

**REGOLAMENTO RECANTE LE MODALITÀ PER L'ASSUNZIONE DEL PERSONALE**  
**PRESSO LA PORT AUTHORITY SECURITY S.R.L.**

**APPROVATO CON NOTA DEL SOCIO UNICO N. 72 DEL 09.05.2016  
E INTEGRATO CON ARTICOLO 17 CON VERBALE DI ASSEMBLEA DEI SOCI  
IN DATA 19 GIUGNO 2019**

***Titolo I***

*Disposizioni generali.*

**Art. 1**

Oggetto del regolamento.

1. Il presente Regolamento disciplina il sistema delle procedure di selezione del personale da avviare all'assunzione da parte della Port Authority Security S.r.l. (nel seguito indicata come PAS), società interamente partecipata dall'Autorità Portuale di Civitavecchia, Fiumicino e Gaeta (di seguito Autorità Portuale);
2. Il presente Regolamento riguarda le procedure in forza delle quali la PAS provvede al reclutamento di personale dipendente, del ruolo tecnico/operativo o del ruolo amministrativo, mediante contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato o a tempo determinato, a tempo pieno o a tempo parziale, di apprendistato, nonché ogni altra tipologia assimilabile al rapporto di lavoro subordinato;
3. Le disposizioni del presente Regolamento sono finalizzate ad assicurare che il reclutamento del personale rispetti i principi di trasparenza, pubblicità ed imparzialità;
4. La PAS garantisce il rispetto delle norme di legge in materia di lavoro, del CCNL "per dipendenti da Istituti e Imprese di Vigilanza Privata e Servizi Fiduciari";

**Art. 2**

Programmazione del fabbisogno del personale.

1. Conformemente a quanto disposto dallo Statuto di PAS l'Amministratore Unico, ogni volta che ne ravveda la necessità, sottopone all'approvazione del Socio Unico il "Piano delle Assunzioni del personale", in cui individua il fabbisogno di risorse umane da reclutare necessario ad assicurare il funzionamento aziendale nel rispetto della Convenzione di servizio. Nel Piano delle Assunzioni vengono specificati gli elementi di pianificazione degli organici con l'indicazione:
  - a. della consistenza;
  - b. della tipologia contrattuale;
  - c. del ruolo di inquadramento (amministrativo- tecnico/operativo)
  - d. della durata del rapporto
  - e. dei presumibili costi delle assunzioni programmate;
2. Nel recepire l'approvazione da parte del Socio Unico, l'Amministratore Unico emana

l'atto di determinazione con il quale sono nominati il Responsabile Unico del Procedimento *e* la commissione esaminatrice;

3. Con l'atto di determinazione viene dato mandato di provvedere all'avvio delle procedure selettive ed alla pubblicazione dell'avviso di selezione .

### **Art. 3**

Modalità di accesso.

1. La selezione dei lavoratori subordinati da reclutare è compiuta mediante procedure selettive e comparative, espletate da commissioni esaminatrici , composte, eventualmente, anche da membri esterni, in possesso di idonei requisiti per la valutazione.

### **Art. 4**

Principi delle selezioni.

1. Tutte le procedure di selezione pubbliche debbono svolgersi con le modalità stabilite nel presente regolamento e si conformano ai seguenti principi:
  - a) Adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantiscono l'imparzialità ed assicurino l'economicità e la celerità di espletamento, ricorrendo , ove ritenuto opportuno , all'ausilio di sistemi automatizzati anche al fine di realizzare forme di preselezione;
  - b) Adozione dei meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti ai posti da ricoprire;
  - c) Rispetto delle pari opportunità tra uomini e donne;
  - d) Composizione delle commissioni esterne esclusivamente con esperti di provata competenza.

### **Art. 5**

Requisiti richiesti per l'accesso - accertamento e verifica.

