



REGOLAMENTO DELLE ASSUNZIONI E DELLE PROGRESSIONI INTERNE

Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data

Sommario

Premessa	3
1. Principi generali	3
2. Oggetto	3
3. Esclusioni	4
4. Requisiti minimi per l'accesso alla selezione	4
5. Decentramento della selezione	5
6. Pubblicità e trasparenza della selezione	5
7. Obblighi procedurali	5
8. Avviso di selezione.....	6
9. Domanda di partecipazione.....	7
10. Selezione e valutazione del personale non dirigenziale	8
11. Selezione e valutazione del personale con profilo dirigenziale	8
12. Commissione esaminatrice	9
13. Accertamento della conoscenza della lingua francese.....	10
14. Esiti della selezione	10
15. Sottoscrizione del contratto di assunzione	11
16. Stabilizzazione e progressione interna del personale non dirigenziale	11
16.1. Stabilizzazione del personale non dirigenziale	11
16.2. Progressione verticale del personale non dirigenziale	12
17. Lavoro somministrato.....	13
18. Disposizioni finali.....	13

Premessa

Il presente Regolamento è redatto in ossequio a quanto disposto dall'art. 19 del D.Lgs. 19 agosto 2016 n. 175 – il cui comma 2 prevede che *“Le società a controllo pubblico stabiliscono, con propri provvedimenti, criteri e modalità per il reclutamento del personale nel rispetto dei principi, anche di derivazione europea, di trasparenza, pubblicità e imparzialità e dei principi di cui all'articolo 35, comma 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”* – nonché dall'art. 5 della Legge Regione Autonoma Valle d'Aosta 14 novembre 2016 e dalle Linee Guida recanti la disciplina applicativa della Legge Regionale appena ricordata *“Disposizioni in materia di rafforzamento dei principi di trasparenza, contenimento dei costi e razionalizzazione della spesa nella gestione delle società partecipate dalla Regione”* approvate con Deliberazione della Giunta Regionale 14 dicembre 2022 n. 1591.

Il presente Regolamento sostituisce i precedenti regolamenti approvati e viene pubblicato sul sito istituzionale della *Société Infrastructures Valdôtaines S.r.l.* (di seguito, anche, la Società) – sezione *“Società trasparente”* – *“Selezione del personale”*

1. Principi generali

La *Société Infrastructures Valdôtaines S.r.l.*, nel rispetto dei principi di cui al comma 3, dell'articolo 35 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, così come richiamato dall'art. 19, comma 2 del D. Lgs. 19 agosto 2016 n. 175, effettua l'assunzione di personale dipendente a tempo determinato o indeterminato con le modalità di seguito riportate e con apposite selezioni in relazione alla professionalità ed alle mansioni richieste.

Le assunzioni presso *Société Infrastructures Valdôtaines S.r.l.*, così come previsto dalla normativa regionale in vigore, sono subordinate all'accertamento della conoscenza della lingua francese, secondo le modalità stabilite dall'art. 9 del presente Regolamento.

2. Oggetto

Il presente Regolamento stabilisce i requisiti essenziali, i criteri e le procedure generali per il reclutamento del personale dipendente in applicazione delle disposizioni di cui all'art. 19 comma 2 D.Lgs. 19 agosto 2016 n. 175.

L'assunzione in servizio avviene con contratto individuale di lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato, pieno o parziale, nel rispetto della normativa di riferimento, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle imprese edili ed affini applicato dalla Società nonché della posizione per la quale è stata effettuata la ricerca.

Quando previsto il collocamento in organico è preceduto da un periodo di prova della durata prevista dalla normativa contrattuale nazionale di categoria.

L'avviso di selezione indica se l'assunzione verrà effettuata:

- a) a tempo determinato;
- b) a tempo indeterminato;
- c) a tempo determinato con possibilità di conversione, prima della scadenza e salvo il buon rendimento del lavoratore, del contratto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato. Il provvedimento di conversione darà atto delle motivazioni della conversione del contratto.

In caso di assunzioni a tempo determinato la scadenza contrattuale comporta, a tutti gli effetti, la cessazione del contratto.

3. Esclusioni

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;
- 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.

