

REGOLAMENTO INTERNO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE

(Approvato con deliberazione C.d.A. n. 12 del 27/02/2020, ai sensi dell'art. 19 del D.lgs. 19/08/2016 n. 175.

Efficace ed esecutivo dalla data del 29/06/2020, a seguito del parere favorevole del Coordinamento dei Soci nella seduta del 29/06/2020)

Indice

ARTICOLO 1 - FINALITÀ ED AMBITO DI APPLICAZIONE	3
ARTICOLO 2 - DEFINIZIONI	4
ARTICOLO 3 - PROGRAMMAZIONE DELLE ATTIVITÀ DI RICERCA E SELEZIONE DEL PERSONALE	4
ARTICOLO 4 - FIGURE DI ELEVATA SPECIALIZZAZIONE	4
ARTICOLO 5 - IMPARZIALITÀ E NON DISCRIMINAZIONE	4
ARTICOLO 6 - AVVIO DELLA PROCEDURA.....	5
ARTICOLO 7 - OFFERTA DI IMPIEGO	5
ARTICOLO 8 - ACCESSO ALLA SELEZIONE.....	6
ARTICOLO 9 - COMMISSIONE DI VALUTAZIONE	8
ARTICOLO 10 - PROCEDURE DI SELEZIONE	8
ARTICOLO 11 - MATERIE D'ESAME	9
ARTICOLO 12 - CURRICULA	9
ARTICOLO 13 - PUBBLICAZIONE ESITO	9
ARTICOLO 14 - CONTRATTO DI LAVORO	10
ARTICOLO 15 – UTILIZZO DEI CURRICULA	10
ARTICOLO 16 - ENTRATA IN VIGORE ED EFFICACIA.....	10

ARTICOLO 1 - FINALITÀ ED AMBITO DI APPLICAZIONE

1. Il presente Regolamento disciplina le procedure selettive per il reclutamento del personale, alle quali si attiene la società Valle Umbra Servizi S.p.A. (di seguito "VUS"), secondo i principi di trasparenza, pubblicità, imparzialità, pari opportunità, economicità e tempestività, di cui all'art. 35, comma 3 del D.Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001.

Nel presente Regolamento vengono stabiliti i requisiti essenziali, i criteri e le modalità generali di reclutamento del personale, con contratto di lavoro subordinato, sia a tempo determinato che a tempo indeterminato cui VUS deve attenersi nella ricerca, selezione e inserimento di personale, nel rispetto della normativa e dello statuto societario.

La disciplina prevista dà attuazione all'art. 19, comma 2 del D.Lgs. n. 175 del 19 agosto 2016 s.m.i., ed adegua la VUS alla normativa italiana e comunitaria circa l'assunzione di personale dipendente per le società partecipate da enti pubblici con affidamenti in-house.

VUS garantisce il rispetto delle norme di legge in materia di lavoro e del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato. Inoltre VUS garantisce pari opportunità nell'accesso all'impiego, senza discriminazione alcuna per ragioni di sesso, di appartenenza etnica, di nazionalità, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di orientamenti sessuali, di condizioni personali e sociali.

VUS adotta procedure improntate a criteri di trasparenza, idonee a garantire in ogni fase il pieno rispetto dei principi e delle regole generali contenute nel presente Regolamento, tese a dare adeguata evidenza ai criteri e alle modalità adottate nella selezione delle risorse umane da acquisire per l'accesso all'impiego. I predetti criteri e modalità sono resi noti prima dell'effettuazione delle selezioni. VUS è una società di diritto privato, anche se a controllo pubblico; da ciò consegue che ai rapporti di lavoro dei dipendenti della VUS si applicano le disposizioni del Codice Civile, libro V, capo I, titolo II riguardanti le leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa.