1. Per l'assunzione è richiesto il possesso dei seguenti requisiti generali:
  - a) cittadinanza italiana; sono equiparati ai cittadini gli italiani non appartenenti alla Repubblica. Il requisito della cittadinanza italiana non è richiesto per i soggetti appartenenti alla Unione Europea , fermi restando i requisiti di godimento dei diritti civili e politici anche negli Stati di appartenenza o provenienza , adeguata conoscenza della lingua italiana e tutti gli altri requisiti previsti per i cittadini della Repubblica .
  - b) età non inferiore agli anni 18;
  - c) idoneità specifica alle funzioni connesse al profilo professionale messo a concorso; la PAS ha facoltà di sottoporre a visita medica di controllo i vincitori delle selezioni, nel rispetto della vigente normativa;
  - d) titolo di studio richiesto per l'accesso alle singole figure professionali come indicato dall'avviso; i titoli di studio richiesti, a seconda del profilo professionale di inquadramento .
2. Per l'assunzione nel ruolo tecnico/operativo il candidato deve possedere inoltre i seguenti requisiti previsti dalla normativa di settore e necessari per l'ottenimento della qualifica di Guardia Particolare Giurata, nonché dei requisiti personali previsti

dall'allegato "A - requisiti personali e professione degli addetti ai controlli di sicurezza" del D.M. 154 del 2009

3. L'assunzione del personale operativo avverrà a seguito dell'ottenimento del decreto prefettizio di Guardia Particolare Giurata e con il superamento con esito positivo del corso previsto ai sensi del D.M. 154 del 2009 e del relativo accertamento dei requisiti addestrativi effettuato dalla Commissione di cui all'art.6 comma 4, del D.M. 154/2009.
4. Per l'ammissione alle selezioni dei vari profili professionali potranno essere richiesti, oltre a quelli generali di ammissione, ulteriori e/o specifici requisiti, che verranno indicati nell'awiso pubblico.
5. I candidati a posti per i quali è richiesta la conduzione dei veicoli, anche a carattere saltuario, devono essere in possesso della patente di abilitazione per la guida prevista dalle norme specifiche.
6. TITOLI DI STUDIO. Ai fini dell'ammissione:
  - a) Per diploma di istruzione secondaria di primo grado si intende quella di durata di tre anni, obbligatoria per tutti i ragazzi italiani e stranieri che abbiano concluso il percorso della scuola primaria;
  - b) Per diploma di istruzione secondaria di secondo grado si intende il diploma avente durata almeno biennale o triennale conseguito dopo la licenza media;
  - c) per diploma di scuola media superiore si intende il diploma di maturità di durata quinquennale che consente l'accesso all'università;
  - d) per laurea di primo livello si intende il diploma di laurea rilasciato al termine del corso di laurea triennale secondo il nuovo ordinamento;
  - e) per laurea specialistica si intende il diploma di laurea rilasciato al termine del corso di laurea quinquennale secondo il nuovo ordinamento;
  - f) per laurea secondo il vecchio ordinamento si intende il diploma di laurea rilasciato al termine di un corso di laurea quadriennale o quinquennale secondo il vecchio ordinamento.
  - g) I titoli di studio richiesti per l'accesso sono valutati in relazione alla votazione riportata: non si dà luogo a valutazione di titoli inferiori.
  - h) In caso di possesso di titolo di studio superiore a quello indicato dal bando esso si intende valido e assorbente quello inferiore richiesto dal bando a condizione che, ad insindacabile giudizio della Commissione, la tipologia degli esami e/o studi sostenuti dal candidato per il conseguimento del primo faccia presumere l'aver ottenuto il conseguimento della professionalità connessa al ciclo di studi oggetto del secondo; analogamente si opera in presenza di ulteriori titoli di studio equipollenti.
  - i) E' fatta salva la possibilità di indicare in sede di bando uno o più titoli di studio superiori considerati professionalmente equipollenti a specifico titolo inferiore con espressa esclusione di ogni altro titolo superiore.

7. I requisiti prescritti devono essere posseduti alla data di scadenza del termine stabilito nell'awiso di selezione per la presentazione della domanda di ammissione.
8. In ogni caso, al fine di garantire celerità al procedimento, l'accertamento del reale possesso dei requisiti generali di ammissione all'accesso alle dipendenze della PAS e specifici per l'accesso a particolari profili, dichiarati dai candidati nella domanda di partecipazione, sarà effettuato al momento della assunzione con conseguente eventuale rettifica della graduatoria già approvata. L'accertamento della mancanza di uno solo dei requisiti prescritti per l'ammissione alla selezione comporta comunque, in qualunque momento, la risoluzione del rapporto di lavoro.

