



**Kyma S.p.A.**

**Regolamento per la selezione  
e il reclutamento del Personale**

# **Regolamento per la selezione e il reclutamento del Personale**

**Approvato dal CdA nel verbale n. 75 dd. 28/07/2020;  
Pubblicato sul sito di Kyma S.p.A. in data 28 luglio 2020**



<b>Premesse.</b>	.....	<b>3</b>
<b>Articolo 1. Principi generali</b>	.....	<b>5</b>
<b>Articolo 2. Oggetto</b>	.....	<b>5</b>
<b>Articolo 3. Esclusioni</b>	.....	<b>6</b>
<b>Articolo 4. Requisiti minimi</b>	.....	<b>6</b>
<b>Articolo 5. Preselezione. Decentramento della preselezione</b>	.....	<b>7</b>
<b>Articolo 6. Pubblicità e trasparenza della selezione</b>	.....	<b>7</b>
<b>Articolo 7. Obblighi procedurali</b>	.....	<b>8</b>
<b>Articolo 8. Selezione e valutazione</b>	.....	<b>8</b>
<b>Articolo 9. Commissione di selezione</b>	.....	<b>9</b>
<b>Articolo 10. Procedura di Selezione</b>	.....	<b>10</b>
<b>Articolo 11. Esiti</b>	.....	<b>11</b>
<b>Articolo 12. Assunzione dei vincitori</b>	.....	<b>11</b>
<b>Articolo 13. Tutela della riservatezza</b>	.....	<b>11</b>
<b>Articolo 14. Candidature spontanee</b>	.....	<b>13</b>
<b>Articolo 15. Norma finale e di rinvio</b>	.....	<b>13</b>

## Premesse

Kyma S.p.A. è una Società controllata ai sensi dell'art. 2359 c.c. da Elettra S.C.p.A. È pertanto sottoposta alla disciplina di cui all'art. 19, comma 1, del D. Lgs. 175/2016 in base al quale, 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 successivo comma 2 dello stesso art. 19 introduce una disciplina specifica per le assunzioni del personale delle società in controllo pubblico prevedendo che:

- le stesse possano 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;
- per procedere all'assunzione è necessario che la società si doti di un provvedimento/regolamento di attuazione della citata normativa.

La genericità dell'espressione "reclutamento del personale" ne consente la conseguente applicabilità alle assunzioni, di rango sia dirigenziale sia non dirigenziale:

- a tempo determinato;
- a tempo indeterminato;
- a tempo pieno;
- a tempo parziale.

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 le diverse norme del CCNL in materia applicabili al personale di Kyma S.p.A..

I rapporti di lavoro dei dipendenti di Kyma S.p.A. sono regolamentati dalle disposizioni del Capo I, Titolo II, del Libro V del codice civile, dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa dal contratto collettivo applicato in Azienda.

Ai fini del presente regolamento, del quale la presente premessa costituisce parte

integrante, tenuto conto anche del disposto dell'art. 36 del D.Lgs 165/2001, sono considerati personale interno tutti i lavoratori appartenenti alle seguenti categorie contrattuali: dirigenti, quadri, impiegati ed operai.

Detti lavoratori potranno essere assunti, in ossequio alla normativa vigente con rapporti di lavoro:

- a) a tempo indeterminato, anche in apprendistato professionalizzante e/o di alta formazione e ricerca;
- b) a tempo determinato;
- c) a tempo pieno;
- d) a tempo parziale;

L'Azienda potrà fare ricorso anche a rapporti quali:

- e) la somministrazione di lavoro;
- f) le prestazioni occasionali;
- g) Tirocini, Stage e Borse di studio, con indennità a favore del tirocinante, stagista o borsista, anche se parzialmente a carico di Enti Pubblici o Pubbliche Amministrazioni.

Per tali ultime modalità sarà comunque necessario organizzare un colloquio preventivo con il Direttore Generale nel corso del quale sarà valutata l'idoneità o meno allo svolgimento del rapporto prescelto.

