



Penta Servizi

Anziani • Minori • Disabilità • Giovani • Servizi alla persona

REGOLAMENTO PER LA SELEZIONE ED ASSUNZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE E PER IL CONFERIMENTO DI INCARICHI PROFESSIONALI

Approvato dall'Amministratore Unico con propria determinazione n. 2 del 21.11.2019 e successivamente modificato con propria determinazione n. 45 del 24 aprile 2023.

Premesse

PENTA SERVIZI SRL (in seguito Penta Servizi) è una società in controllo pubblico, soggetta ad attività di indirizzo e coordinamento nella forma del “controllo analogo congiunto” da parte degli Enti soci e risulta, pertanto, sottoposta alla disciplina di cui all’art. 19, comma 1, del D. Lgs. 175/2016 il quale prevede espressamente che salvo quanto previsto dal citato decreto, ai rapporti di lavoro dei dipendenti delle società a controllo pubblico si applicano le disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del codice civile, dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, ivi incluse quelle in materia di ammortizzatori sociali, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, e dai contratti collettivi.

Il combinato disposto degli artt. 19, comma 2, del medesimo decreto prevede una disciplina specifica per le assunzioni del personale istituendo, da una parte, che le stesse possono avvenire esclusivamente mediante selezione pubblica in conformità ai principi, anche di derivazione europea, di trasparenza, pubblicità e imparzialità e dei principi di cui all'articolo 35, comma 3, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, dall'altra, che per procedere all'assunzione è necessario che la società si doti di un provvedimento/regolamento di attuazione della citata normativa.

Quest'ultima fa, peraltro, generico riferimento al reclutamento del personale e risulta quindi applicabile sia alle assunzioni a tempo determinato, sia a quelle a tempo indeterminato. Inoltre, per espressa previsione di legge (art. 19, comma 4, del citato decreto), i contratti di lavoro stipulati in assenza dei provvedimenti o delle procedure di cui sopra sono nulli, così risultando superate dal D. Lgs. 175/2016 e s.m.i. le diverse norme del CCNL.

Art. 1 - Principi generali

Il presente regolamento viene adottato in attuazione delle disposizioni di cui al D.Lgs. 175/2016 e s.m.i. e della L. 165/2001, sia per la selezione del personale (tutti i lavoratori dipendenti che la Società intende assumere) da inquadrare nell'ambito di un rapporto di lavoro subordinato con la Società che per il conferimento di incarichi professionali.

PENTA SERVIZI Srl, società in house providing, nel rispetto dei principi di cui al comma 3, dell'articolo 35 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, così come richiamato dall'art. 19, comma 2 del D. Lgs. 175/2016, effettua l'assunzione di personale dipendente a tempo determinato o indeterminato con le modalità di seguito riportate e con apposite selezioni in relazione alla professionalità ed alle mansioni richieste.

L'assunzione in servizio avviene con contratto individuale di lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato, pieno o parziale, nel rispetto della normativa contrattuale nazionale e della posizione per la quale è stata effettuata la ricerca.

Ove previsto, il collocamento in organico del personale selezionato è preceduto da un periodo di prova della durata indicata dalla normativa contrattuale nazionale di categoria.

In caso di assunzioni a tempo determinato la scadenza contrattuale comporta, a tutti gli effetti, la piena risoluzione del contratto.

In analogia a quanto disposto dall'art. 36, comma 5 ter della L. 165/2001 sussiste anche per Penta Servizi srl, società in house, il divieto di trasformazione del contratto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato, salvo si tratti di lavoratore che è risultato idoneo nell'ambito di una selezione pubblica e pertanto inserito in graduatoria ed è stato provvisoriamente assunto con contratto a tempo determinato.

L'organizzazione del lavoro della Penta Servizi srl è improntata alla certezza e alla trasparenza delle procedure, all'utilizzo flessibile del personale, alla valorizzazione e responsabilizzazione di ciascuno nel rispetto delle singole professionalità, nonché alla finalizzazione dell'apporto individuale e di gruppo e al raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Il presente regolamento disciplina i criteri e le modalità per il reclutamento del personale e per il conferimento degli incarichi professionali, nel rispetto dei principi, anche di derivazione comunitaria, di trasparenza, pubblicità e imparzialità.

