

VERBALE DI DETERMINAZIONE DELL'AMMINISTRATORE UNICO DELL'ASPEM RETI S.R.L. IN DATA 19/11/2019 (264^).

\* \* \*

Il giorno 19 novembre 2019, alle ore 11:40, in Varese, presso la sede della Società, in via S. Giusto 6, l'Amministratore unico di ASPEM RETI S.r.l. Sig. Alfonso Minonzio ha assunto la seguente determinazione:

- *Revoca del vigente regolamento per l'assunzione del personale e approvazione del nuovo Regolamento per il reclutamento del personale della Società.*

L'Amministratore Unico dà preliminarmente atto che è presente il Presidente del Collegio Sindacale d.ssa Gabriella Croci.

L'Amministratore unico dà quindi atto della richiesta recentemente ricevuta dal Socio unico comune di Varese intesa a sollecitare l'approvazione di un nuovo Regolamento per il reclutamento del personale, con principi e articolato normativo differente, in sostituzione del vigente regolamento, in modo tale che il medesimo risulti armonizzato con quelli adottati dalle altre società possedute dal Comune di Varese.

L'Amministratore unico procede pertanto alla revoca del Regolamento adottato nel corso dell'anno 2015 per competenza propria e per propria determinazione. A valle della predetta determinazione di revoca l'Amministratore Unico procede all'approvazione formale del nuovo Regolamento per il reclutamento del personale della Società, allegato al presente atto, che sarà trasmesso al socio unico Comune di Varese.

Fatto, confermato e sottoscritto.

L'Amministratore Unico  
Alfonso Minonzio

Allegato

**REGOLAMENTO PER IL RECLUTAMENTO  
DELLE RISORSE UMANE**

Indice

Art. 1 - Principi generali	Pag. 2
Art. 2 - Requisiti per l'accesso	Pag. 3
Art. 3 - Modalità di accesso	Pag. 4
Art. 4 - Comando o distacco dalle società controllate e dall'ente socio	Pag. 4
Art. 5 - Procedure di ricerca, preselezione e selezione delle risorse umane	Pag. 5
Art. 6 - Domanda di partecipazione	Pag. 7
Art. 7 - Ammissione alla selezione	Pag. 8
Art. 8 - Commissione esaminatrice	Pag. 9
Art. 9 - Valutazione dei titoli e dei curricula	Pag. 10
Art. 10 - Svolgimento delle prove	Pag. 10
Art. 11 - Graduatorie e assunzioni	Pag. 11
Art. 12 - Entrata in vigore e pubblicazione	Pag. 11
Art. 13 - Pubblicità del regolamento	Pag. 11

PRINCIPALI NUMERI TELEFONICI AZIENDALI:

Uffici Amministrativi

Reperibilità

**ARTICOLO 1**  
**Principi generali**

Il presente Regolamento disciplina i criteri e le modalità per il reclutamento delle risorse umane di .....

Il reclutamento delle risorse umane viene adottato in attuazione e in conformità all'art. 19 D.lgs. 19 agosto 2016, n. 175 e successive modifiche ed integrazioni, nel rispetto dei principi indicati dall'art. 35, comma 3, del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 nonché dei principi, anche di derivazione europea, di trasparenza, pubblicità, imparzialità e nel rispetto del principio di non discriminazione.

Il Regolamento si applica alle assunzioni delle risorse umane mediante contratto di lavoro subordinato a tempo determinato e indeterminato e comunque alla stipulazione di contratti di lavoro subordinato secondo le tipologie flessibili e speciali previste dalla legislazione, nonché alle procedure selettive per la formazione di graduatorie finalizzate al reclutamento delle risorse umane.

L'instaurazione del rapporto di lavoro avviene nel rispetto delle norme di legge in materia di lavoro e della contrattazione nazionale e aziendale.

Le assunzioni obbligatorie di risorse umane sono effettuate attraverso procedure selettive, da espletarsi secondo le modalità contenute nel presente Regolamento e sono effettuate nel rispetto delle disposizioni previste dalla Legge 12 marzo 1999 n. 68 e sono rivolte esclusivamente a candidati titolari dei requisiti per l'iscrizione presso il "Collocamento Mirato" competente, fatto salvo l'utilizzo di graduatorie vigenti se includono già soggetti in possesso dei predetti requisiti.

