

Regolamento selezione e assunzione di personale

| REVISIONI | | | |
|------------------|-------------|--|------------------------------|
| Rev | Data | Descrizione (Rif.) | Note |
| 0 | 26.11.2012 | Prima stesura | Consiglio di Gestione |
| 1 | 31.12.2014 | Revisione ottica anticorruzione | Consiglio di Gestione |
| 2 | 30.08.2017 | Aggiornamento ISO37001 | Consiglio di Amministrazione |
| 3 | 27.07.2018 | Aggiornamento ai fini dell'implementazione delle misure di controllo previste nel Piano Anticorruzione 2018-2020 | Consiglio di Amministrazione |
| 4 | 27.11.2019 | Aggiornamento in merito alla gestione del conflitto di interessi in fase di assunzione | Consiglio di Amministrazione |
| 5 | 23.11.2020 | Aggiornamento in merito alla gestione delle richieste dei casellari giudiziari e rinvio alla procedura PG02 per consegna documentazione in fase di assunzione | Consiglio di Amministrazione |
| 6 | 05/05/2021 | Integrazione in merito ai requisiti di accesso alle selezioni: eliminazione delega del Presidente in fase di assunzione: specificazione due diligence assunzione dirigente | Consiglio di Amministrazione |
| 7 | 15.09.2021 | Integrazione relativa alla regolamentazione delle procedure di selezione interne | Consiglio di Amministrazione |
| 8 | 26.04.2022 | Acquisizione del regolamento della Capogruppo: conferma dei presidi riferiti alla Iso 37001 | Consiglio di Amministrazione |

SOMMARIO

| | |
|--|----|
| Premessa..... | 5 |
| 1. PRINCIPI DI RIFERIMENTO | 5 |
| 2. CAMPO DI APPLICAZIONE..... | 5 |
| 3. PIANIFICAZIONE DEI FABBISOGNI..... | 6 |
| 4. PROCEDURE DI RECLUTAMENTO..... | 6 |
| 5. RICERCA DI PERSONALE INFRAGRUPPO..... | 7 |
| 6. MOBILITÀ INFRAGRUPPO..... | 7 |
| 7. PROGRESSIONE DI CARRIERA..... | 7 |
| 8. RICERCA INTERNA E/O INFRAGRUPPO..... | 8 |
| 9. AMMISSIONE ALLA SELEZIONE INTERNA | 8 |
| 10. SELEZIONE INTERNA: PROVE DI ESAME..... | 8 |
| 11. SELEZIONE INTERNA: COMMISSIONE ESAMINATRICE | 9 |
| 12. SELEZIONE INTERNA: SVOLGIMENTO DELLE PROVE | 9 |
| 13. SELEZIONE INTERNA: GRADUATORIA E ASSUNZIONE | 9 |
| 14. RECLUTAMENTO ESTERNO | 10 |
| 15. RECLUTAMENTO MEDIANTE SOCIETÀ DI SELEZIONE DEL PERSONALE | 10 |
| 16. INTERNALIZZAZIONE DEI SERVIZI..... | 11 |
| 17. ASSUNZIONE DISABILI | 11 |
| 18. REQUISITI PER L'ACCESSO | 11 |
| 19. PUBBLICITÀ DELLA SELEZIONE..... | 12 |
| 20. CONTENUTI DELL'AVVISO DI SELEZIONE | 12 |
| 21. PRESELEZIONE | 13 |
| 22. RIAPERTURA DEI TERMINI | 13 |
| 23. DOMANDA DI PARTECIPAZIONE..... | 13 |

| | |
|--|----|
| 24. AMMISSIONE ALLA SELEZIONE | 14 |
| 25. CONVOCAZIONE DEI CANDIDATI | 15 |
| 26. COMMISSIONE DI SELEZIONE E FUNZIONAMENTO. | 15 |
| 27. VALUTAZIONE DEI TITOLI..... | 16 |
| 28. SVOLGIMENTO DELLE PROVE | 17 |
| 29. GRADUATORIE | 17 |
| 30. TRATTAMENTO DATI | 18 |
| 31. LIMITI ASSUNZIONALI | 18 |
| 32. NORME DI RINVIO | 18 |
| 33. RISERVA | 19 |
| 34. ENTRATA IN VIGORE | 19 |

PREMESSA

Il presente Regolamento viene revisionato facendo seguito alla emanazione, da parte della Capogruppo, del Regolamento selezione e assunzione di personale del Gruppo Retiambiente (versione 1.0 del 25.02.2022), del quale il Consiglio di amministrazione di Ascit prende atto tramite l'approvazione del presente documento nel quale viene incorporato.

In attesa che l'implementazione del sistema di gestione anticorruzione di gruppo secondo lo standard ISO 37001 venga portato a termine, e che, conseguentemente, il Regolamento selezione e assunzione di personale del Gruppo venga integrato ai fini della conformità a tale norma, restano applicabili in Ascit le misure di contenimento del rischio corruttivo già presenti nel regolamento aziendale e che vengono evidenziate in neretto.

1. PRINCIPI DI RIFERIMENTO

Il presente Regolamento - redatto sulla base delle indicazioni del CCNL di categoria, della contrattazione nazionale ed aziendale e nel rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità ed imparzialità - definisce i criteri e le modalità da seguire nel processo di selezione esterna/interna/ infragruppo di personale dipendente nel rispetto dei principi di cui all'articolo 19 del D. Lgs n.175/2016 come modificato dal D. Lgs n.100/2017 e dell'art. 35, comma 3 del D. Lgs n. 165/2001.

Il presente Regolamento è inoltre conforme al modello 231/01 e persegue altresì la finalità di dare attuazione alla vigente disciplina in materia di anticorruzione e segnatamente le Linee guida ANAC per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici, nelle parti specificatamente dedicate al reclutamento del personale.

Infine, per le assunzioni di personale riconducibili all'avviamento obbligatorio ai sensi della legge 12 marzo 1999 n. 68 e successive modifiche e integrazioni, verranno applicate le disposizioni della suddetta legge.

2. CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente Regolamento si applica:

1. alle assunzioni di personale mediante contratto di lavoro subordinato a tempo determinato e/o a tempo indeterminato e alla stipula di contratti di lavoro subordinato secondo le tipologie flessibili previste dalla legge e dal CCNL, effettuate da RETIAMBIENTE spa nonché dalle società soggette a direzione e coordinamento di RETIAMBIENTE stessa ai sensi e per gli effetti dell'art. 2497 cc.
2. alle selezioni di soggetti finalizzate all'inserimento in Società con progetti di tirocinio formativo orientati all'assunzione con contratto di apprendistato professionalizzante.

Il presente Regolamento non si applica;

- in caso di affidamento di incarichi di natura fiduciaria e di contratti di somministrazione lavoro. Tale procedura sarà attivata dopo che la Società avrà preventivamente verificato l'assenza della/e figura/e professionali richieste c\o tra gli eventuali esuberi delle altre Società del gruppo RETIAMBIENTE spa.

- ai trasferimenti di personale conseguenti all'espletamento di procedure che si inquadrino nell'ambito di accordi di natura societaria, quali ad esempio, l'acquisto, il conferimento, il trasferimento di rami d'azienda.
- nel caso di cessioni di contratto di lavoro previsto da eventuali normative ovvero nei casi cui le stesse dovessero prevedere l'obbligo o la facoltà per RETIAMBIENTE di procedere ad inserimenti lavorativi mediante istituti di ricollocazione di personale in deroga alle procedure selettive.
- In particolare, non si applica nelle ipotesi di assunzione obbligatoria delle categorie protette che vengono eseguite nel rispetto della normativa sul collocamento obbligatorio, previa verifica della compatibilità dell'invalidità con le mansioni da svolgere e nel rispetto degli obblighi esenzionali previsti dalla Legge 68/99 e smi. In questo caso annualmente ciascuna SOL verifica l'assolvimento degli obblighi anche tenendo conto di eventuali invalidità acquisite dai propri dipendenti tali da consentire il riconoscimento degli obblighi di legge. RETIAMBIENTE e le SOL si riservano la facoltà di stipulare apposite convenzioni con Università, Istituti di ricerca, Associazioni di categoria, Centri per l'impiego, finalizzate all'istituzione di percorsi formativi di inserimento lavorativo e allo svolgimento di stages formativi.

3. PIANIFICAZIONE DEI FABBISOGNI

Annualmente, in sede di valutazione del budget del personale, e comunque ogni qualvolta si renda necessaria una riorganizzazione della struttura di RETIAMBIENTE, ciascun Responsabile dell'area/ufficio ovvero ciascuna singola SOL prende in esame il proprio organico effettivo valutandone l'adeguatezza quantitativa e qualitativa rispetto ai compiti da svolgere e alle posizioni organizzative da ricoprire. L'eventuale richiesta di personale interna o proveniente dalle società controllate – viene inoltrata alle Risorse umane di Gruppo che procederà a effettuare un'analisi e una valutazione organizzativa con il proponente anche al fine di verificare l'esistenza all'interno del gruppo di professionalità disponibili aventi i requisiti ricercati. Per tale motivo la copertura di eventuali posizioni vacanti potrà essere effettuata tramite ricerche interne, infragruppo e/o tramite reclutamento dall'esterno.

La scelta di coprire la/le posizione/i disponibile/i attraverso una selezione interna societaria o infragruppo e/o quella di procedere all'ampliamento dell'organico mediante selezione esterna è effettuata da RETIAMBIENTE S.p.A.

Nel caso in cui la necessità di copertura di organico venga dalla società controllata, quest'ultima invierà una comunicazione a RETIAMBIENTE e in assenza di riscontro entro 30 giorni potrà dar seguito alla selezione nelle modalità che riterrà più adeguate, nel rispetto del presente Regolamento, dandone avvio con provvedimento motivato del proprio Organo Amministrativo.

4. PROCEDURE DI RECLUTAMENTO

Il reclutamento del personale si svolgerà per procedure selettive pubbliche in attuazione e in conformità all'art. 19 d.lgs. 19 agosto 2016, n. 175, nel rispetto dei principi indicati dall'art. 35, comma 3, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165. La selezione avverrà per titoli e/o curricula ed esami (colloquio durante il quale il candidato potrà rispondere a domande inerenti le materie oggetto della selezione o prova scritta o prove pratiche, test ecc.). Per la categoria di dirigente gli esami consisteranno in una o più prove orali. Il numero, la tipologia e l'oggetto delle prove sono disciplinati dall'avviso di selezione. Per l'espletamento delle selezioni esterne, ivi comprese l'eventuale preselezione e/o lo svolgimento di prove di RETIAMBIENTE

S.p.A. e le società controllate, possono ricorrere anche ad aziende specializzate in selezione del personale nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia.

5. RICERCA DI PERSONALE INFRAGRUPPO

Le ricerche svolte internamente tra il personale di RETIAMBIENTE spa ovvero tra il personale delle società del Gruppo perseguono essenzialmente i seguenti obiettivi:

- valorizzare le competenze e l'esperienza del personale del Gruppo;
- assicurare occasioni di mobilità, soprattutto nell'ambito del personale operativo, al fine di consentire ai lavoratori che svolgono lavori usuranti o comunque più gravosi in termini di salute e sicurezza, un mutamento di mansioni con eventuali progressioni di carriera;
- ottimizzare le risorse umane del Gruppo.

Pertanto, per alcune posizioni organizzative specifiche RETIAMBIENTE spa verifica l'esistenza tra il proprio personale interno e/o quello delle proprie società controllate/partecipate di professionalità adeguate alla posizione da ricoprire.

La ricerca dall'interno potrà avvenire tramite:

- a. mobilità orizzontale/distacco;
- b. progressione di carriera;
- c. ricerca interna.

