



BERGAMO INFRASTRUTTURE S.p.A.

REGOLAMENTO INTERNO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE IN ATTUAZIONE DELL'ART. 19 D. LGS. 175/2016 E DEI PRINCIPI DI CUI ALL'ART. 35, COMMA 3, D. LGS. 165/2001

BERGAMO INFRASTRUTTURE S.P.A.

Sede Legale PIAZZALE GOISIS N.6 BERGAMO BG

Iscritta al Registro Imprese di BERGAMO - C.F. e n. iscrizione 03000160162

Iscritta al R.E.A. di BERGAMO al n. 340887 - P.IVA n. 03000160162

CAPO I (DISPOSIZIONI GENERALI)

Art. 1 - Ambito di applicazione e normativa di riferimento

1.1 Il presente regolamento, che abroga e sostituisce ogni precedente atto regolamentare già approvato da Bergamo Infrastrutture S.p.A. (di seguito, la “Società”) ai fini dell’assunzione del personale dipendente, stabilisce i criteri, le procedure e le modalità per il reclutamento del personale con contratto di lavoro subordinato, sia a tempo determinato, sia a tempo indeterminato. Per quanto riguarda i contratti di lavoro a tempo determinato, resta inteso che la Società potrà ricorrere a tali tipologie contrattuali nel rispetto di quanto previsto dalla normativa nazionale e dal CCNL applicabile.

1.2. Il presente regolamento è adottato in conformità ed applicazione delle disposizioni di cui all’articolo 19, 2° comma, D. Lgs. 19.8.2016, n. 175 (Testo Unico in materia di società a partecipazione pubblica), secondo cui: *“Le società a controllo pubblico stabiliscono, con propri provvedimenti, criteri e modalità per il reclutamento del personale nel rispetto dei principi, anche di derivazione europea, di trasparenza, pubblicità e imparzialità e dei principi di cui all’articolo 35, comma 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.”*

Art. 2 - Principi e criteri generali applicabili

2.1 Il presente regolamento si ispira e costituisce, dunque, attuazione dei principi di trasparenza, adeguata pubblicità, imparzialità, economicità, celerità di espletamento, rispetto della pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori e competenza, rinvenibili, oltre che nell’art. 19 D. Lgs. 175/2016, nell’articolo 35, comma 3, del D.lgs. n. 165/2001, tenuto conto delle peculiari caratteristiche strutturali ed organizzative di Bergamo Infrastrutture S.p.A..

2.2 La Società garantisce il rispetto delle disposizioni di legge in materia di rapporti di lavoro e di quelle contenute nel CCNL applicabile.

Art. 3 - Casi particolari

3.1. Sono e rimangono in ogni caso soggetti alle relative specifiche disposizioni di legge:

(a) le assunzioni di personale in base a norme di legge speciale, sia preesistenti sia sopravvenute al presente Regolamento, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo, la legge n. 68/1999 (personale categorie protette), le quali avvengono nel rispetto della vigente normativa sul collocamento obbligatorio, previa verifica della compatibilità della invalidità con le mansioni da svolgere, ovvero qualsiasi altra disposizione speciale che preveda procedure di assunzione diretta di lavoratori o procedure di assunzione comunque agevolata per lavoratori svantaggiati o appartenenti a determinate categorie;

(b) le assunzioni di personale riconducibili all’acquisto, conferimento o trasferimento di rami d’azienda, anche in ragione di processi di aggregazione, scissione o fusione societarie;

(c) le assunzioni di personale in virtù di processi di mobilità esterna o di razionalizzazione del personale, nei casi e nei modi previsti dalle disposizioni di legge speciale applicabili in ragione della natura giuridica della Società;

(d) la somministrazione di lavoro temporaneo;

(e) i contratti di lavoro autonomo o i contratti d'opera professionale che restano disciplinati da altro regolamento della Società e dalle pertinenti disposizioni di legge;