*Titolo II*  
*Procedure selettive.*

*Capo/*  
*Procedura e principi.*

*Art. 6*  
Modalità e fasi delle procedure selettive.

1. Le procedure selettive consistono nell'accertamento, da parte della Commissione Esaminatrice, della professionalità richiesta, in relazione al tipo di professionalità da acquisire ed alla finalità della selezione, potranno consistere nello svolgimento di colloqui e/o valutazione di curriculum.
2. Ai sensi del precedente comma 1, la procedura selettiva per comparazione di curricula volta all'accertamento della professionalità richiesta, consiste nella valutazione comparata, sulla base delle esigenze e dei requisiti richiesti nell'awiso di selezione, del curricula dei candidati.
3. La valutazione deve in ogni caso necessariamente riguardare:
  - a. Il possesso dei titoli di studio e di altri titoli richiesti;
  - b. Le pregresse esperienze lavorative maturate dal candidato nel profilo professionale da ricoprire;
  - c. Le competenze tecnico professionali e capacità psico-attitudinali risultanti dal curriculum professionale ed emerse nel corso della selezione, necessarie per ricoprire la posizione lavorativa offerta in funzione delle esigenze e degli obiettivi dell'Azienda.

*Art. 7*  
Trasparenza amministrativa.

1. La Commissione Esaminatrice, secondo quanto stabilito nel presente Regolamento e nell'Awiso, nella prima riunione, determina:
  - a) i criteri e modalità di valutazione del curriculum, dei titoli, tenendo sempre presente la professionalità da selezionare e a garanzia degli obiettivi stabiliti nel presente regolamento.

2. Criteri e modalità di svolgimento e di valutazione stabiliti ai sensi dei precedenti commi, sono comunicati ai candidati mediante affissione di copia del Verbale della Commissione esaminatrice tramite sito Internet della PAS. Di tale modalità di comunicazione deve essere data espressa indicazione nell'awiso: la Commissione Esaminatrice può comunque stabilire che la comunicazione avvenga anche con lettera individuale ai candidati.
3. I candidati hanno facoltà di esercitare il diritto di accesso agli atti del procedimento ai sensi della vigente normativa.

## *Capo II* *Pubblicità.*

### *Art. 8*

#### Avviso di Selezione e ammissione.

1. Le selezioni sono indette con atto dell'organo amministrativo con il quale viene altresì approvato l'awiso di selezione con allegato lo schema di domanda di partecipazione.
2. L'avviso comunica l'offerta di lavoro e contiene:
  - a) la descrizione del ruolo professionale da ricoprire con la precisazione di ogni riferimento alla categoria e posizione economica come stabilite dal contratto di lavoro applicabile, nonché il numero di posti;
  - b) l'indicazione di eventuali riserve a favore di determinate categorie;
  - c) i requisiti soggettivi generali e particolari richiesti per partecipare alla selezione ed eventuale assunzione;
  - d) il titolo di studio richiesto;
  - e) gli elementi di cui al precedente articolo 6, inerenti alla determinazione della modalità di selezione in base a quanto definito al precedente art.3 "Modalità di accesso", nonché delle modalità valutazione comparata dei curricula;
  - f) le materie oggetto d'esame;
  - g) le norme di riferimento relative ai titoli che danno luogo a precedenza nel caso di selezioni riservate a categorie protette o, a preferenza, a parità di punteggio, nonché i termini e le modalità della loro presentazione;
  - h) le modalità con cui i candidati disabili, in relazione al proprio handicap, sono tenuti a comunicare l'eventuale necessità degli ausili per sostenere le prove che consentano agli stessi di concorrere in effettive condizioni di parità con gli altri, ai sensi dell'art. 16, comma 1 della legge 68/99, nonché l'eventuale necessità di tempi aggiuntivi, ai sensi dell'art. 20 della legge n. 104/92;
  - i) il termine e le modalità di presentazione delle domande di partecipazione con la precisazione che trattasi di termine perentorio;
  - j) l'informativa, ai sensi della vigente normativa in tema di tutela del diritto alla riservatezza, sull'utilizzo e il trattamento dei dati personali dei candidati alla selezione e di quelli risultati idonei, anche per finalità analoghe a quelle dell'avviso;
  - k) ogni altra prescrizione ritenuta utile.