6. MOBILITÀ INFRAGRUPPO

Mobilità orizzontale: la funzione Risorse umane di Gruppo effettua un'analisi del personale in possesso delle competenze e dei titoli richiesti per il livello di inquadramento della posizione da ricoprire e, previo colloquio con il Responsabile della posizione vacante, quello dell'Area di provenienza dell'interessato e/o con il soggetto della società partecipata cui sono state conferite le deleghe in materia di gestione del personale, attua la procedura di mobilità assegnandolo alla nuova mansione. La citata analisi avverrà prioritariamente attraverso la verifica delle richieste volontarie di trasferimento pervenute alle Risorse umane di Gruppo oppure al soggetto della società partecipata cui sono state conferite le deleghe in materia di gestione del personale, dai dipendenti in organico. La mobilità opera esclusivamente per i dipendenti assunti con selezione pubblica.

7. PROGRESSIONE DI CARRIERA

Tra il personale dell'ufficio o settore dove vi è la posizione vacante la funzione Risorse umane di Gruppo oppure il soggetto della società partecipata cui sono state conferite le deleghe in materia di gestione del personale, congiuntamente ai responsabili previa effettuazione di un'analisi delle competenze e dei titoli, individua la persona potenzialmente idonea a ricoprire la posizione che viene proposta alla Direzione per la formalizzazione, con atto scritto, per un eventuale percorso professionale.

8. RICERCA INTERNA E/O INFRAGRUPPO

Alla selezione interna che può essere avviata dalla singola SOL o da Retiambiente vi partecipano i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato delle società Partecipate e di RETIAMBIENTE spa in servizio alla data di scadenza del termine per la presentazione delle relative domande ed in possesso dei requisiti per l'accesso al profilo cui si riferisce la selezione. L'avviso di selezione interna al gruppo societario di RETIAMBIENTE spa deve indicare: a) il numero di posti disponibili, il profilo professionale oggetto della selezione, l'inquadramento e il livello professionale di inquadramento; b) i requisiti generali e gli eventuali ulteriori requisiti speciali di ammissione; c) i titoli valutabili e le relative modalità di certificazione; d) le attestazioni e/o esperienze formative, professionali e lavorative valutabili e le relative modalità di certificazione; e) la tipologia e l'oggetto delle eventuali prove d'esame; f) il punteggio attribuibile ai titoli, alle attestazioni e/o esperienze valutabili e alle prove d'esame nonché gli eventuali titoli e/o attestazioni e/o esperienze che, in caso di parità di punteggio, danno luogo a precedenza; g) Il contenuto, le modalità e i termini di presentazione delle domande di partecipazione e della relativa documentazione; h) l'informativa ai sensi dell'art. 13 del Regolamento UE 2016/679. Il bando di selezione viene pubblicato sul sito internet aziendale e affisso nelle bacheche aziendali di RETIAMBIENTE spa e delle società Partecipate almeno quindici giorni prima della scadenza del termine di presentazione delle domande.

Sia nel caso di selezione interna che nel caso di mobilità infragruppo, dovranno essere osservate le disposizioni di cui all'art. 26 con particolare riferimento alle dichiarazioni dei commissari di selezione relative alla assenza di conflitto di interesse;

Infine, nel caso in cui il Direttore Generale non ritenga necessario procedere con una selezione interna potrà procedere con individuazione diretta di un dipendente nel ruolo aziendale da ricoprire. In tal caso, tale decisione dovrà essere formalizzata tramite una dichiarazione del Direttore stesso in cui venga evidenziata la motivazione alla base di tale individuazione.

9. AMMISSIONE ALLA SELEZIONE INTERNA

L'ammissione alla selezione è con riserva e viene deliberata dalla Commissione previa verifica della completezza delle domande e dell'indicazione dei requisiti individuati dall'avviso come necessari ai fini della partecipazione. L'accertamento negativo anche di uno solo dei requisiti prescritti determina l'esclusione dalla selezione. L'ammissione è resa nota agli interessati prima della effettuazione delle prove di selezione.

10. SELEZIONE INTERNA: PROVE DI ESAME

Le prove saranno individuate nell'avviso di selezione ed a seconda della posizione prevista, saranno individuate tra quelle che sono sotto riportate: a) per soli esami: attraverso una o più prove scritte e/o pratiche e/o una o più prove orali espletate singolarmente o in gruppo, come specificato nell'avviso di selezione; b) per soli titoli e/o curriculum formativo e professionale: attraverso la valutazione dei titoli e del curriculum come specificato nell'avviso di selezione; c) per titoli e/o curriculum formativo e professionale

ed esami: attraverso la valutazione dei titoli e del curriculum e di una o più prove scritte e/o pratiche in relazione alla professionalità del posto da coprire e/o una o più prove orali espletate singolarmente o in gruppo, come specificato nell'avviso di selezione.

11. SELEZIONE INTERNA: COMMISSIONE ESAMINATRICE

La Commissione esaminatrice è nominata dall'Organo di Amministrazione o da un suo delegato ed è composta di norma da tre membri, di cui uno con il ruolo di segretario verbalizzante, e resa nota dopo la scadenza del termine di presentazione delle domande. I membri della Commissione possono essere scelti fra i dipendenti di RETIAMBIENTE spa e/o delle Società sue partecipate o esterni al gruppo societario in possesso di adeguate competenze tecnico-professionali in considerazione dell'attività lavorativa e del livello professionale e di inquadramento oggetto del bando.

12. SELEZIONE INTERNA: SVOLGIMENTO DELLE PROVE

La Commissione esaminatrice, alla prima riunione, stabilisce, nel rispetto di quanto disposto nell'avviso di selezione, i criteri e le modalità di valutazione delle prove da formalizzare nei relativi verbali. Le selezioni possono avvenire per titoli ed esami. Il diario delle eventuali prove scritte e/o pratiche deve essere comunicato almeno dieci giorni prima dell'inizio delle prove medesime e il diario delle eventuali prove orali almeno sette giorni prima della data di fissazione.