(f) gli inserimenti in azienda con progetti di tirocinio formativo e di orientamento o *stage* che, nei casi e con i limiti previsti dalla vigente normativa, potranno essere attivati, previo colloquio con tutti i candidati che fossero interessati, nel rispetto dei limiti numerici di seguito specificati fatto salvo l'automatico adeguamento ad eventuali disposizioni normative che dovessero modificarli:

- nel caso di numero di risorse umane presenti presso la struttura della Società inferiore compreso tra 6 e 20 unità, sarà consentita la presenza contemporanea di non più di due tirocinanti;
- nel caso di numero di risorse umani presenti presso la struttura della Società superiore a 20 unità, sarà consentita la presenza contemporanea di un numero di tirocinanti non superiore al 10% delle risorse umane presenti, con arrotondamento all'unità superiore.

Al tirocinante / stagista verrà corrisposta l'indennità di partecipazione nella misura stabilita dal consiglio di amministrazione o dal suo componente all'uopo delegato.

3.2. Per tutti gli altri casi, il personale verrà selezionato secondo le modalità descritte nel Capo II del presente Regolamento.

Art. 4 - Programmazione delle attività di selezione del personale

4.1. Periodicamente, con cadenza sia annuale sia pluriennale, nel rispetto degli obiettivi specifici e dei provvedimenti adottati dal Comune di Bergamo ai sensi dell'art. 19, 5° comma, D. Lgs. 175/2016, il Consiglio di amministrazione definisce il fabbisogno di personale (promuovendo l'adeguata copertura degli organici, in funzione della mobilità interna, del *turn over* e delle esigenze di qualificazione delle risorse), al fine di pianificare le assunzioni, avendo riguardo al numero degli addetti da assumere, distinto per area e livello e qualifica professionale previsti, tenuto conto dell'organico complessivo esistente. Ai fini sopra esposti, si procederà ad una ricognizione della situazione di organico esistente, nonché ad una prospettazione delle necessità di nuove risorse umane, con indicazione delle esigenze da soddisfare e dei correlativi costi, dando conto dell'equilibrio economico per la Società.

4.2. La Società ricorre al mercato esterno del lavoro qualora le risorse presenti non risultino sufficienti o adeguate alla gestione d'impresa, favorendo, per quanto possibile, il miglioramento, l'aggiornamento e la qualificazione professionale del personale già occupato.

Art. 5 - Principi generali in materia di reclutamento del personale

5.1. 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 imparzialità e competenza dei soggetti esaminatori, il rispetto delle pari opportunità tra uomini e donne ai sensi del decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198, recante «*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246*» e della disciplina prevista in materia di utilizzo e trattamento dei dati personali ai sensi del decreto legislativo 30 giugno 2003 n. 196, rubricato sotto «*Codice in materia di protezione dei dati personali*».

5.2. Nel reclutamento del proprio personale, la Società garantisce il rispetto dei seguenti principi:

- (a) adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento della stessa che garantiscano l'imparzialità ed assicurino economicità e celerità di espletamento della procedura, con facoltà di ricorrere, ove ritenuto opportuno, all'ausilio di sistemi automatizzati, diretti anche a realizzare forme di preselezione;
- (c) adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;
- (d) rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori;
- (e) formazione della commissione di valutazione con personale interno e/o esperti esterni di provata competenza nelle materie e nei sistemi che costituiscono oggetto della selezione del personale;
- (f) individuazione delle tipologie contrattuali più idonee al miglior impiego delle risorse umane, in relazione ai profili richiesti nel rispetto della normativa vigente in materia di lavoro;
- (g) recepimento degli obiettivi specifici indicati nei provvedimenti assunti dal Comune di Bergamo ai sensi dell'art. 19, 5° comma, D. Lgs. 175/2016, in relazione al contenimento degli oneri contrattuali e delle assunzioni del personale, nonché degli eventuali divieti o limitazioni alle assunzioni. Ove possibile, la Società, nel caso di contenimento degli oneri contrattuali, recepisce detti provvedimenti in sede di contrattazione di secondo livello, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 19, 6° comma, D. Lgs. 175/2016.