3. Nella selezione pubblica per comparazione di curricula volti all'accertamento della professionalità richiesta, l'awiso deve indicare, oltre a quanto previsto al precedente comma, gli ulteriori sotto indicati elementi:
  - );> la documentazione da allegare alla domanda, a prova di quanto dichiarato nel curriculum;
  - );> le competenze specifiche richieste ai candidati per l'espletamento delle funzioni e delle attività attinenti il profilo professionale;
  - );> i criteri generali per l'esame dei curricula;
  - );> ogni altra prescrizione ritenuta utile.
4. Tutti i candidati che abbiano fatto pervenire, con le modalità indicate nell'Avviso, la domanda di partecipazione alla selezione sono implicitamente ammessi con riserva alla selezione ad eccezione di coloro che abbiano omissso la firma nella domanda o non abbiano rispettato i termini perentori previsti dall'awiso, ai quali la PAS provvederà ad inviare la comunicazione di esclusione.
5. Per quanto concerne l'accertamento del possesso dei requisiti generali di ammissione all'accesso al lavoro e per gli specifici elementi inerenti al profilo professionale da ricoprire, si rinvia a quanto già stabilito al precedente articolo 5.

#### *Art. 9*

Pubblicazione dell'avviso di selezione.

1. L'avvio di una procedura selettiva, deve essere resa pubblica mediante lo specifico avviso di selezione di cui al precedente articolo 8.
2. La pubblicità dell'avviso può essere garantita per almeno 15 giorni consecutivi attraverso una o più delle seguenti modalità:
  - a. Pubblicazione su uno o più organi di stampa a diffusione locale;
  - b. Pubblicazione sul sito web aziendale.

#### *Art. 10*

Revoca, proroga o riapertura dei termini.

1. La PAS, quando la Commissione Esaminatrice non sia stata ancora nominata o, se nominata, non abbia iniziato i propri lavori, o, per motivi di pubblico interesse ha la facoltà di revocare o rettificare la selezione esterna, di prorogarne i termini di scadenza o di riaprirli quando siano già chiusi.
2. Nei casi indicati al precedente comma gli aspiranti che abbiano già presentato domanda di partecipazione devono essere informati.

#### *Art. 11*

Domanda di partecipazione alla selezione :cause d'esclusione.

1. La domanda di partecipazione, redatta in carta libera e secondo lo schema allegato all'awiso, deve indicare la selezione alla quale si intende partecipare e contenere le

seguenti dichiarazioni rilasciate, sotto la propria personale responsabilità, ai sensi della vigente normativa in materia di autocertificazione:

- cognome e nome;
- );> luogo e data di nascita;
- residenza ed indicazione dell'esatto recapito, con il numero di codice di avviamento postale, al quale inviare le comunicazioni relative alla selezione e l'impegno a far conoscere eventuali successive variazioni di indirizzo, riconoscendo che la PAS non assume alcuna responsabilità in caso di irreperibilità del destinatario, nonché eventuale numero telefonico ai fini della immediata reperibilità ed indirizzo e-mail;
- il possesso dei requisiti previsti per l'accesso al lavoro nel precedente articolo 5, e degli ulteriori, particolari, requisiti previsti dallo specifico Avviso di selezione con indicazione anche del titolo di studio;
- );> il Comune di iscrizione nelle liste elettorali ovvero i motivi della non iscrizione o della cancellazione dalle liste medesime;
- le eventuali condanne penali riportate e gli eventuali procedimenti penali in corso;
- );> eventuali titoli di precedenza e di preferenza previsti dalle vigenti disposizioni di legge. I candidati che dichiarino di appartenere alle categorie previste dalla legge 12 marzo 1999, n. 68 devono altresì dichiarare di essere iscritti negli appositi elenchi istituiti presso il competente Servizio per l'Impiego;
- );> curriculum consistente in formazione scolastica e professionale, attività, esperienze lavorative, pubblicazioni ed ogni altro elemento ritenuto utile, nelle selezioni ove sia prevista la relativa valutazione;
- );> specificazione, per i candidati portatori di handicap, degli ausili necessari per sostenere le prove d'esame, in relazione al proprio handicap, nonché l'eventuale necessità di tempi aggiuntivi, ai sensi dell'articolo 20, della legge n. 104/1992;
- );> di avere ricevuto l'informativa di cui all'articolo 13 del D. L.vo 196/2003, inserita all'interno dell'avviso di selezione, sul trattamento e utilizzo dei dati personali.