2. Nel reclutamento del proprio personale, VUS garantisce:
 - adeguata pubblicità della selezione e delle modalità di svolgimento della stessa, che garantiscano l'imparzialità;
 - economicità: VUS si impegna a contenere i costi di assunzione del personale entro parametri allineati con i valori di mercato per ciascun profilo professionale richiesto;
 - tempestività;
 - verifica dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in maniera oggettiva e trasparente: VUS si impegna a dare adeguata evidenza dei criteri e delle modalità adottate nella selezione delle risorse;
 - rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori;
 - attività di valutazione delle candidature: VUS si impegna ad affidare a soggetti esperti la valutazione attitudinale e tecnica dei candidati. I selezionatori devono redigere e sottoscrivere le valutazioni, a garanzia della tracciabilità delle stesse;
3. Sono esclusi dal campo di applicazione del presente Regolamento le assunzioni vincolate in base a norme di legge speciale (quali ad esempio quelle obbligatorie di cui alla Legge 68 del 12 Marzo 1999 «diritto al lavoro dei disabili»), le assunzioni per chiamata diretta dai Centri per l'Impiego, in ogni caso previa verifica della compatibilità con le qualifiche e le mansioni da svolgere, e tutte le altre norme che impongono obblighi di assunzione.
4. Restano altresì esclusi dal campo di applicazione del presente Regolamento tutti i rapporti di lavoro oggetto di somministrazione da parte di Agenzie di lavoro interinale.

ARTICOLO 2 – DEFINIZIONI

1. Ai sensi del presente Regolamento, per "reclutamento del personale" si intende la conclusione, da parte di VUS, di contratti di lavoro subordinato, a tempo determinato o indeterminato, a tempo pieno o parziale, se di durata pari o superiore a sei mesi.
2. Per le assunzioni a tempo determinato legate ad esigenze straordinarie o stagionali, comunque di durata inferiore a sei mesi, la Società, anche tenendo conto dell'urgenza, potrà adottare procedure semplificate basate su avvisi con tempistiche ridotte e un'unica prova (colloquio o prova pratica).

ARTICOLO 3 - PROGRAMMAZIONE DELLE ATTIVITÀ DI RICERCA E SELEZIONE DEL PERSONALE

1. Il Consiglio di Amministrazione o il Direttore Generale, qualora espressamente delegato dallo stesso Consiglio assicurano la corretta definizione del fabbisogno di risorse umane, promuovendo l'adeguata copertura dei posti previsti in Pianta Organica.

ARTICOLO 4 - FIGURE DI ELEVATA SPECIALIZZAZIONE

1. Per il reclutamento del personale appartenente alle categorie di dirigente e di quadro la Società potrà procedere:
 - a) applicando le disposizioni di cui all'art. 6 e seguenti del presente Regolamento, salvo quanto previsto al successivo comma 2;
 - b) mediante avviso per recepire manifestazioni di interesse all'assunzione e successiva scelta del candidato mediante colloquio con il C.d.A. nel caso di assunzioni a tempo determinato per periodi non superiori a 5 anni, anche tenendo conto della natura fiduciaria del rapporto.

In entrambi i casi, di cui al precedente comma 1, il reclutamento può essere effettuato prendendo in considerazione i curricula reperiti a seguito di incarico a società specializzata in ricerca del personale, individuate mediante procedura ad evidenza pubblica. In tal caso la selezione è effettuata all'interno delle candidature proposte dalla Società incaricata, almeno in numero di tre (3), valutando quelle più attinenti al profilo ricercato e comunque nel rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità ed imparzialità.

ARTICOLO 5 - IMPARZIALITÀ E NON DISCRIMINAZIONE

1. Le procedure di reclutamento del personale garantiscono, senza discriminazione alcuna per genere, nazionalità, religione, opinione politica o condizione sociale e personale, l'accessibilità all'impiego, la trasparenza e l'imparzialità delle valutazioni, nonché la competenza dei soggetti esaminatori, il rispetto delle pari opportunità tra uomini e donne ai sensi del D.lgs. n. 198 del 11 aprile 2006 e s.m.i., recante «Codice delle pari opportunità tra uomo e donna» e della disciplina prevista in materia di utilizzo e trattamento dei dati personali ai sensi del GDPR n.2016/679 rubricato Regolamento per la protezione dei dati
2. Al fine di garantire l'oggettività, la trasparenza, l'imparzialità, la parità di trattamento e di opportunità, nelle procedure per il reclutamento del personale con contratti di lavoro subordinato di cui all'Art. 2, è fatto divieto che coniugi, conviventi more-uxorio e parenti di primo grado dei soggetti che ricoprono in VUS cariche di responsabilità, di rappresentanza, di indirizzo, di controllo, di amministrazione e dirigenza, di dirigente sindacale nazionale o regionale, siano assunti da VUS.