Si specifica che, non essendo le società in controllo pubblico annoverabili fra le amministrazioni pubbliche, non è applicabile a Kyma S.p.A. l'art. 97 della Costituzione, in base al quale "Agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni si accede mediante concorso, salvo i casi stabiliti dalla legge". Parimenti, non è applicabile neppure il D. Lgs. n. 75 del 25.5.2017 sulla stabilizzazione dei precari nella Pubblica Amministrazione.

## Articolo 1. Principi generali

Il presente regolamento viene adottato in attuazione delle disposizioni di cui al D.Lgs. 175/2016 e della L. 165/2001 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 l'Azienda.

Kyma S.p.A., 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, con le tipologie di rapporti di lavoro indicati in premessa (*lettere da a) a d)*) con le modalità di seguito riportate e con apposite selezioni in relazione alla professionalità ed alle mansioni richieste:

- le assunzioni di personale devono essere bandite in coerenza con il piano dei fabbisogni di personale, ferma restando la possibilità di operare eventuali modifiche o integrazioni con adeguata motivazione;
- le procedure di assunzione di cui al presente regolamento e le singole fasi concorsuali possono svolgersi anche in modalità telematica, secondo le specifiche indicazioni rese nei singoli bandi di selezione;
- il presente regolamento verrà pubblicato sul sito istituzionale agli indirizzi <http://www.kyma-undulators.eu/> e <https://kyma-undulators.com> nella sezione Trasparenza, sottosezione Bandi di concorso ed entrerà in vigore il giorno stesso della sua approvazione dello stesso da parte del Consiglio di Amministrazione.

## Articolo 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.

L'assunzione in servizio avviene con contratto individuale di lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato, a tempo pieno o a tempo 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.

L'avviso di selezione indicherà la tipologia di rapporto di lavoro che si intende instaurare.

### Articolo 3. Esclusioni

La presente procedura non è applicabile per le assunzioni in occasione di acquisizioni di rami d'azienda, allorché il lavoratore sia parte integrante del ramo d'azienda acquisito ed in generale per tutte le procedure di assunzione che si inquadrino in operazioni societarie di natura straordinaria che possano interessare la Società, quali scissioni o fusioni e nel caso di assunzioni numeriche previste dalla legge 68/1999.

### Articolo 4. Requisiti minimi

L'ammissione al reclutamento e 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 trovarsi o non essersi trovato nelle condizioni per l'applicazione di una delle pene accessorie di cui al Libro I, Titolo II, Capo III del Codice Penale;
- Essere in possesso, laddove espressamente richiesto, del requisito della particolare e comprovata esperienza e specializzazione correlata al contenuto della prestazione richiesta;
- Non trovarsi in una delle condizioni di cui all'art. 53 comma 16 ter del D. Lgs. 165/2001 (*I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni ... non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti.*);
- Non aver subito, nel caso di precedenti rapporti di lavoro anche a tempo determinato con Kyma S.p.A. o con altro soggetto di diritto pubblico, procedimenti disciplinari conclusi con il licenziamento per giusta causa;
- Aver dichiarato eventuali rapporti di parentela e/o affinità entro il 2° grado ovvero di coniugio o di convivenza con altri dipendenti e/o amministratori di Kyma S.p.A. e/o di soci di Kyma S.p.A. e/o delle Società controllante;

## Articolo 5. Preselezione. Decentramento della preselezione

La preselezione potrà essere svolta da Kyma S.p.A. oppure affidata di volta in volta a società esterne e specializzate nell'attività di reclutamento. In ogni caso dovrà essere svolta in conformità ai principi applicabili al caso specifico previsti dal comma 3 dell'art. 35 del D. Lgs. 165/2001.

I soggetti eventualmente chiamati ad esperire tale attività saranno resi noti all'interno dell'avviso di selezione pubblicato agli indirizzi istituzionali di Kyma S.p.A.: <http://www.kyma-undulators.eu/> e <https://kyma-undulators.com>, nella sezione Trasparenza, sottosezione "Bandi di concorso".

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

## Articolo 6. Pubblicità e trasparenza della selezione

Il reclutamento del personale è effettuato nel rispetto della pianta organica, qualora approvata dal Consiglio di Amministrazione.

