

REGOLAMENTO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE DIPENDENTE

TITOLO I - OGGETTO E APPLICAZIONE DEL REGOLAMENTO

Premesso che

- Société Infrastructures Valdôtaines SRL (SIV SRL) ha natura di Società “in house” e ha per scopo statutario la realizzazione degli interventi di adeguamento e la ristrutturazione degli immobili siti in Aosta nell’area denominata “Caserma Testafochi”, finalizzati alla realizzazione del Polo Universitario di Aosta e delle infrastrutture situate nell’eliporto militare di Pollein e all’interno delle caserme “Ramires” e “Battisti”, nonché dell’ampliamento e ristrutturazione dell’ospedale “Umberto Parini” e delle infrastrutture ad esso collegate;
- I principi, le regole e le modalità procedurali indicati nel presente Regolamento assicurano il rispetto di quanto previsto dal D.Lgs. 175/16 e s.m.i., dalla Legge Regionale Valle d’Aosta 20/16 e s.m.i., dallo Statuto, dal Codice Etico, dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo in attuazione del D.Lgs. 231/2001 e dagli indirizzi generali formulati dalla Società FINAOSTA Spa per l'esercizio del "controllo analogo" ad esso spettante in relazione alla natura in house della Società, nonché della specifica normativa dettata in materia come riportata nel seguito;
- I contenuti del presente Regolamento e la sua pubblicazione sul sito istituzionale della Società rispondono a quanto previsto in materia di personale dal D.Lgs. 19 agosto 2016, n. 175 (Testo unico in materia di Società a partecipazione pubblica);
- SIV SRL assicura il rispetto dei principi, anche di derivazione europea, di trasparenza, pubblicità e imparzialità, nonché dei principi di cui all’art. 35, comma 3 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.
- La trasparenza e l'imparzialità della ricerca e selezione sono garantite dal rispetto del presente regolamento che dà evidenza dei criteri e delle modalità adottate nel processo di selezione.
- La pubblicità del processo è assicurata attraverso la pubblicazione delle ricerche di personale sul sito istituzionale della Società;
- SIV SRL, nel rispetto dei richiamati principi oggetto delle prescrizioni in materia di cui al citato D.Lgs. n. 175/2016, ha adottato un proprio Codice Etico che assume – anche verso i terzi – tra i propri cardini quello di inserire presidi idonei ad evitare l’insorgenza di conflitti, anche solo potenziali, di interesse. La Società può, pertanto, indicare, ove necessario, negli avvisi di selezione, apposita disciplina integrativa, anche con finalità di prevenzione della corruzione, atta ad evitare l’insorgenza delle predette situazioni di conflitto, con riferimento ad eventuali vincoli e/o rapporti tra il candidato e coloro che ricoprono ruoli apicali o strategici all’interno della società ovvero tra i clienti, consulenti e fornitori di SIV SRL;
- E’ garantita la pari opportunità nell’accesso all’impiego, senza discriminazione per ragioni di sesso, di appartenenza etnica, di nazionalità, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di orientamenti sessuali, di condizioni personali e sociali nel rispetto della normativa vigente;

-
- E' assicurato il rispetto della normativa a tutela dei lavoratori aventi diritto all'avviamento obbligatorio, garantendo loro il necessario supporto ai fini di un pieno e gratificante svolgimento dell'attività lavorativa (c.d. categorie protette);
 - I principi sopra indicati ed il rispetto della normativa cogente si applicano anche qualora la SIV SRL si avvalga, nella ricerca e selezione del personale, del supporto di società esterne specializzate;
 - La gestione del processo di ricerca, selezione e assunzione si svolge nel rispetto della normativa applicabile in materia di "Trasparenza", ai sensi del D.Lgs. n. 33/2013 "Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni", come modificato dal D.Lgs. n. 97/2016, nonché delle prescrizioni contenute nelle determinazioni e nelle direttive dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (di seguito ANAC) e del Ministero dell'economia e delle finanze (di seguito MEF) per l'applicazione e l'attuazione del medesimo decreto;
 - Il personale della Società e l'eventuale società specializzata coinvolta nel processo, nell'espletamento delle loro rispettive funzioni, tratteranno le informazioni contenute in atti e documenti applicando le indicazioni e le modalità comportamentali che SIV SRL ha adottato (Sistema di Gestione della Privacy) in adempimento di quanto previsto dalla normativa per la tutela della privacy, ai sensi del Regolamento UE 679/2016 e della normativa italiana di riferimento;

Art. 1 (Valore delle Premesse ed ambito di applicazione)

Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente Regolamento.

