

**REGOLAMENTO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE  
DI INTERNAZIONALE MARM E MACCHINE CARRARAFIERE SPA  
A TEMPO INDETERMINATO E A TEMPO DETERMINATO**

**Art. 1 - Finalità del presente Regolamento ed ambito di applicazione**

1. Il presente regolamento disciplina le procedure di selezione e reclutamento per l'assunzione del personale con contratto di lavoro subordinato alle dipendenze di Internazionale Marmi e Macchine – CarraraFiere S.p.A. (successivamente la società) e i criteri che vengono utilizzati nel reclutamento del personale per assicurare il rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità, imparzialità e dei principi di cui all'art. 35, comma 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, così come previsto dall'art. 19 del D.lgs. 18.08.2016 n. 175 (Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica).

2. In particolare:

► il principio di trasparenza sottende alla possibilità, per chi intende candidarsi all'assunzione, di conoscere le modalità di partecipazione e l'iter di selezione;

► il principio di pubblicità si estrinseca nella possibilità di conoscere quali posizioni siano vacanti all'interno di Internazionale Marmi e Macchine – CarraraFiere S.p.A. e negli strumenti utilizzati dall'azienda per divulgarle e renderle conoscibili;

► il principio di imparzialità è basato sulle regole della valutazione professionale e sull'effettiva corrispondenza dei profili e dei requisiti dei candidati rispetto a quelli attesi dal ruolo, nel pieno rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati e nel totale abito di ogni forma di discriminazione per sesso, nazionalità, razza, credo religioso, appartenenza politica o sindacale, orientamento sessuale, disabilità ed ogni altro possibile indice che integri una discriminatorietà;

► i principi di cui all'art. 35, comma 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001 rafforzano, infine, ulteriormente l'applicazione dei principi sopra elencati, richiedendo un'adeguata pubblicità della selezione e delle modalità di svolgimento della selezione che garantiscano l'imparzialità ed assicurino economicità e celerità di espletamento, ricorrendo, ove è opportuno, all'ausilio di sistemi automatizzati, diretti anche a realizzare forme di preselezione; l'adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire; il rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori; il decentramento delle procedure di reclutamento; la composizione delle commissioni esclusivamente con esperti di provata competenza nelle materie di concorso, sia interni che esterni scelti tra funzionari delle amministrazioni, docenti ed estranei alle medesime, che non siano componenti dell'organo di direzione politica della Società, che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali.

**Art. 2 - Procedura di selezione: fasi**

1. Il processo di reclutamento del personale avviene tramite una serie di fasi, che riflettono i principi enunciati all'art. 1 del presente Regolamento, e che sono volte all'accertamento delle professionalità richieste.

2. Il procedimento di selezione del personale è costituito dalle seguenti fasi:

- a) Individuazione del fabbisogno di personale ed approvazione dell'avviso di selezione del personale con delibera del Consiglio di Amministrazione o determina dell' Amministratore Unico;
- b) Pubblicazione dell'avviso di selezione del personale;
- c) Nomina della commissione giudicatrice;
- d) Presentazione delle domande di ammissione alla selezione;
- e) Ammissione dei candidati alle prove di selezione;

- f) Valutazione dei titoli;
- g) Espletamento della prova orale e pratica;
- h) Approvazione della graduatoria e proclamazione del/la candidato/a che ha superato la selezione.

### **Art. 3 - Redazione ed approvazione dell'avviso di selezione del personale per il posto ricercato**

1. Il Consiglio di Amministrazione o Amministratore Unico e/o Direzione Generale individuano il fabbisogno di personale e le motivazioni scritte - qualitative e quantitative - circa la necessità di introdurre nuovo personale in organico o di coprire una posizione già presente nell'organigramma ma resasi vacante.

2. L'ufficio Amministrativo in collaborazione con il Consiglio di Amministrazione o Amministratore Unico e/o Direzione Generale, delineano il profilo della nuova posizione (area di responsabilità, attività connesse all'incarico) ed i requisiti tecnico-professionali, esperienziali, relazionali e culturali indispensabili per lo svolgimento delle attività connesse al ruolo.

