

Unione Valdostana Guide di Alta Montagna

**REGOLAMENTO DI RECLUTAMENTO**

**DEL PERSONALE DIPENDENTE**

Approvato dall'Assemblea Generale ordinaria in data 06/12/2022

## **INDICE**

Premesse .....	3
Principi generali .....	5
Oggetto .....	5
Esclusioni .....	6
Requisiti di ammissione .....	6
Procedure di reclutamento .....	7
Organizzazione della procedura di selezione .....	8
Pubblicità e trasparenza della selezione .....	9
Obblighi procedurali .....	10
Selezione e valutazione .....	11
Accertamento della lingua francese .....	12
Esiti .....	12
Progressione interna del personale .....	13

## **PREMESSE**

L'Unione Valdostana Guide di Alta Montagna (U.V.G.A.M.) è l'organo di autogoverno e autodisciplina della professione di guida alpina e svolge funzione di Collegio Regionale delle guide alpine. È un Ente pubblico non economico dipendente dalla Regione Autonoma Valle d'Aosta, dotato di personalità giuridica, disciplinato dalla L.R. 7 marzo 1997, n. 7 e posto sotto la vigilanza della struttura regionale competente nei limiti di quanto previsto dalla predetta legge. L'U.V.G.A.M. ha per scopo di contribuire alla migliore organizzazione della professione di guida alpina in Valle d'Aosta, di promuovere la qualificazione tecnico-professionale delle guide alpine, di favorire la collaborazione e la solidarietà fra di esse.

Il rapporto di lavoro alle dipendenze dell'U.V.G.A.M., in conformità a quanto indicato dalla Legge Regionale 7 marzo 1997, è assoggettato alla disciplina privatistica dei rapporti di lavoro e pertanto sono regolamentati 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 dal Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi.

Considerato che, relativamente alla gestione dei rapporti di lavoro ed alle relative spese, il comma 2-bis dell'art. 2 del Decreto Legge 31 agosto 2013, n. 101, dispone che gli enti aventi natura associativa devono adeguare i propri regolamenti di reclutamento e di gestione del personale dipendente ai principi del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, tenendo conto delle proprie peculiarità.

Considerato pertanto che:

- il rapporto di lavoro alle dipendenze dell'U.V.G.A.M. è assoggettato alla disciplina privatistica dei rapporti di lavoro (art. 16 Legge Regionale 7 marzo 1997, n. 7);
- i rapporti di lavoro tra l'U.V.G.A.M. ed il proprio personale dipendente sono regolamentati dalle disposizioni del Contratto Collettivo di Lavoro per i Dipendenti da Aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi sottoscritto da Confederazione Generale Italiana del Commercio, del Turismo, dei Servizi, delle Professioni e delle P.M.I. e la FILCAMS-CGIL, la FISASCAT-CISL e la UILTUCS-UIL;

- che i principi generali delle procedure di reclutamento del personale devono conformarsi a quanto indicato all'art. 35 del Decreto Legislativo n. 165/2001 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche).

Si ritiene opportuno applicare al particolare contesto dell'UV.G.A.M. i seguenti principi generali:

- 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;
- adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;
- rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori;
- composizione delle commissioni esclusivamente con esperti di provata competenza nelle materie di concorso, scelti tra funzionari delle amministrazioni, docenti ed estranei alle medesime, che non siano componenti dell'organo di direzione politica dell'amministrazione, che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali.

Si ritiene inoltre che ulteriori e particolari disposizioni del Testo Unico sul Pubblico Impiego, quali ad esempio quelle relative alla gestione del personale in disponibilità (art. 34) ed alla mobilità del personale (art. 34-bis) non siano applicabili all'U.V.G.A.M. in quanto, per effetto del comma 1-bis, dell'art. 16 della Legge regionale 7 marzo 1997 n. 7, al personale dipendente dell'ente deve applicarsi la disciplina di lavoro di natura privatistica ed il relativo contratto di settore che è il Contratto Collettivo di Lavoro per i Dipendenti da Aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi. Si ritiene pertanto che quanto previsto dagli articoli 34 e 34-bis del Testo Unico del Pubblico Impiego risulta incompatibile con la natura privatistica del rapporto di lavoro sia in riferimento alla gestione contrattuale che agli aspetti previdenziali ed assicurativi.