Con il presente Regolamento vengono disciplinati i principali processi relativi al reclutamento 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.

Il presente Regolamento non si applica:

- alle assunzioni obbligatorie, disciplinate da leggi speciali, e nei casi di necessaria attuazione di diritti di precedenza previsti da leggi speciali o contratti collettivi, fra cui i casi di assorbimento o incorporazione di rami o comparti di azienda;
- in caso di cessione di contratto di lavoro, ai sensi e per gli effetti dell'art. 1406 c.c., da parte di una Società partecipata della Valle d'Aosta;
- nei casi in cui espresse disposizioni normative dovessero prevedere l'obbligo o la facoltà della Società di procedere ad inserimenti mediante istituti di ricollocazione di personale in deroga a procedure selettive;
- agli stages e/o tirocini.

Il presente Regolamento è pubblicato sul sito istituzionale della Società, nella sezione denominata “Società Trasparente” all’indirizzo https://sivsr.l.vda.it/societa_trasparente/

TITOLO II – RECLUTAMENTO DELLE RISORSE UMANE

Art. 2 (Reclutamento e accesso)

Le assunzioni alle dipendenze della Società sono effettuate previo espletamento di selezioni finalizzate all’individuazione dei candidati in possesso di requisiti, conoscenze, competenze ed attitudini più rispondenti al profilo del candidato tipo preventivamente definito per le singole posizioni lavorative da ricoprire.

Le selezioni sono effettuate nel rispetto del principio di parità di trattamento tra uomo e donna (rif. d.lgs. 198/2006) e nel rispetto del principio di parità di trattamento tra persone (rif. D.Lgs. 9/05/2003 n. 216).

La Società si riserva di affidare anche a società esterne e specializzate nell’attività di reclutamento, la preselezione e selezione nel rispetto di quanto previsto dal presente Regolamento e nel bando di selezione.

Di ogni procedura selettiva è data pubblicità mediante pubblicazione sul sito istituzionale della Società e con richiesta di pubblicazione a Finaosta spa.

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.

Nelle selezioni non sono presi in considerazione i curricula spontaneamente inviati alla Società nel periodo di validità degli avvisi senza alcun espresso riferimento agli avvisi stessi.

La Società potrà a suo insindacabile giudizio revocare il bando, sospenderlo, annullarlo o non procedere ad alcuna assunzione. La Società può riaprire i termini inizialmente previsti nell’avviso di selezione.

Il provvedimento di proroga o di riapertura dei termini deve essere reso pubblico con le stesse modalità previste per l’avviso di selezione.

In tali ipotesi restano valide le domande già presentate.

Potranno accedere alla selezione per il reclutamento del personale, sia a tempo determinato che indeterminato, i soggetti che possiedono i seguenti requisiti essenziali:

- a) possesso della cittadinanza italiana o appartenenza ad un paese dell’Unione Europea;

-
- b) godimento diritti politici e civili;
 - c) inesistenza di condanne penali definitive o di stato di interdizione o di provvedimenti di prevenzione o di altre misure inflitte a seguito di infrazioni a obblighi derivanti da rapporti di lavoro e comunque incidenti sulla professionalità in relazione al profilo da ricoprire o di altra sanzione che comporti il divieto di contrarre con la pubblica amministrazione;
 - d) età non inferiore a 18 anni e non superiore ai 65 anni;
 - e) idoneità fisica piena a ricoprire il posto (ad esclusione di coloro che saranno avviati per disposizioni imperative di legge);
 - f) possesso della patente di guida cat. "B";
 - g) titolo di studio e eventuali altri requisiti espressamente richiesti nell'avviso di selezione;
 - h) non essere stato/a, in un precedente rapporto di lavoro con la Società licenziato/a per giusta causa.