13. SELEZIONE INTERNA: GRADUATORIA E ASSUNZIONE

Al termine dei propri lavori la Commissione forma la relativa graduatoria e trasmette tutti gli atti della selezione all'Organo di Amministrazione o suo delegato di RETIAMBIENTE spa ovvero della Partecipata per la successiva approvazione finale. La graduatoria definitivamente approvata dal Consiglio di Amministrazione della società viene pubblicata sulla bacheca aziendale e sul sito internet aziendale. Le assegnazioni saranno effettuate seguendo l'ordine di merito della graduatoria, conservando le evidenze di eventuali rinunce da parte dei dipendenti. In caso di parità di punteggio ha precedenza il candidato con maggiore anzianità lavorativa, in caso di ulteriore parità, il candidato più giovane di età. In caso di assegnazione a nuove mansioni, questa è comunque subordinata all'accertamento dell'idoneità alla mansione specifica del candidato vincitore. Per ogni singola selezione l'avviso specificherà se è previsto un periodo di utilizzabilità della graduatoria, comunque nel limite massimo di 12 mesi, ovvero se non si procederà allo scorrimento della medesima. I soggetti in graduatoria saranno assunti dalla società che ha esperito la selezione e l'assunzione è soggetta a un periodo di prova come da CCNL qualora la mansione sia diversa da quella di provenienza. Il lavoratore ricorrere anche all'istituto dell'aspettativa per svolgere il periodo di prova.

14. RECLUTAMENTO ESTERNO

A fronte dell'insorgere di esigenze di organico come individuate nel capitale "PIANIFICAZIONE DEI FABBISOGNI", il reclutamento di personale può avvenire, a seconda dei profili oggetto del reclutamento, attraverso processi di selezione pubblica diversi, banditi da Retiambiente o dalle SOL, comunque finalizzati ad accertare il possesso della professionalità e delle capacità attitudinali richieste per la posizione da ricoprire, nel rispetto degli obblighi di assunzione e dei diritti di precedenza nelle assunzioni dettati dalle norme di legge e di CCNL vigenti. L'accesso ai singoli profili professionali sia per posizioni a tempo indeterminato che a tempo determinato avviene solo ed esclusivamente per il tramite di avviso di selezione pubblicato sul sito internet aziendale. L'avviso dovrà prevedere l'individuazione della/e posizione/i da ricoprire, i requisiti previsti per la copertura della posizione, eventuali requisiti preferenziali, le prove di verifica (colloqui, prove pratiche ecc.), il Ccnl applicato. L'avviso di selezione può anche essere finalizzato alla formazione di un elenco di personale idoneo alla posizione da cui attingere secondo necessità. Gli elenchi hanno validità stabilita dal bando ed eventualmente prorogabile e potranno essere destinati anche alla copertura di posizioni diverse che prevedono competenze analoghe o similari. In ogni caso gli elenchi non potranno avere validità superiore a tre anni, salvo eccezionali proroghe da adottarsi in virtù del principio di economicità dell'azione amministrativa allorché, trascorsi i tre anni di validità, gli elenchi non fossero ancora esauriti. Dell'eventuale proroga verrà data comunicazione ai candidati attraverso apposita informativa pubblicata sul sito internet di RETIAMBIENTE spa. Gli elenchi, una volta formati con i nominativi dei selezionati, saranno pubblicati – per la loro relativa durata – sul sito internet di RETIAMBIENTE spa. Gli elenchi della graduatoria potranno essere composti con i nominativi ovvero con estremi criptati. RETIAMBIENTE spa, anche per conto delle società controllate, potrà espletare tutte le fasi della selezione direttamente oppure affidare in tutto o in parte il procedimento di selezione ad una impresa di consulenza esterna di comprovata esperienza in materia di reclutamento che potrà avvalersi in aggiunta anche dei propri archivi. Se, per giustificate esigenze organizzative, RETIAMBIENTE spa dovesse affidare il procedimento selettivo ad impresa esterna, l'affidataria dovrà sottoscrivere apposita dichiarazione dalla quale risulti il rispetto, da parte della stessa, di tutti i principi previsti dal presente regolamento nello svolgimento della fase selettiva.

15. RECLUTAMENTO MEDIANTE SOCIETÀ DI SELEZIONE DEL PERSONALE

Il reclutamento del personale può avvenire come sopra detto anche per il tramite di società di selezione del personale

In ogni caso le società di selezione del personale dovranno essere individuate - nel rispetto delle procedure di evidenza pubblica previste per l'affidamento dei servizi – tra quelle di comprovata esperienza e professionalità che garantiscano un adeguato confronto concorrenziale nonché imparzialità, trasparenza e rotazione nella scelta. Inoltre, nei contratti che saranno sottoscritti con le medesime dovrà essere previsto:

- l'obbligo per le stesse di uniformarsi ai principi del presente Regolamento;
- l'obbligo per le medesime di prendere visione del Modello Organizzativo e Gestionale ex D. Lgs. n.231/2001 adottato da RETIAMBIENTE e di dichiarare che si atterrà ai principi comportamentali ivi previsti;
- l'obbligo per le predette società di produrre una relazione finale che attesti: (i) la tracciabilità della procedura di selezione e valutazione concretamente adottata, (ii) il rispetto dei principi del presente Regolamento nonché (iii) una dichiarazione in ordine all'autonomia, all'imparzialità e alla trasparenza con le quali ha svolto l'incarico;
- la facoltà per RETIAMBIENTE SPA di eseguire una valutazione interna circa i candidati proposti.

È facoltà di RETIAMBIENTE SPA e delle SOL di richiedere alla società di selezione di procedere all'espletamento anche solo parziale delle fasi di selezione, sino alla definizione di una rosa congrua di candidati che saranno valutati secondo criteri precedentemente definiti in sede di scelta delle modalità di selezione.