5.3. La selezione, la valutazione ed il reclutamento del personale si sviluppano in coerenza con la pianificazione delle risorse, perseguendo la corrispondenza dei profili dei candidati rispetto a quelli attesi ed alle esigenze aziendali. Le modalità di selezione e valutazione del personale prevedono l'utilizzo di metodologie e strumenti di comprovata efficacia, imparzialità e trasparenza.

CAPO II (PROCEDURE DI SELEZIONE DEL PERSONALE)

Art. 6 - Modalità di reclutamento

6.1 Il reclutamento del personale viene attuato nel rispetto dei principi di trasparenza, imparzialità e di adeguata pubblicità della selezione, in conformità alle previsioni di legge, dei regolamenti della Società e del contratto di categoria, anche con l'ausilio di sistemi automatizzati, con le seguenti modalità di selezione, la cui scelta è devoluta al consiglio di amministrazione e/o al suo componente all'uopo delegato in funzione del perseguimento dei principi di economicità, efficacia, efficienza, celerità, adeguatezza e proporzionalità:

A. Per le assunzioni a tempo indeterminato e a tempo determinato superiore a sei mesi, sia a tempo pieno che parziale, si procede mediante la pubblicazione dell'avviso di selezione, eventuali test di preselezione dei candidati, anche mediante sistemi automatizzati, la comparazione dei *curricula*, le eventuali prove scritte e/o orali previste dall'avviso (compresi eventuali prove di gruppo mediante quiz o test a risposta multipla), uno o più colloqui previsti dall'avviso o ritenuti opportuni dalla Commissione di valutazione o dal soggetto incaricato dalla selezione e/o una o più eventuale/i prove pratiche previste dall'avviso. Per le assunzioni a tempo determinato, anche superiore a sei mesi, in caso di comprovata ed effettiva necessità ed urgenza in cui non sia possibile provvedere alla selezione dei candidati secondo le modalità sopra descritte, al fine di fare fronte a sopravvenute esigenze tecniche, produttive, organizzative o di sostituzione del personale non programmabili o preventivabili, purché di durata determinata o

determinabile, si potrà procedere alla selezione mediante valutazione comparativa dei *curricula* già in possesso della Società, corrispondenti al profilo delle mansioni richieste, valutando anche eventuali rapporti di lavoro o collaborazione precedentemente intercorsi. Per tali finalità, la Società provvederà a conservare, per un periodo minimo di 12 mesi e nel rispetto delle disposizioni di cui al D. Lgs. 196/2003, i *curricula* o le domande di assunzione o collaborazione pervenute, sia in relazione all'espletamento di precedenti procedure selettive sia al di fuori di esse.

B. Per le assunzioni a tempo determinato, sia a tempo pieno che parziale, di durata inferiore a sei mesi, si potrà procedere, oltre che a mezzo di pubblicazione dell'avviso di selezione secondo le modalità e con i contenuti sopra descritti, anche solo mediante valutazione comparativa dei *curricula* già in possesso della Società, corrispondenti al profilo delle mansioni richieste e colloquio, valutando anche il positivo esito di eventuali rapporti di lavoro o collaborazione precedentemente intercorsi. Per tali finalità, la Società provvederà a conservare, per un periodo minimo di 12 mesi e nel rispetto delle disposizioni di cui al D. Lgs. 196/2003, i *curricula* o le domande di assunzione o collaborazione pervenute, sia in relazione all'espletamento di precedenti procedure selettive sia al di fuori di esse. È facoltà degli interessati ad assunzioni temporanee manifestare la propria disponibilità, a tal fine trasmettendo alla Società il proprio *curriculum*, affinché sia conservato per le finalità sopra considerate.

