

**SOCIETA' PER LA REGOLAMENTAZIONE DEL  
SERVIZIO DI GESTIONE**

**RIFIUTI "S.R.R. CATANIA PROVINCIA NORD"  
SOCIETA' CONSORTILE PER AZIONI**

---

Sede Legale: Piazza Duomo Palazzo di Città – 95024 Acireale (CT) Capitale sociale € 120.000,00.  
C.F. e Partita IVA 05033290874 - REA CT 338239

Sede Operativa: Corso Lombardia,101 – 95014 Giarre (CT) – tel. 095-930993 - PEC: [s.r.r.cataniaprovincianord@pec.it](mailto:s.r.r.cataniaprovincianord@pec.it)

**REGOLAMENTO SULLE PROCEDURE GENERALI PER IL  
RECLUTAMENTO DEL PERSONALE, IL CONFERIMENTO  
DI INCARICHI DI COLLABORAZIONE E LE  
PROGRESSIONI VERTICALI**

Approvato dal C.d.A. in data 11 giugno 2021

<b>Sommario</b>	
<b>CAPO I – PRINCIPI GENERALI</b>	<b>4</b>
Articolo 1 - Finalità e ambito di applicazione	4
Articolo 2 - Fonti	4
Articolo 3 - Principi di riferimento	4
<b>CAPO II – PROCEDURE PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE DIPENDENTE</b>	<b>5</b>
Articolo 4 - Dotazione organica	5
Articolo 5 - Reclutamento di personale con rapporto di lavoro subordinato	5
Articolo 6 - Requisiti di idoneità dei candidati	5
Articolo 7 - Avviso di selezione e atto d’interpello per mobilità	6
Articolo 8 - Pubblicità	6
Articolo 9 - Commissioni di valutazione	7
Articolo 10 - Valutazione dei candidati	7
Articolo 11 - Graduatorie	7
Articolo 12 - Mobilità interna ed esterna	7
Articolo 13 - Contrattualizzazioni	7
Articolo 14 - Assunzioni obbligatorie	8
<b>CAPO III – PROCEDURE PER IL CONFERIMENTO DI INCARICHI DI COLLABORAZIONE</b>	<b>8</b>
Articolo 15 - Procedure per il conferimento di incarichi di collaborazione	8
<b>CAPO VI – PROCEDURE DI PROGRESSIONE DI CARRIERA</b>	<b>8</b>
Art. 16 - Principi di riferimento	8
Art. 17 - Principi generali in materia di gestione del personale	9
Art. 18 - Miglioramenti di carriera del personale interno	9
Art. 19 - Progressioni di carriera verticale e affidamento di mansioni superiori	9
<b>CAPO V – PROCEDURA DI SELEZIONE PER LE PROGRESSIONI DI CARRIERA</b>	<b>9</b>
Art. 20 - Modalità procedurali delle progressioni verticali	9
Art. 21 - Domanda di ammissione alla selezione	10
Art. 22- Titoli valutabili	10
Art. 23 - Valutazione dei titoli	11
Art. 24 - Selezione delle risorse	11

<b>CAPO VI – DISPOSIZIONI FINALI</b>	<b>11</b>
<b>Art. 25 - Entrata in vigore</b>	<b>11</b>
<b>Art. 26 - Accesso agli atti</b>	<b>11</b>
<b>Art. 27 - Privacy</b>	<b>11</b>

## **CAPO I PRINCIPI GENERALI**

### **Articolo 1 - Finalità e ambito di applicazione**

1. Il presente Regolamento, nel rispetto dei principi, anche di derivazione europea, di trasparenza, pubblicità, imparzialità e pari opportunità, in attuazione delle disposizioni di cui al d.lgs. n. 175 del 19 agosto 2016, individua i principi, le regole e le modalità procedurali generali per la selezione e il reclutamento del personale con contratto di lavoro subordinato, nonché per il conferimento di incarichi di collaborazione, presso la SRR (società per la regolamentazione del servizio di gestione rifiuti) “Catania Provincia Nord”.
2. Ai fini del presente regolamento si intende per:
  - a. **Trasparenza:** la possibilità, per chi intende candidarsi alla formazione di un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione, di conoscere le modalità di partecipazione, i criteri di valutazione, l’iter di reclutamento e selezione, la documentazione relativa alla propria posizione;
  - b. **Pubblicità:** la possibilità, per chi intende candidarsi alla formazione di un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione, di avere notizia delle occasioni di lavoro disponibili presso la SRR, mediante strumenti che ne garantiscano la divulgazione e l’effettiva conoscibilità;
  - c. **Imparzialità:** l’utilizzo indifferenziato di criteri di reclutamento e selezione predeterminati, formalizzati e oggettivi;
  - d. **Pari opportunità:** l’utilizzo di criteri che consentano a tutti coloro che hanno i requisiti richiesti di concorrere con le medesime possibilità di successo.