Ciascun candidato dovrà rendere dichiarazione circa l'eventuale esistenza di vincoli di parentela o affinità con amministratori o dirigenti della Società.

Art. 3 (Forme di preselezione)

Premesso che l'art. 35, comma 3, del d.lgs. n. 165 del 2001 stabilisce che le procedure di reclutamento si conformano ai seguenti principi di adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità e assicurino economicità e celerità di espletamento, ricorrendo, ove è opportuno, all'ausilio di sistemi automatizzati, diretti anche a realizzare forme di preselezione, la società si riserva, nel caso in cui i candidati siano in numero superiore a 15, di prevedere lo svolgimento di una preselezione di tipo attitudinale e/o professionale sulle materie 6 oggetto di selezione, la quale determinerà l'ammissibilità alle successive prove di esame, ma non attribuirà punteggio utile ai fini della graduatoria finale.

L'eventuale preselezione consisterà in un test composto da venti quesiti a risposta multipla.

L'eventuale svolgimento della preselezione sarà comunicato sul sito istituzionale della Società.

A pena di esclusione, tutti i candidati dovranno presentarsi alla suddetta prova muniti di un documento in corso di validità.

Art. 4 (Contenuti minimi degli avvisi)

Gli avvisi di selezione devono almeno contenere:

- a) l'individuazione della posizione da ricoprire, l'inquadramento contrattuale e le sedi di lavoro;
- b) il contratto collettivo applicato;
- c) la tipologia contrattuale la quale potrà, sempre e comunque, ricomprendere, allorquando sussisteranno i requisiti legali, la forma dell'apprendistato o di reinserimento lavorativo (a prescindere dal nomen iuris attribuito dalla legge);
- d) i requisiti per l'ammissione;
- e) il termine di scadenza per la presentazione della domanda di partecipazione e le modalità di presentazione della stessa;
- f) i casi di esclusione dalla procedura selettiva;
- g) gli eventuali titoli che danno luogo a preferenza;
- h) le eventuali categorie di titoli valutabili e le relative modalità di valutazione;
- i) le materie d'esame, l'area di riferimento ricercata, le discipline di competenza specifica e la votazione minima richiesta per il superamento di ciascuna prova;
- j) le modalità di convocazione dei candidati ammessi a sostenere le prove;
- k) le modalità di svolgimento delle prove di accertamento della lingua francese;
- l) le modalità di svolgimento delle prove di selezione;
- m) il periodo di validità della graduatoria;
- n) le modalità di comunicazione degli esiti di selezione.

Art. 5 (Domanda di partecipazione)

La domanda di partecipazione deve essere presentata secondo le modalità stabilite nel bando di selezione. Nella domanda di partecipazione il candidato deve dichiarare, sotto la propria personale responsabilità:

- 1) la procedura selettiva a cui intende partecipare;

-
- 2) il cognome, il nome, la data e il luogo di nascita;
 - 3) il codice fiscale;
 - 4) la residenza e, ove differente, il domicilio;
 - 5) l'indirizzo di posta elettronica cui possono essere inviate eventuali comunicazioni relative alla procedura selettiva;
 - 6) il titolo di studio conseguito, con l'indicazione dell'anno di conseguimento, dell'istituto o università presso il quale è stato conseguito e della votazione conseguita;
 - 7) il possesso dei requisiti richiesti nel bando di selezione;
 - 8) il possesso di un titolo utile a comprovare l'esonero dall'accertamento preliminare della lingua francese sulla base di quanto indicato nei successivi articoli.

La mancata dichiarazione comporterà l'esclusione dalla selezione.

La dichiarazione parziale comporterà l'esclusione dalla selezione.