6.2 Nei casi sopra previsti e fermo restando l'eventuale espletamento di test di preselezione, anche con l'ausilio di sistemi automatizzati, la valutazione dei candidati viene effettuata sulla base di:

- a) esame e valutazione comparativa dei *curricula*, a seguito dei quali viene redatta una graduatoria che viene utilizzata per la convocazione di un numero limitato di candidati da ammettere alle successive fasi della selezione; il numero congruo dei candidati da inserire nella predetta graduatoria, ove non sia stato predeterminato nell'avviso di selezione, è stabilito dal soggetto incaricato della selezione o dalla Commissione di valutazione ove costituita, in ragione del numero delle posizioni da ricoprire ed in considerazione del numero e della qualità delle candidature pervenute e da valutare;
- b) colloquio individuale finalizzato alla verifica delle attitudini, conoscenze, motivazioni, competenze e professionalità nel rispetto di modalità tali da assoggettare i concorrenti ad una valutazione oggettivamente uniforme ed equilibrata. Il colloquio individuale potrà essere sia valutativo (di tipo conoscitivo, motivazionale e comportamentale), sia volto a saggiare le competenze tecnico-funzionali in relazione alle mansioni da espletare;
- c) ove previsto nell'avviso di selezione, è consentito sottoporre i candidati a test psico-attitudinali, a test tecnici, e/o a prove d'esame scritte (anche mediante prove di gruppo consistenti nella somministrazione di quiz, test o domanda a risposta multipla) e/o orali, nonché ad eventuali prove pratiche.

Rimane, comunque, salva la possibilità che l'avviso preveda che la selezione avvenga mediante esame (scritto e/o orale e/o prove pratiche), anche senza preventiva comparazione dei *curricula* dei candidati, ferma restando la possibilità di esperire previamente test di preselezione, anche mediante sistemi automatizzati.

6.3 Fermo restando il rispetto degli obblighi di pubblicizzazione dell'avviso di selezione, secondo le modalità previste dal presente Regolamento, previa motivata deliberazione del consiglio di amministrazione, la Società potrà affidare, in tutto o in parte, la selezione dei candidati a società esterna specializzata nella ricerca e selezione del personale, che dovrà garantire l'applicazione dei principi di reclutamento previsti dal presente Regolamento. Detta

società esterna potrà anche limitarsi a mettere a disposizione della Società propri database e/o specifici strumenti informatici. Nel caso di affidamento a società esterna, quest'ultima dovrà raccogliere e valutare le candidature ed i *curricula*, secondo criteri di imparzialità e trasparenza, attenendosi, per tutto quanto compatibile, alle disposizioni previste nel presente Regolamento. Gli esiti dell'istruttoria esperita dalla società esterna, recanti l'individuazione del candidato o della rosa dei candidati ritenuti idonei verranno rimessi alla Società, affinché proceda a uno più colloqui individuali con le finalità di cui al precedente punto ed alla definitiva selezione del candidato. La società esterna specializzata nella selezione del personale dovrà essere individuata nel rispetto delle procedure per l'affidamento degli appalti pubblici di servizi ad una Agenzia di ricerca e selezione del personale autorizzata allo svolgimento di detta attività ai sensi del D.M. 23.12.2003 ed iscritta nella sezione IV dell'apposito Albo istituito presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Anche in tali casi, l'esito della selezione è reso disponibile per l'eventuale esercizio del diritto d'accesso agli atti da parte dei candidati che hanno partecipato alla selezione.