16. INTERNALIZZAZIONE DEI SERVIZI

Nel caso in cui RETIAMBIENTE SPA spa o una SOL avessero la necessità d'internalizzare servizi pubblici locali o parte di questi, affidati con appalto a ditte esterne, per il passaggio del personale che non avvenga ai sensi dell'art. 2112 cc, o altri istituti o disposizioni particolari di legge, dovrà essere considerata un'assunzione ex novo con selezione che consenta la verifica dei requisiti previsti dal presente Regolamento a fini assunzionali quali, ad esempio, assenza di condanne penali derivanti da sentenza passata in giudicato ai sensi dell'art. 18 lett. g) e h) del presente Regolamento nonché l'idoneità alla mansione specifica a seguito di visita medica preassuntiva così come stabilito dall'art. 41 del D. Lgs. 81/2008 e s.m.i.

17. ASSUNZIONE DISABILI

Tutte le società del Gruppo RETIAMBIENTE rispettano gli obblighi di legge in materia di assunzioni di lavoratori disabili. Ai fini del rispetto della quota di riserva di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, art. 3, la società assume i lavoratori disabili nel rispetto del presente Regolamento. Le richieste di avviamento sono inoltrate agli uffici competenza (ARTI) che avvieranno una selezione tra gli iscritti nelle liste sulla base delle caratteristiche indicate dal richiedente e individuate tenendo conto del profilo da ricoprire. Agli avviati viene data comunicazione della data, della sede nonché dei contenuti della prova selettiva tendente all'esclusivo accertamento della adeguatezza alle mansioni da svolgere. Prima di procedere all'assunzione, il lavoratore invalido risultato idoneo è sottoposto a visita medica volta ad accertare l'idoneità alla mansione.

18. REQUISITI PER L'ACCESSO

Nell'avviso di selezione vengono indicati i requisiti generali e gli eventuali ulteriori requisiti speciali di accesso all'impiego. Sono, in ogni caso, requisiti generali di accesso:

- a) cittadinanza italiana o di uno degli Stati membri dell'Unione Europea o di Paesi terzi che siano titolari del permesso di soggiorno per soggiornanti di lungo periodo o che siano titolari dello status di rifugiato ovvero dello status di protezione sussidiaria come previsto dall'art. 38, c. 3 bis, del D. Lgs. n. 165/2001;
- b) godere dei diritti civili e politici negli Stati di appartenenza o provenienza;
- c) per i cittadini non italiani avere adeguata conoscenza della lingua italiana;

- d) età non inferiore ad anni 18 e non superiore a quella prevista dalle norme vigenti per il diritto alla pensione. Sono fatte salve diverse disposizioni riguardanti le tipologie contrattuali flessibili di lavoro subordinato;
- e) non essere escluso dall'elettorato politico attivo;
- f) Piena idoneità fisica all'impiego. La società sottopone a visita medica di idoneità i vincitori delle selezioni sulla base della normativa vigente prima della presa in servizio. La non piena idoneità comporta la non assunzione;
- g) 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;
- h) immunità da condanne penali o da procedimenti penali in corso che comportino, secondo le leggi vigenti, violazione del codice etico della Capogruppo o delle SOL;
- i) non essere stato destituito, oppure dispensato o licenziato dall'impiego presso una pubblica amministrazione per incapacità o persistente insufficiente rendimento;
- j) 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;
- k) non incorrere nelle cause ostative di cui all'art. 53, c. 16 ter e dell'art.55 quater del D. Lgs. n. 165/2001;
- l) non incorrere in alcuna delle cause di inconferibilità e/o incompatibilità previste dal D. Lgs. n. 39/2013;
- m) non essere coinvolto in alcun procedimento amministrativo o giudiziario previsto dal D. Lgs. 231/01 e s.m.i.;
- n) ulteriori requisiti minimi e requisiti specifici previsti di volta in volta dai singoli bandi per lo svolgimento della mansione. Tutti i requisiti prescritti devono essere posseduti alla data di scadenza del termine stabilito per la presentazione della domanda di ammissione alla selezione.

19. PUBBLICITÀ DELLA SELEZIONE

L'avviso resterà pubblicato per un periodo non inferiore a 30 giorni di calendario sul sito internet di RETIAMBIENTE o delle sue controllate al link allo scopo predisposto. Di detto avviso verrà data puntuale informativa a tutti gli Enti locali soci di RETIAMBIENTE spa. Oltre alle modalità sopra indicate, RETIAMBIENTE spa si riserva, per le selezioni di particolare importanza, di pubblicare un avviso su un quotidiano a diffusione provinciale o regionale. Eventuali altre forme di pubblicità possono essere di volta in volta individuate da RETIAMBIENTE spa, anche per conto delle società controllate, ovvero da queste ultime secondo prassi in uso nel territorio di competenza.

20. CONTENUTI DELL'AVVISO DI SELEZIONE

L'avviso di selezione dovrà contenere almeno le seguenti informazioni:

- a) il numero complessivo dei posti offerti, la categoria ed il relativo profilo professionale, con indicazione di quelli eventualmente riservati ex lege a favore di determinate categorie;
- b) il CCNL applicato, il livello di inquadramento e la sede di lavoro;
- c) i requisiti richiesti ai candidati (a titolo esemplificativo: titolo di studio, esperienze professionali maturate, ecc.);
- d) i titoli che danno eventualmente luogo a precedenza o preferenza;

- e) una sintetica descrizione delle principali funzioni/mansioni connesse alla posizione lavorativa da ricoprire;
 - f) le modalità generali di espletamento della selezione (a mero titolo esemplificativo: per titoli, per esami, per titoli ed esami e/o con svolgimento di prove volte all'accertamento della professionalità richiesta);
 - g) i termini e le modalità di presentazione delle candidature;
 - h) le modalità di convocazione dei candidati;
 - i) le modalità con le quali verranno fornite le comunicazioni ai candidati;
 - j) ogni altra indicazione prevista dalla normativa vigente e/o ritenuta opportuna dalla Società.
- L'avviso di selezione potrà contenere la richiesta di dichiarazione di appartenenza a categorie protette per l'eventuale di eventuale copertura di posizioni ex legge 68/99.