3. In questa fase, anche con il supporto del Consulente del lavoro, viene altresì individuata la tipologia contrattuale oggetto dell'avviso di selezione, il livello e l'inquadramento nonché il range retributivo per la posizione oggetto della ricerca. A tal fine, in caso di assunzione tramite un contratto di lavoro subordinato, l'Ufficio Amministrativo utilizza i dati e le indicazioni contenute all'interno del CCNL del Commercio, che stabilisce indicazioni sui livelli e gli inquadramenti di riferimento. Il range retributivo entro cui può attestarsi il compenso economico viene fissato in base all'analisi ponderata dei seguenti elementi:

- a) tabelle retributive dei minimi salariali garantiti, presenti all'interno del CCNL;
- b) retribuzione del personale in forza che occupa posizioni analoghe a quelle oggetto della ricerca;
- c) riferimento ai valori di mercato di riferimento per la posizione.

4. Sulla base delle valutazioni di cui sopra, l'Ufficio amministrativo, con la eventuale collaborazione del Consulente del Lavoro e/o Studio Legale, provvede a redigere l'avviso di selezione di personale, che dovrà contenere le seguenti informazioni:

- il profilo professionale oggetto della selezione, l'inquadramento ed il livello;
- il termine e le modalità di presentazione della domanda;
- il contenuto della domanda (mediante predisposizione di fac-simile) e gli eventuali documenti da allegare;
- le modalità di comunicazione della sede e dei giorni delle prove d'esame, laddove sede e giorni delle prove non siano già indicati nell'avviso di selezione;
- la tipologia delle prove cui verranno sottoposti i candidati e l'oggetto delle medesime;
- le modalità di svolgimento delle prove e dell'attribuzione dei punteggi per le singole prove;
- l'indicazione della votazione minima richiesta per il superamento delle prove;
- i requisiti che il candidato deve possedere al momento della pubblicazione dell'avviso per l'ammissione alla selezione;
- eventuali titoli che danno luogo a preferenza nel caso di pari merito di più candidati in graduatoria;
- eventuali esperienze che danno luogo a preferenza nel caso di pari merito di più candidati in graduatoria;
- L'eventuale a lingua straniera la cui conoscenza è richiesta per il profilo oggetto di selezione;
- il trattamento economico lordo comprensivo di tutti gli emolumenti previsti dalle disposizioni contrattuali vigenti alla data di approvazione del bando o riferimento al CCNL;
- il riferimento alla L. 10.4.91 n. 125, che garantisce pari opportunità fra donne e uomini per l'accesso al lavoro;
- l'informativa ai sensi del D.lgs. 196/2003 sull'utilizzo e il trattamento di dati personale e la richiesta di autorizzazione al trattamento dei dati personali;
- la previsione di speciali modalità di svolgimento delle prove di esame che consentano ai soggetti disabili di concorrere in effettive condizioni di parità con gli altri;
- periodo di eventuale validità della graduatoria.

5. L'avviso di selezione del personale dovrà essere quindi approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione o determina dell'Amministratore Unico.

#### **Art. 4 - Pubblicazione dell'avviso**

1. L'avviso di ricerca e selezione del personale è pubblicizzato:

- mediante la pubblicazione sul sito internet della Società;
- mediante la pubblicazione di un estratto su uno o più quotidiani.

2. L'avviso di selezione del personale viene inviato, altresì, all'Ufficio per l'impiego.

#### **Art. 5 - Proroga, riapertura e revoca dell'avviso**

1. E' facoltà della Società prorogare, prima della scadenza, il termine per la presentazione delle domande di partecipazione. Di tale provvedimento viene data pubblicità secondo le modalità di cui all'art. 4.

2. E' facoltà della Società procedere alla riapertura del termine fissato nel bando per la presentazione delle domande allorché, alla data di scadenza, venga ritenuto insufficiente il numero delle domande presentate ovvero per altre motivate esigenze. La pubblicazione dell'avviso di riapertura avviene con le modalità di cui all'art. 4.

3. E' facoltà della Società procedere con provvedimento motivato alla revoca dell'avviso in qualsiasi momento della procedura. Il provvedimento deve essere comunicato a tutti i candidati che vi hanno interesse.