Art. - 2 Oggetto

Il presente regolamento stabilisce i requisiti essenziali, i criteri e le procedure generali per il reclutamento del personale ai sensi dell'art. 19, comma 2, del D.Lgs. 175/2016.

Il personale con profilo fungibile presente negli elenchi di cui all'art. 25 D.Lgs. 175/2016 verrà, invece, assunto a tempo indeterminato con le modalità e nei modi previsti dai decreti attuativi del citato decreto legislativo.

Il presente regolamento si applica per tutte le assunzioni a tempo indeterminato, determinato, a tempo pieno o parziale, per qualsiasi profilo e qualifica in relazione alle esigenze aziendali.

Fatti salvi i vincoli derivanti dalla succitata normativa in materia di reclutamento ai dipendenti si applica per il resto la disciplina civilistica sul lavoro e il CCNL di riferimento.

Il presente regolamento definisce anche apposite procedure per il conferimento di incarichi professionali.

Art. 3 – Esclusioni

In analogia a quanto disposto dall'art. 35 comma 2 della L. 165/2001 le assunzioni obbligatorie dei soggetti di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68 ed altre leggi speciali avverranno per chiamata numerica degli iscritti nelle liste di collocamento ai sensi della vigente normativa, previa verifica della compatibilità dell'invaldità con le mansioni da svolgere.

La presente procedura non è applicabile per le assunzioni in occasione di acquisizioni di rami d'azienda, allorquando il lavoratore sia parte integrante del ramo d'azienda acquisito ed in generale tutte le procedure di assunzione che si inquadrino in operazioni societarie di natura straordinaria che possano interessare la Società, quali scissioni o fusioni.

Penta Servizi srl può procedere all'assunzione di personale senza adottare procedure selettive oltre che nei casi di cui sopra e previsti dalla legislazione vigente, anche per la costituzione di un rapporto di lavoro temporaneo (ad esempio per sostituzioni di maternità/paternità).

Sono altresì esclusi dall'ambito di applicazione del presente regolamento i rapporti con soggetti inseriti in Penta Servizi in stage o tirocinio formativo.

Art. 4 - Requisiti minimi

L'ammissione al reclutamento ed alla selezione deve prevedere il rispetto dei seguenti requisiti minimi:

- Essere in possesso della cittadinanza italiana o di uno degli stati membri dell'Unione europea o di regolare permesso di soggiorno per lavoro;
- Godere dei diritti civili e politici;
- Non aver riportato condanne penali e non essere destinatario di provvedimenti che riguardano l'applicazione di misure di prevenzione, di decisioni civili e di provvedimenti amministrativi iscritti nel casellario giudiziale;
- Essere in possesso, laddove espressamente richiesto, del requisito della particolare e comprovata esperienza e specializzazione correlata al contenuto della prestazione richiesta;
- Non aver esercitato, nel corso degli ultimi tre anni di servizio, in qualità di dipendente pubblico, poteri autoritativi o negoziali per conto della pubblica amministrazione di appartenenza di cui Penta Servizi srl, società in house unipersonale, sia stata destinataria (art. 53 comma 16 ter del d. lgs 165/2001);
- Non aver subito, nel caso di precedenti rapporti di lavoro anche a tempo determinato con PENTA SERVIZI società in house unipersonale srl o con altro ente pubblico, procedimenti disciplinari conclusi con il licenziamento per giusta causa;
- Aver dichiarato eventuali rapporti di parentela e/o affinità con altri dipendenti e/o amministratori di PENTA SERVIZI società in house unipersonale srl e/o di soci di PENTA SERVIZI società in house unipersonale srl e o società ad essa collegate.

Art. 5 - Decentramento della selezione

Fase di preselezione

La preselezione delle procedure di reclutamento, qualora prevista dall'avviso di ricerca, potrà essere affidata di volta in volta a società esterne e specializzate nell'attività di reclutamento e dovrà essere svolta in conformità ai principi previsti dal comma 3 dell'art. 35 del D. Lgs. 165/2001.