21. PRESELEZIONE

In caso di domande tali, per numero, da non consentire lo svolgimento della selezione in tempi rapidi, nonché quando le circostanze o il profilo lo richiedano, si può fare ricorso a prove preselettive. L'eventualità dello svolgimento della prova di preselezione verrà indicata nell'avviso di selezione. L'elenco dei candidati ammessi a proseguire la selezione viene formato a seguito della prova preselettiva. Alle successive prove sarà 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.

22. RIAPERTURA DEI TERMINI

RETIAMBIENTE S.p.A. o le SOL possono 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 integrazione della documentazione. RETIAMBIENTE S.p.A. o le SOL possono procedere, con provvedimento motivato, alla modifica dell'avviso prima della data di inizio delle prove selettive, o alla revoca dell'avviso in qualsiasi momento del procedimento selettivo, purché antecedente alla definitiva conclusione dello stesso. I provvedimenti dovranno essere pubblicati nelle medesime forme dell'avviso di selezione.

23. 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 ovvero del permesso di soggiorno per soggiornanti di lungo periodo o dello status di rifugiato ovvero dello status di protezione sussidiaria come previsto dall'art. 38, c. 3-bis, del d.lgs. n. 165/2001;
- e) indirizzo e Comune di residenza nonché l'eventuale domicilio ed indirizzo;
- 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 certificata;
- g) le eventuali condanne penali riportate o gli eventuali procedimenti penali in corso;
- h) il/i titolo/i di studio e relativo punteggio;
- i) la sussistenza dello stato di handicap per cui si richiede nell'espletamento delle prove di esame il supporto degli ausili necessari o l'utilizzo di tempi aggiuntivi eventualmente occorrenti;
- j) 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;
- k) non essere stato destituito, oppure dispensato o licenziato dall'impiego presso una pubblica amministrazione per incapacità o persistente insufficiente rendimento;
- l) 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;
- m) **non incorrere nelle cause ostative di cui all'art. 53, c. 16-ter, del d.lgs. n. 165/2001 (secondo cui "I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri)**
- n) la sussistenza di eventuali titoli che danno luogo a precedenza o a preferenza a parità di punteggio;
- o) **eventuali rapporti di coniugio oppure, per quanto di propria conoscenza, rapporti di parentela (entro il quarto grado) o affinità (entro il secondo grado) che li legano a personale dipendente o comunque operante presso ASCIT (quale che ne sia l'inquadramento) o persone che presso ASCIT ricoprono cariche di qualunque tipo (membri di CdA, membri di collegio sindacale, Direttore, OdV, ogni altro con funzioni operative, amministrative, di governo indirizzo o controllo), nonché rapporti che li legano ai soggetti incaricati della selezione;**
- p) 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.

24. AMMISSIONE ALLA SELEZIONE

I candidati sono ammessi con riserva alla selezione, sulla base della domanda di ammissione dagli stessi sottoscritta se correttamente compilata. 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. Quanto precede a meno che la Commissione non rilevi palesi incongruità o la necessità di approfondimenti. L'accertamento negativo anche di uno solo dei requisiti prescritti ovvero la mancata ammissione alla selezione per difetti della domanda, non daranno diritto ad alcun tipo di rimborso a favore dei candidati anche quando abbiano dovuto pagare un contributo per la partecipazione, inoltre determina l'impossibilità di procedere alla costituzione del rapporto di lavoro e comporta, comunque, la risoluzione del rapporto di lavoro qualora instaurata senza che il candidato abbia nulla a pretendere nei confronti della società. Il candidato che non risulti in possesso dei requisiti richiesti sarà cancellato dalla graduatoria.

25. CONVOCAZIONE DEI CANDIDATI

Le convocazioni dei candidati per lo svolgimento delle prove di valutazione e selezione vengono effettuate secondo modalità predeterminate e per via telematica, ivi inclusa la pubblicazione sul sito web aziendale. In ogni caso la comunicazione deve essere effettuata almeno 5 giorni di calendario prima della data stabilita della prova. La mancata presentazione del candidato comporterà la sua automatica esclusione dalla procedura di selezione.

26. COMMISSIONE DI SELEZIONE E FUNZIONAMENTO.

La Commissione di selezione è nominata con atto dell'Organo amministrativo o suo delegato della Società che avvia la procedura di selezione. La commissione è presieduta di norma dal Direttore Generale e dal Responsabile risorse Umane ove presenti o comunque da soggetto appositamente individuato dall'Organo amministrativo delegato, oltre che da esperti di comprovata esperienza e professionalità nelle materie su cui si svolgono le prove selettive, scelti tra funzionari della società, docenti ovvero tra esperti esterni. La Commissione può essere anche interamente composta soggetti esterni. La Commissione, se previsto dal bando, potrà avvalersi di professionisti per valutare l'idoneità psicofisica del candidato alla mansione. Se la selezione è rivolta alla ricerca di dirigenti, la Commissione sarà presieduta dal soggetto appositamente delegato da RETIAMBIENTE. Nel caso in cui la posizione ricercata rientri nell'ambito di settori aziendali particolarmente esposti al rischio corruzione, della commissione di cui al presente articolo potrà far parte, se del caso, quale componente interno alla società, un legale esperto nelle materie di cui trattasi facente parte della direzione Affari legali societari di Gruppo. Della commissione non possono far parte i componenti del Consiglio d'amministrazione né coloro i quali ricoprono – o abbiano ricoperto negli ultimi tre anni – cariche politiche presso gli Enti locali soci di RETIAMBIENTE spa o che siano rappresentanti di partito, sindacali o designati dalle Confederazioni e Organizzazioni sindacali in genere o associazioni professionali. Non possono far parte della Commissione i componenti aventi un rapporto di parentela o affinità entro il quarto grado con i singoli candidati e comunque coloro che si trovino in una delle condizioni di cui all'art. 51 cpc. All'atto dell'insediamento della Commissione, conosciuti gli elenchi dei partecipanti alla selezione, i membri dovranno sottoscrivere una dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà **(mediante compilazione del Modulo 033_PG02 Dichiarazione assenza conflitto interesse)**, ai sensi degli artt. 46 e 47 del dpr 445/2000, attestante l'assenza di cause di incompatibilità e/o di conflitto di interessi con l'incarico ricevuto così come previsto dalle disposizioni normative e/o regolamentari vigenti.