## **PRINCIPI GENERALI**

Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente Regolamento.

Il presente regolamento viene adottato in attuazione delle disposizioni normative vigenti per la selezione del personale da inquadrare nell'ambito di un rapporto di lavoro subordinato con l'Ente.

L'U.V.G.A.M., nel rispetto dei principi di trasparenza, imparzialità e pubblicità delle procedure selettive, 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 l'U.V.G.A.M., così come previsto dalla normativa regionale in vigore, sono subordinate all'accertamento della conoscenza della lingua francese, secondo le modalità stabilite dall'apposito articolo del presente regolamento.

Il presente regolamento verrà pubblicato sul sito istituzionale dell'U.V.G.A.M. – [www.guidealtamontagna.com](http://www.guidealtamontagna.com), nella sezione Amministrazione Trasparente, ed entrerà in vigore il giorno successivo all'approvazione dello stesso da parte dell'Assemblea Generale dei soci (art. 9 Statuto).

## **OGGETTO**

Il presente regolamento stabilisce i requisiti essenziali, i criteri e le procedure generali per il reclutamento del personale. L'assunzione in servizio avviene con contratto individuale di lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato, pieno o parziale, nel rispetto della normativa contrattuale nazionale e della posizione per la quale è stata effettuata la ricerca. Ove previsto, il collocamento in organico del personale selezionato è preceduto da un periodo di prova della durata indicata dalla normativa contrattuale nazionale di categoria. L'avviso di selezione indica se l'assunzione verrà effettuata:

- a) a tempo determinato;
- b) a tempo indeterminato.

In caso di assunzioni a tempo determinato, salvo eventuali proroghe, la scadenza contrattuale comporta, a tutti gli effetti, la piena risoluzione del contratto.

Al fine di salvaguardare il corretto funzionamento dell'U.V.G.A.M. e di permettere la necessaria continuità gestionale è consentita la proroga dei contratti di lavoro a tempo determinato. Nei casi di indifferibili necessità produttive ed organizzative, le proroghe dei contratti di lavoro a tempo determinato potranno avvenire anche in deroga a quanto previsto dall'Avviso di selezione purché le proroghe non superino la metà della durata inizialmente prevista nell'Avviso e ne sia data adeguata motivazione.

Le proroghe dei contratti di lavoro a tempo determinato dovranno rispettare ed essere conformi alle relative disposizioni normative.

### **ESCLUSIONI**

Le eventuali assunzioni obbligatorie, qualora l'Ente ricada in tale obbligo normativo, dei soggetti di cui alla Legge 12 marzo 1999, n. 68, avverranno per chiamata numerica degli iscritti nelle liste di collocamento ai sensi della vigente normativa, previa verifica della compatibilità dell'invalidità con le mansioni da svolgere.

### **REQUISITI DI AMMISSIONE**

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 l'U.V.G.A.M. 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 dell'U.V.G.A.M.;
- aver regolarmente assolto gli obblighi di leva per i soggetti tenuti.

I requisiti di ammissione devono di volta in volta essere definiti nell'avviso di selezione tenendo conto della finalità della procedura selettiva che è la selezione e l'individuazione del candidato migliore. Occorre inoltre considerare, oltre all'efficacia della procedura selettiva, anche la sua efficienza in termini di economicità per l'ente. Pertanto i requisiti preliminari di accesso alle procedure dovranno essere esplicitati nell'avviso di selezione tenendo in considerazione il numero prevedibile di potenziali candidati.

