



IN.VA. SPA
REGOLAMENTO ASSUNZIONI



INDICE

PREMESSE	2
ART. 1 - OGGETTO	2
ART. 2 - ESCLUSIONI	2
ART. 3 - REQUISITI MINIMI	2
ART. 4 - DECENTRAMENTO DELLA SELEZIONE	3
ART. 5 - PUBBLICITÀ E TRASPARENZA DELLA SELEZIONE	3
ART. 6 - OBBLIGHI PROCEDURALI	4
ART. 7 - SELEZIONE E VALUTAZIONE	5
ART. 8 - ACCERTAMENTO DELLA CONOSCENZA DELLA LINGUA FRANCESE O ITALIANA	5
ART. 9 - ESITI	5





PREMESSE

IN.VA. S.p.A. è una società in house a controllo pubblico, soggetta ad attività di direzione e coordinamento da parte della Regione Autonoma Valle d'Aosta 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 applichino 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 istituendo, da una parte, che le stesse possono avvenire esclusivamente mediante selezione pubblica 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, 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 provvedimento/regolamento di attuazione della citata normativa.

I rapporti di lavoro dei dipendenti sono regolati dalle 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.

Il presente regolamento verrà pubblicato sul sito istituzionale della società, nella sezione Società Trasparente, sottosezione Bandi di concorso.

ART. 1 - OGGETTO

Il presente regolamento stabilisce i requisiti essenziali, i criteri e le procedure generali per il reclutamento del personale ai sensi dell'art. 19, comma 2, del D.Lgs. 175/2016.

Il personale con profilo fungibile presente negli elenchi di cui all'art. 25 D.Lgs. 175/2016 verrà, invece, assunto a tempo indeterminato con le modalità e nei modi previsti dai decreti attuativi del citato decreto legislativo.

ART. 2 - ESCLUSIONI

In analogia a quanto disposto dall'art. 35 comma 2 della L. 165/2001 le assunzioni obbligatorie dei soggetti di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, avverranno attingendo alle liste di collocamento ai sensi della vigente normativa, previa verifica della compatibilità dell'invaldità con le mansioni da svolgere.

La presente procedura non è applicabile per le assunzioni in occasione di acquisizioni di rami d'azienda, allorquando il lavoratore sia parte integrante del ramo d'azienda acquisito ed in generale tutte le procedure di assunzione che si inquadrino in operazioni societarie di natura straordinaria che possano interessare la Società, quali scissioni o fusioni.

ART. 3 - REQUISITI MINIMI

L'ammissione al reclutamento ed 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;
- Essere in possesso, laddove espressamente richiesto, del requisito della particolare e comprovata esperienza e specializzazione correlata al contenuto della prestazione richiesta;
- Non aver subito, nel caso di precedenti rapporti di lavoro anche a tempo determinato con IN.VA. S.p.A. o con altro ente pubblico, procedimenti disciplinari conclusi con il licenziamento per giusta causa;
- Aver dichiarato eventuali rapporti di parentela e/o affinità con altri dipendenti e/o amministratori di IN.VA. S.p.A. e/o di soci di IN.VA. S.p.A. e o società ad essa collegate;

ART. 4 - DECENTRAMENTO DELLA SELEZIONE

Può essere valutata anche la possibilità di attivare altri canali esterni che possono essere rappresentati da: società di somministrazione di lavoro temporaneo, società specializzate nella selezione del personale, centri per l'impiego, servizi specifici offerti dall'Agenzia del Lavoro, Università, cui vengono demandate le fasi di ricerca e selezione sulla base del profilo ricercato e delle esigenze aziendali.

In particolare, qualora dovessero emergere, in modo non pianificabile in sede di definizione del piano di assunzioni (maternità, malattie, aspettative, infortuni), esigenze immediate, temporanee di inserimento di personale, permettendo così anche il rispetto di livelli di servizio contrattualizzati nonché il presidio in servizi organizzativi anche su turni, potrà essere attivato per la ricerca, selezione e assunzione il canale dell'agenzia di somministrazione a tempo determinato. Tale soluzione permette inoltre, in caso di rinuncia e/o non superamento del periodo di prova previsto, un'immediata sostituzione.