Le agenzie di lavoro esterne eventualmente chiamate ad esperire tale attività saranno rese note mediante pubblicazione sul portale istituzionale di PENTA SERVIZI srl: www.pentaservizisrl.it, nella sezione Società Trasparente, sottosezione: Selezione del personale.

Selezione

A seguito dell'eventuale fase di preselezione i candidati ammessi verranno sottoposti alle prove selettive al fine di individuare i soggetti idonei all'assunzione.

In esito alle prove selettive, qualora indicato nell'avviso di ricerca, PENTA SERVIZI srl potrà istituire delle graduatorie aventi validità massima di anni tre.

Assunzione diretta

Penta Servizi si riserva di procedere all'attivazione del contratto di somministrazione oppure si riserva, qualora l'agenzia di somministrazione e/o società esterna specializzata abbia svolto una procedura di selezione rispettosa dei criteri e dei principi che informano il presente regolamento, all'assunzione diretta del candidato.

Art. 6 - Pubblicità e trasparenza della selezione

Il reclutamento del personale è effettuato nel rispetto della dotazione organica approvata dall'Organo Amministrativo.

Gli avvisi di selezione, sottoscritti dall'Amministratore Unico (ovvero dal Presidente o Amministratore Delegato) della Società, dovranno contenere le seguenti indicazioni:

- Individuazione dei profili professionali al quale si riferisce la selezione;
- Trattamento economico e giuridico assegnato alla figura professionale da assumere nel rispetto del CCNL di categoria;
- Modalità di presentazione della domanda e termine di scadenza;
- Requisiti minimi soggettivi necessari per partecipare alla selezione (compresa la conoscenza della lingua italiana scritta e parlata per i cittadini stranieri);
- Eventuali precedenti esperienze lavorative richieste per poter partecipare alla selezione e valutazione della stessa;

- Modalità di espletamento della selezione e dell'eventuale preselezione;
- Soggetto incaricato dell'eventuale preselezione;
- I titoli di studio minimi richiesti per poter partecipare alla selezione e criteri di valutazione degli stessi;
- Eventuale esperienza richiesta per poter partecipare alla selezione e valutazione della stessa;
- I titoli o le esperienze lavorative che danno eventualmente luogo a precedenza o preferenza;
- Le materie oggetto delle prove selettive e la tipologia di eventuali prove pratiche.

Gli avvisi di selezione in questione saranno pubblicati nel sito web della Società www.pentaservizisrl.it, nella sezione Società Trasparente, sottosezione Selezione del personale, ed eventualmente in testate giornalistiche e/o motori di ricerca di lavoro, oltre che sul sito web dell'agenzia di lavoro eventualmente incaricata della preselezione: i termini per la presentazione delle domande non potranno essere inferiori a 7 giorni di calendario dalla data di pubblicazione sul sito aziendale.

Art. 7 - Obblighi procedurali

Le procedure di reclutamento del personale indette dalla Società, da espletare nel rispetto dei criteri fissati dall'articolo 35, comma 3 del D.lg. n. 165/2001, dovranno garantire:

- Il rispetto delle disposizioni “per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”, di quelle in materia di “Inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico” e del Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza approvato dall'Organo Amministrativo;
- Adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità e assicurino economicità e celerità di espletamento, ricorrendo, ove opportuno all'ausilio di agenzie di lavoro specializzate in reclutamento del personale e/o di sistemi automatizzati, diretti anche a realizzare forme di preselezione;
- 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 lavoratori e lavoratrici ai sensi del D. Lgs. n. 198/2006 s.m.i.;
- Il 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 e sociali;
- Il rispetto del principio di competenza dei soggetti esaminatori nella materia oggetto di prova selettiva;
- Il rispetto della disciplina prevista in materia di utilizzo e trattamento dei dati personali ai sensi del D. Lgs. 196/2003, 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.

Art. 8 - Selezione e valutazione

La selezione avverrà con procedure che garantiranno l’efficacia, l’efficienza, l’economicità e la celerità dell’espletamento e saranno informate a criteri di imparzialità, oggettività e trasparenza.