2. La PAS non assume alcuna responsabilità per il caso di dispersione di comunicazioni dipendenti da inesatte indicazioni del domicilio o del recapito da parte del candidato oppure da mancata o tardiva comunicazione del cambiamento di domicilio o del recapito indicato nella domanda, né per eventuali disguidi postali o telegrafici o comunque imputabili a fatto di terzi, a caso fortuito o forza maggiore.
3. Non è sanabile e comporta comunque l'esclusione dalla selezione l'omissione, nella domanda, della firma del concorrente. In tale caso, così come qualora non risulti rispettato il termine di scadenza per la presentazione delle domande, stabilito dall'Avviso, la PAS procede a comunicare l'esclusione ai singoli candidati, prima di consegnare le domande alla Commissione Esaminatrice.

*Capo III*  
*Commissione Esaminatrice.*

#### *Art. 12*

Composizione della Commissione Esaminatrice.

1. La Commissione Esaminatrice della selezione è nominata dall'Amministratore Unico della PAS con propria disposizione interna e sarà composta da tre esperti di provata competenza nelle materie oggetto del concorso.
2. La Commissione adotta preliminarmente i criteri ed i parametri di valutazione ai quali intende attenersi, con specifico riferimento alle caratteristiche richieste.
3. La Commissione può essere integrata in relazione alle necessità, da esperti in lingua straniera e/o informatica.
4. Le funzioni di Segretario della Commissione Esaminatrice sono comunque svolte dal personale interno alla PAS.

#### *Art. 13*

Funzionamento della Commissione Esaminatrice.

1. La PAS provvede a trasmettere al Segretario della Commissione Esaminatrice, le domande pervenute e la determinazione di esclusione dei candidati esclusivamente con riferimento alle fattispecie di omissione della firma o mancato rispetto dei termini di presentazione delle domande, stabiliti dall'awiso, precisando altresì se risultino candidati disabili che abbiano dichiarato la necessità di ausili o di tempi aggiuntivi.
2. La Commissione esaminatrice si insedia alla data fissata dal Presidente della Commissione stessa e comunicata, tramite il Segretario, a tutti i componenti.
3. Prima di iniziare i lavori il Presidente, i componenti e il Segretario della Commissione, presa visione dell'elenco dei partecipanti alla selezione sottoscrivono, dandone atto nel verbale, la dichiarazione che non sussistono situazioni di incompatibilità tra essi e tra essi ed i concorrenti, ai sensi degli artt. 51 e 52 del codice di procedura civile.
4. In caso di dimissioni, morte o incompatibilità sopravvenuta di taluno dei componenti la Commissione, si provvede alla sua sostituzione senza che siano ripetute le operazioni già compiute. I lavori sono ripresi dal punto in cui si era giunti prima della modifica; al commissario/i neo-nominato/i vengono sottoposti per presa visione ed atto, i verbali inerenti alle operazioni espletate e le eventuali votazioni già attribuite. In ogni caso le operazioni di selezione già iniziate non devono essere ripetute. Il commissario uscente è vincolato al segreto per le sedute cui ha partecipato.
5. La Commissione esaminatrice opera sempre con l'intervento di tutti i suoi componenti; le decisioni sono prese a maggioranza assoluta di voti e a scrutinio palese.

6. La Commissione Esaminatrice, verificato che non sussistono condizioni di incompatibilità, procede all'espletamento degli adempimenti previsti dai commi 1 e 3, del precedente articolo 7 nel rispetto delle modalità ivi previste in conformità al principio di trasparenza e procede quindi all'espletamento dei lavori relativi.

#### *Art. 14*

Compenso alla Commissione Esaminatrice.

1. Ai componenti esterni della Commissione Esaminatrice, con gli eventuali limiti od esclusioni stabilite dalle norme vigenti, spetta un compenso da liquidarsi sulla base degli importi stabiliti nell'atto di nomina della stessa;
2. Spetta altresì, se ed in quanto dovuto, il rimborso delle spese di viaggio. L'eventuale rimborso delle spese per il pernottamento compete solamente nel caso in cui la distanza dal luogo di residenza o domicilio del commissario sia superiore a 100 Km.