### **Articolo 2 - Fonti**

1. Il presente Regolamento è redatto in attuazione e con riferimento ai seguenti principali provvedimenti:
  - D.lgs. n. 50/2016 recante “Codice dei Contratti pubblici”;
  - D.lgs. n. 175/2016 art. 19, comma 2, recante “Testo unico sulle Società a partecipazione pubblica”;
  - D.lgs. n. 33/2013 recante “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”;
  - Determinazione ANAC n. 8/2015, art. 5 Allegato 1, “Linee Guida per l’attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle Società e degli Enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e dagli enti pubblici economici”;
  - Codice di Comportamento vigente;
  - Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2021-2023 adottato dalla SRR;
  - Contrattazione collettiva di riferimento.

### **Articolo 3 - Principi di riferimento**

1. Le procedure di reclutamento garantiranno senza discriminazione alcuna per genere, nazionalità, religione, opinione politica, appartenenza ad organizzazioni sindacali o

condizione sociale e personale, l'accessibilità all'impiego, la trasparenza e l'imparzialità delle valutazioni, nonché la competenza dei soggetti esaminatori, il rispetto delle pari opportunità tra uomini e donne e della disciplina prevista sull'utilizzo ed il trattamento dei dati personali ai sensi del D.Lgs 196 del 30 giugno 2003 e del GDPR (Regolamento UE 2016/679) ai fini della ricerca e selezione del personale.

## **CAPO II**

### **PROCEDURE PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE DIPENDENTE**

#### **Articolo 4 - Dotazione organica**

1. In conformità all'art. 7 della L.R. 9/2010 la dotazione organica della SRR Catania Provincia Nord è adottata dagli organi della stessa Società ed approvata con decreto dell'Assessore regionale per l'energia ed i servizi di pubblica utilità, con le modalità di cui all'articolo 4, quarto comma, della legge regionale 29 dicembre 1962, n. 28, e successive modifiche ed integrazioni. La mancata definizione del procedimento di approvazione impedisce il ricorso, da parte dell'Ente, a qualsiasi assunzione ed, altresì, all'instaurazione di qualsiasi rapporto di consulenza, collaborazione o incarico esterni, nonché all'instaurazione di rapporti di lavoro disciplinati dal decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

#### **Articolo 5 - Reclutamento di personale con rapporto di lavoro subordinato**

1. L'assunzione di personale avviene ricorrendo in via prioritaria alle procedure di mobilità interna e successivamente alle procedure di mobilità esterna. Nel caso in cui l'attivazione delle predette procedure non sia sufficiente a coprire il fabbisogno necessario, è consentito il ricorso all'assunzione mediante pubblico concorso ai sensi dell'articolo 49 della legge regionale 5 novembre 2004, n. 15 nonché dell'articolo 45 della legge regionale 8 febbraio 2007, n. 2, e dell'articolo 61 della legge regionale 14 maggio 2009, n. 6.
2. Le procedure selettive devono essere conformi ai principi di cui al d.lgs. 165/2001, volte all'accertamento delle professionalità richieste.
3. Il reclutamento del personale è finalizzato ad assicurare la copertura delle figure lavorative previste nella dotazione organica dell'Ente, pubblicata sul portale internet [www.srrcatanianord.it](http://www.srrcatanianord.it) nell'apposita sezione dedicata dell'Amministrazione Trasparente.
4. Le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate dal Consiglio di Amministrazione dell'Ente, sulla base della dotazione organica approvata ai sensi dell'art. 7 della L.R. 9/2010.