Nel caso di preselezione dei candidati le agenzie di lavoro eventualmente incaricate dovranno individuare i soggetti ammessi alla successiva selezione attraverso criteri oggettivi.

Qualora trattasi di prove preselettive le stesse dovranno essere identiche per tutti i candidati.

Qualora trattasi di individuazione dei candidati aventi determinati requisiti di esperienza e competenza detti requisiti dovranno essere resi noti nell’avviso di ricerca del personale.

In questo caso la commissione di preselezione sarà formata da responsabili dell’agenzia del lavoro eventualmente incaricata e, a conclusione del procedimento di preselezione, invierà a PENTA SERVIZI srl, il fascicolo contenente il verbale della commissione di prevalutazione e la graduatoria dei partecipanti ammessi alla fase di selezione con indicazione del punteggio ottenuto nella preselezione.

La commissione di selezione sarà nominata con provvedimento dell’Organo Amministrativo e composta da esperti di comprovata esperienza nella materia oggetto di selezione.

L’attività di valutazione della commissione è oggetto di verbalizzazione.

La selezione sarà volta ad accertare non solamente 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.

Le modalità di selezione sono specificate di volta in volta nell'avviso di selezione e possono consistere in un colloquio e, ove ritenuto necessario e specificato nell'avviso, in una prova pratica.

In entrambi i casi le domande di esame e/o le prove pratiche cui verranno sottoposti i candidati saranno uguali per tutti e verranno valutate con criteri omogenei in modo da portare alla formazione di un giudizio imparziale.

Il curriculum professionale illustrato dal candidato sarà valutato complessivamente tenendo conto della formazione e delle attività, culturali e professionali, ritenute significative, per analogia o connessione, per evidenziare il livello di qualificazione, idoneità ed attitudine dello stesso all'esercizio delle funzioni richieste dalla posizione offerta.

La commissione attribuisce il punteggio secondo le modalità previste nell'avviso e redige una graduatoria.

Art. 9 – Esiti

Gli esiti della selezione con i punteggi ottenuti da ciascun candidato saranno tempestivamente resi noti agli interessati e pubblicati sul sito web della Società www.pentaservizisrl.it, nella sezione Società Trasparente, sottosezione Selezione del personale.

PENTA SERVIZI srl, potrà definire una graduatoria dei candidati valutati idonei, la cui durata sarà definita nell'avviso di selezione, comunque non superiore ad anni 3, cui far riferimento in caso di rinuncia alla copertura della posizione offerta da parte dei soggetti risultati vincitori, e comunque per eventuali assunzioni che si rendessero successivamente necessarie per uguali professionalità sia a tempo determinato che a tempo indeterminato, a tempo pieno o parziale.

Le graduatorie non costituiscono impegno all'assunzione da parte della Società.

Le graduatorie formate per assunzioni a tempo indeterminato possono essere utilizzate nel periodo di validità anche per eventuali assunzioni a tempo determinato.

Le graduatorie formate esclusivamente per assunzioni a tempo determinato possono essere utilizzate nel periodo di validità unicamente per esigenze temporanee, nel rispetto della durata massima prevista per i contratti a termine dalla normativa vigente.

Art.10 – Disciplina contrattuale

L'assunzione in servizio avviene mediante contratto individuale di lavoro subordinato a tempo pieno o parziale secondo le forme di impiego previste dalle norme vigenti e nel rispetto della normativa contrattuale nazionale, regionale e aziendale.

Il neo dipendente sarà assoggettato, ove previsto, al periodo di prova della durata indicata dal contratto.

La società si riserva la facoltà di sottoporre il neo dipendente alla visita medica pre-assuntiva, con particolare riferimento alle figure professionali soggette ad attività che possono comportare sforzi fisici (personale socio-sanitario e alberghiero). In tali casi, in ossequio a quanto previsto dagli artt. 18-25-41 D.lgs. 81/2001 e ss. mm. ii., l'azienda, ove il Medico Competente non rilasci un certificato medico attestante l'idoneità fisica (art. 41, comma 6, D.lgs. 81/2001) al servizio continuativo ed incondizionato alla mansione specifica del profilo, quindi di idoneità priva di qualsivoglia limitazione e prescrizione, potrà rifiutarsi di dar corso all'assunzione ed escludere il candidato idoneo dalla graduatoria di selezione.

