



Regolamento Assunzioni

Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 23/03/2018

Sommario

1. Premessa	3
2. Ambito di applicazione	3
3. Modalità esecutive.....	3
3.1 Selezione del personale	3
3.2 Bando di selezione	4
3.3 Requisiti minimi.....	4
3.4 Pubblicità e trasparenza della selezione.....	5
3.5 Obblighi procedurali.....	5
3.6 Selezione e valutazione	5
3.7 Accertamento della conoscenza della lingua francese	6
3.8 Esiti della selezione	7

1. Premessa

FINAOSTA S.p.A. è una società in house a controllo pubblico e risulta, pertanto, sottoposta alla disciplina di cui all'art. 19, comma 1, del D. Lgs. 175/2016, che prevede espressamente che *“ai rapporti di lavoro dei dipendenti delle società a controllo pubblico si applicano le disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del codice civile, dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, ivi incluse quelle in materia di ammortizzatori sociali, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, e dai contratti collettivi”*, nonché a quella dell'art. 5 della L.R. 20/2016.

Il combinato disposto degli artt. 19, comma 2, del medesimo decreto e dell'art. 5 della L.R. 20/2016, prevede una disciplina specifica per le assunzioni del personale precisando, da una parte, che le stesse possono avvenire esclusivamente in conformità ai principi, anche di derivazione europea, di trasparenza, pubblicità e imparzialità e dei principi di cui all'articolo 35, comma 3, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, e dall'altra, che per procedere all'assunzione di personale a tempo determinato e a tempo indeterminato è necessario che la società si doti di un regolamento di attuazione della citata normativa.

2. Ambito di applicazione

Con il presente Regolamento vengono disciplinati i principali processi relativi alla selezione del personale dipendente con contratto di lavoro a tempo determinato o indeterminato, a tempo pieno o parziale, in relazione alle esigenze aziendali e ai profili professionali richiesti. Le medesime disposizioni si applicano, inoltre, alle assunzioni obbligatorie, disciplinate da leggi speciali (Legge 12 marzo 1999, n. 68).

Il presente Regolamento verrà pubblicato sia sul sito della Società FINAOSTA S.p.A. sia sul sito istituzionale della Regione Autonoma Valle d'Aosta, ed entrerà in vigore il giorno successivo all'approvazione dello stesso da parte del Consiglio di Amministrazione.

3. Modalità esecutive

3.1 Selezione del personale

L'avvio del processo di selezione, nel caso di sostituzione di personale cessato, viene autorizzato dal Direttore Generale, o, se il profilo da ricercare appartiene alla categoria dirigenziale, dal Consiglio di Amministrazione.

L'avvio del processo di selezione, nel caso di necessità di ampliamento di organico, è autorizzato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Direttore Generale.

Sulla base del profilo ricercato si effettua una preventiva verifica circa la possibilità di attingere a graduatorie già esistenti; il periodo di validità di ogni singola graduatoria viene indicato nel bando di selezione di riferimento.

In presenza di graduatorie in corso di validità, la Società vi attinge direttamente; in assenza di tali graduatorie, la Società attiva la procedura selettiva.

La procedura di reclutamento, qualora previsto dall'avviso di ricerca, potrà essere affidata di volta in volta a società esterne e specializzate nell'attività di reclutamento e dovrà essere svolta in conformità ai principi previsti dal comma 3 dell'art. 35 del D. Lgs. 165/2001.

3.2 Bando di selezione

Il bando di selezione deve contenere le seguenti indicazioni:

- 1) l'indicazione della struttura in cui verrà collocata la risorsa, l'inquadramento e la tipologia contrattuale;
- 2) i requisiti per l'ammissione;
- 3) il termine di scadenza per la presentazione della domanda di partecipazione e le modalità di presentazione della stessa;
- 4) gli eventuali titoli che danno luogo a preferenza;
- 5) le eventuali categorie di titoli valutabili e le relative modalità di valutazione;
- 6) le materie su cui verterà la prova, la forma (scritta e/o orale) e le votazioni minime richieste per il superamento di ciascuna prova;
- 7) le modalità di convocazione dei candidati ammessi a sostenere le prove;
- 8) la modalità di svolgimento delle prove di accertamento della lingua;
- 9) le modalità di svolgimento delle prove di selezione;
- 10) l'eventuale periodo di validità della graduatoria.

Il termine tra la pubblicazione del bando di selezione e la scadenza del tempo utile per la presentazione delle domande di partecipazione non può essere inferiore a quindici giorni.