4. Requisiti minimi per l'accesso alla selezione

L'accesso alla selezione è subordinato al possesso dei seguenti requisiti minimi:

- a) Con riguardo alla cittadinanza, il candidato dovrà essere in una delle seguenti condizioni:
 - cittadino italiano o di uno degli Stati membri dell'Unione Europea;
 - familiare di un cittadino italiano o di uno degli Stati membri dell'Unione Europea, non avente la cittadinanza di uno Stato membro, titolare del diritto di soggiorno o del diritto di soggiorno permanente;
 - cittadino di Paesi terzi titolare del permesso di soggiorno CE per soggiornanti di lungo periodo o titolare dello status di rifugiato ovvero dello status di protezione sussidiaria.
- b) Godere dei diritti civili e politici;
- c) 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 che precludano la costituzione di un rapporto di impiego con la Pubblica Amministrazione;
- d) Essere in possesso, laddove espressamente richiesto, del requisito della particolare e comprovata esperienza e specializzazione correlata al contenuto della prestazione richiesta;
- e) 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 *Société Infrastructures Valdôtaines S.r.l* sia stata destinataria secondo quanto previsto dall'art. 53 comma 16 *ter* del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
- f) Non aver subito, nel caso di precedenti rapporti di lavoro anche a tempo determinato con *Société Infrastructures Valdôtaines S.r.l* o con altro ente pubblico, procedimenti disciplinari conclusi con il licenziamento per giusta causa;
- g) Aver dichiarato eventuali rapporti di parentela e/o affinità con altri dipendenti e/o amministratori di *Société Infrastructures Valdôtaines S.r.l* in adempimento alle disposizioni in materia di conflitto di interesse, prevenzione della corruzione e trasparenza. Il grado di

parentela non preclude l'accesso alla selezione; il rilascio della dichiarazione è funzionale ad evitare l'insorgere di potenziali situazioni di conflitto di interesse.

5. Decentramento della selezione

La preselezione delle procedure di reclutamento, qualora prevista dall'avviso di ricerca, potrà essere svolta direttamente da *Société Infrastructures Valdôtaines S.r.l.* o affidata di volta in volta a società esterne specializzate nell'attività di reclutamento.

In ogni caso la procedura di preselezione dovrà essere svolta in conformità ai principi di cui agli articoli 19 comma 2 e 35 D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165.

I soggetti eventualmente incaricati per lo svolgimento delle attività di preselezione delle procedure di reclutamento saranno resi noti all'interno dell'avviso di selezione pubblicato sul portale istituzionale della Società, sezione "*Société Trasparente*" – "*Selezione del personale*".

6. Pubblicità e trasparenza della selezione

Il reclutamento del personale è effettuato nel rispetto della programmazione annuale proposta dal Consiglio di Amministrazione e approvata dall'Assemblea del Socio unico.

L'avvio della selezione sarà pubblicizzato mediante la pubblicazione dell'Avviso di selezione sul sito di *Société Infrastructures Valdôtaines S.r.l.*, sezione "*Société trasparente*" - "*Selezione del personale*", sul sito istituzionale della Regione Autonoma Valle d'Aosta a seguito della comunicazione di indizione della procedura da parte della Società secondo quanto previsto dalla Deliberazione della Giunta Regionale 14 dicembre 2022 n. 1591, nonché, eventualmente, su testate giornalistiche e/o motori di ricerca di lavoro oltretutto sul sito web della società esterna eventualmente utilizzata per l'attività di reclutamento.

7. Obblighi procedurali

La procedura di selezione deve garantire:

