



## **Regolamento Assunzioni**

**Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 16 luglio 2021**

---

---

## Sommario

1. Premessa .....	3
2. Ambito di applicazione .....	3
3. Modalità esecutive.....	3
3.1 Selezione del personale .....	3
3.2 Avviso 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 .....	6
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 disponendo, da una parte, che le stesse possano 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 sia 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 al reclutamento del personale dipendente (impiegati, quadri e dirigenti ex rispettivi CCNL per i dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali) 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. che 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 della procedura selettiva, 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 della procedura selettiva, 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 nell'avviso 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 selettiva finalizzata all'assunzione di risorse da inquadrare come impiegati, quadri e dirigenti ex CCNL citato, qualora previsto nell'avviso di selezione, potrà essere affidata a società esterne 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 Avviso di selezione

L'Avviso di selezione deve contenere le seguenti indicazioni:

- 1) l'indicazione della Struttura aziendale 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 dell'Avviso 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, in ogni caso, 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 ovvero di altro ente di appartenenza di cui FINAOSTA S.p.A. sia stata destinataria (art. 53, comma 16 ter del D.Lgs 165/2001)<sup>1</sup>;
- non aver subito, nel caso di precedenti rapporti di lavoro anche a tempo determinato con FINAOSTA S.p.A. o con un ente pubblico, procedimenti disciplinari conclusi con il licenziamento per giusta causa;

---

<sup>1</sup> si precisa che, ai sensi della Deliberazione A.N.AC. n. 1064/2019, gli anzidetti "poteri autoritativi o negoziali" ricorrono anche laddove il dipendente pubblico, come sopra inteso, abbia avuto "il potere di incidere in maniera determinante sulla decisione oggetto del provvedimento finale, collaborando all'istruttoria, ad esempio, attraverso la elaborazione di atti endoprocedimentali obbligatori (pareri, perizie, certificazioni) che vincolino in modo significativo il contenuto della decisione (parere ANAC AG/74 e orientamento n. 24/2015). Pertanto, il divieto di pantouflage si applica non solo al soggetto che abbia firmato l'atto ma anche a coloro che abbiano partecipato al procedimento";

- 
- non avere rapporti di coniugio ovvero di parentela o di 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 nell'Avviso di selezione, di 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 dell'Avviso di selezione sul sito istituzionale della Società, su quello della Regione Autonoma Valle d'Aosta e, eventualmente, su testate giornalistiche e/o motori di ricerca di lavoro e sul 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**

La procedura di reclutamento del personale dovrà garantire:

- il rispetto delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza nella pubblica amministrazione e di inconfiribilità 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 trattamento e protezione dei dati personali ai sensi del Regolamento Europeo 679/2016 e del D.Lgs. 196/2003, come modificato dal D.Lgs. 101/2018, nonché il rispetto del divieto di indagini sulle opinioni politiche o sindacali o su altri fatti non rilevanti ai fini della valutazione delle capacità del candidato.

---

### **3.6 Selezione e valutazione**

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

La Commissione di selezione, nel caso di ricerca finalizzata all'assunzione di risorse da inquadrare quali impiegati o quadri ex CCNL citato, sarà formata, di norma, dal Responsabile aziendale della Struttura di destinazione o da un suo delegato, dal Responsabile della Direzione Personale e Servizi 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'art. 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.

La Commissione di selezione, nel caso di ricerca finalizzata all'assunzione di risorse da inquadrare quali dirigenti ex CCNL citato, sarà individuata dal Consiglio di amministrazione della Società e sarà composta da membri non appartenenti all'organico aziendale.

Le riunioni della Commissione di selezione saranno 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 del 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 ex CCNL citato;
  - 2) DELF B1, per l'accesso ai profili appartenenti alla terza area professionale ex CCNL citato;
  - 3) DELF B2, per l'accesso ai profili appartenenti alla categoria dei quadri direttivi ex CCNL citato;
  - 4) DALF C1 o DALF C2, per l'accesso ai profili appartenenti alla categoria dei dirigenti ex CCNL citato;
- 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.