#### **Art. 6 – Requisiti per l'accesso al posto**

1. E' necessario il possesso dei seguenti requisiti: a) cittadinanza italiana o di altro Stato appartenente all'Unione Europea, fatte salve le eccezioni di cui al D.P.C.M. 7.2.94, n. 174; b) età non inferiore ai 18 anni; c) idoneità fisica all'impiego; d) non essere stati esclusi dall'elettorato politico attivo; e) inesistenza di condanne penali o di stato di interdizione o di provvedimenti di prevenzione o di altre misure restrittive della libertà; f) conoscenza dell'uso degli strumenti e delle applicazioni informatiche più diffuse ove richiesto dall'avviso di selezione; g) conoscenza della lingua straniera se prevista nell'avviso di selezione; h) essere in possesso dei requisiti specifici per il profilo oggetto dell'avviso di selezione (titoli di studio e/o eventuali altri requisiti per l'accesso al profilo professionale ricercato).

#### **Art. 7 – Domanda di partecipazione**

1. Le domande di ammissione al concorso, redatte in carta semplice, devono essere indirizzate e presentate o a mezzo pec o a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, agli indirizzi indicati nell'avviso di selezione entro il termine fissato nel bando stesso. Il termine per la presentazione delle domande è perentorio.

2. La domanda deve essere redatta secondo il fac-simile allegato all'avviso di selezione. La data di spedizione della domanda è stabilita e comprovata dal timbro a data dell'Ufficio postale.

3. La Società non assume alcuna responsabilità per la dispersione di comunicazioni dipendenti da inesatta indicazione del recapito da parte dell'aspirante o da mancata oppure tardiva comunicazione del cambiamento di indirizzo o di domicilio indicati nella domanda, né per eventuali disguidi postali o comunque imputabili a fatto di terzi, a caso fortuito o forza maggiore, né per la mancata restituzione dell'avviso di ricevimento della raccomandata.

4. La domanda, a pena di nullità, deve essere sottoscritta dal/la candidato/a.

#### **Art. 8 – Commissione giudicatrice**

1. La Commissione giudicatrice è nominata con delibera del Consiglio di Amministrazione o determina dell'Amministratore Unico, successivamente alla scadenza del termine per la presentazione della domanda di ammissione alla procedura di selezione.
2. La Commissione è presieduta, di norma, dal Direttore Generale o, in mancanza, dal Direttore Amministrativo o da altro dipendente di provata competenza. La Commissione è composta, oltre che dal Presidente, da altri due componenti scelti tra esperti esterni o interni alla Società. Almeno un componente la Commissione, salva motivata impossibilità, deve essere di sesso femminile ai sensi dell'art. 29 del D. Lgs. 546/93.
3. La funzione di Segretario è affidata a un dipendente della Società, nominato contestualmente alla Commissione giudicatrice.
4. Gli eventuali esperti esterni sono individuati in persone estranee alla Società, scelte tra dipendenti di altre aziende pubbliche o private, docenti universitari, liberi professionisti iscritti ad albi o associazioni professionali ove esistenti.
5. Alle Commissioni possono essere aggregati membri aggiunti per gli eventuali esami di lingua straniera e per materie speciali, nominati contestualmente alla Commissione giudicatrice.
6. Possono essere nominati anche membri supplenti con il compito di surrogare gli effettivi, in caso di dimissioni o di altro sopravvenuto impedimento, per il proseguimento e fino all'esaurimento delle operazioni concorsuali.

#### **Art. 9 – Incompatibilità**

1. Non possono far parte delle Commissioni giudicatrici: - coloro che ricoprono cariche politiche; - i rappresentanti sindacali o i rappresentanti delle Associazioni professionali; - i parenti o affini fino al IV grado civile o soggetti legati da vincoli di coniugio nonché coloro che nello stesso grado, siano parenti od affini di alcuno dei concorrenti o legati da vincoli di coniugio ad alcuno dei medesimi.
2. La verifica dell'esistenza di eventuali cause di incompatibilità è effettuata all'atto dell'insediamento della Commissione prima dell'inizio dei lavori; i verbali della Commissione devono contenere esplicita attestazione dell'effettuazione della verifica di cui sopra.
3. L'esistenza di una causa di incompatibilità dà luogo a decadenza del commissario interessato; analogamente si procede allorché la causa di incompatibilità non sia originaria ma sopravvenuta.