Art. 7 – Requisiti dei candidati

7.1 Potranno accedere alla selezione solo i soggetti in possesso dei seguenti requisiti:

- (a) cittadinanza italiana oppure cittadinanza di stato membro dell'Unione Europea o, se previsto dall'avviso di selezione, di uno stato extra U.E. in possesso di permesso di soggiorno idoneo in relazione alla durata ed alla natura del rapporto da instaurare;
- (b) età non inferiore ai 18 anni, salvo diversa indicazione prevista per il profilo professionale ricercato;
- (c) inesistenza di condanne penali o di pene accessorie che comportino l'interdizione anche temporanea;
- (d) idoneità fisica all'impiego, in relazione al posto da ricoprire ed alle mansioni da svolgere, accertabile mediante visita medica da effettuarsi prima dell'assunzione;
- (e) titolo di studio e/o eventuali altri requisiti richiesti per l'accesso a ciascun profilo professionale;
- (f) altri titoli e/o requisiti espressamente specificati al momento dell'indizione della procedura di selezione o, comunque, previsti dalle vigenti disposizioni di legge.

7.2 I requisiti previsti dall'avviso di selezione devono essere posseduti dai candidati alla data di scadenza del termine per la presentazione della domanda di ammissione alla procedura di selezione. Il candidato selezionato per l'assunzione sarà tenuto a documentare, entro il termine che verrà all'uopo assegnato, il possesso dei requisiti dichiarati nella propria domanda, ferme restando eventuali verifiche di legge da parte della Società.

Articolo 8 - Contenuti dell'avviso di selezione e forme di divulgazione

8.1. L'avviso di selezione dovrà contenere:

- (a) l'indicazione del profilo professionale ricercato;
- (b) l'indicazione del numero delle posizioni da ricoprire;
- (c) i requisiti di ammissione e gli eventuali titoli di preferenza;
- (d) la tipologia di rapporto di lavoro (tempo indeterminato o determinato, tempo pieno o tempo

parziale), l'inquadramento contrattuale, la sede del lavoro ed il trattamento economico offerti nel rispetto del CCNL applicabile;

- (e) il termine e le modalità di presentazione della domanda di ammissione alla procedura selettiva;
- (f) i documenti da presentare unitamente alla domanda di ammissione e quelli da presentare successivamente;
- (g) le modalità di svolgimento della selezione e l'eventuale previsione di prove preselettive, ovvero di prove scritte e/o orali e/o pratiche.

8.2 L'avviso di selezione è divulgato mediante pubblicazione integrale sul sito internet della Società ed affissione di una copia presso la sede legale della Società per un periodo di regola non inferiore a quindici giorni. Il periodo di pubblicazione può essere ridotto per particolari ragioni di necessità ed urgenza di cui verrà dato atto nell'avviso.

8.3 La divulgazione potrà avvenire anche mediante pubblicazione su quotidiani a diffusione locale, regionale o nazionale oppure su siti internet di *web recruiting* e con ogni altra modalità stabilita dall'organo amministrativo della Società.

8.4 È facoltà della Società procedere, in qualsiasi momento della procedura, alla modifica del numero delle posizioni disponibili. Qualora il numero delle posizioni venga aumentato, non sarà necessario darne notizia ai candidati.

8.5 È facoltà della Società procedere, in qualsiasi momento, alla sospensione e/o alla revoca del procedimento di selezione, dandone comunicazione ai candidati che abbiano presentato domanda e dandone adeguata pubblicità con le stesse modalità osservate per la pubblicazione dell'avviso di selezione.

Art. 9 – Domanda e documenti per l'ammissione

9.1 Per l'ammissione alla selezione, i candidati dovranno presentare la domanda, il *curriculum vitae* e tutti i documenti indicati nell'avviso di selezione, secondo le modalità da esso stabilite, fermo restando che il regolare e tempestivo recapito delle domande rimane ad esclusivo rischio del mittente e la Società non assume alcuna responsabilità per lo smarrimento o il tardivo recapito delle comunicazioni, per eventuali disguidi postali o di trasmissione, comunque imputabili a terzi, a caso fortuito o forza maggiore.

9.2 Ai fini della verifica della tempestività della domanda, farà fede unicamente la data di effettiva ricezione del plico contenente la domanda e non la data di spedizione.