3.3 Requisiti minimi

L'ammissione alla selezione deve prevedere il rispetto dei seguenti requisiti minimi:

- essere in possesso della cittadinanza italiana o di uno degli stati membri dell'Unione europea o di regolare permesso di soggiorno per lavoro;
- godere dei diritti civili e politici;
- non aver riportato condanne penali e non essere destinatario di provvedimenti che riguardano l'applicazione di misure di prevenzione, di decisioni civili e di provvedimenti amministrativi iscritti nel casellario giudiziale;
- non aver esercitato, nel corso degli ultimi tre anni di servizio, in qualità di dipendente pubblico, poteri autoritativi o negoziali per conto della pubblica amministrazione di appartenenza di cui FINAOSTA S.p.A. sia stata destinataria (art. 53 comma 16 ter del d. lgs 165/2001);
- non aver subito, nel caso di precedenti rapporti di lavoro anche a tempo determinato con FINAOSTA S.p.A. o con altro ente pubblico, procedimenti disciplinari conclusi con il licenziamento per giusta causa;
- non avere rapporti di parentela e/o affinità entro il secondo grado compreso con gli Amministratori o i componenti dell'organo di controllo di FINAOSTA S.p.A.;
- non detenere partecipazioni in imprese finanziate da FINAOSTA S.p.A., ad eccezione degli interventi a valere sui fondi di rotazione regionali e sulla Gestione speciale di cui all'articolo 6 della legge regionale 16 marzo 2006, n. 7, anche qualora detta condizione si verifichi nel coniuge, nei parenti o negli affini entro il secondo grado.

Potrà altresì costituire requisito minimo il possesso, laddove espressamente richiesto, della particolare e comprovata esperienza e specializzazione correlata al contenuto della prestazione richiesta;

3.4 Pubblicità e trasparenza della selezione

L'avvio della selezione sarà pubblicizzato mediante la pubblicazione sul sito istituzionale della Società e su quello della Regione Autonoma Valle d'Aosta del bando di selezione ed eventualmente in testate giornalistiche e/o motori di ricerca di lavoro oltre al sito web della società esterna utilizzata per l'attività di reclutamento.

L'avviso di selezione dovrà essere pubblicato sul sito istituzionale della Società almeno 15 giorni prima della scadenza del tempo utile per la presentazione delle domande di partecipazione.

3.5 Obblighi procedurali

Le procedure di reclutamento del personale dovranno garantire:

- il rispetto delle disposizioni in materia di prevenzione e repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione e di inconfirabilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico;
- adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità e assicurino economicità e celerità di espletamento, ricorrendo, ove opportuno all'ausilio di agenzie di lavoro specializzate in reclutamento del personale e/o di sistemi automatizzati, diretti anche a realizzare forme di preselezione;
- l'adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;
- il rispetto delle pari opportunità tra lavoratori e lavoratrici ai sensi del D. Lgs. n. 198/2006 s.m.i.;
- il rispetto del principio di "non discriminazione" per ragioni legate alla razza, all'appartenenza etnica, alla religione, alle convinzioni personali, agli handicap, all'età, all'orientamento sessuale e, alle condizioni personali e sociali;
- il rispetto del principio di competenza dei soggetti esaminatori nella materia oggetto di prova selettiva;
- il rispetto della disciplina prevista in materia di utilizzo e trattamento dei dati personali ai sensi del D. Lgs. 196/2003, nonché il rispetto del divieto di indagini sulle opinioni politiche o sindacali o su fatti non rilevanti ai fini della valutazione delle capacità del lavoratore.

3.6 Selezione e valutazione

La selezione avverrà con procedure che garantiranno l'efficacia, l'efficienza, l'economicità e la celerità dell'espletamento e saranno improntate a criteri di imparzialità, oggettività e trasparenza.

La commissione di selezione sarà formata di volta in volta dal responsabile aziendale della struttura di destinazione o da un suo delegato, dal Responsabile della Direzione Risorse Umane e Organizzazione e da un terzo membro dotato di competenze utili a verificare la

rispondenza dei candidati al profilo ricercato, come definite dai principi di cui all'articolo 35, comma 3, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165. Il terzo membro della commissione potrà essere individuato all'esterno della Società nel caso di selezione di personale di elevata professionalità e specializzazione.

Le riunioni della commissione di selezione verranno verbalizzate.