La Società garantisce l'espletamento delle procedure di selezione nel rispetto dei seguenti principi:

- l'obbligo di imparzialità si intende assolto mediante l'adozione di criteri oggettivi e trasparenti di verifica dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione ai profili professionali da ricoprire;
- l'obbligo di trasparenza si intende assolto garantendo a chiunque la possibilità di conoscere modalità e criteri di partecipazione e di valutazione dei curricula, nonché gli esiti finali delle selezioni del personale;
- l'obbligo di pubblicità si intende assolto mediante la pubblicazione dell'avviso di selezione sul sito internet della Società e della trasmissione al Socio, o anche attraverso la pubblicazione sui quotidiani locali, e/o altre forme di divulgazione, ritenute necessarie durante la redazione dell'avviso, per il reclutamento di particolari profili professionali, con l'indicazione dei profili da acquisire, con particolare riferimento alle mansioni da svolgere e alle competenze necessarie, l'individuazione di criteri oggettivi di verifica dei requisiti attitudinali e professionali richiesti, le forme contrattuali previste, nonché la durata indicativa del rapporto di lavoro;
- rispetto delle pari opportunità tra lavoratori e lavoratrici;
- rispetto del principio di "non discriminazione" per ragioni di appartenenza etnica, di nazionalità, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di orientamenti sessuali, di condizioni personali e sociali;

- rispetto della disciplina prevista in materia di utilizzo e trattamento dei dati personali ai sensi del Regolamento Generale UE 679/2016 Regolamento Privacy, nonché il rispetto del divieto di indagini sulle opinioni politiche e sindacali e sui fatti non rilevanti ai fini della valutazione delle capacità lavorative.

In attuazione del principio di economicità e in una logica di contenimento dell'incremento della spesa pubblica globale viene fatta salva la possibilità di reclutare il personale con la forma del passaggio diretto, in tutti i casi in cui si realizza un trasferimento d'azienda normato dall'art 2112 del c.c. nell'ambito di operazioni straordinarie che coinvolgano dipendenti già oggetto di precedenti selezioni in società a controllo pubblico o che siano stati assunti in periodi in cui non esisteva l'obbligo di selezione pubblica.

Negli avvisi di selezione pubblica, banditi per il reclutamento di personale, da adibire ai servizi esistenti e anche ai nuovi e/o particolari affidamenti, saranno indicati anche i relativi parametri necessari ad assicurare una adeguata tutela, con particolare riguardo anche ai principi di "trasparenza", delle normative esistenti a garanzia del "potenziale diritto individuale" del rapporto di lavoro.

In particolare nella redazione del Bando si terrà conto anche:

- a) delle norme contenute nei CCNL, in materia di "clausole sociali";
- b) dei riferimenti all'art. 50 del D.Lgs. 50/2016, meglio noto come "codice degli appalti" contenuti nelle deliberazioni del Socio Unico per l'affidamento di nuovi servizi alla Società, che precedentemente venivano esternalizzati ad Imprese Private;
- c) dei diritti di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato previsti dalle norme vigenti per i contratti a tempo parziale e a tempo determinato;
- d) priorità nella trasformazione dei contratti a tempo parziale in rapporti di lavoro a tempo pieno (art. 8, co. 8, D.Lgs. 15.6.2015, n. 81).

## **ARTICOLO 2**

### **Requisiti per l'accesso**

I requisiti di accesso all'impiego, che devono essere tutti posseduti alla data di scadenza del termine stabilito per la presentazione della domanda di ammissione, sono indicati nell'avviso di selezione.

Sono requisiti generali di accesso:

- 1) cittadinanza italiana o di Stato membro dell'Unione Europea;
- 2) età non inferiore ad anni 18 (per alcune attività può essere indicato anche il limite superiore di età);
- 3) titolo di studio richiesto per la posizione da ricoprire;
- 4) eventuale titolo o abilitazione professionale richiesta per la posizione da coprire;
- 5) idoneità psico fisica a ricoprire la posizione (la Società sottopone a visita medica di idoneità i vincitori delle selezioni sulla base della normativa vigente);
- 6) per i cittadini non italiani adeguata conoscenza della lingua italiana;
- 7) conoscenza ed utilizzo del programma Office Word ed Excel, ed eventuali ulteriori applicativi e/o gestionali che siano ritenuti necessari allo svolgimento della mansione oggetto di selezione;
- 8) godere dei diritti civili e politici negli Stati di appartenenza o provenienza;
- 9) non essere escluso dall'elettorato politico attivo;