Gli avvisi di selezione, firmati dal Direttore Generale sulla base di apposita delibera del Consiglio di Amministrazione 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 applicato;
- Modalità di presentazione della domanda e termine di scadenza;
- Requisiti minimi soggettivi e titolo di studio ed eventuali altri requisiti specifici necessari per partecipare alla selezione;
- Eventuali precedenti esperienze lavorative richieste per poter partecipare alla selezione e valutazioni delle stesse e diritti di precedenza, ove previsti;
- Modalità di espletamento della selezione e dell'eventuale preselezione;
- Soggetto incaricato dell'eventuale preselezione;
- Titoli o esperienze lavorative che danno eventualmente luogo a precedenza o preferenza;
- Materie oggetto delle prove selettive e tipologia di eventuali prove pratiche.

Gli avvisi di selezione in questione saranno pubblicati nei sito web <http://www.kyma-undulators.eu/> e <https://kyma-undulators.com> della Società, nella sezione Trasparenza, sottosezione: Bandi di concorso e, qualora ritenuto opportuno, sul sito della società controllante, su testate giornalistiche e/o motori di ricerca di lavoro, oltre che sul sito web del soggetto esterno eventualmente incaricato della preselezione.

## Articolo 7. Obblighi procedurali

Le procedure di reclutamento del personale indette da Kyma S.p.A., da espletare nel rispetto dei principi, anche di derivazione europea, di trasparenza, pubblicità e imparzialità e dei principi di cui all'articolo 35, comma 3 del D.lgs. n. 165/2001, dovranno garantire:

- L'osservanza 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 dal Consiglio di Amministrazione;
- Adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità e assicurino economicità e celerità di espletamento, ove opportuno ricorrendo all'ausilio di agenzie di lavoro specializzate in reclutamento del personale e/o 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 lavoratori e lavoratrici ai sensi del D. Lgs. n. 198/2006 s.m.i., compatibilmente con la necessità di assicurare la presenza di membri di provata competenza nelle materie del concorso;
- 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 Regolamento UE 2016/679 nonché del D. Lgs. 196/2003 per le parti ancora applicabili, ed il rispetto del divieto di indagini sulle opinioni politiche o sindacali o su fatti non rilevanti ai fini della valutazione delle capacità del lavoratore.

## Articolo 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.



Verrà privilegiato, se previsto, l'utilizzo degli strumenti informatici, secondo le indicazioni rese nei singoli bandi, coerentemente con la previsione di cui all'art. 1 del presente regolamento, in base al quale le procedure di assunzione di cui al presente regolamento e le singole fasi concorsuali possono svolgersi anche in modalità telematica, secondo le specifiche indicazioni rese nei singoli bandi di selezione.

Nel caso in cui il bando preveda la preselezione dei candidati, Kyma S.p.A. o i soggetti esterni eventualmente incaricati dovranno individuare i soggetti ammessi alla successiva selezione attraverso criteri oggettivi. Nei casi di prove preselettive scritte e/o orali, le stesse dovranno essere identiche e/o di pari difficoltà per tutti i candidati. A conclusione del procedimento di preselezione, la commissione di prevalutazione redigerà un verbale ed una graduatoria dei partecipanti ammessi alla fase di selezione, con indicazione del punteggio ottenuto nella preselezione.

Il curriculum professionale del candidato sarà valutato complessivamente dalla commissione di selezione 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 o mansioni richieste dalla posizione offerta.

## **Articolo 9. Commissione di selezione**

Alla scadenza dei termini di presentazione delle domande di partecipazione alla selezione, il Direttore Generale nomina la Commissione di selezione.

Detta commissione sarà formata, di norma, da tre componenti esperti, da individuare tra professionalità interne e/o esterne al personale della Società con comprovate competenze tecnico specialistiche, in considerazione delle caratteristiche specifiche della mansione da affidare.