ARTICOLO 6 - AVVIO DELLA PROCEDURA

1. I Dirigenti aziendali, che ravvisano la necessità di inserimento di nuovo personale nel proprio settore di competenza, devono redigere una richiesta motivata, contenente la descrizione della professionalità e/o posizione organizzativa ricercata, con particolare attenzione alle competenze ed alle attitudini attese.
Tale richiesta deve essere inoltrata al Direttore Generale che, con il supporto dell'Ufficio Personale, dopo aver verificato le eventuali disponibilità all'interno della Pianta Organica, valuta ed integra la richiesta con una propria relazione/parere da sottoporre al Consiglio di Amministrazione per approvazione/respingimento.
2. L'avvio della selezione per l'assunzione di un lavoratore dipendente dovrà avvenire a cura del Direttore Generale, preventivamente autorizzato dal Consiglio di Amministrazione, avvalendosi della struttura operativa aziendale, che provvederà alla stesura dell'avviso di selezione e a tutti gli atti conseguenti in accordo alle modalità descritte nel presente Regolamento.
3. La richiesta di selezione deve indicare:
 - Numero di posti oggetto della selezione
 - Tipologia contrattuale
 - Titolo di studio richiesto
 - Profilo professionale richiesto
 - Inquadramento previsto, con il CCNL applicabile
 - Conoscenze e competenze richieste
 - Eventuale esperienza richiesta
 - Mansione
 - Durata contratto
 - Luogo dove si svolgerà la prestazione
 - Retribuzione lorda annua.

ARTICOLO 7 - OFFERTA DI IMPIEGO

1. Ogni procedura rivolta al reclutamento di personale può essere attivata solo dopo la pubblicazione del relativo avviso sul sito web aziendale <http://www.valleumbraeservizi.it>, nelle apposite Sezioni di cui al D.Lgs n. 33/2013 e ss.mm.ii.
2. La VUS darà ulteriore pubblicità all'offerta attraverso inserzioni su giornali locali e nazionali e/o mediante altre forme di divulgazione e pubblicazione ritenute opportune (es.: social media).
3. La VUS si riserva la facoltà di affidare l'incarico per l'espletamento dell'intero processo di selezione, o parte di esso, a società esterne specializzate, individuate mediante procedura ad evidenza pubblica, in possesso di comprovata esperienza e competenza nel reclutamento del personale. All'atto del conferimento di incarico la VUS provvederà a richiedere espressamente alla società incaricata il pieno rispetto dei principi generali stabiliti dal presente Regolamento. Le società esterne eventualmente chiamate ad esperire l'attività di reclutamento del personale saranno pubblicate sul sito web aziendale <http://www.valleumbraeservizi.it>, nelle apposite Sezioni di cui al D.Lgs n. 33/2013 e ss.mm.ii.
4. Modifiche ed integrazioni relative alle selezioni saranno rese note con le stesse modalità previste per la pubblicità dell'offerta di impiego.
5. Le procedure di selezione potranno essere espletate non prima del decorso di 15 (quindici) giorni dalla data di pubblicazione dell'avviso di cui al presente articolo, salvo comprovati ed eccezionali motivi di urgenza.

