



REGOLAMENTO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE NON DIRIGENZIALE

AI SENSI DELL'ART. 19, COMMA 2, del D.LGS 175 del 2016

SOMMARIO

SEZIONE I – PRINCIPI E DISPOSIZIONI COMUNI.....	2
Art. 1) Finalità e principi generali	2
Art. 2) Principi di riduzione e razionalizzazione dei costi.....	2
Art. 3) Principi di non discriminazione	2
Art. 4) Requisiti generali per l'assunzione	2
Art. 5) I contenuti del bando di concorso e dell'avviso di selezione	3
Art. 6) La valorizzazione delle esperienze lavorative con la Società	3
Art. 7) Pubblicità.....	4
Art. 8) Domande	4
Art. 9) Commissione di reclutamento.....	4
Art. 10) Graduatoria	5
Art. 11) Contratto individuale di lavoro	5
SEZIONE II – CONCORSO PUBBLICO E SELEZIONE PUBBLICA	6
Art. 12) Le diverse procedure di reclutamento	6
Art. 13) Titoli, prove scritte e orali del concorso pubblico (impiegati).....	6
Art. 14) Titoli e prova pratica per la selezione pubblica (operai).....	7
SEZIONE IV – NORME SPECIALI E FINALI.....	7
Art. 15) Categorie protette.....	7
Art. 16) Contratti di breve durata e urgenze	7

SEZIONE I – PRINCIPI E DISPOSIZIONI COMUNI

Art. 1) Finalità e principi generali

1. Il presente Regolamento disciplina criteri e modalità per il reclutamento del personale non dirigenziale, a tempo determinato e indeterminato, nel rispetto dei principi, anche di derivazione europea, di trasparenza, pubblicità e imparzialità e dei principi di cui all'articolo 35, comma 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi dell'art. 19, comma 2, del D.lgs 175 del 2016.
2. Il Regolamento si applica altresì al reclutamento di personale da inserire in azienda con contratti di apprendistato professionalizzante, considerato che gli stessi sono preordinati alla costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato.
3. I rapporti contrattuali diversi da quelli indicati innanzi, purché non instaurino in alcun caso un contratto di lavoro dipendente subordinato, sono regolati dal codice civile e dal codice dei contratti pubblici.

Art. 2) Principi di riduzione e razionalizzazione dei costi

1. Il reclutamento del personale è limitato al numero di posizioni che si renderanno disponibili nel rispetto delle esigenze strettamente necessarie per porre in essere le attività della Società. È sempre possibile procedere alla sostituzione del personale cessato dal servizio per dimissioni, licenziamento o per altre ragioni qualora non vi sia una rilevante contrazione dell'attività lavorativa e non sia possibile prescindere dalla risorsa venuta meno.
2. La Società si attiene ai principi di tendenziale contenimento e razionalizzazione dei costi del personale.

Art. 3) Principi di non discriminazione

Le procedure di reclutamento e selezione saranno espletate senza discriminazione alcuna per genere, nazionalità, religione, opinione politica o condizione sociale e personale, garantendo la competenza dei soggetti esaminatori, il rispetto delle pari opportunità tra uomini e donne e l'osservanza della disciplina prevista sull'utilizzo ed il trattamento dei dati personali ai sensi del GDPR 69 del 2016 e del D.lgs 196 del 2003.

Art. 4) Requisiti generali per l'assunzione

1. Non possono essere assunti coloro che siano privi dei seguenti requisiti generali, salve le ulteriori previsioni dei bandi di concorso e degli avvisi di selezione:
 - cittadinanza italiana o di uno degli Stati dell'Unione Europea;
 - età non inferiore agli anni 18 e non superiore all'età costituente il limite per il collocamento a riposo;
 - idoneità fisica all'impiego, che verrà accertata prima dell'immissione in servizio;
 - iscrizione nelle liste elettorali;
 - non aver riportato condanne penali passate in giudicato e non avere procedimenti penali in corso che impediscano ai sensi delle vigenti disposizioni in materia, la costituzione del rapporto di impiego con Pubbliche Amministrazioni, salvo che sia stata conseguita la riabilitazione alla data di scadenza del termine per la presentazione della

domanda di ammissione alla presente procedura;

- non essere stati destituiti o dispensati dall'impiego presso una pubblica amministrazione o una società a controllo pubblico per persistente o insufficiente rendimento;
- per i candidati di sesso maschile, essere in regola con gli obblighi di leva.