Sono altresì possibili assunzioni a tempo determinato o attivazioni di contratti di somministrazione limitatamente ai soli casi di estrema necessità e massima urgenza (rispetto dei livelli di servizio contrattualmente definiti e/o copertura immediata di commesse) e per profili professionali particolarmente qualificati. Solo in questi casi sarà possibile procedere, per un periodo di tempo limitato alla sola emergenza, all'assunzione di personale attingendo alla banca dati dell'Azienda o delle Agenzie per il lavoro, e previo colloquio selettivo.

ART. 5 - PUBBLICITÀ E TRASPARENZA DELLA SELEZIONE

Le modalità di selezione garantiscono imparzialità, tempestività, economicità e celerità di espletamento. Il processo di selezione del personale è avviato su indicazione del Responsabile di Direzione o Area che ha l'esigenza di inserire una nuova risorsa nel proprio organico. La richiesta di nuovo personale deve essere presentata alla funzione Risorse Umane e Formazione e alla Direzione Generale con definite:

- motivazione organizzativa della richiesta;
- descrizione del profilo professionale del candidato ideale;
- indicazione della durata presunta della prestazione.

La funzione Risorse Umane e Formazione verifica l'eventuale disponibilità di risorse interne congiuntamente al Direttore Generale e, in caso negativo, la Direzione Generale autorizza l'avvio della selezione della risorsa.

Il processo di selezione di personale dirigente sia interno e sia esterno viene avviato dalla Direzione Generale che informa il CDA dell'esigenza della nuova risorsa.





Gli avvisi di selezione dovranno contenere le seguenti indicazioni:

- Individuazione dei profili professionali al quale si riferisce la selezione;
- Modalità di presentazione della domanda e termine di scadenza;
- Requisiti minimi soggettivi necessari per partecipare alla selezione;
- Eventuali precedenti esperienze richieste per poter partecipare alla selezione e valutazione della stessa;
- Modalità di espletamento della selezione e dell'eventuale preselezione;
- Soggetto incaricato dell'eventuale preselezione;
- I titoli di studio minimi richiesti per poter partecipare alla selezione e criteri di valutazione degli stessi;
- I titoli o le esperienze lavorative che danno eventualmente luogo a precedenza o preferenza;
- Le materie oggetto delle prove selettive e la tipologia di eventuali prove pratiche.

Gli avvisi di selezione in questione saranno pubblicati nel sito web della Società, nella sezione Società Trasparente, sottosezione Bandi di concorso, nel sito della Regione Autonoma Valle d'Aosta ed eventualmente in testate giornalistiche e/o motori di ricerca di lavoro oltre che sul sito web dell'agenzia di lavoro eventualmente incaricata della preselezione.

Per i rapporti di lavoro a tempo determinato avvenuti con selezione, non è necessaria una ulteriore selezione per la stabilizzazione del rapporto di lavoro.

Relativamente ai passaggi interni dalla qualifica quadro a quella dirigente sarà competenza del Direttore Generale, sulla base dell'esigenza organizzativa, definire il profilo ideale, individuare il candidato interno idoneo e sottoporre la trasformazione di contratto al CDA.

ART. 6 - OBBLIGHI PROCEDURALI

Le procedure di reclutamento del personale dovranno garantire:

- Il rispetto delle disposizioni "per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", di quelle in materia di "Inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico" e del Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;
- 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;
- 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.





ART. 7 - SELEZIONE E VALUTAZIONE

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

La commissione di selezione sarà formata di volta in volta dai responsabili aziendali dei settori di competenza, dal Direttore Generale e dalla funzione Risorse Umane e Formazione. La commissione potrà essere integrata con esperti esterni in caso di selezione di personale di elevata professionalità e specializzazione oltre che per l'accertamento delle lingue straniere.

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 saranno uguali per tutti e 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.

ART. 8 - ACCERTAMENTO DELLA CONOSCENZA DELLA LINGUA FRANCESE O ITALIANA

L'assunzione a tempo determinato o indeterminato, salvo i casi di cui all'art. 4, è subordinata al superamento dell'accertamento della conoscenza della lingua francese o italiana. L'accertamento è effettuato sulla lingua diversa da quella in cui il candidato dichiara, nella domanda di partecipazione alla procedura selettiva, di voler sostenere le prove d'esame.

L'accertamento della conoscenza linguistica è svolto secondo le modalità e le procedure previste dalle D.G.R. attuative del comma 2, art. 5 della L.R. 20/2016.

ART. 9 - ESITI

Gli esiti della selezione saranno tempestivamente resi noti agli interessati e pubblicati sul sito web della Società, nella sezione Società Trasparente, sottosezione Bandi di concorso.