Non possono essere nominati componenti della Commissione di selezione coloro che:

- ricoprono cariche politiche, anche a livello locale;
- siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali;
- siano stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati contro la Pubblica Amministrazione previsti nel Titolo II, Capo I, del codice penale;
- presa visione dell'elenco dei partecipanti alla procedura di selezione, si trovino con uno o più partecipanti alla selezione in situazione di incompatibilità prevista dall'art. 1, comma 41, della Legge n. 190/2012, dagli artt. 6 e 7 del DPR 62/2013 e dall'art. 9 del Codice Etico e di

Comportamento di Kyma S.p.A., ovvero si trovino in una delle situazioni di obbligo di astensione previste dall'art. 51 del Codice di Procedura Civile.

I componenti della Commissione, prima dell'inizio dei lavori, devono presentare una dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà ai sensi dell'art. 47 del D.P.R. 28.12.2000 n. 445, con la quale attestano che non sussistono situazioni di incompatibilità o di obbligo di astensione di cui al precedente comma. I predetti devono altresì sottoscrivere copia del codice etico e di comportamento di Kyma S.p.A., a loro applicabile ai sensi dell'art. 1 del codice stesso.

In caso di sopravvenuta incompatibilità e/o di sussistenza di motivi di astensione nel corso dello svolgimento della procedura di selezione, ovvero di altra causa di defezione, anche temporanea, il componente interessato deve presentare una dichiarazione al fine di permettere al Direttore Generale di provvedere alla sostituzione.

## **Articolo 10. Procedura di Selezione**

La Commissione di selezione adotta meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire; successivamente, analizza i curricula pervenuti per verificare il possesso dei requisiti prescritti dall'avviso/bando di selezione ed infine esclude i candidati che non sono in possesso di tali requisiti.

Le modalità di selezione seguono le indicazioni presenti nell'avviso/bando.

La procedura di selezione deve avvenire nel rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori.

Al termine dell'iter di selezione la Commissione redige e sottoscrive un verbale che esplicita i criteri seguiti per la scelta del/dei vincitore/i e la graduatoria finale di merito, secondo l'ordine decrescente della votazione complessiva di ciascun candidato.

Ai dipendenti di Kyma S.p.A. che svolgono la funzione di Commissario non spetta alcun compenso specifico, fermo il diritto al pagamento alla retribuzione e ad eventuali prestazioni di lavoro straordinario, se previsto ed autorizzato. I compensi da corrispondere ai membri esterni sono determinati secondo un importo orario desunto da tariffe medie ordinarie ed applicato a ciascuno, anche in maniera differenziata, secondo l'effettivo contributo temporale desunto dai verbali e da eventuali necessità di svolgere attività extra-verbale e documentata.

La Commissione, a pena di nullità, opera con la presenza di tutti i componenti, fatti salvi eventuali casi di modalità di svolgimento attraverso telelavoro, lavoro a

distanza, c.d. smart-working o metodologie simili, casi che dovranno essere espressamente previsti nei singoli bandi.

## Articolo 11. 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 <https://kyma-undulators.com> nella sezione Trasparenza, sottosezione: Bandi di concorso e, qualora ritenuto opportuno, sul sito della società controllante.

Kyma S.p.A. potrà utilizzare la parte della graduatoria finale con i candidati valutati idonei in soprannumero, per un periodo comunque non superiore ad anni 3 a decorrere dalla data di pubblicazione della stessa, 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 dovessero rendere successivamente necessarie, per le medesime tipologie di professionalità, per instaurare rapporti sia a tempo determinato sia a tempo indeterminato. Restano ferme le facoltà previste al primo alinea dell'art. 1 del presente regolamento.

## Articolo 12. Assunzione dei vincitori

Espletati tutti gli adempimenti prescritti, il Direttore Generale procede alla stipulazione del contratto individuale di lavoro secondo le disposizioni di legge e le previsioni del contratto collettivo.

Kyma S.p.A., ai sensi e per gli effetti dell'art. 41 D. Lgs. n. 81 del 2008, ha facoltà di far sottoporre a visita di controllo, anche prima della sottoscrizione del contratto di lavoro, i vincitori del concorso, al fine di constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui il lavoratore è destinato al fine di valutare la sua idoneità alla mansione specifica. La visita di controllo sarà effettuata dal medico competente ovvero, se opportuno, a mezzo dell'Azienda per i Servizi Sanitari competente per il territorio del Comune di Trieste o alternativamente presso Strutture convenzionate con il Servizio Sanitario della Regione Friuli Venezia Giulia.