2. I requisiti prescritti devono essere posseduti alla data di scadenza del termine stabilito nel bando o dall'avviso per la presentazione della domanda di ammissione alle procedure di reclutamento. I medesimi requisiti dovranno, altresì, permanere alla data della sottoscrizione del contratto individuale di lavoro.

3. La Società valuta la possibilità di assunzione, anche in relazione alla posizione da ricoprire, dei soggetti che abbiano riportato condanne penali, ovvero che siano destinatari di provvedimenti applicativi di misure di prevenzione o di decisioni civili o di provvedimenti amministrativi iscritti nel casellario giudiziario ai sensi della vigente normativa, ovvero che abbiano procedimenti penali a proprio carico.

4. Ai sensi dell'art. 53, comma 16, del D.lgs 165 del 2001, i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso la Società qualora quest'ultima sia stata destinataria dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.

Art. 5) I contenuti del bando di concorso e dell'avviso di selezione

1. Il bando di concorso o l'avviso di selezione devono indicare:

- il numero dei posti oggetto di reclutamento per i quali saranno dichiarati i vincitori;
- la posizione da ricoprire con l'indicazione della tipologia di contratto applicato e relativo inquadramento;
- i requisiti generali di ammissione
- i requisiti particolari di ammissione, tra i quali a titolo esemplificativo possono essere richiesti il titolo di studio, il possesso di attestati, la pregressa esperienza professionale, etc.;
- i titoli valutabili;
- il termine e le modalità di presentazione della domanda di ammissione;
- le specifiche prove di reclutamento;
- i criteri e le modalità di valutazione delle prove e dei titoli, necessari per la determinazione della votazione complessiva ai fini della graduatoria; in particolare, il bando deve indicare i titoli valutabili ed il punteggio massimo agli stessi attribuibile singolarmente e per categorie di titoli.

2. Nel bando può, inoltre, essere inserita ogni altra indicazione che sia opportuno fornire in relazione alle specificità delle singole procedure di reclutamento.

Art. 6) La valorizzazione delle esperienze lavorative con la Società

In analogia con quanto previsto dall'art. 35, comma 3-bis, del D.lgs 165 del 2001, il bando



di concorso e l'avviso di selezione possono valorizzare, con apposito punteggio, l'esperienza professionale che, alla data di emanazione del bando e dell'avviso, il candidato ha maturato un periodo di lavoro alle dipendenze della Società con contratto a tempo determinato o di lavoro flessibile, ivi compreso il contratto di somministrazione lavoro.

Art. 7) Pubblicità

1. Ogni procedura di reclutamento rivolta alla assunzione di personale avviene previa pubblicazione del relativo bando di concorso o di avviso di selezione sul sito Internet della Società o dell'Automobile Club, secondo quanto previsto dall'art. 32 della l. 69 del 2009, salve altre forme facoltative di pubblicità più ampia.
2. Le prove di reclutamento avvengono in seduta pubblica.
3. L'esito della procedura viene pubblicato sul sito Internet della Società.

Art. 8) Domande

1. Le modalità di presentazione delle domande di ammissione alla procedura di reclutamento sono fissate nel bando secondo le indicazioni del presente articolo.
2. Le domande, redatte in carta semplice e sottoscritte dal candidato, possono essere spedite, con le modalità indicate nell'avviso:
 - mediante raccomandata A\R tramite il servizio postale o agenzia di recapito autorizzata;
 - tramite posta elettronica certificata (PEC) intestata al candidato.
3. Il bando di concorso e l'avviso di selezione possono prevedere ed avere come allegati uno più modelli riportanti tutte le indicazioni e le specifiche che i candidati sono tenuti a fornire.
4. La Società non assume responsabilità per la dispersione di comunicazioni dipendente da inesatte indicazioni del recapito da parte del concorrente oppure da mancata o tardiva comunicazione del cambiamento dell'indirizzo indicato nella domanda, né per eventuali disguidi postali o telegrafici o comunque imputabili a fatto di terzi, a caso fortuito o forza maggiore.
5. La Società dispone tempestivamente l'esclusione dalla procedura di reclutamento in caso di mancato rispetto dei termini fissati per la presentazione della domanda per difetto dei requisiti di ammissione e per altri motivi indicati nel bando di concorso o nell'avviso di selezione.

