

SERVIZI COMUNALI ASSOCIATI SRL
REGOLAMENTO GENERALE
PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE
Revisione dicembre 2020

Il presente regolamento individua criteri e modalità per il reclutamento del personale a cui la Società Servizi Comunali Associati S.r.l. intende conformarsi, in ottemperanza alle vigenti prescrizioni normative e nel rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità, imparzialità, economicità, pari opportunità di genere e protezione sociale.

Premessa.

- Considerate le disposizioni di cui all'art. 19, comma 2, del "Testo unico in materia di Società a partecipazione pubblica (TUSP)" D.Lgs. 19 agosto 2016, n. 175, come modificato dal d.lgs. n. 100 del 2017.
- Preso atto di quanto sopra richiamato, la Società Servizi Comunali Associati S.r.l. (di seguito "SCA Srl" ovvero Società) con il presente atto approva il Regolamento Generale per il reclutamento del personale, con le disposizioni che di seguito vengono riportate.

Art. 1 – Principi generali

1. Il presente Regolamento individua criteri e modalità per il reclutamento del personale – con contratto di lavoro subordinato, a tempo determinato e a tempo indeterminato - a cui SCA Srl intende conformarsi, in ottemperanza alle vigenti prescrizioni normative e nel rispetto dei principi, anche di derivazione comunitaria, di trasparenza, pubblicità, imparzialità, economicità, pari opportunità e protezione sociale.
2. Le assunzioni avvengono nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge e della contrattazione collettiva. In particolare, lo stato giuridico-economico del personale della Società è regolato dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Gas Acqua.
3. Il reclutamento del personale avviene di norma tramite apposite selezioni in relazione alla professionalità ed alle mansioni richieste.
Eccezion fatta per i posti di nuova istituzione, per i quali è sempre prevista la selezione pubblica, tale reclutamento può avvenire anche mediante la valorizzazione delle professionalità interne, nei limiti del 50% dei posti da ricoprire annualmente.
È in facoltà della SCA Srl procedere al reclutamento del personale anche mediante ricorso agli elenchi di cui all'art. 25 del D.Lgs. n. 175/2016.
4. Le procedure di reclutamento del personale garantiranno, in ossequio a quanto previsto dall'art. 19 comma 2 del D.Lgs. 19 agosto 2016, n. 175 (c.d. Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica):
 - adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità e assicurino economicità e celerità del suo espletamento;
 - adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei e atti ad accertare la rispondenza delle professionalità, delle capacità e delle attitudini dei candidati alle caratteristiche delle posizioni da ricoprire;
 - individuazione dei valutatori tra soggetti di provata competenza e assenza di conflitti di interesse;
 - rispetto di pari opportunità tra lavoratori e lavoratrici ai sensi del D.Lgs. n. 198/2006 e s.m.i.;
 - rispetto del principio di "non discriminazione" per ragioni legate alla razza, all'appartenenza etnica, alla religione, alle convinzioni personali, agli handicap, all'età, all'orientamento sessuale e alle condizioni personali o sociali;
 - rispetto della disciplina prevista in materia di utilizzo e trattamento dei dati personali ai sensi del D.Lgs. 196/2003 e del Regolamento europeo 679/2016 cd GDPR nonché il rispetto del divieto di indagini

sulle opinioni politiche o sindacali o su fatti non rilevanti ai fini della valutazione delle capacità del lavoratore;

- rispetto della normativa per l'assunzione di personale appartenente alle categorie protette Legge 68/99;

- rispetto della normativa relativa alle assunzioni di personale per le Società a partecipazione pubblica.

5. Per le assunzioni disciplinate da leggi speciali, si procederà in conformità alle disposizioni contenute nelle leggi speciali di riferimento.