- 10) immunità da condanne penali o da procedimenti penali in corso che comportino il divieto di accesso ai pubblici impieghi ovvero l'interdizione perpetua o temporanea dai pubblici uffici;
- 11) non essere stato destituito, oppure dispensato o licenziato dall'impiego presso una pubblica amministrazione per incapacità o persistente insufficiente rendimento;
- 12) non essere stato dichiarato decaduto o licenziato da un impiego pubblico per aver conseguito l'impiego stesso mediante la produzione di documenti falsi o viziati da invalidità non sanabile;
- 13) non incorrere nelle cause ostative di cui all'art. 53, c. 16-ter, del D.Lgs. n. 165/2001;
- 14) non incorrere in alcuna delle cause di inconfiribilità e/o incompatibilità previste dal D.Lgs. n. 39/2013.

### **ARTICOLO 3** **Modalità di accesso**

L'assunzione delle risorse umane si svolgerà per procedure selettive pubbliche.

La selezione avviene:

Per le figure di impiegato e operaio, per titoli e/o curricula ed esami consistenti in una o più prove scritte e in una o più prove orali. In base alle caratteristiche del profilo ricercato, in aggiunta o in alternativa alla prova scritta, possono essere previste una o più prove pratiche e/o attitudinali.

Per la figura di dirigente per titoli e/o curricula ed esami consistenti in una o più prove orali e/o scritte.

L'avviso di selezione indica il numero, la tipologia e l'oggetto delle prove ed anche se la selezione sarà utile alla costituzione di graduatorie per le assunzioni future con l'indicazione dei termini di durata delle graduatorie stesse.

### **ARTICOLO 4** **Comando o distacco di personale dalle società controllate e dall'ente locale socio.**

In una logica di contenimento dell'incremento della spesa globale e in specifico di limitazione dell'utilizzo degli incarichi esterni di consulenza nonché delle forme di lavoro flessibile (contratto a tempo determinato; contratto di collaborazione a progetto; somministrazioni di personale mediante impiego di personale interinale), nell'ambito di un processo di crescita qualitativa complessiva del rapporto infra-gruppo, Società/Ente Socio, la Società può ricorrere alla fattispecie del distacco o comando di dipendenti di enti controllate dall'ente socio, fermo il rispetto dei requisiti normativi della temporaneità e dell'interesse del distaccante, sia connesso alla "gestione" infragruppo, sia connesso alla necessaria partecipazione al processo di controllo previsto dall'art. 147 quater del D.Lgs. 267/2000 (TUEL) introdotto dall'art. 3 del D.L. 10 ottobre 2012, n. 174, convertito con L. 7 dicembre 2012, n. 213.

Il personale interessato deve possedere adeguate esperienze lavorative o professionali compatibili con la specifica attività richiesta.

Tali esperienze devono caratterizzarsi in termini di piena idoneità rispetto al fabbisogno come immediato consolidamento/miglioramento qualitativo delle competenze della complessiva struttura aziendale della Società per l'attività ad essa richiesta.

L'istituto non comporta in capo al distaccatario la costituzione di alcun rapporto di lavoro, ma solo una modificazione temporanea ed oggettiva del rapporto di lavoro con il distaccante, di cui il personale resta dipendente a tutti gli effetti.

Il distacco o comando comporta pertanto effetti sostanzialmente “neutri” nell’ambito di un gruppo di società pubbliche (a controllo totale o maggioritario) e quindi di un’“amministrazione allargata” imposta in ogni caso dalla prescrizione normativa del bilancio consolidato dell’ente locale e delle aziende partecipate (art. 147 quater del D.Lgs. 267/2000 (TUEL) introdotto dall’art. 3 della L. 213/2012) con l’esplicita valutazione dei risultati della gestione complessiva del gruppo ente locale- società partecipate.

Analogamente la Società potrà avvalersi di dipendenti dell’ente locale socio attraverso l’istituto del distacco e/o comando, nel rispetto della normativa legislativa e regolamentare vigente.