#### **Art. 10 – Modalità di svolgimento dei lavori della Commissione**

1. La Commissione giudicatrice si insedia alla data fissata. Una volta insediatasi, accerta la regolarità della propria costituzione e che non esistono i casi di incompatibilità di cui all'articolo precedente, esaminando l'elenco dei candidati ammessi ivi compresi quelli eventualmente ammessi con riserva.
2. Stabilisce quindi quanto segue: - il termine della chiusura del procedimento, che non può essere superiore a 3 settimane dall'espletamento della prova orale; tale termine può essere prorogato con giustificazione collegiale della Commissione giudicatrice stessa e con motivata relazione; - la definizione della tipologia delle prove d'esame; - le date delle prove, se non già indicate nell'avviso di selezione.
3. La Commissione procede quindi all'espletamento della prova orale e eventuale prova pratica. Per i candidati risultati idonei, la Commissione procede quindi alla valutazione degli eventuali titoli. Al termine dei propri lavori, la Commissione forma la relativa graduatoria e trasmette tutti gli atti della procedura alla Società per la successiva approvazione degli stessi.
4. La Commissione espleta i propri lavori alla presenza di tutti i suoi componenti.
5. La Commissione delibera a maggioranza di voti e le votazioni avvengono in forma palese e contemporanea. Non è ammessa l'astensione. Il commissario che dissenta dalla maggioranza ha diritto di richiedere la verbalizzazione dei motivi del proprio dissenso.
6. Delle sedute e delle operazioni in esse effettuate viene redatto verbale, a cura del Segretario, che deve essere sottoscritto da tutti i commissari e dal segretario stesso.

#### **Art. 11 – Compensi della commissione**

1. Ai Dirigenti della Società, nominati in qualità di Presidente o Esperto non è dovuto alcun compenso per la partecipazione ai lavori delle Commissioni giudicatrici di concorso.

2. Ai dipendenti della Società che non rivestano qualifiche dirigenziali e che siano stati nominati in qualità di Esperto o Segretario è corrisposto solo il pagamento delle prestazioni effettuate fuori dell'orario di lavoro a titolo di straordinario e senza nessun ulteriore onere economico per la Società.

3. Ai componenti esterni delle Commissioni giudicatrici, a discrezione della Società ed in base all'impegno richiesto, è corrisposto un gettone di presenza per seduta-giornata che può essere commisurato a quello previsto dalla normativa vigente per la partecipazione dei Consiglieri Comunali alle sedute del Consiglio.

#### **Art. 12 – Ammissione dei candidati**

1. L'ammissione al concorso è preceduta dall'istruttoria delle domande, che consiste nella verifica del possesso dei requisiti previsti dal bando come indispensabili per la partecipazione allo stesso.

2. L'ammissione al concorso viene disposta con atto della Società e viene comunicata ai candidati a mezzo pec o lettera raccomandata con ricevuta di ritorno di norma contestualmente all'invito alla prova di esame o secondo le altre modalità previste nell'avviso.

3. Il mancato possesso dei requisiti preclude la possibilità di partecipazione al concorso; in caso di vizi sanabili contenuti nella domanda di partecipazione, viene disposta l'ammissione dei candidati a condizione che gli stessi provvedano a regolarizzare la domanda stessa nei termini perentori che verranno loro comunicati; deve essere data comunicazione ai candidati non ammessi dell'avvenuta esclusione a mezzo pec o lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, con l'indicazione delle motivazioni che hanno portato all'esclusione dalla procedura selettiva.

4. Può essere disposta in ogni momento, con provvedimento motivato, l'esclusione dalla procedura di selezione per difetto dei requisiti prescritti.

#### **Art. 13 – Accertamento delle conoscenze professionali richieste**

1. L'avviso di selezione disciplina tempi e modalità con cui si procederà all'accertamento delle conoscenze professionali richieste.

2. Tale accertamento può essere effettuato nel corso della prova orale e pratica, mediante esame da parte di esperti che integreranno la Commissione giudicatrice.

3. Il punteggio riservato alle prove richieste, che potrà variare in relazione alla rilevanza professionale di tali conoscenze, è indicato nell'avviso di selezione. Il punteggio riportato dai candidati nelle prove costituisce parte integrante della votazione attribuita alle prove scritte o alla prova orale / pratica e concorre quindi alla formazione della graduatoria di merito della procedura.