6. L'offerta di impiego, predisposta a cura dell'Ufficio Personale, su incarico del Direttore Generale e/o su indicazione del Consiglio di Amministrazione, dovrà contenere:
 - a) il numero complessivo dei posti offerti, la tipologia contrattuale, la descrizione della mansione lavorativa, la categoria di cui al CCNL applicabile ed il relativo profilo professionale, con indicazione di quelli riservati per legge a favore di determinate categorie;
 - b) i requisiti professionali, soggettivi generali e particolari richiesti per l'accesso all'impiego;
 - c) i titoli che danno eventualmente luogo a precedenza o a preferenza;
 - d) le modalità e il termine perentorio di presentazione delle domande;
 - e) le modalità e i tempi di convocazione dei candidati in possesso dei requisiti per sostenere i colloqui attitudinali e motivazionali e/o prove scritte, orali e/o tecnico-pratiche;
VUS si riserva la facoltà di far svolgere eventuali prove preselettive, predisposte anche da aziende specializzate, in relazione al numero delle domande pervenute entro i termini, tenuto conto della tipologia di selezione da espletare;
 - f) le materie ed il programma oggetto delle singole prove;
 - g) i criteri per l'attribuzione dei punteggi;
 - h) l'eventuale durata della graduatoria finale di merito;
 - i) i motivi che comportano l'esclusione dalla selezione;
 - l) il riferimento all'Ufficio ed al sito web della VUS presso il quale richiedere o scaricare l'eventuale modulistica per partecipare alle selezioni, comprensiva dell'informativa inerente il trattamento dei dati personali ai sensi del GDPR n.2016/679 e dei moduli per la prestazione del relativo consenso.
7. Per ogni singola selezione saranno valutati ed ammessi al colloquio unicamente i candidati in possesso dei titoli indicati e richiesti nei singoli avvisi di selezione pubblicizzati dalla VUS.
8. Con provvedimento motivato del Consiglio di Amministrazione legato a sopravvenute ragioni di interesse aziendale è facoltà della VUS procedere, in qualsiasi momento della procedura di selezione, alla modifica del numero dei posti messi a concorso, alla revoca dell'avviso, alla proroga o alla riapertura dei termini, dandone adeguata pubblicità.

ARTICOLO 8 - ACCESSO ALLA SELEZIONE

1. Potranno accedere alla selezione i soggetti che possiedono i seguenti requisiti essenziali:
 - a) cittadinanza italiana o di uno Stato membro dell'Unione Europea
 - b) godimento dei diritti politici e civili;
 - c) inesistenza di condanne penali definitive o di stato di interdizione o di provvedimenti di prevenzione o di altre misure inflitte a seguito di infrazioni a obblighi derivanti da rapporti di lavoro e comunque incidenti sulla professionalità in relazione al profilo da ricoprire o di altra sanzione che comporta il divieto di contrarre con la pubblica amministrazione;
 - d) non essere stati interdetti o destituiti o dispensati o licenziati dall'impiego presso una Pubblica Amministrazione per persistente insufficiente rendimento, ovvero non essere stati dichiarati decaduti da un pubblico impiego;
 - e) non avere svolto alcun tipo di incarico professionale e non avere intrapreso alcuna attività economica per conto di Pubbliche Amministrazioni coinvolte in rapporti contrattuali, in procedimenti amministrativi o giudiziari, comportanti vantaggi per VUS, negli ultimi 12 mesi in osservanza del D.Lgs. 231/01 e ss.mm.ii. ("Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica");