Art. 9) Commissione di reclutamento

1. La commissione di concorso pubblico o di selezione è designata dalla Società che ne individua i componenti, in numero non inferiore a tre, tra persone di provata

competenza ed esperienza, anche esterne alla Società, che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali.

2. I componenti della commissione non si devono trovare in alcuna delle situazioni di incompatibilità di cui agli articoli 51 e 52 del codice di procedura civile. L'incompatibilità, iniziale o sopravvenuta, determina la decadenza dall'incarico.

3. Per la validità delle riunioni della commissione è necessaria la presenza di tutti i componenti della stessa. Durante lo svolgimento delle prove deve essere garantita la presenza contemporanea nella sede di esame di almeno due componenti della commissione.

4. La commissione provvede alla verbalizzazione delle decisioni assunte, dei risultati della valutazione delle prove e dei titoli nonché di ogni circostanza di rilievo che si verifichi durante lo svolgimento delle prove.

Art. 10) Graduatoria

1. Terminata la valutazione delle prove e degli eventuali titoli, la Commissione redige la graduatoria di merito dei candidati secondo l'ordine della votazione complessiva riportata da ciascun candidato. A parità di punteggio nella votazione complessiva costituisce titolo di preferenza la minore età, i carichi familiari ed il reddito.

2. La graduatoria viene trasmessa alla Società che provvede alla relativa approvazione e pubblicazione sul sito Internet.

3. Il bando o l'avviso possono prevedere un periodo di validità entro il quale la graduatoria è utilizzabile per eventuali assunzioni di personale nella stessa posizione o profilo professionale oggetto della procedura.

4. La graduatoria costituita per il reclutamento di personale a tempo indeterminato può essere utilizzata per assunzioni a tempo determinato, fermo restando che per le stesse non saranno comunque consultati i soggetti che in passato abbiano già svolto presso l'Azienda attività lavorativa laddove il nuovo contratto comporti il superamento dei limiti di legge.

Art. 11) Contratto individuale di lavoro

1. Il vincitore del concorso sarà sottoposto all'accertamento dell'idoneità fisica all'impiego, che sarà effettuato a cura della Azienda, prima della immissione in servizio. La Società prima di procedere alla stipula del contratto di lavoro individuale dell'assunzione, procederà alla verifica dei requisiti dichiarati dal vincitore invitandolo a trasmettere nel termine che sarà assegnato la relativa documentazione. Nei casi di decadenza o di rinuncia del nominato, la Società si riserva la facoltà di procedere, entro i termini di validità della graduatoria, alla nomina, secondo l'ordine della stessa, di altri candidati. La nomina all'impiego stabile è subordinata al superamento, con esito positivo, del periodo di prova, previsto dal contratto collettivo di riferimento. Il

vincitore, che non assuma servizio senza giustificato motivo entro il termine stabilito, decade dalla nomina. Qualora il vincitore assuma servizio, per giustificato motivo, con ritardo sul termine prefissatogli, gli effetti economici decorrono dal giorno di presa di servizio. La Società si riserva di revocare, sospendere o annullare in qualsiasi momento la procedura, prima della formale stipula del contratto di lavoro con i vincitori.

2. I candidati collocati in graduatoria entro il numero dei posti oggetto del reclutamento sono assunti presso la Società a seguito della stipula del contratto individuale di lavoro.

SEZIONE II – CONCORSO PUBBLICO E SELEZIONE PUBBLICA

Art. 12) Le diverse procedure di reclutamento

La Società in base al principio della simmetria con le pubbliche amministrazioni e di adeguamento stante la natura di società di diritto privato soggetta alla disciplina del presente regolamento ai sensi dell'art. 19 del D.lgs 175 del 2016, distingue le procedure ordinarie per il reclutamento del proprio personale dipendente a tempo determinato e indeterminato tra:

a) “**concorso pubblico**”, per i profili che richiedono un titolo di studio superiore a quello della scuola dell'obbligo (impiegati), le cui prove hanno carattere di concorsuale ai sensi dell'art. 35, comma 3, del D.lgs 165 del 2001 e dell'art. 97 della Costituzione;

b) “**avviso di selezione**” semplificato, per i profili per i quali è sufficiente la scuola dell'obbligo (operai) che di regola privilegiano valutazioni in ordine alla pregressa esperienza ed alle capacità operative e motivazionali.