- a) l'adeguata pubblicità e trasparenza della selezione. A tale fine, l'Avviso di selezione, il provvedimento di nomina della Commissione di valutazione, i calendari delle prove d'esame e la graduatoria saranno pubblicati sul sito istituzionale di *Société Infrastructures Valdôtaines S.r.l.*, sezione "*Société trasparente – Selezione del personale*". L'avviso di selezione è pubblicato altresì sul sito istituzionale della Regione Autonoma Valle d'Aosta secondo quanto previsto dalla Deliberazione della Giunta Regionale 14 dicembre 2022 n. 1591
- b) modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità e assicurino economicità e celerità di espletamento. A tale fine, si precisa che:
 - la prova scritta non può contenere alcun segno di riconoscimento e, all'evidenza, alcuna informazione che possa identificare il candidato, pena l'esclusione del candidato. Pertanto, le prove scritte non possono essere né sottoscritte, né riportare gli estremi identificativi dei candidati;
 - le modalità di espletamento delle procedure selettive devono essere uguali per ciascun candidato. L'eventuale accesso a modalità semplificate o agili diverse da quelle previste per le categorie fragili deve essere predeterminato nell'Avviso di selezione ed esteso ad ogni candidato al ricorrere di determinate evenienze;
 - le procedure selettive svolte in modalità semplificata o agile (come collegamento telematico a distanza) devono prevedere appositi presidi volti a garantire il rispetto dei principi di imparzialità e trasparenza nella valutazione

della prova del partecipante. Detti presidi sono individuati nell'Avviso di selezione, il quale, nel caso di collegamenti telematici a distanza, deve disporre che il candidato svolga le prove in una stanza da solo, senza sorgenti di rumore e in modo che la webcam lo inquadri durante lo svolgimento delle prove;

- la Commissione di valutazione, previa valutazione riguardo l'assenza di conflitti di interessi, viene nominata con delibera del Consiglio d'Amministrazione, decorso il termine di scadenza per la presentazione delle candidature e deve essere composta da almeno 3 membri (in caso di composizione maggiore, i Commissari devono essere in numero dispari) esperti con provata competenza nelle materie oggetto della prova selettiva. Nel caso di procedura finalizzata alla selezione di profili dirigenziali, la Commissione, con l'eventuale eccezione del solo Presidente, è composta da soggetti esterni alla Società, nel rispetto del criterio di competenza appena declinato;
- c) l'adozione di meccanismi di valutazione idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire. A tale fine, si precisa che è fatta salva la possibilità di disporre prove preselettive con modalità, definite nell'Avviso di selezione, informate ai principi di cui all'articolo 19, comma 2, TUSP e di cui all'articolo 35, comma 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165.
Per il reclutamento di personale non dirigenziale, la procedura di selezione deve prevedere l'esperimento di una prova orale tecnico/attitudinale. e/o di una prova scritta (anche in forma teorico-pratica). Qualora la procedura sia finalizzata all'assunzione di risorse da inquadrare nella categoria dei "Quadri direttivi" è previsto l'esperimento di una prova orale tecnico/attitudinale e di una prova scritta;
Per il reclutamento di personale dirigenziale è previsto l'esperimento di una prova orale e di una prova scritta (anche in forma teorico-pratica).
- d) il rispetto delle pari opportunità tra lavoratori e lavoratrici;
- e) il rispetto del principio di "non discriminazione" per ragioni legate alla razza, all'appartenenza etnica, alla religione, alle convinzioni personali, alle eventuali disabilità, all'età, all'orientamento sessuale e alle condizioni personali e sociali;
- f) il rispetto della disciplina prevista in materia di trattamento e protezione dei dati personali ai sensi del Regolamento (UE) 2016/679 e del D.Lgs.30 giugno 2003 n. 196, come modificato dal D.Lgs.10 agosto 2018 n. 101, 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.

8. Avviso di selezione

L'avviso di selezione, approvato dal Consiglio di Amministrazione e sottoscritto dal Presidente della Società, deve contenere le seguenti indicazioni:

- Individuazione dei profili professionali ai quali si riferisce la selezione;
- Indicazione dell'Area presso cui verrà collocata la risorsa;
- Trattamento economico e giuridico assegnato alla figura professionale da assumere nel rispetto del CCNL di categoria;
- Modalità di presentazione della domanda e termine di scadenza;
- Requisiti minimi soggettivi necessari per partecipare alla selezione;
- Eventuali precedenti esperienze lavorative richieste per poter partecipare alla selezione e valutazione delle stesse;
- 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;
- Eventuale esperienza richiesta per poter partecipare alla selezione e valutazione della stessa;
- le materie su cui verteranno le prove selettive, la relativa forma (scritta e/o orale) e le votazioni minime richieste per il relativo superamento (sufficienza);

- i criteri di valutazione delle prove e le modalità di assegnazione del punteggio, con eventuale specificazione dei titoli o delle caratteristiche che danno luogo a preferenza (es. a parità di punteggio viene preferito il candidato con età inferiore);
- le modalità di convocazione dei candidati ammessi a sostenere le prove;
- la modalità di svolgimento della prova di accertamento della lingua francese;
- le modalità di svolgimento delle prove di selezione;
- il periodo di validità della graduatoria.