Nel caso venissero accertate cause di incompatibilità in capo a un membro della Commissione, lo stesso verrà revocato con atto dell'Organo Amministrativo e/o del Direttore Generale della Capogruppo o della SOL. Della commissione non possono far parte altresì coloro i quali siano stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati contro la pubblica amministrazione.

Ciascun soggetto che riceve la nomina, quindi, presa visione dell'elenco dei candidati, attesta che non sussistono motivi ostativi, anche in termini di attuale o potenziale conflitto di interessi. In caso contrario, ivi indica i relativi dati di cui dispone, affinché ASCIT valuti e provveda di conseguenza. Le attestazioni devono essere aggiornate (per eventuali sopravvenienze) dal dichiarante, che ne risponde anche per la veridicità attuale in ogni tempo. Non possono far parte della commissione soggetti relativamente ai quali sussista una condizione di conflitto di interessi rilevante.

È tale la condizione del soggetto rispetto al quale sussistano, con uno o più candidati:

- a) rapporti di coniugio o di parentela entro il quarto grado;

- b) rapporti di affinità entro il secondo grado;
- c) gravi ragioni di convenienza, connesse con interessi economici, patrimoniali, personali, familiari, professionali o di ogni altro genere, tali per cui ricorra il rischio, anche solo potenziale e astratto, di alterazione della necessaria imparzialità di giudizio o di azione.

Ricorrendo tali ipotesi, incombono gli obblighi:

- dichiarativi e di astensione per chi riceva, o abbia già ricevuto, la nomina;
- di valutazione per ASCIT, che deve disporre di conseguenza. Per un dettaglio dei soggetti coinvolti in tale valutazione si rinvia al Codice etico della Società.

Nei casi in cui ricorrano le fattispecie sub a) o b) o d), ASCIT dovrà semplicemente accertarle, porre nel nulla la nomina o l'ipotesi di nomina (se necessario previ revoca o annullamento).

Ricorrendo una ipotesi di cui alle fattispecie sub c), il Direttore Generale o, se esso sia coinvolto direttamente, il Consiglio di Amministrazione, dovrà valutarne discrezionalmente la rilevanza, attenendosi alle norme di legge pertinenti ed agli atti di autoregolamentazione o prevenzione da essa adottati.

Al termine della selezione, la Commissione esaminatrice rimette il verbale e provvede alla consegna dell'elenco degli idonei al Consiglio di Amministrazione.

In caso di ricorso ad una società esterna, specializzata nell'ambito della ricerca e selezione delle risorse umane, il Consiglio di Amministrazione individuerà il Presidente della commissione e gli altri due componenti saranno individuati dalla società esterna. Valgono, anche riguardo ad essi, i divieti e gli obblighi dichiarativi e di astensione di cui sopra. In ogni caso la selezione sarà condotta (e la Commissione sarà nominata e opererà) nel rispetto di quanto previsto dall'art. 35 del D. Lgs. 165/2001. La Società prescelta avrà l'obbligo di uniformarsi ai principi di imparzialità, pubblicità e trasparenza, e comunque a tutti quelli imposti dal presente Regolamento, pena la risoluzione del contratto stesso.

Ai fini dell'accertamento del requisito saranno espressamente richiesti, una volta effettuata la nomina, i certificati di casellario giudiziale e dei carichi pendenti alle competenti autorità. Le funzioni di segretario sono svolte da soggetto individuato tra i componenti della Commissione. Il segretario predispone la documentazione necessaria ai fini del corretto espletamento delle procedure selettive. Scaduti i termini per l'accettazione delle domande di partecipazione alla selezione, la Commissione determinerà le candidature non ammissibili per la mancanza dei requisiti previsti di volta in volta dall'avviso di selezione, ovvero perché pervenute oltre i limiti temporali massimi previsti dal Bando. L'elenco dei candidati ammessi verrà pubblicato sul sito web di riferimento. Ad ogni seduta della Commissione viene redatto il relativo verbale, in modo tale che al termine della procedura si possa rilevare il numero delle domande di ammissione pervenute, il numero dei candidati selezionati, le risultanze delle prove selettive e l'eventuale graduatoria. I verbali devono essere sottoscritti dal Segretario, dal Presidente e da tutti i componenti della Commissione. Le risultanze della selezione (elenco/graduatoria dei candidati idonei) verranno pubblicate sul sito istituzionale di RETIAMBIENTE spa – all'apposito link – per il periodo corrispondente alla validità della graduatoria. Tutte le graduatorie/elenchi potranno essere composte con i nominativi ovvero con estremi criptati. Tutti i commissari, ancorché uscenti, sono vincolati al segreto d'ufficio.

27. VALUTAZIONE DEI TITOLI

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.

28. SVOLGIMENTO DELLE PROVE

La Commissione esaminatrice, alla prima riunione, stabilisce i criteri e le modalità di valutazione delle prove da formalizzare nei relativi verbali, al fine di assegnare i punteggi da attribuire nelle singole prove. Nelle selezioni 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 e/o orali, deve essere comunicato almeno cinque giorni prima dell'inizio delle prove medesime.