- f) età non inferiore a 18 (diciotto) anni, salvo diversa indicazione contenuta nel sistema dei profili professionali e fatta eccezione per l'accesso ai contratti di apprendistato professionalizzante;
 - g) idoneità psico-fisica a ricoprire la mansione;
 - h) titolo di studio e/o eventuali altri requisiti richiesti per l'accesso a ciascun profilo professionale secondo quanto previsto dal CCNL di riferimento.
 - i) altri e/o diversi titoli e requisiti espressamente specificati al momento dell'approvazione della procedura di selezione.
 - l) ulteriori requisiti minimi previsti dalla normativa di volta in volta vigente.
2. La Commissione, di cui al successivo Art. 9, esamina le domande di partecipazione alla selezione in relazione ai contenuti dell'avviso di selezione, formando l'elenco dei nominativi ammessi alla selezione.
 3. L'elenco dei candidati ammessi viene tempestivamente pubblicato sul sito web aziendale <http://www.valleumbraeservizi.it>, nelle apposite Sezioni di cui al D.Lgs n. 33/2013 e ss.mm.ii.
 4. Indipendentemente dai documenti presentati è riservata alla VUS la facoltà di accertare il possesso di tutti i requisiti richiesti.
 5. Agli effetti dell'osservanza dei termini stabiliti per la presentazione delle domande di partecipazione alle procedure selettive e dei relativi documenti, fa fede la data del timbro postale della località di partenza. Per quanto concerne la spedizione tramite fax fa fede la data riportata automaticamente sul messaggio. In caso di spedizione mediante posta elettronica certificata farà fede l'indicazione contenuta nel messaggio relativa alla data e ora di invio del server di partenza.
 6. È fatta salva la facoltà per la VUS di prescrivere eventuali termini perentori di ricezione.
 7. L'avviso di selezione stabilisce le modalità di verifica dell'ammissibilità delle domande, nonché dell'eventuale possibilità di regolarizzazione. A tale proposito possono essere suscettibili di regolarizzazione mere imperfezioni formali della domanda ovvero omissioni della stessa che non comportino la modifica del contenuto sostanziale della dichiarazione.
 8. Non sono suscettibili di regolarizzazione e comportano quindi l'esclusione:
 - a) l'omessa sottoscrizione della domanda;
 - b) la mancata produzione o la presentazione oltre il termine di scadenza dei documenti richiesti dall'avviso di selezione.
 9. Ferme restando le disposizioni che precedono, l'omissione di una delle dichiarazioni prescritte non comporta l'esclusione se il possesso del requisito cui si riferisce risulti o sia comunque desumibile dal contesto delle altre dichiarazioni o dalla documentazione allegata alla domanda.
 10. L'eventuale richiesta di regolarizzazione dovrà essere comunicata agli interessati, a cura della VUS, con le modalità ritenute opportune ed i destinatari dovranno ottemperarvi, pena l'esclusione, entro il termine e con le modalità previste dalla comunicazione stessa.
 11. Per i candidati ammessi, la comunicazione potrà avvenire con modalità diverse comunque indicate nell'avviso di selezione e potrà contenere l'indicazione della data di tutte le prove già calendarizzate.

ARTICOLO 9 - COMMISSIONE DI VALUTAZIONE

1. Il Consiglio di Amministrazione provvede alla nomina della Commissione di Valutazione dopo il termine di scadenza dell'avviso di selezione; inoltre il Consiglio di Amministrazione provvede

tempestivamente all'eventuale sostituzione dei componenti della Commissione di Valutazione in caso di perdurante impedimento da parte degli stessi all'assolvimento dell'attività o di rilevata incompatibilità o di conflitto di interessi. La Commissione all'atto dell'insediamento provvede alla verifica dell'assenza di cause ostative all'espletamento dell'incarico, ai sensi dell'art. 51 c.p.c., dell'art. 35, comma 3, del D.Lgs. 165/2001, del DPR n. 62/2013 e dei [Codici di Condotta dei Dirigenti e dei Dipendenti della Valle Umbra Servizi spa](#).