Eventuali modalità semplificate o agili di svolgimento della selezione, diverse da quelle previste per le categorie fragili, possono essere previste al ricorrere di specifiche e motivate esigenze. Dette modalità vengono disciplinate nell'avviso di selezione approvato dal Consiglio di Amministrazione in modo che siano trasparenti ed applicabili a tutti i partecipanti.

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.

L'avviso di selezione viene pubblicato sul sito di *Société Infrastructures Valdôtaines S.r.l.*, sezione "Società trasparente" - "Selezione del personale", sul sito istituzionale della Regione Autonoma Valle d'Aosta a seguito della comunicazione di indizione della procedura da parte della Società secondo quanto previsto dalla Deliberazione della Giunta Regionale 14 dicembre 2022 n. 1591, nonché, eventualmente, su testate giornalistiche e/o motori di ricerca di lavoro oltretutto sul sito web della società esterna eventualmente utilizzata per l'attività di reclutamento.

9. 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:

- la procedura selettiva a cui intende partecipare;
- il cognome, il nome, la data e il luogo di nascita;
- il codice fiscale;
- la residenza e, ove differente, il domicilio;
- l'indirizzo di posta elettronica cui possono essere inviate eventuali comunicazioni relative alla procedura selettiva;
- 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;
- il possesso dei requisiti richiesti nel bando di selezione;
- 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.

10. Selezione e valutazione del personale non dirigenziale

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, pubblicità e trasparenza.

Nel caso di preselezione dei candidati *Société Infrastructures Valdôtaines S.r.l.* o i soggetti esterni eventualmente incaricati dovranno individuare i soggetti ammessi alla successiva selezione attraverso criteri oggettivi. Qualora trattasi di prove preselettive scritte e/o orali le stesse dovranno essere identiche e/o di pari difficoltà per tutti i candidati. Qualora trattasi di individuazione dei candidati aventi determinati requisiti di esperienza e competenza detti requisiti dovranno essere resi noti nell'avviso di ricerca del personale. In questo caso la commissione di preselezione sarà formata dai responsabili di *Société Infrastructures Valdôtaines S.r.l.* per il settore di competenza o dai responsabili del soggetto esterno eventualmente incaricato. A conclusione del procedimento di preselezione, la commissione di prevalutazione redigerà un verbale ed una graduatoria dei partecipanti ammessi alla fase di selezione con indicazione del punteggio ottenuto nella preselezione.

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.

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.

Le domande di esame e/o le prove scritte cui verranno sottoposti i candidati saranno uguali o di pari difficoltà per tutti e verranno valutate con criteri omogenei in modo da portare alla formazione di un giudizio imparziale.

Per ogni fase della selezione deve essere redatto verbale.

È garantita la possibilità, per il personale interno già assunto, di poter partecipare alla procedura selettiva aperta per l'accesso dall'esterno.

11. Selezione e valutazione del personale con profilo dirigenziale

Le procedure selettive per il reclutamento del personale dirigenziale sono aperte, nel pieno rispetto del principio di pubblicità di cui all'articolo 19, comma 2 D.Lgs. 10 agosto 2016 n. 175 senza alcuna possibilità di compiere progressioni verticali di carriera/inquadramento in qualifica superiore verso l'area dirigenziale, in ragione della diversa disciplina applicabile, segnatamente derivante dal diverso livello di contrattazione, nonché della mansione e qualifica differente rispetto all'area immediatamente sottostante. Da ciò consegue che:

- la Società prevederà delle procedure di reclutamento che si sostanzino in una prova orale e in una prova scritta, salva la possibilità, in aggiunta, di una prova teorico-pratica. Le domande di esame a cui saranno sottoposti i candidati saranno uguali o di pari difficoltà e verranno valutate con criteri omogenei così da portare alla formazione di un giudizio imparziale.
- la Commissione esaminatrice dovrà essere composta da soggetti esterni a *Société Infrastructures Valdôtaines S.r.l.* salvo il Presidente, figura che potrà essere nominato tra i soggetti interni alla Società. Circa le modalità di nomina dei membri si applicano le previsioni di cui al successivo articolo 12.