6. La società, nel rispetto dei principi di cui sopra, si riserva la facoltà di adottare tecniche di selezione del personale in grado di contemperare la pubblicità della selezione con la celerità ed economicità di espletamento, avvalendosi di sistemi automatizzati diretti anche a realizzare forme di preselezione dei candidati, così come di affidare la selezione a personale esterno purché in possesso delle necessarie competenze: questo nel pieno rispetto della lettera e) dell'art. 35, comma 3 del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 che consente la composizione delle commissioni valutative con soggetti estranei alla P.A.

Art. 2 – Esclusioni

1. Il presente regolamento non trova applicazione:

a) per gli inserimenti in azienda con progetti di stage o di tirocinio curriculare od extra-curriculare, previo convenzionamento con istituti scolastici, università, centri di ricerca o associazioni di categoria;

b) per l'assunzione obbligatoria delle categorie protette, la quale avviene per chiamata numerica degli iscritti nelle liste di collocamento sulla base delle graduatorie stabilite dai competenti uffici del lavoro, previa verifica della compatibilità dell'invaldità con le mansioni da svolgere;

c) per la somministrazione di lavoro temporaneo;

d) per le assunzioni temporanee e gli incarichi di collaborazione conferiti in situazione di particolare necessità ed urgenza;

e) per le attività comportanti prestazioni che per loro natura non sono comparabili, in quanto strettamente connesse all'abilità e professionalità del prestatore d'opera;

f) per gli incarichi riconducibili al D.Lgs. 50/2016;

g) per gli incarichi professionali che riguardino il patrocinio e la difesa in giudizio della società, le relative domiciliazioni e le attività notarili, i componenti delle commissioni di gara e di selezione, i componenti del collegio sindacale e degli organi di revisione e controllo interno;

h) per i posti di responsabili dei servizi o degli uffici, di qualifiche dirigenziali o di alta specializzazione, mediante assunzione con contratto a tempo determinato, in misura non superiore al 30 per cento dei posti istituiti nella dotazione organica della medesima qualifica e, comunque, per almeno una unità; per i dirigenti e le alte specializzazioni i contratti sono stipulati in misura complessivamente non superiore al 5 per cento del totale della dotazione organica della dirigenza e dell'area direttiva e comunque per almeno una unità. Fermi restando i requisiti richiesti per la qualifica da ricoprire – meglio disciplinati negli attinenti avvisi di selezione - gli incarichi a contratto di cui al presente comma sono conferiti previa selezione pubblica volta ad accertare, in capo ai soggetti interessati, il possesso di comprovata esperienza pluriennale e specifica professionalità nelle materie oggetto dell'incarico;

i) per le collaborazioni esterne ad alto contenuto di professionalità finalizzate al raggiungimento di obiettivi determinati e con convenzioni a termine.

2. Sono, altresì, esclusi dall'ambito di applicazione del presente Regolamento i passaggi 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 (art. 2112 c.c. e art. 47 Legge 428/90, così come modificati dal D.Lgs. 18/2001 e art. 32 D.Lgs. 276/2003).