9.3 Indipendentemente dai documenti presentati, la Società si riserva la facoltà di accertare il possesso di tutti i requisiti richiesti, anche mediante verifiche a campione ai sensi del D.P.R. 445/2000.

9.4. Possono essere suscettibili di regolarizzazione mere imperfezioni formali della domanda ovvero omissioni della stessa che non comportino la modifica del contenuto sostanziale della dichiarazione. Non sono invece suscettibili di regolarizzazione e comportano quindi l'esclusione dalla procedura di selezione:

- (a) l'omessa sottoscrizione della domanda;
- (b) la mancata produzione o la presentazione oltre il termine di scadenza dei documenti richiesti a pena di esclusione dall'avviso di selezione.

9.5 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 e fermo restando il rispetto della parità di trattamento tra i candidati. L'eventuale richiesta di regolarizzazione dovrà essere comunicata agli interessati, a cura della Società, con le modalità ritenute opportune ed i destinatari dovranno ottemperarvi, pena l'esclusione, entro il termine e con le modalità previste dalla comunicazione stessa.

9.6 La mancata ammissione alla procedura di selezione, l'esclusione dalle eventuali prove previste dall'avviso e/o dai colloqui verranno comunicate secondo le modalità indicate nell'avviso di selezione.

9.7. L'ammissione dei candidati alle eventuali prove previste dall'avviso e/o ai colloqui verranno comunicate in forma scritta e con le modalità previste dall'avviso di selezione. Detta comunicazione potrà contenere anche l'indicazione della data delle eventuali prove già calendarizzate ovvero la convocazione per l'espletamento dei colloqui.

9.8. È facoltà della Società disporre la proroga, prima della scadenza del termine fissato nell'avviso per la presentazione delle domande, ovvero alla fissazione di un nuovo termine, allorché venga ritenuto insufficiente il numero delle domande presentate ovvero per altre motivate esigenze di interesse aziendale. Tali provvedimenti di proroga e/o fissazione nuovo termine, adottati dal Presidente del Consiglio di Amministrazione ovvero da un suo delegato, sono pubblicati con le stesse modalità adottate per l'avviso e comunicati a tutti i concorrenti che abbiano presentato domanda di partecipazione entro il termine originariamente previsto. Per i nuovi candidati tutti i requisiti richiesti devono essere posseduti prima della scadenza dei nuovi termini fissati dal provvedimento di riapertura. Restano valide le domande presentate in precedenza.

Articolo 10 – Selezione dei candidati e Commissione di valutazione

10.1 La procedura di selezione dei candidati è espletata, di regola, da una Commissione di valutazione, composta da 3 membri, individuati tra il personale interno avente significativo inquadramento nell'organigramma aziendale e/o esperti esterni, nominati dal Consiglio di amministrazione o dal consigliere all'uopo delegato dopo la scadenza del termine per la presentazione delle domande di ammissione. I componenti esterni dovranno essere esperti di provata competenza in relazione al profilo professionale ed alle mansioni che costituiscono oggetto del reclutamento. Nell'espletamento dei lavori, la Commissione di valutazione potrà essere assistita da un segretario verbalizzante, anche non dipendente della Società e all'uopo nominato. In mancanza di segretario verbalizzante, le funzioni di verbalizzazione saranno svolte da uno dei componenti della Commissione di valutazione.

10.2 Non possono essere componenti della Commissione di valutazione gli amministratori e i sindaci della Società, ovvero i componenti del Consiglio o della Giunta del Comune di Bergamo (socio unico che esercita il controllo sulla società), ovvero i rappresentanti sindacali e/o esponenti di organizzazioni sindacali o di associazioni professionali.

10.3 Ciascun membro della Commissione di valutazione, presa preliminare visione dell'elenco dei candidati, dovrà dichiarare di non avere rapporti di parentela, affinità o comunque di non trovarsi in una situazione di conflitto di interessi con nessuno di essi. Qualora dovesse ricorrere uno di tali casi, si procederà alla nomina di un nuovo membro in sostituzione di quello che versa in una di tali situazioni.