#### *Capo IV*

*Valutazioni dei titoli e del curriculum*

#### *Art. 15*

Esiti delle Procedure selettive

1. Gli esiti delle Procedure selettive sono tempestivamente resi noti mediante pubblicazione sul sito web dell'Azienda.
2. L'azienda si riserva la facoltà di costituire una graduatoria dei candidati ritenuti idonei, alla quale fare riferimento in caso di mancata copertura della posizione offerta per rinuncia da parte dei candidati già selezionati. In ogni caso la graduatoria ha efficacia per il termine massimo di un triennio.

#### *Capo V*

*Formulazione graduatorie.*

#### *Art. 16*

Efficacia della graduatoria.

1. L'efficacia della graduatoria concorsuale è di anni uno *tenno* restando eventuali modifiche a carattere temporaneo o definitivo della vigente normativa in materia di termini di validità delle graduatorie. L'efficacia decorre dalla data di pubblicazione del provvedimento che l'approva. Da tale data decorre il termine per eventuali impugnative.
2. La graduatoria può essere utilizzata per la copertura dei posti vacanti per i quali è stata indetta la procedura selettiva e per quelli che successivamente ed entro il periodo di validità della graduatoria stessa dovessero rendersi disponibili, ad eccezione di quelli istituiti o trasformati dopo l'indizione della selezione.
3. La graduatoria può altresì essere utilizzata per la costituzione di rapporti di lavoro a tempo determinato, anche part time, relativi alle professionalità selezionate, in

relazione alle esigenze che, nel periodo di validità della medesima, vengano a verificarsi.

4. Fermo restando il disposto del precedente comma 2 e purché sia previsto nel relativo avviso di selezione pubblica, sulla base della programmazione del fabbisogno del personale e nel periodo di validità della graduatoria, la stessa può essere utilizzata anche per la costituzione di rapporti di lavoro part time a tempo indeterminato e determinato, relativi alla professionalità selezionata.
5. Il candidato che non si renda disponibile all'assunzione a tempo determinato, anche part time, come previsto al precedente comma 3, conserva la posizione in graduatoria per eventuali ulteriori assunzioni a tempo indeterminato pieno o part time. Resta fermo il diritto del candidato che precede in graduatoria, già assunto a tempo parziale, alla costituzione di rapporto di lavoro a tempo pieno nel caso di successive assunzioni per le quali si attinga alla medesima graduatoria di merito ancora in corso di validità.

Art 17 Procedura selettiva semplificata per fabbisogno di personale a tempo determinato in casi di particolare necessità e urgenza.

a) Alle sole assunzioni a tempo determinato le cui esigenze sorgano nei casi definiti alla seguente lettera b), si applicano le norme relative alla procedura semplificata (nei tempi e nelle forme) di cui al presente articolo sempre nel rispetto dei principi di cui all'art. 4.

b) Per assunzioni a tempo determinato rientranti nell'ambito di applicazione del presente articolo s'intendono quelle finalizzate:

- Alla sostituzione temporanea del personale assente per maternità, malattia, infortunio, ferie, aspettativa, o altre forme di astensione temporanea dal lavoro e/o di assenza dal lavoro, con esclusione dei casi vietati di cui all'articolo 20 del D.lgs.81/2015; nonché nei casi di distacco e/o di destinazione temporanea ad altro incarico
- all'incremento del personale per fronteggiare picchi di attività, anche di carattere stagionale e/o di calo temporaneo della forza lavoro ordinaria;
- all'incremento di personale in casi di particolare necessità ed urgenza (ad es. richieste di servizi straordinari)
- Allo svolgimento di particolari funzioni o attività d'interesse della società limitate nel tempo.

c) Nei casi di cui alle lettere a) e b) che precedono l'Amministratore Unico sottopone all'approvazione del Socio Unico la proposta di procedere ad assunzioni a tempo determinato, del numero di risorse ritenute necessarie, mediante la presente procedura semplificata.