La dichiarazione mendace comporterà l'esclusione dalla graduatoria e l'eventuale richiesta di risarcimento danno da parte della Società.

Art. 6 (Accertamento della conoscenza della lingua francese)

Il reclutamento del personale dipendente con contratto di lavoro a tempo determinato o indeterminato, a tempo pieno o parziale, è subordinato all'accertamento della conoscenza della lingua francese come previsto dall'art. 5, comma 2 della l.r. Valle d'Aosta 20/2016 e s.m.i. "Disposizioni in materia di rafforzamento dei principi di trasparenza, contenimento dei costi e razionalizzazione della spesa nella gestione delle Società partecipate dalla Regione" ad eccezione del personale assunto per il tramite del collocamento mirato.

La Commissione per l'accertamento della lingua francese sarà composta, avuto riguardo al numero di partecipanti, anche da uno o più esperti di lingua francese attinti dall'albo di esperti da utilizzare per la formazione di commissioni giudicatrici inerenti alle procedure selettive dell'amministrazione regionale valdostana pubblicato sul sito della regione stessa.

Non possono far parte della Commissione esaminatrice coloro che si trovano in situazione di incompatibilità con i candidati, ai sensi degli articoli 51 e 52 del codice di procedura civile e coloro che hanno con gli stessi un rapporto di parentela o di affinità entro il quarto grado.

Esplicita dichiarazione deve essere sottoscritta in tal senso, dai componenti della Commissione esaminatrice in occasione della prima seduta, ovvero subito dopo aver preso visione dell'elenco dei candidati.

La dichiarazione si intende resa e sottoscritta anche attraverso la sottoscrizione del verbale nel quale la circostanza sia stata riportata.

L'accertamento della lingua francese, ove dovuta, sarà considerato di sbarramento per le prove successive e consiste in un'unica fase di comprensione orale - testo da ascoltare letto da un esperto di lingua francese, di circa 200 parole, tratto da pubblicazioni di vario genere su argomenti a larga diffusione, segue test collettivo, sul medesimo testo, con 15 domande a risposte chiuse – durata della prova 30 minuti.

La prova si intende superata con una votazione minima sufficiente pari a 6/10.

Di tutte le operazioni relative all'accertamento della lingua francese si redige un verbale sottoscritto da tutti i membri della Commissione.

I candidati che hanno superato la prova di accertamento della lingua francese e che possono accedere alle successive prove sono informati tramite il sito della Società o tramite la Società esterna che procede alla selezione, fornendo l'indicazione del luogo, del giorno e dell'ora delle sopra citate prove.

Art. 7 (Esclusione dall'accertamento della conoscenza della lingua francese)

Sono esonerati dalla prova di accertamento della conoscenza della lingua francese coloro che siano in possesso di almeno uno dei seguenti titoli:

- a) possesso del diploma di licenza media conseguito presso una scuola secondaria di primo grado 9 della Valle d'Aosta a partire dall'anno scolastico 1996/1997;
- b) abilitazione all'esercizio dell'attività di direttore di pista e di pisteur-secouriste di cui alla l.r. Valle d'Aosta n. 2/1997 e smi, di maestro di sci di cui alla l.r. Valle d'Aosta n. 44/1999 e smi, di guida alpina e aspirante guida alpina di cui alla l.r. Valle d'Aosta n. 7/1997 e smi, nonché di tutte quelle figure professionali per la cui abilitazione è previsto l'accertamento linguistico francese;
- c) possesso del diploma di maturità valido per l'iscrizione all'Università conseguito presso una scuola della Valle d'Aosta a partire dall'anno scolastico 1998/1999, qualora la sezione riservata all'attestazione della piena conoscenza della lingua francese riporti la relativa votazione;
- d) attestazione di aver sostenuto con profitto l'esame di conoscenza di lingua francese presso un qualsiasi Ateneo Universitario;
- e) possesso dei diplomi DELF (Diplôme d'études en langue française) e/o DALF (Diplôme approfondi de langue française) e/o BACCALAUREAT (diploma conseguito in scuole superiori francesi);