## **ARTICOLO 5**

### **Procedure di ricerca, preselezione e selezione delle risorse umane**

La Società effettua la selezione, o l’eventuale prova preselettiva, delle risorse umane direttamente nel rispetto del principio della economicità, ma potrà avvalersi di società specializzate nella selezione del personale, scegliendole tra quelle di comprovato prestigio e professionalità, con procedure che garantiscano l’imparzialità e la trasparenza.

In questa ipotesi gli incaricati devono garantire l’applicazione del presente regolamento nonché il rispetto dell’art. 19 del d.lgs. n. 175/2016, dei principi di cui all’art. 35, comma 3, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 nonché dei principi, anche di derivazione europea, di pubblicità, imparzialità, trasparenza e del principio di non discriminazione.

Il rispetto di trasparenza, pubblicità e imparzialità dovrà riguardare anche la scelta delle Società di somministrazione lavoro e risulterà assolto attraverso la richiesta di almeno tre preventivi a soggetti giuridici che risultino titolari di autorizzazione Ministeriale.

In caso di domande che per numero non consentono lo svolgimento della selezione in tempi rapidi, nonché quando le circostanze o il profilo lo richiedano, è possibile fare ricorso a prove e/o titoli preselettivi.

La possibilità dello svolgimento della prova di preselezione deve essere indicata nell’avviso di selezione.

L’elenco dei candidati ammessi a proseguire la selezione viene formato a seguito della prova preselettiva.

Alle successive prove viene ammesso, seguendo l’ordine di graduatoria, un numero di candidati pari a quanto previsto nel singolo avviso di selezione, ivi compresi i candidati classificati ex aequo all’ultima posizione utile prevista.

Il procedimento di selezione pubblica è avviato mediante adozione del provvedimento di indizione da parte dell’Organo amministrativo della Società.

L’avviso deve contenere:

- a) in caso di selezione finalizzata all’assunzione, il numero di posti disponibili, e se sarà valido alla formazione di graduatoria per future assunzioni;
- b) il profilo professionale oggetto della selezione, la tipologia (determinato/ indeterminato, tempo pieno/parziale) e l’inquadramento contrattuale (CCNL applicabile e livello d’inquadramento);
- c) i requisiti generali e specifici di accesso alla selezione;
- d) il termine e le modalità di presentazione delle domande di ammissione;
- e) il contenuto della domanda e i documenti da allegare alla stessa;
- f) la tipologia e l’oggetto delle prove e l’attribuzione dei punteggi per le singole prove;

- g) l'eventuale numero massimo di candidati rientranti nella graduatoria degli ammessi alla prova successiva nonché la votazione minima per il superamento delle singole prove;
- h) l'indicazione sulle modalità di comunicazione di data, luogo ed ora della selezione nonché di tutte le eventuali comunicazioni ai candidati;
  - i) gli eventuali titoli che danno luogo a precedenza o a preferenza a parità di punteggio;
- j) il periodo di validità della graduatoria;
- k) l'informativa ai sensi della disciplina vigente sull'utilizzo e il trattamento di dati personali dei candidati anche per finalità analoghe a quelle dell'avviso.

Ogni procedura rivolta alla selezione delle risorse umane a tempo determinato o indeterminato, avviene previa pubblicazione dell'avviso sul sito istituzionale della Società per non meno di 15 giorni precedenti la scadenza del termine di presentazione delle domande.

Per indifferibili esigenze di interesse pubblico, la Società potrà procedere ad effettuare assunzioni di risorse umane a tempo determinato, per la durata non superiore a 60 giorni, tramite selezioni basate esclusivamente su valutazioni di curricula e/o titoli di candidati reperiti direttamente per il tramite di informazioni diffuse nel sito istituzionale e in quello del Comune.

La società potrà dare ulteriore pubblicità alla selezione attraverso inserzione su giornali locali e/o nazionali e/o mediante altre forme di divulgazione e pubblicazione ritenute opportune.

La Società potrà procedere alla riapertura del termine fissato nell'avviso per la presentazione delle domande nel caso in cui si ritenga insufficiente il numero delle domande ovvero per motivate esigenze e comunque entro la data di inizio delle prove selettive.

