

REGOLAMENTO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE E PER IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI (approvato dal CdA nella seduta del 9 novembre 2011, in attuazione dell'art. 18 comma 2 del D.L. 112/2008, convertito in L. 133/2008)

Art. 1 — Il presente regolamento detta i criteri e le modalità per il reclutamento del personale e per il conferimento degli incarichi di collaborazione nel rispetto dei principi, anche di derivazione comunitaria, di trasparenza, pubblicità e imparzialità, ai sensi dell'art. 18 comma 2 D.L. 25 giugno 2008 n. 112, convertito in legge 6 agosto 2008 n. 133.

Art. 2 — Tutto il personale viene assunto previa selezione, secondo la procedura di cui alla seguente disciplina.

Art. 3 — La Società provvede innanzitutto alla pubblicazione dell'avviso della selezione in cui sono precisati:

- il posto o il numero di posti da ricoprire con indicazione della qualifica funzionale di spettanza e l'inquadramento, del profilo professionale, della categoria e del livello di inquadramento in base ai contratti collettivi del settore;
- gli elementi essenziali del costituendo rapporto di lavoro riguardanti l'assunzione a tempo indeterminato o a tempo determinato, per mansioni genericamente corrispondenti alla qualifica di spettanza oppure per realizzare "progetti-obiettivo" o comunque per conseguire risultati specifici di interesse della società;
- i requisiti di ammissione alla selezione (titolo di studio, eventuale specializzazione, altri titoli professionali richiesti, etc.);
- le modalità di partecipazione alla selezione e il termine di presentazione della domanda di ammissione la data entro la quale deve essere presentata la domanda per partecipare alla selezione, redatta su modello predisposto dalla Società e pubblicato unitamente all'avviso di selezione;
- la votazione minima richiesta per il superamento della prova, nonché, ove siano previste prove scritte e orali, la votazione minima richiesta per l'ammissione alle prove orali;

Art. 4 — L'avviso di selezione deve indicare se la scelta fra gli aspiranti del più meritevole o dei più meritevoli avvenga per titoli, per titoli e per esami o in esito a colloquio o a prova pratica e se venga prevista una preselezione da svolgersi con risposte su questionario predisposto dalla Società. La pubblicazione dell'avviso di selezione può essere affidata dalla Società anche a ente o impresa che svolga professionalmente l'attività di selezione del personale. L'avviso può anche omettere l'esplicita indicazione del datore di lavoro interessato all'assunzione, ma deve essere

preventivamente approvato dalla Società e deve comunque essere oggetto di adeguata pubblicazione secondo quanto disposto dal successivo art. 7.

Nel caso in cui si preveda un elevato numero di partecipanti o qualora lo richiedano particolari circostanze, può essere stabilito in procedimento di preselezione delle candidature, anche con affidamento a società esterne specializzate. All'ente che provvede alla pubblicazione e al ricevimento delle domande può essere affidata la preselezione, in base a questionario che deve essere preventivamente approvato dalla Società. L'attribuzione dei punteggi compete all'ente affidatario.

Art. 5 — Se la scelta avviene per titoli o per titoli e per esami, devono essere indicati nell'avviso i punteggi massimi attribuiti a ciascun titolo (di studio, di curriculum professionale, di servizio).

Se la scelta avviene per titoli e per esami, nell'avviso devono inoltre essere fornite indicazioni sulle prove da espletare e sulle materie in su cui vertono, comunque attinenti ai posti oggetto della selezione.

Se la scelta avviene per colloquio o per prova pratica, nell'avviso devono essere indicate con sufficiente precisione le materie del colloquio o della prova pratica.

Art. 6 — L'avviso deve precisare se la graduatoria sarà o non sarà utilizzata per eventuali assunzioni successive per lo stesso posto e nel primo caso dovrà indicare il periodo massimo di validità della graduatoria medesima, che comunque non può superare il biennio dalla data in cui la graduatoria sia stata formata di pubblicazione.

Art. 7 — L'avviso di selezione deve essere pubblicato in forma e con mezzi che consentano ragionevolmente di raggiungere il maggior numero possibile di interessati, per almeno 30 giorni prima della scadenza del termine di presentazione delle domande.

Art. 8 — La selezione dovrà essere effettuata da una Commissione esaminatrice, dotata composta da almeno tre membri effettivi di tre componenti nominati con proprio atto dal Consiglio di Amministrazione, entro la data di pubblicazione dell'avviso di selezione.

Art. 8 bis. - Le sedute della commissione sono valide esclusivamente con la presenza di tutti i componenti.

In caso di sostituzione di uno dei membri della Commissione (per impedimento grave, nell'ipotesi di cui al successivo Art. 10), 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.

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

Art. 9 — La Commissione esaminatrice dovrà formulare i criteri di massima per la valutazione dei candidati prima di procedere alla verifica dei candidati ammessi. La commissione esaminatrice, alla prima riunione, e comunque prima di procedere alla

valutazione dei candidati ammessi, stabilisce i criteri e le modalità di valutazione delle prove concorsuali, da formalizzare nei relativi verbali, al fine di assegnare i punteggi attribuiti alle singole prove. La Commissione, immediatamente prima dell'inizio di ciascuna prova orale, determina i quesiti da porre ai candidati per ciascuna delle materie di esame. Tali quesiti sono proposti a ciascun candidato previa estrazione a sorte.

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

Art. 10 — La Commissione esaminatrice, nel procedere alla verifica dei candidati ammessi, accerta se alcuno dei componenti abbia relazioni di parentela, affinità o di interessi con alcuno dei candidati. In tal caso il componente in relazione di parentela, affinità o interessi sarà sostituito da altro componente, che sarà allo scopo successivamente designato con proprio atto dal Consiglio di Amministrazione nella sua riunione.

Art. 11 — Le operazioni della Commissione esaminatrice devono essere adeguatamente sinteticamente verbalizzate.

Nel caso di colloquio o di prova pratica, il verbale deve riportare oltre al punteggio numerico relativo, deve essere espresso sul verbale altresì un giudizio complessivo per ogni aspirante.

Copia del verbale può essere fornita a richiesta ai partecipanti alla selezione dopo che in esito alla procedura sia stata formata la pubblicazione della graduatoria.

Art. 11 bis. - La graduatoria definitivamente approvata dalla Commissione viene pubblicata mediante affissione presso le bacheche e sul sito internet della Società.

Art. 12 — I candidati dichiarati vincitori sono invitati, a mezzo raccomandata, ad assumere servizio in via provvisoria, sotto riserva di accertamento del possesso dei requisiti prescritti per la nomina e sono assunti in prova nel profilo professionale di qualifica o categoria per il quale risultano vincitori. Il vincitore o i vincitori devono assumere servizio, a pena di decadenza, entro e non oltre dieci giorni dalla data di stipula del contratto di assunzione, che dovrà essere sottoscritto entro trenta giorni dalla data di formazione pubblicazione della graduatoria.

In caso di rinuncia al posto del più meritevole, Nel caso in cui il/i candidato/i vincitore/i rinunci/no al posto, si procede all'assunzione del/i candidato/i viene assunto colui che segue/ono immediatamente nella graduatoria.

Art. 13 — La disciplina della selezione di cui ai precedenti articoli non si applica:

- agli appartenenti alle qualifiche apicali, per i quali la scelta avviene con modalità di volta in volta stabilite dal Consiglio di Amministrazione, che devono comunque essere conformi ai principi di trasparenza, pubblicità e imparzialità;
- in caso di somministrazione di lavoro, né in caso di affidamento di incarichi di

natura fiduciaria.