-
- f) possesso della certificazione di superamento della prova di accertamento linguistico di cui alla l.r. Valle d'aosta 12/1993 (Accertamento della piena conoscenza della lingua francese per il personale ispettivo, direttivo, docente ed educativo delle istituzioni scolastiche dipendenti dalla Regione);
 - g) superamento, anche al di fuori delle procedure selettive, dell'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;
 - h) superamento dell'accertamento linguistico presso altra società partecipata della Valle d'Aosta; i) essere madre lingua francese;
 - j) aver lavorato per istituzioni pubbliche di lingua francofona;
 - k) il candidato con disabilità psichica o sensoriale, associato a massicce difficoltà di eloquio, di comunicazione e di comprensione del linguaggio verbale o scritto, accertato dalla Commissione di cui all'art. 4 della legge n. 104/1992;

Art. 8 (Commissioni e valutazione)

La selezione e la valutazione avverranno con procedure che garantiranno l'efficacia, l'efficienza, l'economicità e la celerità dell'espletamento e si conformeranno a criteri di trasparenza, pubblicità, imparzialità e oggettività.

Il mancato rispetto degli obblighi procedurali stabiliti dalla Società e delle prescrizioni riportate in ogni bando di selezione comporta l'esclusione del candidato dalla procedura di selezione.

La partecipazione alla selezione comporta l'integrale accettazione da parte del candidato del presente regolamento e di quanto indicato nel bando.

Le Commissioni esaminatrici delle procedure selettive sono nominate dall'Amministratore Unico della società e risultano composte da tecnici esperti nelle materie oggetto d'esame (anche interni alla società stessa), in un numero non inferiore a tre, di cui uno con funzioni di Presidente.

Prima dell'espletamento delle prove, la Commissione esaminatrice fissa i criteri per l'approvazione e la valutazione delle prove al fine di motivare i punteggi da attribuire a ciascun candidato.

Le prove d'esame dei bandi di selezione possono essere:

- a) scritte;
- b) pratiche;
- c) orali.

L'ammissione ad ogni prova successiva è subordinata al superamento della prova precedente tenendo presente quanto disposto all'art. 6 del presente Regolamento ovvero il principio per il quale il superamento della prova di francese è di sbarramento quindi essenziale per poter procedere alle prove successive.

Ogni prova si intende superata con una votazione minima sufficiente come definita nel bando di selezione.

In presenza di più prove, qualora l'esito della prima prova non fornisca un numero congruo di candidati (almeno 5 candidati per ogni posizione ricercata) accederanno alla seconda prova, per ogni posizione ricercata, i candidati presenti (quindi da 1 a 4), individuati sulla base della valutazione della prova precedente.

Tuttavia, per accedere alla graduatoria finale, sarà necessario che la media del punteggio complessivo conseguito dal candidato (escluso l'eventuale punteggio aggiuntivo relativo ai titoli valutabili) nelle prove d'esame, previste di volta in volta nel bando relativo alla procedura selettiva, risulti sufficiente.

Qualora il numero di candidati iscritti all'avviso di selezione risulti inferiore a 5 per ogni posizione ricercata, si procederà ugualmente con l'iter selettivo.

Le prove scritte tendono ad accertare le conoscenze, la valutazione e la risoluzione di problemi tecnici sulle diverse materie oggetto del programma d'esame, nonché la preparazione culturale del candidato.

Le prove pratiche si basano sull'analisi e la risoluzione di casi che comportano attività esecutive o di progettazione, sull'accertamento del possesso dell'efficienza fisica e/o dell'attitudine del candidato in relazione al profilo ricercato.

Le prove orali accertano, attraverso un colloquio sulle materie oggetto del programma d'esame, il grado di preparazione del candidato, la sua capacità espositiva, argomentativa e attitudinale.

Art. 9 (Esiti della selezione - Graduatoria)

Al termine della procedura selettiva, l'Amministratore Unico, con proprio atto approva la graduatoria di merito stilata dalla Commissione esaminatrice.