10.4 Nel caso di assunzioni a tempo determinato, la valutazione potrà avvenire anche in forma monocratica purché sia affidata a personale interno avente almeno la qualifica di quadro.

Art. 11 – Espletamento della procedura di selezione

11.1 La Commissione di valutazione procede all'espletamento della selezione, articolando la propria attività come segue:

- definizione dei criteri di valutazione e dei relativi punteggi per ogni singola fase della selezione, nel rispetto delle indicazioni contenute nell'avviso di selezione;
- valutazione dell'ammissibilità delle domande di partecipazione, mediante riscontro della tempestività della presentazione delle domande e verifica della inesistenza di situazioni di incompatibilità e/o conflitto di interesse in capo ai componenti della Commissione;
- esame delle domande di partecipazione, mediante la preliminare verifica della regolarità e della completezza della documentazione presentata e del possesso dei requisiti prescritti dall'avviso di selezione, con successivo esame e valutazione comparativa dei *curricula vitae* in funzione della congruenza degli stessi con il profilo professionale oggetto della selezione, con attribuzione dei correlativi punteggi nel rispetto dei criteri di valutazione preventivamente stabiliti;
- nel caso in cui l'avviso di selezione preveda l'espletamento di test di preselezione e/o la somministrazione di test psico-attitudinali o di test tecnici, la Commissione di valutazione procederà, preliminarmente all'esame e valutazione comparativa dei *curricula vitae* dei candidati, all'espletamento di tali test ovvero prenderà atto degli esiti dei test esperiti con l'ausilio di società esterne, stilando l'elenco dei candidati ammessi al prosieguo della procedura;
- ultimata la valutazione comparativa dei *curricula vitae* pervenuti, la Commissione di valutazione stilerà una graduatoria che verrà utilizzata per la convocazione di un numero limitato di candidati ammessi alle successive fasi della selezione nel rispetto di quanto previsto dall'avviso di selezione ovvero ritenuto congruo, in ragione del numero delle posizioni da ricoprire ed in considerazione del numero e della qualità delle candidature pervenute.

11.2 La rosa dei candidati inclusi nella graduatoria redatta in seguito all'esame comparativo dei *curricula vitae* verrà valutata mediante l'effettuazione di colloqui individuali. La Commissione di valutazione formulerà un giudizio in ordine alla rispondenza delle attitudini, conoscenze, motivazioni, competenze e professionalità possedute da ciascun candidato rispetto ai requisiti propri della posizione ricercata e delle mansioni da svolgere. Le modalità del colloquio devono essere tali da assicurare un livello oggettivamente uniforme ed equilibrato di conoscenze per tutti i candidati. Il candidato che non si presenti al colloquio nel giorno all'uopo fissato, è considerato rinunciatario e viene escluso dalla procedura di selezione, fatta salva la giustificazione dell'assenza accettata dalla Commissione di valutazione e presentata prima della data di espletamento del colloquio.

11.3 Nei casi in cui l'avviso di selezione preveda anche l'espletamento di prove scritte (anche sotto forma di quiz, test o domande a risposta multipla) e/o orali ovvero l'espletamento di prove pratiche, la Commissione di valutazione ne individuerà il contenuto in coerenza con le mansioni che costituiscono oggetto della procedura selettiva e procederà a valutarne gli esiti, attribuendo i relativi punteggi, secondo criteri da individuarsi prima dell'espletamento della prova. Il candidato che non si presenti alla prova nel giorno all'uopo fissato, è considerato rinunciatario e viene escluso dalla procedura di selezione, fatta salva la giustificazione dell'assenza accettata dalla Commissione di

valutazione e presentata prima della data di espletamento della prova.