Art. 3 – Assunzioni

1. La Società ricorre al mercato esterno del lavoro solo qualora le risorse presenti in azienda non risultino sufficienti o adeguate alla gestione d'impresa, favorendo ogni qualvolta sia possibile, la crescita professionale del personale già occupato, nel rispetto dei principi di cui al precedente art. 1, comma 3.
2. Le assunzioni a tempo indeterminato – coerentemente con il contenuto del Piano Assunzionale di riferimento approvato dal Consiglio di Amministrazione - sono determinate ed approvate dal Direttore Generale al fine di fronteggiare maggiori esigenze operative e/o di ufficio di tipo continuativo derivanti dall'aumento quanti-qualitativo dei servizi da realizzare o da assicurare, dalla necessità di ricopertura di posti di organico resisi liberi a seguito di dimissioni volontarie, per collocamento a riposto o per altri eventuali motivi.
3. Le assunzioni a tempo determinato sono determinate ed approvate dal Direttore Generale e si intendono quelle finalizzate:
 - alla sostituzione del personale assente non diversamente sostituibile;
 - alla sostituzione di personale assente per maternità compresa l'astensione facoltativa del personale interessato;
 - all'integrazione del personale dipendente per fronteggiare particolari periodi di incremento di lavoro (stagionali, imprevedibili e/o contingenti);
 - allo svolgimento di particolari funzioni o progetti di interesse di SCA Srl;
 - in tutti gli altri casi previsti dal Contratto collettivo nazionale di lavoro.
4. SCA Srl ha la facoltà di assumere personale a tempo indeterminato e determinato attingendo dalle graduatorie, pubblicate da non oltre 24 mesi, degli idonei di precedenti selezioni, indette per profili professionali e mansioni corrispondenti. In tal caso, non verranno effettuate ulteriori prove selettive.
5. Nei casi specificatamente disciplinati dalla normativa vigente e sulla base delle disposizioni regolamentari e degli atti di indirizzo adottati secondo le modalità statutariamente previste, SCA Srl può procedere alla ricerca del personale adottando gli istituti normativamente previsti e vigenti per la mobilità del personale tra le società controllate direttamente o indirettamente dalle pubbliche amministrazioni.
6. Per tutti gli altri casi, il personale viene selezionato secondo le modalità riportate negli articoli seguenti del presente Regolamento.

Art. 4 – Programmazione delle assunzioni.

1. Ogni anno nel rispetto delle procedure previste (anche nei Regolamenti degli enti che esercitano il controllo analogo), SCA Srl programma le assunzioni – sia a tempo indeterminato che con forme di lavoro flessibile - da effettuare, previa verifica delle finalità, della fattibilità organizzativa ed economica e della conformità e compatibilità con la vigente normativa vincolistica delle assunzioni specificamente applicabile.
2. In sede di programmazione è definito con validità esclusivamente previsionale quanto segue:
 - a) numero delle assunzioni da effettuare distinte per mansioni da svolgere, livello professionale e profilo professionale richiesto;
 - b) competenze tecniche e gestionali da acquisire;
 - c) tipologia contrattuale (a tempo determinato o indeterminato);
 - d) regime temporale di impiego (a tempo pieno o a tempo parziale);
 - e) titolo di studio minimo richiesto per ogni unità;
 - f) modalità utilizzate per l'assunzione tra quelle previste dal presente regolamento;
 - g) altri titoli eventualmente necessari per ogni unità (es. tipo di patente di guida, abilitazioni professionali, requisiti tecnico-professionali).

Art. 5 – Vincoli finanziari e gestionali.

1. SCA Srl si impegna a rispettare gli obiettivi specifici, annuali e pluriennali, sul complesso delle spese di funzionamento, ivi comprese quelle per il personale, definiti e assegnati dagli enti controllanti (eventualmente congiuntamente), anche attraverso il contenimento degli oneri contrattuali e delle

assunzioni di personale ovvero delle eventuali disposizioni che stabiliscono, a loro carico, divieti o limitazioni alle assunzioni di personale, tenendo conto del settore in cui opera.

SCA Srl garantisce il concreto perseguimento degli obiettivi indicati nell'ambito della programmazione economico-finanziaria realizzata e nelle scelte gestionali anche tramite propri provvedimenti da recepire, ove possibile, nel caso del contenimento degli oneri contrattuali, in sede di contrattazione di secondo livello.

2. Nello svolgimento delle procedure indicate SCA Srl rispetta le disposizioni dettate dalla disciplina anticorruzione e trasparenza in materia di assunzioni di personale, così come definite nei piani appositamente predisposti sulla base della normativa vigente.

3. A tale scopo i provvedimenti e i contratti sono pubblicati sul sito istituzionale di SCA Srl nell'apposita Sezione della Società Trasparente.