#### **Articolo 6 - Requisiti di idoneità dei candidati**

1. Potranno accedere alla selezione i soggetti che possiedono i seguenti requisiti essenziali:
  - a. non aver riportato condanne penali, anche con sentenza non passata in giudicato per i reati previsti nel capo 1, del titolo II del libro II del codice penale, e non essere destinatario di provvedimenti che riguardano l'applicazione di misure di prevenzione, di interdizione, di decisioni civili e di provvedimenti amministrativi iscritti nel casellario giudiziale. In ipotesi di condanne penali, la SRR accerterà autonomamente e

- specificamente la gravità dei fatti penalmente rilevanti compiuti dal concorrente, al fine di valutare l'esistenza dei requisiti di idoneità morale ed attitudine ad espletare l'attività richiesta in conformità ai principi stabiliti per l'accesso al pubblico impiego;
- b. età non inferiore a 18 anni;
  - c. idoneità fisica a ricoprire l'impiego;
  - d. perfetta conoscenza e padronanza della lingua italiana;
  - e. godimento dei diritti civili e politici;
  - f. insussistenza nei propri confronti delle condizioni di cui al comma 16-ter dell'art. 53 del d.lgs.n. 165/2001 e ss.mm.ii.;
  - g. posizione regolare nei confronti degli obblighi di leva e degli obblighi di servizio militare per i candidati di sesso maschile nati prima del 31.12.1985;
  - h. titolo di studio richiesto per l'accesso a ciascun profilo professionale;
  - i. altri e/o diversi titoli e requisiti espressamente specificati nell'avviso di selezione.

### **Articolo 7 - Avviso di selezione e atto d'interpello per mobilità**

1. L'avviso di selezione e l'atto d'interpello per il reclutamento di personale dovrà contenere i seguenti elementi:
  - a. le modalità e il termine perentorio di presentazione delle domande;
  - b. solo per i concorsi: le modalità di verifica del possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti, in relazione alla posizione da ricoprire, nonché le modalità di convocazione dei candidati in possesso dei requisiti per sostenere gli eventuali colloqui professionali, attitudinali e motivazionali, ivi incluse eventuali prove preselettive;
  - c. i requisiti soggettivi generali e particolari richiesti per l'accesso all'impiego;
  - d. i titoli che danno eventualmente luogo a precedenza o a preferenza;
  - e. il numero complessivo dei posti offerti, la categoria ed il relativo profilo professionale, con indicazione di quelli riservati per legge a favore di determinate categorie;
  - f. i motivi che comportano l'esclusione dalla selezione.

### **Articolo 8 – Pubblicità**

1. Le procedure selettive hanno avvio mediante la pubblicazione dell'avviso di selezione, sul portale internet [www.srrcatanianord.it](http://www.srrcatanianord.it) nell'apposita sezione dedicata dell'amministrazione trasparente. È prevista la facoltà di dare ulteriore pubblicità agli stessi avvisi, nonché ai relativi procedimenti per il reclutamento di personale, mediante altre forme di divulgazione e pubblicazione ritenute dalla SRR opportune.
2. La pubblicizzazione dell'avviso di selezione e dell'atto d'interpello viene effettuata sul portale per un periodo non inferiore a quindici giorni, antecedenti la data fissata per la presentazione delle domande di partecipazione da parte dei candidati.
3. Eventuali modifiche ed integrazioni relative, saranno rese note con le stesse modalità previste per la pubblicità dei predetti avvisi.
4. Gli esiti della procedura per il reclutamento di personale saranno pubblicati sul portale internet [www.srrcatanianord.it](http://www.srrcatanianord.it)

### **Articolo 9 - Commissioni di valutazione**

1. La valutazione per la selezione dei candidati sarà affidata a commissioni di valutazione, composte nel rispetto dei criteri di cui all'art. 35, comma 3, lettera e), del d.lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii.

### **Articolo 10 - Valutazione dei candidati**

1. Le procedure di selezione garantiranno l'efficacia, l'efficienza, l'economicità e la celerità dell'espletamento e saranno informate a criteri di imparzialità, oggettività e trasparenza. Sulla base delle più aggiornate e razionali metodologie e tecniche di valutazione, saranno accertate la preparazione culturale e teorica nonché le effettive capacità ed attitudini del candidato a ricoprire la posizione offerta, adottando meccanismi oggettivi e trasparenti di verifica del possesso dei requisiti.