Art. 13) Titoli, prove scritte e orali del concorso pubblico (impiegati)

1. Le prove del **concorso pubblico** sono articolate sulla base di una pluralità di fasi valutative, strutturate in modo diversificato in relazione alle peculiarità del profilo oggetto della procedura e della posizione da ricoprire.

2. Le distinte fasi valutative possono avere ad oggetto:

- a) una eventuale preselezione in funzione del numero di domande pervenute e da espletarsi anche mediante agenzia specializzata;
- b) titoli di servizio, di studio e professionali, nel concorso per titoli ed esami;
- c) una prova teorica a risposta multipla o sintetica;
- d) una (eventuale) prova teorico - pratica a risposta multipla, sintetica o tramite la redazione di un atto;
- e) prova orale consistente in un colloquio nelle materie di concorso o in altre indicate nel bando, comprensivo delle conoscenze informatiche e della lingua straniera indicata nel bando stesso.

Il punteggio attribuito ai titoli non può in ogni caso essere superiore ad un terzo del punteggio complessivo. Il punteggio attribuito per le prove scritte, qualora ve ne siano due (teorica e teorico pratica) è determinato in base alla media tra i due. Il bando di concorso può individuare punteggi minimi da conseguire in ciascuna prova.

3. Prima della prova orale al candidato è comunicato il punteggio conseguito per i titoli e nelle altre prove già espletate.

Art. 14) Titoli e prova pratica per la selezione pubblica (operai)

1. Le prove della **selezione pubblica** possono essere articolate sulla base di valutazioni semplificate rispetto a quelle del concorso pubblico, strutturate in modo diversificato in relazione alle peculiarità del profilo oggetto della procedura e della posizione da ricoprire.

2. Le distinte fasi valutative possono avere ad oggetto:

- a) una eventuale preselezione in funzione del numero di domande pervenute e da espletarsi anche mediante agenzia specializzata;
- b) titoli di servizio e professionali nella selezione per titoli e prova pratica;
- c) una prova pratica con eventuale colloquio.

Nel valutare i titoli della **selezione pubblica** può essere tenuta in considerazione anche la **residenza** del candidato in un determinato periodo prima della data di scadenza di presentazione delle domande, purché tale valutazione sia *“strumentale all'assolvimento di servizi altrimenti non attuabili o almeno non attuabili con identico risultato”*. Il punteggio attribuito ai titoli non può in ogni caso essere superiore ad un terzo del punteggio complessivo. L'avviso di selezione può individuare punteggi minimi da conseguire.

SEZIONE IV – NORME SPECIALI E FINALI

Art. 15) Categorie protette

Il presente regolamento si applica anche per l'assunzione obbligatoria delle categorie protette, laddove la Società si trovi soggetta alla legge 68 del 1999, previa verifica della compatibilità dell'invaldità con le mansioni da svolgere e possibilità di reclutamento nelle forme previste dall'art. 35, comma 2, del D.lgs 165 del 2001.

Art. 16) Contratti di breve durata e urgenze

Per i profili per i quali non è richiesta la sola scuola dell'obbligo (operai), nel caso in cui la posizione da coprire richieda un contratto a tempo determinato di breve durata (da intendersi non superiore ai tre mesi) ovvero sia motivata da urgenza (esclusivamente per rapporti di durata non superiore a sei mesi), la Società potrà procedere ad assunzioni dirette anche rivolgendosi ai candidati desunti dalle liste del Centro per l'Impiego, con i necessari requisiti richiesti dalla posizione da coprire, oppure, in casi del tutto eccezionali anche con chiamata diretta, qualora il candidato individuato presenti i requisiti per un immediato inserimento produttivo nell'organizzazione.