Art. 6 – Avviso di selezione

1. L'avviso di selezione è sottoscritto dal Direttore Generale e contiene le seguenti indicazioni:

- l'individuazione del profilo professionale al quale si riferisce la selezione;
- il numero dei posti assegnati sulla base della selezione;
- il trattamento economico e giuridico attribuito al posto assegnato in base a selezione nel rispetto del Contratto Collettivo Nazionale di Categoria;
- modalità di presentazione della domanda e termine di scadenza;
- requisiti soggettivi necessari per partecipare alla selezione, oltre quelli indicati nei successivi articoli;
- modalità di espletamento della selezione, ovvero l'indicazione della data entro la quale tali modalità verranno rese note ai candidati;
- i titoli di studio e di servizio eventualmente valutabili ai fini della selezione, con l'indicazione dei punteggi assegnabili;
- le materie oggetto di selezione e la tipologia delle prove pratiche, con l'indicazione dei punteggi assegnabili.

2. L'avviso di selezione è affisso nella bacheca della Società e pubblicato sul sito internet di SCA Srl nella sezione dedicata "Ricerca del Personale" per almeno trenta giorni solari e consecutivi per le assunzioni a tempo indeterminato e per almeno quindici giorni per quelle a tempo determinato. E' facoltà di SCA Srl procedere alla pubblicazione del medesimo avviso per non meno di un giorno su di un quotidiano, a diffusione locale ovvero nazionale.

3. Il termine di cui al precedente comma 2 può essere eccezionalmente derogato per motivate ragioni di urgenza da esplicitarsi in sede di pubblicazione.

Art. 7 - Riapertura dei termini, modifica e revoca dell'avviso

1. La SCA Srl può procedere alla riapertura del termine fissato nel bando per la presentazione delle domande solo in casi eccezionali allorché gli avvisi di selezione contengano previsioni in contrasto con norme di legge, regolamentari o di C.C.N.L. ovvero debbano adeguarsi a disposizioni normative sopravvenute. Il provvedimento di riapertura dei termini è pubblicato con le stesse modalità adottate per il bando.

2. Per i nuovi candidati i requisiti di accesso devono essere posseduti prima della scadenza dei nuovi termini fissati dal provvedimento di riapertura. Restano valide le domande presentate in precedenza, con facoltà per i candidati di procedere, entro il nuovo termine, alla integrazione della documentazione.

3. È facoltà di SCA Srl, qualora l'interesse tecnico organizzativo aziendale lo richieda, procedere, con provvedimento motivato, alla modifica del bando in qualsiasi momento della procedura selettiva; il provvedimento deve essere comunicato a tutti i candidati che vi hanno interesse, nella forma ritenuta più opportuna.

4. È ulteriore facoltà di SCA Srl disporre, qualora l'interesse tecnico organizzativo aziendale lo richieda, la revoca del bando in qualsiasi momento del procedimento selettivo, purché antecedente alla definitiva

conclusione dello stesso, senza che i candidati possano vantare alcuna pretesa di qualsivoglia natura nei confronti di SCA Srl.

5. Il provvedimento deve essere comunicato a tutti i candidati che hanno interesse nella forma ritenuta più opportuna.

Art. 8 – Decentramento

1. Le procedure di reclutamento possono essere affidate di volta in volta ad agenzie di lavoro esterne specializzate nell'attività di reclutamento, che le dovranno svolgere uniformandosi ai principi previsti dal comma 3 dell'art. 35 del D.Lgs. 165/2001 e dall'art. 1 del presente Regolamento.

2. Le agenzie di lavoro esterne eventualmente chiamate ad esperire l'attività di reclutamento di personale sono individuate conformemente alle disposizioni di legge ed attinenti regolamenti della Società.

