

**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) Competenza	3
Art. 5) Requisiti generali per l'assunzione	3
Art. 6) I contenuti del bando di concorso e dell'avviso di selezione	4
Art. 7) La valorizzazione delle esperienze lavorative con la Società.....	4
Art. 8) Pubblicità	4
Art. 9) Domande	4
Art. 10) Commissione di reclutamento	5
Art. 11) Graduatoria	5
Art. 12) Contratto individuale di lavoro	6
SEZIONE II – CONCORSO PUBBLICO E SELEZIONE PUBBLICA	6
Art. 13) Le diverse procedure di reclutamento.....	6
Art. 14) Titoli, prove scritte e orali del concorso pubblico	7
Art. 15) Titoli e prova pratica per la selezione pubblica	7
SEZIONE IV – NORME SPECIALI E FINALI.....	8
Art. 16) Categorie protette.....	8
Art. 17) Contratti di breve durata e urgenze.....	8
Art. 18) Covid-19	8

SEZIONE I – PRINCIPI E DISPOSIZIONI COMUNI

Art. 1) Finalità e principi generali

1. Il presente Regolamento reca disposizioni concernenti le procedure 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'art. 35, comma 3, del D.lgs 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi dell'art. 19, comma 2, del D.lgs 175 del 2016, nonché nel rispetto di quanto stabilito nel Regolamento di *governance* delle società partecipate dall'Automobile Club Firenze, approvato con delibera n. 3/2019 nella seduta del Consiglio Direttivo del 23 settembre 2019 e predisposto tenendo conto delle previsioni contenute nell'art. 10, comma 1-bis del D.L. 25 luglio 2018 n. 91, ove è disposto che l'ACI e gli Automobile Club ad esso federati, in quanto enti pubblici a base associativa non gravanti sulla finanza pubblica ai sensi dell'art. 2, comma 2-bis, del D.L. 31 agosto 2013, n. 101, si adeguano con propri regolamenti ai principi generali desumibili dal testo unico di cui al D.Lgs. 19 agosto 2016 n. 175 in materia di società a partecipazione pubblica, sulla base delle rispettive specificità e secondo criteri di razionalizzazione e contenimento della spesa.
2. Il Regolamento si applica altresì al reclutamento di personale da inserire nella Società 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.
4. Rimane esclusa dal presente regolamento, fatti salvi i principi di riduzione e razionalizzazione dei costi, la sottoscrizione di contratti di somministrazione lavoro con agenzie autorizzate ai sensi del D.lgs 276 del 2003 e D.lgs 81 del 2015, qualificabili come appalti di servizi e disciplinati dal D.lgs 50 del 2016.

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 Regolamento (UE) 2016/679 e del D.lgs 196 del 2003.

Art. 4) Competenza

La decisione di procedere alla selezione di personale da inserire nell'organico della Società è di competenza del Consiglio di Amministrazione, salvi i poteri di indirizzo e di autorizzazione del socio previsti dallo statuto e dal contratto di servizio nell'ambito del controllo analogo che caratterizza la Società *In House*.

Art. 5) Requisiti generali per l'assunzione

1. Non possono essere assunti coloro che siano privi dei seguenti requisiti generali, di seguito indicati, salve le ulteriori previsioni dei bandi di concorso e degli avvisi di selezione:

- 1. cittadinanza italiana o 2. cittadinanza di altro Stato appartenente all'Unione Europea o 3. cittadinanza extracomunitaria, solo ove ricorrano le condizioni di cui all'art. 38 del D.lgs 165 del 2001;
- 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;
- godimento dei diritti civili e politici;
- non essere stati esclusi dall'elettorato politico attivo;
- non aver riportato condanne penali passate in giudicato e non avere procedimenti penali in corso che impediscono 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 nati prima del 31 dicembre 1985 avere una posizione regolare nei riguardi degli 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. 6) 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 ed il relativo inquadramento;
 - i requisiti generali di ammissione
 - i requisiti particolari di ammissione, tra i quali, a titolo esemplificativo, possono essere richiesti: titoli di studio, possesso di attestati, 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 e nell'avviso può, inoltre, essere inserita ogni altra indicazione che sia opportuno fornire in relazione alle specificità delle singole procedure di reclutamento.