### **Articolo 11 - Graduatorie**

1. All'esito della procedura di selezione verrà costituita una graduatoria dei candidati valutati idonei, cui si farà riferimento anche in caso di mancata copertura della posizione offerta per rinuncia o cause di forza maggiore da parte dei soggetti già selezionati.

### **Articolo 12 - Mobilità interna ed esterna**

1. La gestione delle procedure di mobilità interna ed esterna è affidata al responsabile del personale su disposizione del C.d.A. della SRR. In particolare, la gestione della mobilità interna costituisce uno strumento di sviluppo delle risorse umane e di miglioramento dell'efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa, finalizzato alla flessibilità dell'organizzazione degli uffici.
2. La mobilità interna del personale è disposta dal C.d.A. della SRR, secondo i principi fissati dalle leggi e dalle norme contrattuali.
3. La copertura dei posti vacanti in organico, mediante mobilità esterna, avviene con passaggio diretto di dipendenti appartenenti alla stessa qualifica e livello professionale previsto nella dotazione organica, in servizio presso altre SRR, che abbiano fatto regolare domanda a seguito di apposito atto d'interpello.
4. Sono fatte salve in ogni caso eventuali disposizioni, inerenti i criteri generali o le procedure, contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro.
5. Il trasferimento è comunque disposto previo consenso dell'amministrazione di appartenenza.

### **Articolo 13 - Contrattualizzazioni**

1. L'assunzione in servizio avverrà con contratto di lavoro subordinato a tempo pieno o parziale, secondo le forme contrattuali di impiego previste dall'ordinamento, nel rispetto della normativa nazionale vigente in materia. Ove previsto, il collocamento in organico del personale selezionato, è preceduto da un periodo di prova della durata indicata dalla normativa contrattuale nazionale o specifica.
2. La partecipazione alla procedura non dà comunque titolo alla sottoscrizione del contratto di incarico. In particolare, la procedura può essere annullata o revocata senza

che ciò dia titolo a risarcimento o richieste di alcun titolo. L'Ente può riservarsi di non procedere alla stipula di alcun contratto all'esito della procedura.

#### **Articolo 14 - Assunzioni obbligatorie**

1. L'Ente procede, tramite chiamata diretta, alle assunzioni obbligatorie dei lavoratori disabili nel rispetto di quanto previsto dalla legge, previa verifica della compatibilità della invalidità con le mansioni da svolgere.

### **CAPO III**

#### **PROCEDURE PER IL CONFERIMENTO DI INCARICHI DI COLLABORAZIONE**

##### **Articolo 15 - Procedure per il conferimento di incarichi di collaborazione**

1. La procedura di selezione per l'attribuzione di incarichi di collaborazione ha avvio con la pubblicazione dell'avviso sul portale della SRR [www.srrcatanianord.it](http://www.srrcatanianord.it) nell'apposita sezione dedicata dell'Amministrazione Trasparente.
2. Potranno accedere alla selezione i soggetti che possiedono i requisiti essenziali previsti dall'articolo 6 del presente regolamento.
3. I requisiti di ammissibilità, indicati nell'avviso di selezione, possono essere correlati, oltre che alle esperienze lavorative pregresse specifiche per ambito, ruolo o attività, al possesso di un particolare titolo di studio, di determinate conoscenze linguistiche, di peculiari conoscenze informatiche, di altri requisiti specifici connessi alla particolarità del profilo ricercato.
4. La valutazione per la selezione dei candidati sarà affidata ad apposita commissione, costituita nel rispetto dei criteri di cui all'art. 35, comma 3, lettera e), del d.lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii.
5. Al termine della procedura selettiva la commissione provvede a stilare la graduatoria dei soggetti valutati idonei. Gli esiti della selezione vengono pubblicati sul sito istituzionale dell'ente.
6. La partecipazione alla procedura non dà comunque titolo alla sottoscrizione del contratto di incarico. In particolare, la procedura può essere annullata o revocata senza che ciò dia titolo a risarcimento o richieste di alcun titolo. La SRR può riservarsi di non procedere alla stipula di alcun contratto all'esito della procedura.