Per i nuovi candidati i requisiti di accesso dovranno essere posseduti prima della scadenza dei nuovi termini fissati dal provvedimento di riapertura.

I candidati già iscritti potranno procedere, entro il nuovo termine, alla modifica e all'integrazione della documentazione.

La Società potrà procedere, con provvedimento motivato, alla modifica dell'avviso prima della data di inizio delle prove selettive. La Società potrà procedere, con provvedimento motivato, alla revoca dell'avviso in qualsiasi momento del procedimento selettivo, purché antecedente all'approvazione definitiva della graduatoria finale.

I provvedimenti dovranno essere pubblicati nelle medesime forme dell'avviso di selezione.

## **ARTICOLO 6**

### **Domanda di partecipazione**

Nella domanda di partecipazione i candidati dovranno dichiarare sotto la propria responsabilità e nei modi e nella forma della dichiarazione sostitutiva di certificazione di cui al D.P.R. 28.12.2000 n. 445 e ss.mm.:

- a) il cognome e nome, nonché l'eventuale cognome acquisito;
- b) la data ed il luogo di nascita;
- c) il codice fiscale;
- d) il possesso della cittadinanza italiana o della cittadinanza di uno degli Stati membri dell'Unione Europea;

- e) indirizzo di residenza nonché eventuale domicilio;
- f) l'indirizzo presso cui si intende siano effettuate tutte le comunicazioni inerenti la selezione, con l'indicazione dell'eventuale recapito telefonico e/o dell'eventuale indirizzo di posta elettronica, anche certificata;
- g) le eventuali condanne penali riportate o gli eventuali procedimenti penali in corso (da presentare in originale in caso di assunzione);
- h) il/i titolo/i di studio e relativo punteggio eventualmente richiesto/i (da presentare in copia autenticata conforme all'originale in caso di assunzione);
- i) immunità da condanne penali o da procedimenti penali in corso che comportino, secondo le leggi vigenti, il divieto di accesso ai pubblici impieghi ovvero l'interdizione perpetua o temporanea dai pubblici uffici;
- j) non essere stato destituito, oppure dispensato o licenziato dall'impiego presso una pubblica amministrazione per incapacità o persistente insufficiente rendimento;
- k) non essere stato dichiarato decaduto o licenziato da un impiego pubblico per aver conseguito l'impiego stesso mediante la produzione di documenti falsi o viziati da invalidità non sanabile;
- l) non incorrere nelle cause ostative di cui all'art. 53, c. 16-ter, del d.lgs. n. 165/2001;
- m) la sussistenza di eventuali titoli che danno luogo a precedenza o a preferenza a parità di punteggio;
- n) ogni altra informazione e dichiarazione richiesta dall'avviso.

I candidati dovranno allegare alla domanda copia di un documento di identità idoneo ai sensi del D.P.R. n.445/2000 e ss.mm.

Le modalità e i termini di presentazione della domanda di partecipazione verranno disciplinati nell'avviso di selezione.

Salvo non siano già presenti in graduatorie vigenti i candidati con i requisiti richiesti per l'iscrizione nelle liste del collocamento mirato, e sempre con riferimento a mansioni necessarie al fabbisogno aziendale, la Società provvederà a bandire specifiche selezioni per poter adempiere al rispetto delle percentuali di riserva così come previste dalla legge 68/90.

#### **ARTICOLO 7** **Ammissione alla selezione**

I candidati sono implicitamente ammessi con riserva alla selezione, sulla base della domanda di ammissione dagli stessi sottoscritta.

L'accertamento del possesso dei requisiti dichiarati dai candidati verrà effettuato successivamente all'espletamento della selezione, ai fini dell'assunzione del candidato collocatosi utilmente nella graduatoria.

L'accertamento negativo anche di uno solo dei requisiti prescritti determina l'impossibilità di procedere alla costituzione del rapporto di lavoro e comporta comunque la risoluzione del rapporto di lavoro.

Il candidato che non risulti in possesso dei requisiti richiesti sarà cancellato dalla graduatoria.

Potranno essere suscettibili di regolarizzazione mere irregolarità formali della domanda e delle dichiarazioni che non comportino modifiche sostanziali alla stessa.