In caso di approvazione da parte del Socio Unico, l'Amministratore Unico emana l'atto di determinazione con il quale, tra l'altro, viene nominato il Responsabile Unico del Procedimento e la commissione esaminatrice denominata Commissione di valutazione (d'ora in poi "Commissione"), composta da almeno due membri dotati di comprovata professionalità di volta in volta designati, tra i dipendenti o soggetti esterni.

d) Con l'atto di determinazione viene altresì dato mandato di provvedere all'avvio delle procedure selettive ed alla pubblicazione dell'avviso di selezione ed a quanto a ciò necessario.

Modalità di accesso.

I requisiti che i candidati devono presentare per l'accesso alla procedura selettiva sono i medesimi indicati dall'art. 5.

Avvio iter di reperimento del personale

Pubblicazione dell'avviso di selezione

La presente procedura semplificata di reclutamento ha inizio con la pubblicazione di un avviso di selezione sul sito internet della Società, nella sezione "Bandi di gara", e/o con altri mezzi idonei di diffusione individuati dalla Società medesima. La pubblicità dell'avviso deve essere garantita per un termine non inferiore a 5 (cinque) giorni consecutivi ..

L'avviso di selezione deve indicare il profilo professionale ricercato e le relative mansioni, la tipologia di contratto e di inquadramento proposta nonché i requisiti di ammissione e i titoli richiesti, gli eventuali titoli di preferenza.

Nell'avviso sono indicati i termini e le modalità di presentazione delle domande e le date per gli eventuali colloqui individuali tecnici e/o motivazionali richiesti ai candidati, nonché ogni altra informazione o indicazione utile e/o necessaria per la procedura.

La Società può determinare il numero minimo di domande in presenza delle quali procederà alla selezione. E' in facoltà della Società procedere alla riapertura del termine fissato per la presentazione delle domande qualora, alla data di scadenza delle stesse, sia ritenuto insufficiente il numero di domande presentate o per altre motivate esigenze della Società medesima. E' altresì facoltà della Società prorogare il termine per la presentazione delle domande.

Presentazione e ricevimento delle domande

La domanda di ammissione alla selezione deve essere presentata secondo le modalità e i termini indicati nell'avviso pubblico di selezione.

La domanda di partecipazione a selezioni avviate con avviso pubblico dovrà contenere quanto previsto al precedente articolo 11.

Esame delle domande e svolgimento iter di selezione

All'esame delle domande provvede la Commissione ai sensi dell'art. 6, che stabilirà, antecedentemente alle procedure di selezione, i criteri di scelta. I giudizi della Commissione devono essere motivati e risultare da apposito verbale.

La Commissione di valutazione opera con la presenza di tutti i suoi membri e può avvalersi di un segretario, da nominarsi tra i dipendenti della Società.

E' ammessa la possibilità, nel caso di ricevimento di domande in numero elevato, di svolgere una preselezione.

Esiti della selezione

Gli esiti della selezione sono resi noti mediante pubblicazione sul sito internet della Società nella sezione "Società Trasparente", sotto sezione "Personale". Si applicano le previsioni di cui all'art. 15.

Assunzione

All'Amministratore Unico viene fornita informativa degli esiti della procedura di selezione svolta dalla Commissione.

Ove, ad esito del completamento dell'iter di selezione, PAS ritenga di procedere all'assunzione di uno o più dei candidati individuati in base alle graduatorie, l'assunzione

avviene con contratto individuale di lavoro subordinato a tempo determinato pieno o parziale secondo le forme contrattuali di impiego previste dall'ordinamento e nel rispetto del Contratto Collettivo Nazionale applicato

Il contratto a tempo determinato potrà essere prorogato secondo i termini di legge.

I requisiti per la partecipazione alla selezione, di cui al precedente articolo 5, costituiscono anche requisiti per l'assunzione. Il mancato possesso dei requisiti prescritti nell'avviso di selezione, al momento della costituzione del rapporto individuale di lavoro, costituisce motivo giustificato per la mancata sottoscrizione del contratto da parte della Società. Trovano altresì applicazione le norme di legge in materia di inconfiribilità e incompatibilità, sia al momento della costituzione del rapporto di lavoro che nel corso del suo svolgimento.

L'assunzione del personale selezionato può essere effettuato anche mediante l'apposizione del patto di prova qualora ciò sia previsto nell'avviso di selezione.

#### *Art. 18*

##### Norme transitorie e finali

1. Il presente regolamento entra in vigore con la pubblicazione dello stesso sul sito web dell'Azienda.