Le prove di selezione possono essere di diverso tipo a seconda della posizione professionale da ricercare e precisamente: colloqui individuali tecnici e/o motivazionali, test psico-attitudinali, prove pratiche, colloqui di gruppo. Per alcune posizioni specifiche sarà possibile anche avvalersi di tecniche di valutazione del potenziale quali l'assessment. Nel caso in cui la posizione ricercata rientri nell'ambito di settori aziendali particolarmente esposti al rischio corruzione, le prove di selezione dovranno prevedere specifiche verifiche tese ad accertare le conoscenze normative in materia nonché la conoscenza degli specifici atti adottati dal Gruppo RETIAMBIENTE anche ai fini della prevenzione dei reati e dei comportamenti corruttivi previamente consultando in materia, se del caso, un legale del Gruppo.

Inoltre, in sede di colloquio con i soggetti candidati, Ascit spa discuterà e illustrerà brevemente la politica per la prevenzione della corruzione dell'organizzazione, al fine di comprendere se il candidato capisca e accetti l'importanza della conformità e, se lo riterrà opportuno:

- intraprenderà azioni ragionevoli per ottenere referenze soddisfacenti dai datori di lavoro precedenti dei potenziali nuovi membri del personale;
- intraprenderà azioni ragionevoli per determinare se i potenziali nuovi membri del personale siano stati coinvolti in atti di corruzione;
- intraprenderà azioni ragionevoli per verificare che la Società non stia offrendo lavoro a potenziali nuovi membri del personale per aver, durante l'impiego precedente, favorito illecitamente l'organizzazione;
- verificherà che l'obiettivo dell'offerta di lavoro ai potenziali nuovi membri del personale non sia quello di assicurare un trattamento favorevole improprio all'organizzazione.

Relativamente a tutte tali iniziative di accertamento e acquisizione di informazioni, ciascun candidato con la domanda di partecipazione rilascerà formale autorizzazione alla acquisizione ed al trattamento dei dati, anche sensibili.

29. GRADUATORIE

Al termine dei propri lavori la Commissione forma la relativa graduatoria e trasmette tutti gli atti della selezione all'Organo di Amministrazione per la successiva approvazione finale. La graduatoria definitivamente approvata dall'Organo di Amministrazione della società viene pubblicata mediante affissione presso sul sito internet della società. La graduatoria è valida esclusivamente per il profilo descritto nell'avviso di selezione salvo diversa indicazione contenuta nel bando e per un periodo massimo indicato nel bando, salvo eventuale proroga, comunque motivata, da parte dell'Organo di Amministrazione e può essere utilizzata per eventuali ulteriori assunzioni. In deroga al precedente comma, per le selezioni relative alla categoria dirigenziale, non si procederà a scorrimento della graduatoria degli idonei. Solo in caso di rinuncia, mancata presa di servizio, cancellazione dalla graduatoria per mancanza dei requisiti

richiesti del/i soggetto/i vincitori, può procedersi alla chiamata del successivo soggetto utilmente collocatosi in graduatoria. La società, con provvedimento motivato, può decidere di non procedere ad alcuna assunzione. La graduatoria degli idonei non costituisce, in ogni caso, impegno all'assunzione da parte della Società che potrà revocare la selezione con provvedimento motivato. Le assunzioni saranno effettuate seguendo l'ordine di merito della graduatoria, previo accertamento da parte della società dei requisiti dichiarati tra cui il certificato del casellario giudiziale e dei carichi pendenti (ex art. 4 c. 5 del CCNL dei servizi ambientali di Utilitalia) nonché della piena idoneità alla mansione attraverso visita medica pre-assuntiva. 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 il candidato rimarrà nella posizione acquisita, e si scorrerà la graduatoria sino a tornare alla posizione ricoperta dal candidato. A conclusione della selezione, in caso di parità di merito e/o di titoli, la preferenza è determinata dal maggior numero dei figli a carico (indipendentemente dal fatto che il candidato sia coniugato o meno) ed in caso di ulteriore parità dalla minore età.

30. TRATTAMENTO DATI

I dati personali pervenuti alla Società a seguito di invio di curricula o partecipazione alle selezioni saranno trattati – nel rispetto dei principi di correttezza, liceità, trasparenza, tutelando la riservatezza ed i diritti dei candidati medesimi – per i soli fini previsti dal presente Regolamento e nel rispetto della normativa in tema di trattamento dei dati personali. In particolare, il trattamento è finalizzato esclusivamente all'espletamento della procedura di selezione, al fine del reclutamento del personale e, Pagina 22 di 23 successivamente, all'eventuale instaurazione del rapporto di lavoro, per le finalità inerenti alla gestione del rapporto medesimo. I dati saranno trattati con l'ausilio di procedure anche informatizzate e sono conservati su supporti cartacei ed informatici.

31. LIMITI ASSUNZIONALI

RETIAMBIENTE spa e le società da questa controllate si conformeranno alle disposizioni contenute nell'Atto d'indirizzo sui vincoli assunzionali, sul contenimento delle dinamiche retributive e sulla mobilità del personale emesso annualmente.

32. NORME DI RINVIO

Le norme contenute nel presente Regolamento sono da considerarsi a tutti gli effetti sostitutive di altre prescrizioni contenute in disposizioni e/o regolamenti previgenti adottati nelle materie oggetto del

presente atto. Per quanto non disciplinato dal presente Regolamento si fa riferimento alle norme di legge e contrattuali vigenti.

33. RISERVA

La Società si riserva la facoltà insindacabile di non procedere con le assunzioni indicate nel Bando di Selezione. Se il bando lo prevede, l'eventuale conversione del contratto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato è condizionata alla valutazione positiva, da effettuarsi anche successivamente al periodo di prova, espressa dal Responsabile di Area, che dovrà essere convalidata dal Direttore Generale ove presente o da facenti funzioni.

34. ENTRATA IN VIGORE

Il presente Regolamento entra in vigore il giorno successivo alla sua approvazione da parte dell'organo amministrativo ed è pubblicato sul sito internet aziendale. Eventuali modifiche e/o integrazioni verranno pubblicate sul sito web aziendale