#### **Art. 14 – Prove d'esame**

1. Le prove di esame si sostanziano in una prova orale ed eventuale prova pratica che consenta di verificare non solo la base teorica di conoscenze del candidato ma anche la sua esperienza professionale, lo spirito di iniziativa e la specifica attitudine ai compiti propri del profilo.

2. La prova orale consiste in un colloquio individuale sulle materie indicate nell'avviso di selezione del personale secondo le modalità descritte nel successivo art. 15.

3. La prova si intende superata con la votazione di 21/30 o con un punteggio equivalente.

4. In funzione del tipo di risorsa di cui necessita la società sarà possibile introdurre una prova scritta le cui modalità di stesura, redazione o elaborazione saranno nell'eventualità indicate nell'avviso di selezione, insieme alla comunicazione del giorno della prova scritta stessa.

5. Ai candidati che conseguono l'ammissione alla prova orale deve essere data comunicazione non meno di sette giorni prima di quello in cui essi debbono sostenerla.

#### **Art. 15 – Prova orale e/o pratica**

1. I candidati sono convocati al colloquio/prova previa estrazione a sorte della lettera alfabetica da cui iniziare.

2. Il colloquio verte sulle materie/temi indicati nell'avviso di selezione e tende a valutare complessivamente la professionalità del candidato. Le modalità del colloquio vengono determinate da parte della Commissione Giudicatrice.

3. I colloqui devono svolgersi in un locale aperto al pubblico, di capienza idonea ad assicurare la massima partecipazione.

4. Al termine di ogni seduta dedicata alla prova orale, la Commissione forma l'elenco dei candidati esaminati, con l'indicazione dei voti da ciascuno riportati, che sarà affisso nella sede di esame.

#### **Art. 16 – Valutazione dei titoli**

1. I titoli dei singoli candidati sono di norma valutati fino a un massimo di 40 punti.

La Commissione disporrà complessivamente di 100 punti comprensivi di prova scritta, orale e/o pratiche.

I punti per la valutazione saranno ripartiti come di seguito:

- titoli di carriera punti 12;
- titoli accademici e di studio punti 12;
- pubblicazioni e titoli scientifici punti 6;
- curriculum formativo e professionale punti 10.

#### **Art. 17 – Formazione della graduatoria e relativa approvazione**

1. La graduatoria di merito dei candidati è formata secondo la votazione complessiva riportata da ciascun candidato, ottenuta sommando, al punteggio riportato nella valutazione dei titoli, il punteggio conseguito nella prova orale e/o pratica, con l'osservanza, a parità di punteggio, delle preferenze previste dall'avviso di selezione.

2. La graduatoria dei candidati viene approvata con atto firmato dal Presidente della Commissione e Presidente della società / Amministratore Unico; essa costituisce l'atto conclusivo della procedura di selezione, e viene pubblicata sul sito internet della Società.

4. Della posizione in graduatoria viene data comunicazione ai candidati interessati con l'indicazione del punteggio ottenuto nelle singole prove d'esame e nella valutazione dei titoli.

5. I candidati vengono avvertiti in sede di prova orale della data di pubblicazione della graduatoria. Entro il termine di 10 giorni da tale data, chi vi ha interesse può inoltrare reclamo scritto al Dirigente Amministrativo per eventuali errori materiali riscontrati. Esaminati i reclami, il Dirigente può rettificare, d'ufficio e senza dare risposta agli interessati, la graduatoria, che verrà successivamente ripubblicata nei modi sopra descritti.

6. La graduatoria concorsuale, una volta approvata, rimane efficace per il periodo di 24 mesi o periodi superiori indicati nell'avviso, per l'eventuale copertura dei posti che dovessero rendersi vacanti e disponibili successivamente alla approvazione della graduatoria medesima, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente alla pubblicazione dell'avviso di selezione.

#### **Art. 18 – Accertamento dei titoli di preferenza e di riserva**

1. Per i candidati utilmente collocati in graduatoria che siano a pari merito con altri candidati viene provveduto d'ufficio alla verifica dei titoli di preferenza, dichiarati e dettagliatamente descritti nella domanda di partecipazione alla selezione.