#### **PROCEDURE DI RECLUTAMENTO**

Nell'ambito degli strumenti previsti dalla legge e dai regolamenti dell'ente, sarà necessario di volta in volta modulare le procedure ed i modelli di selezione a cui ricorrere al fine di pervenire alle soluzioni più adatte in relazione alla figura professionale da scegliere. Il bando di concorso dovrà pertanto definire, in relazione alla professionalità da reclutare, quale tipologia di procedura risulta più adatta tra:

- concorso pubblico per esami
- concorso pubblico per titoli
- concorso pubblico per titoli ed esami

La scelta della procedura deve necessariamente tenere conto del livello e dell'ambito di competenza richiesto per la professionalità da reclutare, nonché delle necessità di definire procedure efficaci e celeri che possano svolgersi anche con l'ausilio di sistemi automatizzati, diretti anche a realizzare forme di preselezione.

## **ORGANIZZAZIONE DELLA PROCEDURA DI SELEZIONE**

La procedura di selezione dovrà essere organizzata tenendo in considerazione la figura professionale da reclutare.

Al fine di organizzare procedure efficaci è importante identificare la figura professionale oggetto della selezione, distinguendo il livello delle conoscenze e l'ambito di competenza. Il livello delle conoscenze può essere identificato nel possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso.

### a) Fase di preselezione

In presenza di un elevato numero di candidati si può procedere ad una preselezione.

Pertanto la preselezione nelle procedure di reclutamento, qualora prevista dall'avviso di ricerca o selezione, potrà essere svolta dall'U.V.G.A.M. oppure affidata di volta in volta a società esterne e specializzate nell'attività di reclutamento.

L'avviso dovrà pertanto esplicitare il limite numerico dei candidati oltre il quale sarà effettuata la procedura di preselezione.

In ogni caso dovrà essere svolta in conformità e nel rispetto dei principi di trasparenza, imparzialità e pubblicità. La procedura dovrà pertanto coniugare le esigenze di rapidità e di imparzialità con quelle di efficienza.

I soggetti eventualmente chiamati ad esperire tale attività saranno resi noti all'interno dell'avviso di selezione pubblicato sul sito istituzionale dell'U.V.G.A.M. - [www.guidealtamontagna.com](http://www.guidealtamontagna.com).

### b) Titoli e pregressa esperienza professionale

I titoli e la pregressa esperienza professionale devono essere individuati e valutati secondo un criterio di rilevanza e di attinenza con le materie oggetto delle prove d'esame e con le funzioni che si andranno ad esercitare, cercando il giusto equilibrio tra la valorizzazione delle competenze e del merito. A tal fine sarà possibile valorizzare anche le precedenti esperienze professionali inerenti la mansione oggetto della selezione, purché opportunamente documentate.

### c) Selezione

A seguito dell'eventuale fase di preselezione i candidati ammessi verranno sottoposti alle prove selettive al fine di individuare i soggetti idonei all'assunzione. In esito alle prove selettive,



qualora indicato nell'avviso di ricerca, l'U.V.G.A.M. potrà istituire delle graduatorie aventi validità massima di anni tre.

Le materie delle prove di esame devono ragionevolmente corrispondere al profilo oggetto della procedura selettiva. Le prove possono essere teoriche o pratiche e devono essere costruite su materie inerenti, oltre al profilo professionale ricercato, all'attività dell'Unione Valdostana Guide di Alta Montagna e al contesto normativo, territoriale e operativo in cui la stessa opera, e indicate nei bandi di selezione.

Le procedure di selezione dovranno necessariamente prevedere:

- l'espletamento di almeno una prova scritta, anche a contenuto teorico-pratico;
- l'espletamento di almeno una prova orale.

Le prove di esame sono finalizzate ad accertare il possesso delle competenze, intese come insieme delle conoscenze e delle capacità logico-tecniche nonché comportamentali per i profili che svolgono tali compiti, che devono essere specificate nell'avviso di selezione e definite in maniera coerente con la natura dell'impiego.