Per ogni fase della selezione deve essere redatto verbale.

12. Commissione esaminatrice

Le Commissioni esaminatrici, nominate con provvedimento del Consiglio di Amministrazione di *Société Infrastructures Valdôtaines* S.r.l. dopo la scadenza del termine per la presentazione delle domande di ammissione, saranno composte da un numero dispari di membri, compreso il Presidente di Commissione, non inferiore a tre.

La Commissione è formata da componenti esterni e potrà essere integrata di volta in volta dai responsabili dell'Area di competenza.

I componenti della Commissione, necessariamente in possesso di comprovata esperienza, possono essere scelti anche tra i dirigenti e il personale degli Enti locali della Regione Autonoma Valle d'Aosta e/o Società partecipate, di altri enti pubblici strumentali della Regione, tra gli esperti iscritti agli Albi Commissari di concorso della Regione Autonoma Valle d'Aosta, tra i liberi professionisti regolarmente iscritti al proprio Albo/Ordine professionale e da dirigenti esterni esperti nel settore.

I componenti della Commissione non possono essere membri del Consiglio di Amministrazione di *Société Infrastructures Valdôtaines* S.r.l. o ricoprire cariche politiche o essere rappresentanti sindacali o designati dalle organizzazioni sindacali ovvero da associazioni professionali.

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.

La Commissione esaminatrice farà riferimento ai criteri esplicitati nell'avviso di selezione, predisporrà i contenuti delle prove previste nell'avviso, ed i criteri di valutazione correlati al fine di determinare i punteggi da attribuire a ciascun candidato all'esito delle prove medesime.

Le prove d'esame dei bandi di selezione possono essere scritte e orali.

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 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.

L'ammissione ad ogni prova successiva è subordinata al superamento della prova precedente tenendo presente quanto disposto all'art. 13 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.

13. Accertamento della conoscenza della lingua francese

L'accesso alla procedura selettiva è subordinato al positivo accertamento della conoscenza della lingua francese. Il superamento della relativa prova, dunque, è propedeutico all'ammissione alle ulteriori prove selettive previste.

L'accertamento linguistico, per i profili non dirigenziali, consiste in una prova orale, durante la quale verranno vagliate le capacità di comprensione e produzione orale del candidato.

Per i profili dirigenziali, oltre alla prova orale, è prevista una prova scritta.

Prima dell'espletamento dell'accertamento in argomento la Società individuerà apposita Commissione composta da più esperti, comunque in numero dispari, attinti dall'albo esperti su procedure selettive pubblicato sul sito della Regione.

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.

La Commissione di esperti curerà lo svolgimento della prova in argomento.

Per ogni fase dell'accertamento è garantita la verbalizzazione.

Nell'avviso di selezione saranno specificati i titoli o le certificazioni che danno luogo all'esonero dalla prova di accertamento della conoscenza della lingua francese nell'ottica di adoperare un principio di proporzionalità alla posizione da ricoprire.

Al termine dell'accertamento linguistico, la Commissione di esperti predispone l'elenco di candidati risultati idonei.

14. Esiti della selezione

Il punteggio finale della selezione è dato dalla somma delle valutazioni conseguite dai candidati nelle prove con esclusione dell'accertamento linguistico.

Gli esiti della selezione con i punteggi ottenuti da ciascun candidato saranno tempestivamente resi noti agli interessati e pubblicati sul sito istituzionale della Società, sezione "*Società trasparente*".

Il procedimento di assunzione dei candidati risultati idonei verrà avviato dopo l'approvazione del Consiglio di Amministrazione di *Société Infrastructures Valdôtaines S.r.l.*, che darà esecutività alla graduatoria.

La Commissione definisce una graduatoria dei candidati valutati idonei (sia nell'ambito di selezioni per impieghi a tempo determinato, sia a tempo indeterminato) che verrà poi ratificata dal Consiglio di Amministrazione. La vigenza della graduatoria deve essere definita nell'avviso di selezione, comunque non superiore ad anni 3, cui far riferimento in caso di rinuncia alla copertura della posizione offerta da parte dei soggetti risultati vincitori, e comunque per eventuali assunzioni che si rendessero successivamente necessarie per uguali professionalità.