Art. 9 - Requisiti generali

1. Possono accedere alla selezione i soggetti che possiedono i seguenti requisiti:

- cittadinanza italiana o di uno Stato membro dell'Unione Europea o, per i cittadini extracomunitari il possesso dei requisiti previsti dall'art. 38 del D. Lgs. 165/2001;
 - inesistenza di condanne penali, ancorché non definitive, per reati contro la Pubblica Amministrazione ovvero per altri reati che siano incompatibili con l'assunzione in una Pubblica Amministrazione ovvero in una Società partecipata; non essere in stato di interdizione, non essere stato oggetto di provvedimenti di prevenzione e/o altre misure inflitte a seguito di infrazioni a obblighi derivanti da rapporti di lavoro e comunque incidenti sulla moralità professionale in relazione al profilo da ricoprire o altra sanzione che comporti il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione; non essere stato comunque sottoposto ad altre misure restrittive o incompatibilità previste dalla normativa vigente, che impediscano, ai sensi delle vigenti disposizioni, la costituzione del rapporto di lavoro con SCA Srl;
 - non essere stato destituito o dispensato dall'impiego presso una Pubblica Amministrazione; non essere stato licenziato da una Pubblica Amministrazione a seguito di procedimento disciplinare;
 - età non inferiore a 18 anni;
 - godimento dei diritti politici e civili nello stato di appartenenza o di provenienza;
 - idoneità psico – fisica a ricoprire il posto;
 - posizione regolare nei confronti degli obblighi di leva e degli obblighi di servizio militare per i candidati di sesso maschile nati prima del 31/12/1985;
 - adeguata conoscenza della lingua italiana, parlata e scritta;
 - titoli di studio e/o eventuali altri requisiti richiesti dal C.C.N.L. Gas Acqua per l'accesso a ciascun profilo professionale;
 - dichiarazione circa l'eventuale esistenza di vincoli di parentela o affinità con amministratori e/o dirigenti della Società e/o amministratori di altre Società che operano nel Servizio Idrico Integrato;
 - non trovarsi nelle condizioni di divieto a svolgere attività lavorativa presso gli Enti di cui al comma 16 ter, art. 53 del D. Lgs. 165/2001 e art. 21 comma 1 del D. Lgs. 39/2013 nonché – per le assunzioni di personale dirigenziale – di non trovarsi nelle condizioni di incompatibilità previste dall'art. 12 del D. Lgs. 39/2013;
2. La Sca S.r.l., in relazione al posto ed al profilo da ricoprire, può prevedere e richiedere nell'avviso di selezione il possesso di altri e/o differenti requisiti specifici.

Art. 10 – Modalità di selezione.

1. Nell'ambito dell'avviso di selezione sono definiti gli strumenti ritenuti più adeguati tra uno o più dei seguenti:

- a) valutazione dei titoli e del curriculum;
- b) prova preselettiva;

- c) test psico-attitudinale;
 - d) prova/e scritta/e;
 - e) colloquio individuale;
 - f) prova orale
 - g) prova di lingua straniera/altra prova specialistica;
 - h) prova tecnico-pratica e/o attitudinale.
2. L'avviso può prevedere la combinazione delle prove d'esame secondo un meccanismo a cascata per cui la partecipazione alla prova successiva è subordinata al superamento della o delle prove precedenti.

Art. 11 – Verifica delle domande e ammissione alla selezione.

1. La commissione effettua una verifica formale delle domande per accertarne la rispondenza ai requisiti e criteri di selezione stabiliti.
2. Sulla base dei risultati emersi da questa verifica, viene formato l'elenco dei candidati ammessi/non ammessi alla selezione; per questi ultimi nel verbale vengono specificati i motivi della non ammissione.
3. La mancata ammissione alla procedura di selezione viene altresì comunicata individualmente agli interessati in forma scritta secondo le modalità indicate nell'avviso di selezione.
4. L'ammissione alle prove previste dall'avviso deve essere comunicata ai candidati entro 7 giorni dalla data prevista per l'effettuazione delle prove stesse mediante strumenti idonei a garantire la successiva dimostrazione.
5. In ogni caso, l'ammissione alla selezione viene disposta sotto condizione dell'accertamento dei requisiti prescritti per l'assunzione.
6. SCA Srl si riserva in ogni momento la facoltà di procedere alla verifica delle dichiarazioni presentate dai candidati ed accertare il possesso di tutti i requisiti richiesti.