### **CAPO IV**

#### **PROCEDURE DI PROGRESSIONE DI CARRIERA**

##### **Art. 16 - Principi di riferimento**

1. Le procedure di progressione di carriera debbono svolgersi secondo modalità che garantiscano, senza discriminazione alcuna di genere, nazionalità, religione, opinione politica, appartenenza ad organizzazioni sindacali o condizione sociale e personale la trasparenza e l'imparzialità delle valutazioni, nonché la competenza dei soggetti esaminatori, il rispetto delle pari opportunità tra uomini e donne ai sensi del d.lgs. 11 aprile 2006 n. 198 recante il "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art.6 della L. 28 novembre 2005 n. 246*" e la protezione dei dati personali in conformità al Dlgs 196 del 30 giugno 2003 e del GDPR (Regolamento UE 2016/679).



### **Art. 17 - Principi generali in materia di gestione del personale**

1. Il Consiglio di Amministrazione assicura la corretta definizione del fabbisogno di risorse umane, promuovendo l'adeguata copertura degli organici.
2. La SRR mira ad assicurare la piena e costante copertura delle posizioni lavorative necessarie a garantire lo svolgimento ottimale dell'attività perseguita in ottemperanza a quanto stabilito nel Piano d'ambito, secondo parametri di concretezza e adeguatezza del fabbisogno di personale.
3. La SRR si fa carico delle esigenze di valorizzazione delle professionalità interne anche attraverso processi di riqualificazione del personale e formazione continua.
4. Nell'ambito della Programmazione Operativa di cui al Piano d'ambito approvato dal Consiglio di Amministrazione, la S.R.R., qualora riscontri carenze di personale rispetto alle attività ed ai progetti da svolgere, anche in ragione del fisiologico turn over, definisce il numero di risorse occorrenti, la qualifica ed il livello di inquadramento delle unità di personale da reclutare, gli specifici asset di professionalità e formazione richiesti anche con riguardo a titoli formali, garantendo il rispetto delle norme di legge in materia di lavoro e dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro con particolare riguardo al sistema di inquadramento professionale.

### **Art. 18 - Miglioramenti di carriera del personale interno**

1. La SRR persegue il costante miglioramento ed aggiornamento delle competenze professionali aziendali, la valorizzazione delle risorse umane e la qualità delle prestazioni rese, adeguate alla ottimale gestione e alla sua mission, favorendo la crescita professionale del personale occupato.
2. Nell'adozione delle decisioni relative alle progressioni di carriera la S.R.R. si ispira ai principi di trasparenza, pubblicità, imparzialità, economicità, buon andamento e di non eccedenza e comunque in coerenza con le regole definite dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) dei Servizi Ambientali.

### **Art. 19 - Progressioni di carriera verticale e affidamento di mansioni superiori**

1. Le progressioni di carriera, consistenti in un passaggio da un livello di inquadramento contrattuale ad uno superiore, si fondano sulla esigenza di coprire posti vacanti (per motivi attinenti a pensionamenti, licenziamenti, dimissioni, etc.) nel fabbisogno di organico; ovvero per altre comprovate e motivate esigenze di sviluppo della mission aziendale.
2. Le mansioni superiori al livello di inquadramento, che non siano state disposte per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio, possono essere affidate per esigenze temporanee e straordinarie nei limiti temporali previsti dal comma 7 dell'art. 2103 c.c.

## **CAPO V**

### **PROCEDURA DI SELEZIONE PER LE PROGRESSIONI DI CARRIERA**

#### **Art. 20 - Modalità procedurali delle progressioni verticali**

1. Ogni qualvolta si presenti l'esigenza di presidiare uno o più profili vacanti, il Consiglio di Amministrazione può decidere di avviare una procedura di selezione interna per titoli

- e colloquio attraverso meccanismi di progressione di carriera verticale.
2. La SRR stabilisce, con propri provvedimenti, i criteri e la modalità della selezione nel rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità, imparzialità, celerità ed economicità, con l'obiettivo di selezionare le figure più meritevoli e capaci.
  3. I meccanismi di pubblicità della selezione interna prevedono l'affissione della notizia di avvio della procedura di selezione nella bacheca aziendale per 10 giorni, nonché la pubblicazione sul sito internet aziendale.
  4. Il personale che ambisce a riscoprire la posizione vacante dovrà seguire la procedura di selezione prevista nel presente Regolamento.