11.4 Di tutte le operazioni svolte dalla Commissione di valutazione viene redatto sintetico verbale a cura del segretario verbalizzante. Qualora la valutazione dei *curricula*, del colloquio e delle eventuali prove scritte e/o orali e/o pratiche non ottenga voto unanime da parte dei commissari, ognuno di essi esprime il proprio voto individualmente e viene assegnato al candidato il punteggio risultante dalla media aritmetica dei voti assegnati dai commissari, rispettivamente, in sede di valutazione dei *curricula*, di valutazione del colloquio e delle eventuali ulteriori prove espletate.

11.5 Al termine dei colloqui individuali, la Commissione di valutazione registra tutti i punteggi e giudizi ottenuti, elaborando la graduatoria finale dei candidati ritenuti idonei, che viene sottoposta, unitamente a tutti i verbali delle operazioni compiute, ai competenti organi societari per i successivi provvedimenti di competenza in ordine all'assunzione del vincitore.

11.6 L'esito della procedura di selezione viene pubblicato sul sito internet della Società.

11.7. La Società si riserva la facoltà di costituire una 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.

11.8. In caso di mancata copertura della posizione offerta per rinuncia o forza maggiore del concorrente vincitore della selezione, la Società può procedere a chiamare altro idoneo candidato seguendo l'ordine della graduatoria risultante dalla procedura selettiva. Qualora, successivamente all'indizione della selezione e per il periodo massimo di 12 mesi dalla pubblicazione dell'avviso di selezione (o per il maggior periodo specificamente indicato nell'avviso di selezione), si verificasse la necessità della copertura di ulteriori posti per il medesimo profilo professionale e trattamento economico, la Società si riserva la facoltà di procedere alle nuove assunzioni sulla scorta dei risultati della selezione già esperita, senza che sia necessario dare corso ad una nuova procedura selettiva.

Articolo 12 - Assunzione

12.1. Le assunzioni del personale sono effettuate sulla base delle risultanze finali ed in conformità a quanto previsto nell'avviso di selezione, previo positivo riscontro dei requisiti di ammissione dichiarati dai candidati.

12.2 La Società rende noto al candidato vincitore della selezione il conferimento dell'impiego mediante comunicazione personale.

12.3 L'assunzione in servizio avviene con contratto individuale di lavoro subordinato per la durata, l'inquadramento, il profilo e il livello economico indicati nell'avviso di selezione.

12.4 La Società si riserva di sottoporre il vincitore a preventiva visita medica di controllo, nel rispetto della normativa vigente, per la verifica del possesso dei requisiti di idoneità fisica necessari per lo svolgimento delle prestazioni lavorative.

12.5 La Società si riserva la facoltà di controllare la veridicità dei requisiti e di ogni altro dato dichiarato dai candidati ai fini della partecipazione alla procedura di selezione. Qualora dai controlli svolti emergesse la non veridicità del contenuto delle dichiarazioni, ferme restando le sanzioni penali previste dall'art. 76 D.P.R. 445/2000, il dichiarante verrà dichiarato decaduto dal beneficio conseguito in ragione delle dichiarazioni non veritiere e la Società non darà luogo alla stipulazione del contratto.

CAPO III (DISPOSIZIONI FINALI)

Articolo 13 - Rinvii

13.1. Per tutto quanto non previsto dal presente regolamento si fa riferimento alla normativa vigente ed applicabile in considerazione della natura della Società, nonché al CCNL applicabile.

Articolo 14 - Entrata in vigore ed efficacia

14.1. Il presente Regolamento entra in vigore dopo l'avvenuta approvazione da parte del Consiglio di amministrazione e dovrà essere pubblicato sul sito internet istituzionale della Società (www.bergamoinfrastrutture.it) in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 19, 3° comma, D. Lgs. 175/2016.

14.2. Eventuali modifiche ed integrazioni al presente regolamento dovranno essere approvate dal Consiglio di amministrazione e verranno pubblicate dalla Società sul sito istituzionale di cui al precedente punto 14.1.