Art. 12 – Preselezione

1. SCA Srl si riserva la facoltà di ricorrere a prove di preselezione mediante quiz a risposta multipla nel caso in cui le candidature presentate per la selezione risultino superiori a quindici.
2. I quesiti dell'eventuale prova preselettiva sono formulati in relazione alla posizione da ricoprire.
3. Al termine dell'eventuale prova preselettiva, viene stilata - sulla base del numero di risposte esatte (almeno il 75% del numero totale dei quiz a risposta multipla) fornite da ciascun candidato - una graduatoria utile per accedere alle prove di selezione.
4. L'eventuale preselezione può essere affidata ad aziende specializzate nella selezione del personale.

Art. 13 – Commissione preposta alla selezione

1. La Commissione per la selezione dei concorrenti è composta da esperti di provata competenza nelle materie attinenti la posizione lavorativa ricercata ed oggetto della selezione, scelti tra:
 - a) Direttori/Responsabili di Settore/Servizi di SCA Srl;
 - b) funzionari e/o dirigenti degli Enti Pubblici che partecipano ad SCA Srl o, in via subordinata, funzionari e/o dirigenti di altre amministrazioni pubbliche;
 - c) docenti universitari e/o professionisti esterni alla società particolarmente esperti nelle materie oggetto di prova.
2. La Commissione, nominata con delibera del Consiglio di Amministrazione e composta da tre o cinque membri, è presieduta da una delle figure elencate al precedente comma 1.
3. La Commissione può procedere alla nomina di un Segretario scelto tra gli addetti agli uffici amministrativi di SCA Srl, il quale elabora i verbali delle sedute della Commissione e non partecipa alle operazioni di valutazione dei candidati.
4. La Commissione procede alla valutazione dei titoli, se richiesti nell'avviso di selezione, e delle prove teorico-pratiche sostenute dai candidati, assegnando i relativi punteggi. La Commissione ha la facoltà di stabilire, prima dell'inizio delle operazioni di valutazione, eventuali sotto-punteggi da attribuire per i titoli e le prove.

5. I verbali dei lavori della Commissione e la relativa graduatoria di merito degli idonei, risultanti dalla selezione, sono rimessi al Consiglio di Amministrazione per la relativa approvazione. La conseguente nomina dei vincitori è demandata al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

6. In tutti i casi, la selezione e il reclutamento avvengono con modalità tali da garantire imparzialità e trasparenza secondo quanto previsto dalle normative vigenti. A tal fine, non possono essere individuati quali valutatori dei candidati i componenti del Consiglio di Amministrazione della Società, né di altre società operanti nel settore idrico, nonché coloro che ricoprono cariche istituzionali, o che siano rappresentanti sindacali o designati dalle Confederazioni sindacali.

7. I soggetti valutatori hanno l'obbligo di dichiarare che si atterranno ai principi comportamentali del Modello Organizzativo e Gestionale, ex D. Lgs. 231/2001. Conseguentemente essi sono tenuti a segnalare, l'inesistenza di conflitti di interesse, rapporti di parentela, ovvero altre circostanze, che possano inficiare l'obiettività del giudizio dei candidati.

Art. 14 - Prove selettive

1. La selezione, tenuto conto del profilo professionale dei posti da ricoprire, può avvenire, alternativamente o cumulativamente, in base a prove pratiche, scritte ed orali al fine di accertare il possesso delle competenze tecniche e professionali richieste in relazione alle mansioni corrispondenti del posto da ricoprire.

2. Per ogni prova di selezione devono essere utilizzate metodologie e tecniche di valutazione tali da accertare non solo la preparazione culturale e teorica, ma soprattutto, e nel modo più oggettivo possibile, le effettive capacità e attitudini del candidato a ricoprire la posizione offerta in funzione degli obiettivi dell'azienda.