#### **Art. 21 - Domanda di ammissione alla selezione**

1. Possono concorrere alla progressione di carriera i dipendenti in possesso dei requisiti previsti dal relativo Avviso e dal presente regolamento.
2. Non sono comunque ammessi alla selezione i dipendenti che alla data di scadenza del termine per la presentazione delle domande si trovino nelle seguenti condizioni:
  - a. non sono in servizio a tempo indeterminato;
  - b. abbiano subito sanzioni disciplinari superiori al rimprovero verbale nei due anni precedenti l'avviso.
3. La domanda di ammissione alla selezione per la posizione di cui all'avviso deve essere redatta in carta semplice, sulla base del facsimile allegato all'Avviso, e contenere, sotto forma di dichiarazioni sostitutive di certificazione e/o notorietà, ex artt. 46 e 47 del D.P.R. 445/2000:
  - Le generalità del candidato;
  - Il luogo, la data di nascita e la residenza;
  - Il recapito presso il quale dovranno essere fatte pervenire le comunicazioni relative alla selezione;
  - Il possesso dei titoli di studio, le esperienze professionali acquisite e certificate nonché ogni altra informazione prevista nell'Avviso;
  - Il consenso al trattamento, da parte della S.R.R. dei dati personali.
4. Le domande di partecipazione devono pervenire con le modalità indicate nell'Avviso entro il termine perentorio di scadenza ivi previsto, pena l'esclusione dalla selezione. Ove tale termine scada in un giorno festivo, esso deve intendersi automaticamente prorogato al primo giorno successivo non festivo.

#### **Art. 22- Titoli valutabili**

1. Costituiscono titoli valutabili in sede di procedura selettiva:
  - Titoli di studio (tenuto conto della valutazione o del voto riportato);
  - Attestati di qualificazione e/o specializzazione rilasciati a seguito di frequenza di corsi di formazione professionale organizzati dalla S.R.R. stessa, o altre pubbliche amministrazioni, Università o Enti pubblici e privati riconosciuti legalmente;
  - Esperienza professionale acquisita all'interno della S.R.R. nello svolgimento di mansioni attinenti o comunque affini al profilo professionale da ricoprire;
  - Ulteriori, eventuali titoli posseduti dai candidati, utili ai fini della valutazione tra cui anche altre esperienze professionali esterne alla S.R.R.

### **Art. 23 - Valutazione dei titoli**

1. La valutazione dei titoli e del colloquio è svolta da una commissione di esperti, competenti nelle materie attinenti ai profili per cui è prevista la progressione verticale, nominata dal Consiglio di Amministrazione della S.R.R., nel rispetto dei criteri di cui all'art. 35, comma 3, lettera e), del d.lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii.

### **Art. 24 - Selezione delle risorse**

1. La commissione nominata, effettuerà i colloqui e le eventuali prove di verifica, all'esito dei quali redigerà una propria motivata relazione che verrà sottoposta al Consiglio di Amministrazione.
2. Sulla base delle risultanze delle prove espletate il Consiglio di amministrazione individua le risorse a cui assegnare la nuova posizione funzionale, a cui seguirà la novazione oggettiva del contratto di lavoro in essere.

## **CAPO VI DISPOSIZIONI FINALI**

### **Art. 25 - Entrata in vigore**

1. Il presente regolamento entra in vigore il giorno successivo alla data di pubblicazione dello stesso sul portale internet [www.srrcatanianord.it](http://www.srrcatanianord.it) sezione Amministrazione Trasparente.

### **Art. 26 - Accesso agli atti**

1. È consentito l'accesso agli atti delle procedure previste nel presente regolamento, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente in tema di tutela della riservatezza, al termine della relativa procedura.

### **Art. 27 - Privacy**

1. I dati personali forniti dai candidati in sede di partecipazione alle selezioni verranno trattati nel pieno rispetto di quanto disposto dal d.lgs. n. 196/2003 e ss.mm.ii. e dal Regolamento Europeo in materia di protezione dei dati personali n. 2016/679 del 27.04.2016.