11. Figure apicali e di elevata specializzazione

Con riferimento al reclutamento del personale appartenente alla categoria di dirigente, attesa la natura necessariamente anche fiduciaria del rapporto che dovrà essere instaurato fra la Penta Servizi Srl e il suddetto personale di volta in volta occorrente a soddisfare le esigenze aziendali, la Società potrà procedere all'individuazione del dipendente da assumere mediante concorso pubblico per titoli, o per titoli ed esami sia, in particolari circostanze previste dalle norme di legge e dallo statuto, per chiamata diretta mediante contratto di diritto privato.

Per quanto riguarda la figura del Direttore Generale saranno necessari i seguenti requisiti per la sua assunzione:

- A. Possesso di Diploma di laurea (DL) vecchio ordinamento o equiparata Laurea Magistrale (DM n. 270/2004) o Laurea specialistica (DM n. 509/1999);
- B. Cittadinanza italiana;
- C. Godimento dei diritti civili e politici nello Stato di appartenenza;



Penta Servizi

Anziani • Minori • Disabilità • Giovani • Servizi alla persona

1. non avere in corso misure restrittive della libertà personale, anche cautelari, e/o procedimenti penali nei casi previsti dalla legge come causa di licenziamento.
- D. Non avere subito condanne per danno erariale a seguito di procedimenti di responsabilità della Corte dei Conti e, in caso di procedimenti per danni erariali pendenti a proprio carico, dovrà essere specificato quali procedimenti siano in corso che possono comunque essere oggetto di valutazione negativa ai fini dell'accoglimento della domanda di partecipazione;
- E. Non aver subito, nei cinque anni antecedenti, provvedimenti per responsabilità dirigenziale o sanzioni disciplinari superiori alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per 10 giorni, specificando le sanzioni disciplinari inferiori che possono comunque essere oggetto di valutazione negativa ai fini dell'accoglimento della domanda di partecipazione
- F. Idoneità fisica all'impiego per il posto in selezione;
- G. Non essere stato interdetti dai pubblici uffici, ovvero destituiti dispensati, licenziati dall'impiego presso una pubblica amministrazione o società a controllo pubblico, o dichiarati decaduti da un impiego a seguito dell'accertamento che l'impiego stesso è stato conseguito mediante la produzione di documenti falsi o viziati da invalidità non sanabile;
- H. Non essere stato radiato da albi professionali in seguito ad azioni di responsabilità o destinatario di provvedimenti di analoga natura;
- I. Non trovarsi in situazione di conflitto di interessi, anche potenziali, in relazione alle funzioni proprie, nonché nei confronti di Penta Servizi Srl e nei confronti degli Enti soci;
- J. Insussistenza delle cause di incompatibilità e inconferibilità alla nomina ai sensi del D.Lgs. n. 39/2013.
- K. aver svolto attività in organismi ed enti pubblici o partecipati pubblici, ovvero aziende pubbliche o partecipate pubbliche, con esperienza acquisita per almeno un triennio in funzioni di Amministratore Delegato, Amministratore Unico, Direttore Generale o funzioni dirigenziali equipollenti, con autonomia gestionale e diretta responsabilità delle risorse umane, tecniche e finanziarie.

Art. 12 - Incarichi professionali

La società può conferire incarichi professionali qualora vi sia l'impossibilità oggettiva di utilizzare risorse umane interne, ovvero per inesistenza all'interno della propria organizzazione della figura idonea allo svolgimento dell'incarico, ovvero per necessità di supporto specialistico all'attività ordinaria degli uffici interni.

L'impossibilità oggettiva di utilizzare le risorse umane interne deve essere previamente accertata ed evidenziata nel provvedimento di avvio del procedimento per il conferimento dell'incarico, adottato dall'organo competente.