## **ARTICOLO 8**

### **Commissione esaminatrice**

- 1) La Commissione esaminatrice deve essere composta da un numero dispari di membri, compreso il Presidente, non inferiore a tre.
- 2) La Commissione viene nominata dall'Organo amministrativo, il quale decide, in base alle disposizioni di legge in materia, l'eventuale compenso spettante ai componenti esterni della Commissione esaminatrice.
- 3) I componenti della Commissione esaminatrice devono essere competenti nelle materie d'esame.
- 4) Il Presidente della Commissione può nominare un Segretario, anche fra gli stessi membri che compongono la Commissione, che curerà gli aspetti amministrativi nonché la redazione dei verbali.
- 5) Non possono essere nominati membri della Commissione:
  - a. i componenti dell'Organo amministrativo della Società;
  - b. i soggetti che ricoprono cariche politiche;
  - c. i rappresentanti sindacali, i soggetti designati dalle confederazioni e organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali;
  - d. coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale.
- 6) Non possono inoltre fare parte delle commissioni di concorso coloro che incorrono in una situazione di incompatibilità tra essi e i concorrenti di cui all'art. 51 del codice di procedura civile.
- 7) Al fine di escludere i casi di incompatibilità di cui al comma 6 deve essere sottoscritta esplicita dichiarazione di esclusione di incompatibilità dai componenti della Commissione in occasione della prima seduta subito dopo aver preso visione dell'elenco dei candidati.
- 8) L'esistenza di una causa di incompatibilità dà luogo a decadenza del commissario interessato; allo stesso modo si procede allorché la causa non sia originaria, ma sopravvenuta.
- 9) La Commissione, alla prima riunione convocata dal Presidente, una volta insediatasi accerta preliminarmente la regolarità della propria costituzione e l'insussistenza dei casi di incompatibilità di cui al comma 6, esaminando l'elenco dei candidati ammessi anche con riserva alla selezione.
- 10) La sostituzione di uno dei membri della Commissione è prevista unicamente per impedimento grave e, in tal caso, i lavori riprenderanno dal punto in cui erano stati lasciati prima della sostituzione e al commissario sostituito saranno sottoposti per presa visione i verbali relativi alle operazioni della selezione già espletate.
- 11) La Commissione può essere integrata, secondo le previsioni dell'avviso, in relazione alle necessità, da esperti in lingua straniera, informatica ed eventuali materie speciali, o con esperti in psicologia o discipline analoghe, che esprimeranno un proprio parere tecnico fatto proprio dalla Commissione.

In caso di utilizzo di soggetti terzi nell'espletamento della selezione, la società prescelta ha l'obbligo di uniformarsi alle disposizioni del presente Regolamento nonché ai principi di imparzialità, pubblicità e trasparenza e di 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 Commissione ha il compito di:

- curare i rapporti con i candidati e con tutti i soggetti coinvolti a qualsiasi titolo nella procedura selettiva, ivi compresi eventuali soggetti terzi incaricati nella selezione delle risorse umane, società specializzate o professionisti chiamati a seguire una o più fasi del processo della selezione;
- definire e curare l'effettuazione delle prove d'esame;
- assicurare il regolare svolgimento delle prove;
- valutare i titoli e/o le prove d'esame dei candidati e determinare per ciascuno il rispettivo voto di merito;
- formulare la graduatoria definitiva dei candidati che siano stati valutati idonei;

In caso di affidamento a società terza, essa deve rispettare i principi generali e delle disposizioni del presente Regolamento nelle attività alla stessa demandate.

Le sedute della Commissione sono valide esclusivamente con la presenza di tutti i componenti.

Il verbale di ciascuna seduta della Commissione redatto dal Segretario dovrà essere sottoscritto da tutti i Commissari.

Tutti i commissari, ancorché uscenti, sono vincolati al segreto d'ufficio.

#### **ARTICOLO 9** **Valutazione dei titoli e dei curricula**

Nel caso in cui la procedura di selezione preveda la valutazione dei titoli e/o dei curricula, anche in aggiunta ad altre prove, i criteri per la valutazione degli stessi e il totale del punteggio disponibile per la valutazione degli stessi devono essere stabiliti nell'avviso di selezione.

#### **ARTICOLO 10** **Svolgimento delle prove**

Nei concorsi per titoli ed esami il risultato della valutazione dei titoli deve essere reso noto agli interessati prima dell'effettuazione delle prove orali.