La selezione sarà volta ad accertare non solamente la preparazione culturale e teorica, ma soprattutto e nel modo più oggettivo possibile, le effettive capacità e attitudini del candidato a ricoprire la posizione offerta in funzione degli obiettivi dell'azienda.

L'esame dei candidati potrà essere condotto in forma orale e/o scritta. In entrambi i casi le domande di esame e/o le prove scritte cui verranno sottoposti i candidati verranno valutate con criteri omogenei in modo da portare alla formazione di un giudizio imparziale.

Il curriculum professionale illustrato dal candidato sarà valutato complessivamente tenendo conto della formazione e delle attività, culturali e professionali, ritenute significative, per analogia o connessione, per evidenziare il livello di qualificazione, idoneità ed attitudine dello stesso all'esercizio delle funzioni richieste dalla posizione offerta.

3.7 Accertamento della conoscenza della lingua francese

L'assunzione a tempo determinato o indeterminato è subordinata al superamento dell'accertamento della conoscenza della lingua francese.

L'accertamento linguistico consiste in una prova orale, di comprensione e produzione orale. Il livello di difficoltà di tale prova sarà proporzionale al livello di inquadramento della posizione ricercata.

Sono esonerati dalla prova di accertamento della lingua francese:

- a) i portatori di handicap psichico o sensoriale associato a massicce difficoltà di eloquio, di comunicazione e di comprensione del linguaggio verbale o scritto, accertato dalla commissione di cui all'articolo 4 della l. 104/1992;
- b) coloro che partecipano a procedure selettive richiedenti il titolo di scuola secondaria di primo grado o il proscioglimento dall'obbligo scolastico e che abbiano conseguito il titolo di studio richiesto presso una scuola secondaria di primo grado della Valle d'Aosta a partire dall'anno scolastico 1996/1997;
- c) coloro che sono in possesso della certificazione di cui all'articolo 7 della legge regionale 3 novembre 1998, n. 52 (Disciplina dello svolgimento della quarta prova scritta di francese agli esami di Stato in Valle d'Aosta);
- d) coloro che sono in possesso dei diplomi DELF (Diplôme d'études en langue française) e DALF (Diplôme approfondi de langue française), come sotto indicato, tenuto conto che il diploma di livello superiore assorbe quello di livello inferiore:
 - 1) DELF A2, per l'accesso ai profili appartenenti alla seconda area professionale;
 - 2) DELF B1, per l'accesso ai profili appartenenti alle terza area professionale;
 - 3) DELF B2, per l'accesso ai profili appartenenti alla categoria dei quadri direttivi;
 - 4) DALF C1 o DALF C2, per l'accesso ai profili appartenenti alla categoria dei dirigenti;
- e) coloro che sono in possesso della certificazione di superamento della prova di accertamento linguistico di cui alla legge regionale 8 marzo 1993, n. 12 (Accertamento

della piena conoscenza della lingua francese per il personale ispettivo, direttivo, docente ed educativo delle istituzioni scolastiche dipendenti dalla Regione);

- f) coloro che abbiano superato, anche al di fuori delle procedure selettive, l'accertamento linguistico presso uno degli enti del comparto unico regionale, presso l'Azienda regionale sanitaria USL della Valle d'Aosta (Azienda USL) e presso l'Università della Valle d'Aosta – Université de la Vallée d'Aoste, purché l'accertamento sia stato effettuato con le stesse modalità previste per gli enti del comparto unico regionale;
- g) coloro che abbiano ottenuto l'abilitazione all'esercizio dell'attività di direttore di pista e di pisteur-secouriste di cui alla L.R. n. 2/1997, di maestro di sci di cui alla L.R. n. 44/1999, di guida alpina e aspirante guida alpina di cui alla L.R. n. 7/1997, nonché di tutte quelle figure professionali per la cui abilitazione è previsto l'accertamento linguistico;
- h) coloro che abbiano già superato la prova di accertamento linguistico presso FINAOSTA S.p.A. in precedenti selezioni

Prima dell'espletamento della prova l'esperto di lingua francese o la commissione di esperti definisce, di concerto con FINAOSTA S.p.A., le modalità di espletamento e i criteri per la valutazione della stessa.

Al termine della procedura, la commissione predispone l'elenco degli idonei e certifica il superamento dell'accertamento linguistico.

3.8 Esiti della selezione

Gli esiti della selezione sono tempestivamente resi noti agli interessati e pubblicati sul sito web della Società.