#### **PUBBLICITA' E TRASPARENZA DELLA SELEZIONE**

Il reclutamento del personale è effettuato nel rispetto della pianta organica approvata dall'Assemblea Generale dei soci dell'Ente. Gli avvisi di selezione, dovranno contenere le seguenti indicazioni:

- individuazione dei profili professionali al quale si riferisce la selezione;
- 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 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;
- eventuale esperienza richiesta per poter partecipare alla selezione e valutazione della stessa;
- 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 dell'Ente [www.guidealtamontagna.com](http://www.guidealtamontagna.com) ed eventualmente in testate giornalistiche e/o motori di ricerca di lavoro oltre che sul sito web del soggetto esterno eventualmente incaricato della preselezione.

### **OBBLIGHI PROCEDURALI**

Le procedure di reclutamento del personale indette dall'U.V.G.A.M., da espletare nel rispetto ed in conformità dei principi di trasparenza, imparzialità e pubblicità, dovranno garantire:

- il rispetto delle disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità, di quelle in materia di inconfiribilità 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 e del GDPR 679/2016, 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.

### **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. Nel caso di preselezione dei candidati, l'U.V.G.A.M. 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 dell'U.V.G.A.M. per il settore di competenza o dai responsabili del soggetto esterno eventualmente incaricato o da soggetti terzi di comprovata esperienza relativamente al proprio settore di competenza, appositamente incaricati da U.V.G.A.M.

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 commissione di selezione potrà essere formata di volta in volta dai responsabili aziendali dei settori di competenza. La commissione dovrà essere integrata con esperti esterni in possesso di comprovata esperienza professionale nel proprio ambito di competenza.

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 dovrà essere condotto sia in forma orale che in forma scritta. In entrambi i casi 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. 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.

L'avviso di selezione dovrà indicare il punteggio minimo e massimo conseguibile in ogni singolo ambito della selezione:

- punteggio minimo e massimo conseguibile nelle prove scritte;
- punteggio minimo e massimo conseguibile nelle prove orali;
- punteggio minimo e massimo conseguibile dalla valutazione dei titoli e della pregressa esperienza professionale.

#### **ACCERTAMENTO DELLA LINGUA FRANCESE**

L'assunzione è subordinata al superamento dell'accertamento della conoscenza della lingua francese. L'accertamento sarà effettuato mediante una prova, scritta e/o orale, identica per tutti i candidati e verrà tenuta da un membro esterno della commissione avente adeguata competenza e professionalità. Le prove verranno valutate con criteri omogenei in modo da portare alla formazione di un giudizio imparziale. Il livello di difficoltà di tale prova terrà conto dell'utilizzo che verrà effettuato in ambito lavorativo della lingua francese e del livello di inquadramento della posizione lavorativa ricercata. L'avviso di selezione indica la modalità con cui verrà effettuato l'accertamento della lingua francese oltre che il livello di preparazione richiesta. Dalla prova selettiva sono esonerati i soggetti che sarebbero esonerati in caso di concorso regionale bandito per analogo livello.

#### **ESITI**

Gli esiti della selezione con i punteggi ottenuti da ciascun candidato saranno tempestivamente resi noti agli interessati e pubblicati sul sito web dell'U.V.G.A.M. – [www.guidealtamontagna.com](http://www.guidealtamontagna.com). L'U.V.G.A.M. potrà definire una graduatoria dei candidati valutati idonei, la cui durata sarà 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 sia a tempo determinato che a tempo indeterminato.

### **PROGRESSIONE INTERNA DEL PERSONALE**

Nel rispetto dei principi generali di:

- efficienza ed efficacia in termini di costo della forza lavoro
- imparzialità
- pubblicità e trasparenza

l'U.V.G.A.M. ha la facoltà di avvalersi dei seguenti istituti:

- progressione verticale

La ricerca di nuove figure chiamate a svolgere funzioni e mansioni ulteriori rispetto a quelle esercitate dal personale al momento in forza all'Ente, può essere preceduta da una verifica riguardo la possibilità di raggiungere i medesimi obiettivi mediante la progressione di professionalità già presenti in organico.