Se dall'accertamento sanitario il vincitore dovesse risultare inidoneo o se il vincitore non si dovesse presentare senza giustificato motivo, non si darà luogo alla stipula del contratto individuale di lavoro.

## Articolo 13. Tutela della riservatezza



Coloro che presentano la propria candidatura ai sensi del presente Regolamento forniscono dati e informazioni, anche sotto forma documentale, che rientrano nell'ambito di applicazione del Regolamento UE 2016/679 e della normativa italiana in quanto compatibile.

Il Titolare del trattamento è Kyma S.p.A., con sede in Trieste (TS), cap 34149, S.S. 14 km 163,5 in AREA Science Park.

In relazione alle finalità del trattamento dei dati, essi verranno inseriti in un apposito elenco che potrà venire utilizzato per la selezione e il reclutamento del personale alle dipendenze della Società e per il conferimento degli incarichi professionali e di collaborazione autonoma a soggetti esterni alla Società, ivi inclusi i servizi legali, oltre che in adempimento di ulteriori obblighi di legge.

I dati contenuti nei curricula e i dati relativi ai contratti di cui al presente Regolamento, nei casi previsti dal decreto legislativo n. 33/2013 e s.m.i., saranno oggetto di pubblicazione sul sito della Società.

Il trattamento dei dati verrà effettuato in modo da garantire la sicurezza e la riservatezza e potrà essere attuato mediante strumenti manuali, informatici e telematici idonei a memorizzarli, gestirli e trasmetterli. Tali dati potranno essere abbinati e accostati a quelli di altri soggetti in base a criteri qualitativi, quantitativi e temporali di volta in volta individuati. Per il conseguimento delle finalità indicate al comma 1, la Società potrà comunicare tali dati, sia direttamente che tramite la loro messa a disposizione, secondo i casi e le modalità previste dal Regolamento UE 2016/679 e dalla normativa italiana, in quanto compatibile a:

- a) soggetti istituzionali per finalità di controllo e banche dati nei confronti delle quali la comunicazione dei dati è obbligatoria;
- b) autorità giudiziarie, di controllo e accertamento e vigilanza;
- c) Personale che cura il procedimento;
- d) Personale in forza ad altri uffici e/o professionisti esterni che prestano attività di consulenza/assistenza nel procedimento;
- e) soggetti che operano con Kyma per motivi istituzionali (revisori, consulenti legali, etc.), nonché a dipendenti o collaboratori del titolare del trattamento in qualità di responsabili o incaricati;

- f) altri soggetti individuati come controinteressati sulla base del contenuto degli atti connessi, che richiedono l'accesso ai documenti, nei limiti e con le modalità di cui alla Legge 7 agosto 1990, n. 241 (Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi) e al Regolamento di cui al Decreto del Presidente della Repubblica 12 aprile 2006, n. 184 (Regolamento recante disciplina in materia di accesso ai documenti amministrativi), nonché in base alle disposizioni di cui agli artt. 5 e seguenti del decreto legislativo n. 33/2013 e s.m.i.

La modulistica dovrà essere predisposta in modo che, all'atto della presentazione della candidatura, l'interessato acconsenta espressamente al trattamento dei dati personali secondo le modalità indicate precedentemente.

#### **Articolo 14. Candidature spontanee**

Kyma si impegna a ricevere candidature spontanee provenienti da esperti e professionisti esterni e potenziali altri collaboratori, purché sottoposte a trattamento ai sensi del Regolamento UE 2016/679 e del D.Lgs. 196/2003, riportando il consenso al trattamento dei dati.

#### **Articolo 15. Norma finale e di rinvio**

Il presente regolamento entra in vigore lo stesso giorno della sua approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione della Società.

Per quanto non disciplinato dal presente regolamento, si fa riferimento alle disposizioni di legge in vigore, in quanto compatibili con il presente regolamento.

Modifiche al presente regolamento possono essere apportate dal Consiglio di Amministrazione in un qualsiasi momento, adottando delibere relative alle materie qui disciplinate.