Gli incarichi possono essere conferiti solo a soggetti di particolare e comprovata specializzazione, previa procedura comparativa preceduta da adeguata pubblicità sul sito della società ed eventualmente sulla stampa locale: i termini per la presentazione delle domande non potranno essere inferiori a 7 giorni di calendario dalla data di pubblicazione sul sito aziendale.

Fermo restando quanto previsto dal comma I del presente articolo la Società può conferire ad esperti esterni incarichi di collaborazione in via diretta, senza l'esperimento di procedure di selezione, quando ricorrano le seguenti situazioni:

- a) in casi di particolare urgenza, dovuta ad eventi non imputabili all'amministrazione precedente, quando le condizioni per la realizzazione delle attività mediante l'esecuzione di prestazioni professionali qualificate da parte di soggetti esterni non rendano possibile l'esperimento di procedure comparative di selezione;
- b) per incarichi relativi a programmi o progetti finanziati o cofinanziati da altre amministrazioni pubbliche o dall'unione europea, per la realizzazione dei quali siano stabilite tempistiche tali da non rendere possibile l'esperimento di procedure comparative di selezione per l'individuazione dei soggetti attuatori;
- c) qualora in esito all'esperimento della procedura di selezione non sia stata presentata nessuna offerta o nessuna offerta appropriata.
- d) nel caso in cui la scelta del professionista debba essere basata su un rapporto fiduciario, relativamente a prestazioni peculiari e di elevata complessità, che richiedono una professionalità specifica, anche in relazione ai profili di responsabilità che potrebbero derivare a carico della società e/o dei suoi organi;
- e) per gli incarichi relativi ad attività di consulenza o di formazione delle risorse umane inerenti ad attuazioni normative ed organizzative da eseguire tempestivamente;
- f) per incarichi relativi a programmi, progetti o collaborazioni in sinergia con altre aziende analoghe e/o Amministrazioni pubbliche.

Restano esclusi dall'ambito di applicazione delle disposizioni del presente articolo:

- Gli incarichi professionali conferiti per l'assistenza legale ed in giudizio della società ovvero per le relative pratiche di domiciliazione;

- Le prestazioni specialistiche in materia fiscale, contabile, di gestione del rapporto di lavoro del personale dipendente, di gestione della sorveglianza sanitaria, di gestione del sistema qualità e sicurezza sui luoghi di lavoro, di gestione del trattamento dei dati personali e degli altri incarichi similari, purché contenute nell'importo di cui all'articolo 125 D.Lgs. 163/2006;
- Le prestazioni professionali relative ai servizi di ingegneria ed architettura, in quanto disciplinati dal D.Lgs n. 163/2006 e connesso regolamento di attuazione;
- Gli appalti di servizi che hanno ad oggetto la prestazione imprenditoriale di un risultato resa da soggetti con organizzazione strutturata e prodotta senza caratterizzazione personale, in quanto disciplinati dal D. Lgs. 163/2006;
- Gli incarichi di competenza degli organismi di controllo interno (es. Organismo di vigilanza ex D.Lgs n. 231/2001 ecc.);
- Gli incarichi relativi alla partecipazione a commissioni interne;
- Le collaborazioni meramente occasionali che si esauriscano in una sola azione o prestazione, caratterizzata da un rapporto "*intuitu personae*" che consente il raggiungimento del fine, e che comportano, per la loro stessa natura, una spesa equiparabile ad un rimborso spese (Paragrafo 7 circolare 11 marzo 2008, n.2 del Dipartimento della Funzione Pubblica).

Tutti gli incarichi devono avere durata e corrispettivo predeterminati e non sono tacitamente rinnovabili.

Art.13 – Entrata in vigore

Il presente regolamento verrà pubblicato sul sito istituzionale della società www.pentaservizisrl.it, nella sezione Società Trasparente, ed entrerà in vigore il giorno successivo all'approvazione dello stesso da parte dell'Amministratore Unico.

L'Organo Amministrativo con proprio atto, potrà apportare le modifiche ritenute opportune al presente regolamento che entreranno in vigore il giorno successivo all'approvazione delle stesse da parte dell'Amministratore Unico.

L'Amministratore Unico

Avv. Paolo Panontin