2. La Commissione di Valutazione sarà composta da almeno tre componenti di cui uno con funzioni di Presidente e comunque il totale di essi sarà sempre in numero dispari. I soggetti valutatori saranno persone di comprovata esperienza nelle materie attinenti la posizione lavorativa oggetto di selezione e/o in materia di selezione del personale, scelti fra
· personale interno alla VUS e/o avvalendosi di volta in volta di società esterne specializzate nelle attività di reclutamento e/o, in alternativa, di docenti e professionisti esterni qualificati. I membri interni dovranno rivestire una categoria almeno pari rispetto a quella propria del profilo messo a selezione.
3. Nei contratti stipulati con le eventuali società di selezione del personale deve essere richiamato l'obbligo per queste ultime di uniformarsi ai principi di imparzialità e trasparenza richiamati nel presente Regolamento.
Al termine della fase di selezione, la società incaricata deve rilasciare attestazione circa l'autonomia, l'imparzialità e la trasparenza osservate durante lo svolgimento dell'incarico.
4. Al fine di ridurre al minimo i costi economici ed operativi, specie nel caso di ricorso a soggetti esterni, la VUS può affidare, in un'unica soluzione, le eventuali selezioni esterne per figure professionali e si dota di elenchi di personale idoneo atti a coprire, ove ritenuto necessario, eventuali fabbisogni futuri.
5. Nelle ipotesi di cui al precedente comma 3, la VUS, conformemente a quanto stabilito dall'articolo 35, comma 3, del D.Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001, recante «Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche», farà in modo che le commissioni di valutazione dei candidati siano esclusivamente composte da esperti di provata competenza nelle materie di concorso, scelti tra docenti, professionisti o soggetti qualificati comunque estranei alla VUS stessa, che non incorrano nelle cause ostative di cui al precedente comma 1.
6. Qualora l'incarico a società esterna comporti la formazione di una rosa di candidati potenziali il C.d.A., fuori dei casi di cui all'art.4 comma 1) lett.b), provvederà alla nomina della ulteriore Commissione di valutazione per la selezione dei candidati da assumere.

ARTICOLO 10 - PROCEDURE DI SELEZIONE

1. Le modalità di selezione e valutazione del personale sono adeguate al profilo professionale delle risorse umane da reperire e prevedono l'utilizzo di metodologie e strumenti di comprovata efficacia e trasparenza.
2. La VUS può ricorrere in prima battuta agli esiti di precedenti selezioni ancora valide, attingendo da un elenco di candidati idonei per tutta la validità attribuita alla stessa e riportata nell'avviso di selezione pubblico, oppure può adottare, nel pieno rispetto dei principi del presente Regolamento, procedure semplificate.
3. Le procedure di selezione garantiranno l'efficacia, l'efficienza, l'economicità e la celerità dello espletamento e saranno informate a criteri di imparzialità, oggettività e trasparenza.

4. Sulla base delle più aggiornate e razionali metodologie e tecniche di valutazione, saranno accertate non solo la preparazione culturale e teorica, ma soprattutto e nel modo più oggettivo possibile, le effettive capacità professionali ed attitudini del candidato a ricoprire la posizione offerta in funzione degli obiettivi della VUS, per consentire un esame comparativo dei candidati condotto con criteri di valutazione omogenei e la formazione di un giudizio di merito coerente ed imparziale.
5. La selezione si potrà comporre di una o più fasi tra quelle nel seguito indicate, come stabilito dall'avviso di selezione.
6. Le fasi potranno interessare: I) valutazione dei titoli di servizio; II) titoli di studio e professionali; III) prove scritte (una o più) anche di tipo pratico; IV) prove orali (una o più colloqui individuali), anche con l'eventuale valutazione psico attitudinale o motivazionale.
Le scelte delle fasi si ispireranno ai principi di sana gestione aziendale, economicità, efficacia ed efficienza e celerità del procedimento.
7. Le prove scritte, qualora previste, dovranno garantire l'anonimato.
8. I punteggi saranno espressi complessivamente su 100/100 (cento centesimi) e assegnati dalla Commissione di Valutazione in seduta plenaria, presenti tutti i componenti.
9. La Commissione di Valutazione concluderà i lavori consegnando gli atti e documenti all'Ufficio del Personale di VUS e la graduatoria di merito al Consiglio di Amministrazione. Tale graduatoria, sulla base di quanto è stato oggetto di valutazione (come da avviso di selezione) somma i punteggi attribuiti a ognuna delle prove previste. Il verbale finale della commissione di selezione indicherà, tra l'altro, per ogni figura professionale oggetto della ricerca: 1) numero dei candidati; 2) numero dei candidati ammessi; 3) numero degli ammessi non entrati nell'elenco degli idonei; 4) numero dei candidati entrati nell'elenco degli idonei.
10. I titoli di studio e professionali devono essere riconosciuti dalla Repubblica Italiana. I corsi di formazione professionale devono essere documentati o autodichiarati dal partecipante ai sensi di legge.

