di IRFIS-FinSicilia ha natura di diritto privato ed è regolato dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro vigente per i dipendenti delle Imprese Creditizie, Finanziarie e Strumentali, essendo IRFIS un Intermediario Finanziario iscritto all'Albo ex art. 106 del Testo Unico Bancario come da specifico provvedimento emanato dalla Banca d'Italia.

Stralcio della Procedura "Risorse Umane"

2.1. Pianificazione e assunzione di personale

2.1.3. Individuazione e selezione delle risorse

La società si conforma a quanto previsto dall'art. 19 del D. Lgs. 19 agosto 2016, n. 175, in ordine ai criteri ed alle modalità di reclutamento del personale, nel rispetto dei principi, anche di derivazione europea, di trasparenza, pubblicità ed imparzialità e dei principi di cui all'art. 35 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 nonché della vigente normativa in materia.

L'obbligo di imparzialità di cui all'art. 19 del D. Lgs. 175 del 2016 si intende assolto mediante l'adozione di criteri oggettivi e trasparenti di verifica dei requisiti attitudinali e professionali, richiesti in relazione ai profili da ricoprire; l'obbligo di trasparenza si intende assolto garantendo la possibilità di conoscere modalità e criteri di partecipazione e valutazione, nonché gli esiti finali della selezione del personale; l'obbligo di pubblicità si intende assolto mediante la pubblicazione dell'avviso di selezione sul sito internet della Società e con l'invio di esso ai soci, nonché attraverso altre forme di divulgazione e pubblicazione ritenute opportune, con l'indicazione dei profili da acquisire, riferiti alle mansioni da svolgere ed alle competenze necessarie, l'individuazione di criteri oggettivi di verifica dei requisiti attitudinali e professionali richiesti, le forme contrattuali previste, nonché la tipologia di contratto oggetto della selezione.

E' assicurato il rispetto delle pari opportunità tra lavoratori e lavoratrici, nonché della disciplina in materia di assunzioni obbligatorie.

Il reclutamento del personale, cui fare ricorso previa verifica dell'assenza di professionalità interne atte allo svolgimento dei compiti richiesti, avviene attraverso procedure comparative e selettive, mediante le quali si accertano, secondo principi meritocratici, la professionalità, la capacità e le attitudini richieste per la posizione da ricoprire nell'organico aziendale.

L'avviso di selezione ha il seguente contenuto: a) numero dei posti messi a selezione; b) individuazione del profilo/dei profili professionale/i cui si riferisce la selezione; c) posizioni da ricoprire ed inquadramento contrattuale; d) periodo di prova; e) modalità di presentazione della domanda e termine di scadenza della stessa; f) requisiti soggettivi di partecipazione; g) titolo di studio richiesto ed eventuale votazione minima; h) altri titoli preferenziali; l) precedenti esperienze professionali; m) prova di selezione e modalità di espletamento; n) richiesta di autorizzazione al trattamento dei dati personali; o) previsione della facoltà della Società in ogni momento di sospendere o annullare la procedura di selezione.

Le prove di selezione possono consistere, in relazione alle figure professionali da reperire, in colloqui individuali, test a risposta guidata o libera, prove pratiche o attitudinali.

La Società può decidere di affidare, in tutto o in parte, lo svolgimento delle procedure di selezione ad un soggetto esterno, nel rispetto dei principi sopra esposti.

Il Consiglio di Amministrazione nomina la Commissione giudicatrice. La Commissione è composta da tre membri, scelti tra esperti in materie giuridiche, economiche e di tecnica bancaria.

La Commissione indica le materie oggetto dei colloqui, predispone in via preliminare i criteri di valutazione, espleta le prove previste dall'avviso di selezione e predispone la graduatoria di merito,

secondo il punteggio assegnato. Le graduatorie sono valide per il periodo indicato nell'avviso di selezione, ferma restando la facoltà di proroga delle stesse da parte della Società.

Nel caso in cui la Società decida di affidare lo svolgimento della procedura di selezione ad un soggetto esterno specializzato in ricerca e selezione del personale, quest'ultimo supporta l'IRFIS e la Commissione nella procedura di reclutamento al termine della quale viene formato un elenco di idonei da sottoporre alla Commissione esaminatrice nominata dalla Società.

La Commissione espleta le prove di propria competenza, consistenti in colloqui sulle materie attinenti l'attività della Società indicate dalla stessa Commissione in sede di definizione dell'avviso di selezione.

Al termine della procedura la Commissione redige un verbale contenente un elenco di idonei che viene approvato con delibera dell'Organo competente.

La Società, con deliberazione motivata del Consiglio di Amministrazione, si riserva in ogni momento di sospendere o annullare la procedura di selezione.

Sono fatte salve le assunzioni obbligatorie ai sensi della l. 12 marzo 1999, n. 68.