2. Analogo procedimento viene seguito per la verifica dei titoli che danno luogo alle varie riserve di legge.

3. I disabili che abbiano conseguito l'idoneità possono essere assunti anche se non versino in stato di disoccupazione.

#### **Art. 19 – Accesso agli atti della procedura concorsuale**

1. E' consentito l'accesso a tutti gli atti della procedura di selezione.

2. I verbali della Commissione Giudicatrice, una volta approvati da parte della Società, possono costituire oggetto di richiesta di accesso da parte di coloro che vi hanno interesse per la tutela di posizioni giuridicamente rilevanti.

3. I candidati hanno diritto di accesso ai documenti e, nel caso di svolgimento di prova scritta, possono prendere visione ed ottenere copia degli elaborati degli altri candidati previo pagamento delle sole spese di riproduzione.

#### **Art. 20 – Reclutamento di personale a tempo determinato**

1. Le assunzioni con contratto di lavoro a tempo determinato, nel rispetto della normativa vigente, si sono attivate dietro specifica e motivata richiesta da parte della struttura interessata all'assunzione.
2. Per il reclutamento di personale a tempo determinato sono utilizzate in via prioritaria, ove esistenti, le graduatorie in corso di validità di pari profilo e categoria professionale, formate a seguito di avvisi di selezione pubblicati dalla Società per posti a tempo indeterminato.
3. La rinuncia o l'eventuale accettazione da parte dei candidati di un rapporto di lavoro a tempo determinato non pregiudicano i diritti acquisiti per l'assunzione a tempo indeterminato, derivanti dalla posizione nella graduatoria stessa.
4. Nel caso di mancanza di una graduatoria in corso di validità, anche per il reclutamento di personale a tempo determinato si osserva la procedura descritta nel presente Regolamento per il reclutamento del personale a tempo indeterminato.

#### **Art. 21 – Reclutamento del Direttore Generale**

1. Il reclutamento del Direttore Generale avviene nel rispetto dei principi di cui all'art. 1 del presente Regolamento, attraverso una procedura costituita dalle seguenti fasi:
  - a) pubblicazione dell'avviso di selezione con le modalità indicate all'art. 4 del presente Regolamento;
  - b) presentazione delle domande di ammissione alla selezione ai sensi dell'art. 7 del presente Regolamento;
  - c) nomina, con delibera del Consiglio di Amministrazione o Amministratore Unico, della Commissione giudicatrice composta ai sensi dell'art. 8 del presente Regolamento, ferme restando le incompatibilità indicate al successivo art. 9;
  - c) redazione, da parte della Commissione esaminatrice, dell'elenco dei candidati ammessi alla selezione;
  - d) valutazione, da parte della Commissione esaminatrice, dell'elenco dei candidati ammessi alla selezione;
  - e) valutazione, da parte della Commissione esaminatrice, dei curricula dei candidati ammessi e svolgimento di un colloquio, con successiva formazione di un elenco dei n. 3 candidati ritenuti più idonei a ricoprire l'incarico in esame (se sussistono candidature in numero sufficiente), senza formazione di alcuna graduatoria di merito comparativo;
  - f) scelta, da parte del Consiglio di Amministrazione o Amministratore Unico, all'interno del predetto elenco, del candidato al quale conferire l'incarico.
2. Potranno partecipare alla selezione i soli soggetti in possesso dei requisiti indicati dall'art. 6 del presente Regolamento e degli altri requisiti indicati nell'avviso di selezione.
3. L'avviso di selezione indicherà i requisiti necessari per l'ammissione alla selezione, le funzioni inerenti alla posizione da ricoprire, i termini di presentazione delle domande, la natura e la tipologia del rapporto di lavoro, i criteri di valutazione di cui ai successivi commi 4 e 5.
4. I curricula dei candidati ammessi e i successivi colloqui verranno valutati dalla Commissione esaminatrice nel rispetto dei criteri indicati nell'avviso di selezione, e la valutazione dei singoli candidati dovrà essere motivata.
5. La scheda del candidato cui conferire l'incarico tra quelli selezionati dalla Commissione esaminatrice da parte del Consiglio di Amministrazione avverrà nel rispetto dei criteri indicati nell'avviso di selezione e con provvedimento motivato.