L'Amministratore Unico può non approvare la graduatoria di merito motivandone le ragioni. La graduatoria avrà validità massima di tre anni eventualmente rinnovabile di ulteriori 36 mesi (pertanto la graduatoria potrà al massimo restare in vigore per sei anni).

Gli esiti della selezione saranno tempestivamente pubblicati sul sito della società.

La Società potrà sempre attingere dalle proprie graduatorie per l'assunzione di personale anche a tempo determinato per esigenze temporanee o stagionali o per particolari progetti.

I soggetti assunti a tempo determinato potranno esercitare il diritto di precedenza ai sensi e per gli effetti dell'art. 24 del d.lgs. 81/2015.

TITOLO III – CONTRATTO DI LAVORO

Art. 10 (Sottoscrizione del contratto di assunzione)

Conclusa la fase di selezione, i candidati identificati ai fini dell'assunzione possono essere avviati all'accertamento da parte del medico competente della piena idoneità psicofisica, senza limitazioni, prevista dalle vigenti norme in relazione alle mansioni da svolgere. Prima dell'assunzione, i candidati dovranno comprovare il possesso dei pre-requisiti attestati in fase di iscrizione alla prova selettiva.

La mancata presentazione della documentazione richiesta, l'assenza alla convocazione per gli accertamenti sanitari e per la visita medica nei tempi e nei modi previsti dalla Società verrà considerata quale rinuncia all'assunzione e comporterà l'esclusione automatica dalla graduatoria.

L'accertata insussistenza dei requisiti richiesti, l'accertata inidoneità alla mansione, la mancata sottoscrizione del contratto individuale di lavoro/lettera di impegno, nei tempi e nei modi previsti dalla Società, o la espressa/tacita rinuncia alla assunzione, comportano parimenti l'esclusione definitiva dalla graduatoria.

Nel caso in cui siano presenti tutti i requisiti richiesti l'ufficio Personale predispone il contratto individuale di lavoro.

TITOLO IV – EVENTUALE SOCIETA ESTERNA PER EFFETTUARE IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE

Art. 11 (Norma di principio)

La Società può ricorrere a procedure di reclutamento esterne avvalendosi di Società specializzate nella ricerca e nella selezione del personale.

La Società prescelta avrà l'obbligo di uniformarsi ai principi di imparzialità, pubblicità e trasparenza e deve utilizzare le più aggiornate ed oggettive metodiche di valutazione per l'accertamento delle conoscenze e capacità tecniche, professionali e gestionali, nonché delle attitudini personali dei candidati.

La Società prescelta sarà tenuta al rispetto delle disposizioni del Regolamento per quanto applicabili.

La Società prescelta al termine della selezione rilascerà alla Società una dichiarazione che attesti l'autonomia, l'imparzialità e la trasparenza con le quali ha svolto l'incarico.

TITOLO V – LAVORO SOMMINISTRATO

Art. 12 (Norma di principio)

La Società può ricorrere all'ingaggio di personale per il tramite delle società di somministrazione nel rispetto della normativa legale e contrattuale di volta in volta vigente.

Per il reclutamento di tali soggetti non si applicherà il presente Regolamento.

TITOLO VI – COLLOCAMENTO MIRATO/OBBLIGATORIO

Art. 13 (Norma di principio)

Il presente regolamento non trova applicazione per le assunzioni obbligatorie di cui alla Legge 68/99 e smi relativamente alle quali, per l'individuazione del personale da assumere, sarà effettuata previa selezione tra i nominativi forniti dai competenti Centri per l'Impiego previa verifica della compatibilità della invalidità con le mansioni da svolgere ed il superamento, in caso di requisito mancante, della prova di francese.

TITOLO VII- NORME FINALI

Art. 14 (Decorrenza)

Il presente regolamento entra in vigore dal momento dell'approvazione da parte dell'Amministratore Unico e verrà tempestivamente pubblicato sul sito istituzionale della Società.