Se nessun candidato risulterà in possesso di un profilo idoneo all'assunzione dell'incarico, la Società potrà riattivare una nuova procedura.

La Società si riserva la facoltà, in qualunque momento, di sospendere, revocare e/o annullare le procedure di selezione nonché di non procedere alla relativa stipula di un contratto di assunzione, sia per sopravvenute e necessità aziendali, sia per ragioni di carattere finanziario e/o contabili ovvero per motivate valutazioni aziendali.

15. Sottoscrizione del contratto di assunzione

Conclusa la fase di selezione, i candidati idonei all'assunzione possono essere avviati all'accertamento da parte del medico competente della piena idoneità psicofisica prevista dalle vigenti norme in relazione alle mansioni da svolgere. Prima dell'assunzione, i candidati dovranno comprovare il possesso dei prerequisiti 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.

16. Stabilizzazione e progressione interna del personale non dirigenziale

Nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 19 D.Lgs. 19 agosto 2016 n. 175 e dei principi generali di efficienza ed efficacia in termini di costo della forza lavoro, imparzialità, pubblicità e trasparenza, *Société Infrastructures Valdôtaines S.r.l.* ha facoltà di avvalersi degli istituti:

- a) della stabilizzazione del personale assunto secondo quanto previsto al precedente articolo 2, quarto capoverso, lettera c), vale a dire a seguito di procedura di selezione disciplinata ai sensi del presente Regolamento;
- b) della progressione verticale secondo le modalità stabilite dal presente regolamento.

Nello specifico, al ricorrere delle condizioni di cui alle disposizioni che seguono, il reclutamento di personale a tempo indeterminato per la copertura di posti in organico resisi liberi ovvero la ricerca di nuove figure chiamate a svolgere funzioni e mansioni ulteriori rispetto a quelle esercitate dal personale al momento in forza alla Società, possono essere precedute da una verifica riguardo la possibilità di raggiungere i medesimi obiettivi mediante la stabilizzazione o la progressione di professionalità già presenti in organico.

Gli strumenti della stabilizzazione e della progressione verticale, laddove applicati nel rispetto dei principi elencati in precedenza, consentono di valorizzare e premiare l'esperienza maturata dalle risorse interne, di rafforzare elementi di competenza e stabilità dell'organico e di creare un'identificazione nella cultura della Società.

16.1. Stabilizzazione del personale non dirigenziale

La proposta di stabilizzazione del personale assunto secondo quanto previsto dal precedente articolo 2, quarto capoverso lettera c), compete al Consiglio di Amministrazione previa verifica della sussistenza della necessaria copertura finanziaria.

La proposta viene trasmessa all'Organismo di Vigilanza di cui all'art. 6 d.lgs. 8 giugno 2001 n. 231 affinché possa svolgere gli eventuali approfondimenti che ritenga opportuni.

Espletati gli approfondimenti di cui al precedente paragrafo, fatto salvo i contenuti della programmazione approvata, il Consiglio procede con la stabilizzazione della risorsa.

16.2. Progressione verticale del personale non dirigenziale

Fatta salva la disciplina di cui al CCNL di riferimento per le ipotesi di assegnazione di mansioni superiori, per la copertura nei casi consentiti dalla legge di posizioni lavorative non dirigenziali, *Société Infrastructures Valdôtaines S.r.l.*, qualora il personale in forza alla Società comprenda risorse con la professionalità e l'esperienza all'uopo necessarie, può esperire apposite procedure di progressione interna in applicazione di quanto previsto dalle Linee Guida approvate con Deliberazione della Giunta Regionale 14 dicembre 2022 n. 1591 recanti la disciplina applicativa della Legge Regione Autonoma Valle d'Aosta 14 novembre 2016 n. 20.