3. La modalità di espletamento delle prove ed eventualmente la loro durata, se non già precedentemente indicati nell'avviso di selezione, devono essere tempestivamente portate a conoscenza dei candidati da parte della Commissione di selezione in modo che tutti siano assoggettati ad una valutazione comparativamente omogenea acquisita sulla base di elementi oggettivi.

4. Ad esito della selezione viene stilata, in base ai risultati delle prove sostenute ed eventualmente ai titoli presentati, una graduatoria dalla quale sono attinti i candidati da assumere, partendo dal primo classificato, sino al raggiungimento dell'aliquota prevista nell'avviso di selezione.

5. SCA Srl ha facoltà di utilizzare la graduatoria 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.

6. La graduatoria, se indicato nell'avviso di selezione, ha validità 24 mesi e SCA Srl ha la facoltà di attingervi per assumere personale a tempo indeterminato e determinato per profili professionali e mansioni corrispondenti.

Art. 15 – Contratto di lavoro

I vincitori della selezione, che possono essere sottoposti a visita medica di idoneità fisica, sottoscrivono il contratto di lavoro con SCA Srl sulla base del trattamento economico e giuridico previsto nell'avviso di selezione.

Art. 16 - Periodo di prova

1. Il dipendente, assunto come sopra, è assoggettato, se previsto contrattualmente, al periodo di prova della durata indicata nel relativo contratto di lavoro.

2. Il periodo di prova si intende superato se trascorso in assenza della comunicazione di giudizio sfavorevole da parte del Direttore Generale.

Art. 17 - Pubblicazione del Regolamento ed entrata in vigore

1. Il presente Regolamento è affisso nella bacheca consortile per almeno trenta giorni consecutivi e sarà pubblicato nel sito informatico della medesima Società.

2. Il presente Regolamento entra in vigore dal giorno successivo alla sua pubblicazione presso la sede di SCA Srl.

Art. 18 – Dati personali

1. I dati personali pervenuti alla Società a seguito di invio di curricula o partecipazione alle selezioni saranno trattati per i soli fini previsti dal presente Regolamento e nel rispetto della normativa in tema di trattamento dei dati personali.
2. I dati personali e i curricula inseriti nel sistema informatico così come tutte le dichiarazioni rese, verranno conservati in conformità al regolamento europeo sulla privacy 2016/679 GDPR per un periodo massimo di 1 anno.

Art. 19 – Utilizzo di graduatorie di altre società pubbliche.

1. Ai fini dell'assunzione del personale, in alternativa allo svolgimento dell'autonoma procedura selettiva ed in assenza di proprie graduatorie, l'Azienda può ricorrere alle graduatorie ancora valide di altre società pubbliche, sempre previa programmazione, a condizione che sussista:
 - a) l'integrale partecipazione pubblica al capitale;
 - b) il medesimo regime di affidamento dei servizi.
2. Il ricorso può avvenire per assunzioni a tempo determinato ed indeterminato in relazione a graduatorie valide formate per assunzioni a tempo indeterminato ovvero per assunzioni esclusivamente a tempo determinato in relazione a graduatorie valide formate per assunzioni a tempo determinato.
3. L'assunzione di personale dichiarato idoneo nelle graduatorie di cui al comma precedente presuppone un accordo con l'ulteriore azienda che ha svolto la procedura selettiva e può avvenire a condizione che il regolamento per le assunzioni approvato da quest'ultima ed utilizzato ai fini della formazione della graduatoria preveda modalità di selezione analoghe a quelle disciplinate dal presente regolamento.
4. In tale ipotesi SCA Srl provvede allo scorrimento della graduatoria in ordine di collocazione, dando atto della sussistenza dei presupposti necessari per il ricorso a tale soluzione ed sperando le formalità richieste per l'attivazione del rapporto di lavoro.

Art. 20 – Norme finali

Il presente regolamento non si applica alle procedure di assunzione già deliberate e/o in corso alla data di sua entrata in vigore.

Alassio, 30 dicembre 2020

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione
(Avv. Emanuela Preve)