ARTICOLO 11 - MATERIE D'ESAME

Le materie oggetto di valutazione, le modalità di espletamento delle prove e loro durata, se non già indicati dettagliatamente nell'avviso di selezione, saranno tempestivamente definiti dalla Commissione di Valutazione e portati a conoscenza dei candidati in modo tale da far sì che questi ultimi siano assoggettati ad una valutazione comparativamente omogenea, acquisita sulla base di elementi oggettivi e uniformi per difficoltà ed impegno.

ARTICOLO 12 - CURRICULA

Il curriculum professionale sarà valutato unitariamente nel complesso della formazione e delle attività, culturali e professionali, illustrate dal candidato e ritenute significative, per analogia o connessione, al fine di evidenziare il maggiore livello di qualificazione, idoneità ed attitudine dello stesso all'esercizio delle funzioni richieste dalla posizione offerta dalla VUS.

ARTICOLO 13 - PUBBLICAZIONE ESITO

1. Gli esiti della selezione saranno tempestivamente resi noti mediante pubblicazione sul sito web aziendale <http://www.valleumbraeservizi.it>, nelle apposite Sezioni di cui al D.Lgs n. 33/2013 e ss.mm.ii..

La pubblicazione dovrà in ogni caso avvenire entro i 15 (quindici) giorni successivi alla chiusura delle operazioni di selezione.

2. La VUS si riserva la facoltà di costituire un elenco dei candidati valutati idonei cui fare riferimento in caso di mancata copertura della posizione offerta per rinuncia o forza maggiore da parte dei soggetti già selezionati ovvero in caso di assunzioni a tempo determinato.
3. In caso di mancata copertura della posizione offerta per rinuncia o forza maggiore del concorrente vincitore della selezione, la VUS può procedere a chiamare altro idoneo seguendo l'ordine di merito risultante dalla procedura selettiva. Gli elenchi delle selezioni potranno essere utilizzati per il reclutamento di personale con caratteristiche professionali omogenee per tutto il periodo di validità degli elenchi stessi, specificamente indicato nell'avviso di selezione pubblicato.
4. La documentazione relativa ai colloqui ed i test di selezione viene conservata dall'Ufficio Personale in appositi fascicoli e nel rispetto della normativa inerente la tutela dei dati personali di cui al GDPR n.2016/679.

ARTICOLO 14 - CONTRATTO DI LAVORO

L'assunzione in servizio avviene con contratto di lavoro subordinato, a tempo determinato o indeterminato, a tempo pieno o parziale, secondo le forme contrattuali di impiego previste dall'ordinamento e nel rispetto della disciplina collettiva.

ARTICOLO 15 - UTILIZZO DEI CURRICULA

I dati personali pervenuti alla VUS a seguito di invio di curricula o domande di partecipazione a selezioni ad evidenza pubblica saranno trattati per i soli fini previsti dal presente Regolamento e nel rispetto della normativa in tema di trattamento dei dati personali.

L'informativa ai sensi del GDPR n.2016/679 (General Data Protection Regulation) è pubblicata sul sito web aziendale <http://www.valleumbraeservizi.it>, nella sezione "Privacy".

ARTICOLO 16 - ENTRATA IN VIGORE ED EFFICACIA

1. Il presente regolamento entra in vigore ad avvenuta approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione.
2. Il presente Regolamento entro i 15 giorni successivi alla sua approvazione dovrà essere pubblicato sul sito web aziendale <http://www.valleumbraeservizi.it>, nelle apposite Sezioni di cui al D.Lgs n. 33/2013 e ss.mm.ii..
3. Eventuali modifiche ed integrazioni al presente Regolamento verranno pubblicizzate dalla VUS mediante pubblicazione sul portale di cui al precedente comma 2.