Qualora il Consiglio di Amministrazione decida di procedere con esplorazione riguardo la possibilità di coprire la posizione mediante progressione è tenuto a fornire puntuale motivazione e ad individuare nella delibera che porterà alla successiva approvazione, da parte del medesimo organo amministrativo, dell'avviso di selezione predisposto in conformità all'art.8 del presente regolamento:

- il profilo professionale richiesto;
- il CCNL applicato;
- il livello di inquadramento contrattuale;
- i criteri di selezione;
- la durata di validità della graduatoria all'interno della quale, secondo l'ordine ivi previsto, potranno essere nominati senza ulteriori formalità, candidati per l'attribuzione di mansioni corrispondenti a quelle previste dalla prova selettiva nel caso di necessità aziendale per rinuncia, sostituzione, integrazione dell'organico, ed in generale per i casi consentiti e previsti dalla normativa di riferimento.

La Società svolge dunque apposita procedura comparativa, nel rispetto dei seguenti criteri, da ritenersi cumulativi:

1. il dipendente deve vantare una permanenza di almeno 1 anno, con contratto a tempo indeterminato, nella categoria professionale immediatamente inferiore a quella di approdo;
2. il dipendente non deve essere stato destinatario, nell'anno precedente, di sanzioni disciplinari, con esclusione del mero richiamo verbale (sempre se unico nel periodo).

La procedura comparativa, adeguatamente pubblicizzata tra i potenziali interessati previa acquisizione di apposita manifestazione di interesse, oltre alla comparazione fra i *curricula vitae* prevede l'esperimento di una prova:

- a) per titoli ed esami (prove scritte ed orali);
- b) per titoli ed esami (prove scritte e orali) e prove di abilità pratica;
- c) per titoli e colloquio (prova orale)

a seconda delle valutazioni di volta in volta operate dalla Società.

Société Infrastructures Valdôtaines S.r.l. garantisce, in ogni caso, massima pubblicità della procedura comparativa tra tutti i suoi dipendenti ed il rispetto di tutte le disposizioni di cui al presente Regolamento in quanto compatibili.

Nel caso in cui un unico candidato risulti in possesso dei requisiti minimi per la partecipazione alla selezione *Société Infrastructures Valdôtaines* S.r.l. valuta l'opportunità di procedere con avviso pubblico di selezione ovvero se proseguire con la procedura interna. In questo caso si applicano necessariamente le modalità di selezione di cui alle lettere a) o b) del paragrafo 4 del presente articolo (a seconda delle esigenze della Società) al fine di garantire al meglio il rispetto del principio di selettività. Qualora il candidato, all'esito delle prove, non dovesse risultare idoneo la Società procede con avviso di selezione pubblica.

Le prove di esame cui verranno sottoposti i candidati saranno uguali o di pari difficoltà per tutti e verranno valutate con criteri omogenei in modo da portare alla formazione di un giudizio imparziale.

Per ogni fase della selezione deve essere redatto verbale.

All'esito della procedura di selezione il Consiglio di Amministrazione formalizza l'ammissione del vincitore al periodo di prova previsto dall'avviso di selezione definendo il mutamento temporaneo di mansioni al fine di consentire la verifica riguardo l'idoneità specifica alla funzione o al ruolo.

Nel corso di tutto il periodo di prova le mansioni affidate possono essere revocate con provvedimento motivato e con conseguente reinserimento nelle funzioni di provenienza e ripristino del precedente trattamento economico e normativo.

La graduatoria finale viene pubblicata sul sito istituzionale di *Société Infrastructures Valdôtaines* S.r.l., sezione "Società Trasparente" – "Selezione del personale".

La procedura di progressione interna qui disciplinata si riferisce alla copertura di posizioni lavorative non dirigenziali. Per la copertura di posizioni lavorative dirigenziali non è possibile effettuare progressioni di carriera mediante procedura comparativa, ferma la facoltà del dipendente in possesso dei requisiti richiesti di partecipare alla procedura di reclutamento (rivolta all'esterno) appositamente attivata.

17. Lavoro somministrato

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.

18. Disposizioni finali

Il presente Regolamento, previa positiva verifica nei termini e secondo i contenuti della sezione "G" della Deliberazione della Giunta Regione Autonoma Valle d'Aosta 14 dicembre 2022 n. 1591 da parte della Struttura regionale competente, è sottoposto all'approvazione del Consiglio di Amministrazione di *Société Infrastructures Valdôtaines* S.r.l. ed entra in vigore il giorno successivo alla relativa approvazione.