Il diario delle prove scritte deve essere comunicato almeno quindici giorni prima dell'inizio delle prove medesime. Il diario delle prove orali e/o pratiche deve essere comunicato almeno venti giorni prima della data fissata.

#### **ARTICOLO 11** **Graduatorie e assunzioni**

Al termine dei propri lavori la Commissione forma la relativa graduatoria e trasmette tutti gli atti della selezione all'Organo amministrativo per la successiva approvazione finale.

La graduatoria definitivamente approvata dall'Organo amministrativo viene pubblicata nell'apposita sezione del sito istituzionale della società.

La graduatoria ha esclusiva validità per il profilo descritto nell'avviso di selezione e potrà essere utilizzata dalla Società per nuove assunzioni entro i 36 mesi successivi dalla sua pubblicazione nel sito aziendale.

La società si riserva il diritto di modificare, prorogare, riaprire i termini di presentazione delle domande o, eventualmente, di revocare, di sospendere o di annullare la procedura selettiva e/o di non procedere all'assunzione, a suo insindacabile giudizio, quando l'interesse pubblico lo richieda in dipendenza di sopravvenute circostanze preclusive di natura normativa, contrattuale, organizzativa o finanziaria, senza che il vincitore od altri concorrenti idonei possano per questo vantare diritti nei confronti della Società.

La graduatoria degli idonei non costituisce, in ogni caso, impegno all'assunzione da parte della Società.

Le assunzioni saranno effettuate seguendo l'ordine di merito della graduatoria, previo accertamento da parte della società dei requisiti dichiarati nonché dell'idoneità psico-fisica attraverso visita medica pre-assuntiva, nel rispetto della disciplina legale e contrattuale ed entro i limiti vigenti al momento della costituzione del rapporto di lavoro.

Ove il candidato, interpellato per l'assunzione in servizio a tempo indeterminato, vi rinunci formalmente ovvero non prenda servizio nel termine perentorio che gli venga assegnato dalla Società, sarà definitivamente escluso dalla graduatoria.

La rinuncia o la mancata presa di servizio per l'assunzione a tempo determinato non comporta esclusione dalla graduatoria, ma lo slittamento al candidato in graduatoria al posto immediatamente successivo.

L'assunzione definitiva è preceduta da un periodo di prova della durata indicata dalla normativa e dal Contratto Collettivo Nazionale.

## **ARTICOLO 12**

### **Entrata in vigore e pubblicazione**

Il presente regolamento entra in vigore dalla data dell'avvenuta pubblicazione nel sito istituzionale della Società a seguito di preventiva approvazione da parte dell'Organo amministrativo della Società

## **ARTICOLO 13**

### **Pubblicità del Regolamento**

Al presente Regolamento viene data piena pubblicità attraverso la sua pubblicazione nel sito internet della Società.

## **ARTICOLO 14**

### **Informativa sul trattamento dei dati personali**

Ai sensi del Reg. (UE) 2016/679, il trattamento dei dati personali forniti dai candidati è improntato ai principi di correttezza, liceità, trasparenza, tutelando la riservatezza ed i diritti dei candidati stessi.

In particolare, il trattamento è finalizzato esclusivamente all'espletamento della procedura di selezione al fine del reclutamento del personale e, successivamente, all'eventuale instaurazione del rapporto di lavoro, per le finalità inerenti alla gestione del rapporto medesimo.

I dati sono trattati con l'ausilio di procedure anche informatizzate e sono conservati su supporti cartacei ed informatici.

Il conferimento dei dati richiesti è obbligatorio ai fini della valutazione dei requisiti di partecipazione, pena l'esclusione dalla selezione.

I dati dei candidati ammessi, quelli esclusi e la graduatoria finale approvata dall'Organo Amministrativo possono essere diffusi mediante pubblicazione nelle forme previste dal Regolamento.

Il Responsabile del trattamento dei dati personali è il sig.

**ARTICOLO 15**  
**Disposizioni finali**

Con l'entrata in vigore del presente regolamento cessano di avere efficacia tutte le norme interne della società con esso incompatibili.

Per quanto non espressamente previsto dal presente regolamento si fa rinvio alle norme legislative e contrattuali vigenti in materia.