Art. 7) 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 o esonero da eventuali prove preselettive, 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. 8) 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. 19, comma 3, del D.Lgs. 175/2016, 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 ovvero dell'Automobile Club controllante.

Art. 9) Domande

1. Le modalità di presentazione delle domande di ammissione alla procedura di reclutamento sono fissate nel bando o nell'avviso secondo le indicazioni del presente articolo.

2. Le domande, redatte in carta semplice e sottoscritte dal candidato, possono essere spedite, con le modalità indicate nel bando o nell'avviso:
 - mediante raccomandata A/R tramite il servizio postale o agenzia di recapito autorizzata;
 - tramite posta elettronica certificata (PEC) riconducibile al candidato;
 - tramite portale telematico secondo le indicazioni riportate nel bando o nell'avviso.
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. 10) 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 siano componenti di organi di indirizzo politico della Società e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali. Almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, salvo motivata impossibilità, è riservato alle donne.
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. Nel caso di sopravvenute cause di incompatibilità di un componente della Commissione la Società provvederà alla sua immediata sostituzione, fatta salva la validità delle attività fino a quel momento svolte.
3. I componenti della commissione, presa visione dell'elenco dei partecipanti al concorso, sottoscrivono la dichiarazione che non sussistono situazioni di incompatibilità tra essi ed i concorrenti, ai sensi degli articoli 51 e 52 del codice di procedura civile.
4. Per la validità delle riunioni della commissione è necessaria la presenza di tutti i componenti della stessa.

Art. 11) 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 della Società stessa ovvero dell'Automobile Club.
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 la Società attività lavorativa laddove il nuovo contratto comporti il superamento dei limiti di legge.

Art. 12) Contratto individuale di lavoro

1. Il vincitore del concorso sarà sottoposto all'accertamento dell'idoneità fisica all'impiego, che sarà effettuato a cura della Società, 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. 13) 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", laddove venga richiesto un titolo di studio superiore a quello della scuola dell'obbligo, le cui prove hanno carattere 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, laddove sia ritenuto titolo di studio sufficiente la scuola dell'obbligo, che di regola privilegiano valutazioni in ordine alla pregressa

esperienza ed alle capacità operative e motivazionali.

Art. 14) Titoli, prove scritte e orali del concorso pubblico

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. La commissione prepara tre tracce per ciascuna prova scritta. Le tracce, appena formulate, sono chiuse in pieghi suggellati e firmati esteriormente sui lembi di chiusura dai componenti della commissione.
2. Le distinte fasi valutative, non necessariamente tutte presenti, 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;
 - c) una prova scritta teorica a risposta multipla o sintetica;
 - d) una (eventuale) prova scritta teorico - pratica a risposta multipla, sintetica o tramite la redazione di un atto;
 - e) test psicoattitudinali finalizzati anche alla verifica delle motivazioni e del potenziale del candidato;
 - f) prova orale consistente in un colloquio nelle materie di concorso o in altre indicate nel bando e comprensivo delle conoscenze informatiche e della lingua straniera indicata nel bando stesso.
3. 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.
4. Prima della prova orale al candidato è comunicato il punteggio conseguito per i titoli e nelle altre prove già espletate.

Art. 15) Titoli e prova pratica per la selezione pubblica

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. La commissione prepara tre tracce per ciascuna prova scritta. Le tracce, appena formulate, sono chiuse in pieghi suggellati e firmati esteriormente sui lembi di chiusura dai componenti della commissione.
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;
 - c) una prova pratica con eventuale colloquio;
 - d) test psicoattitudinali finalizzati anche alla verifica delle motivazioni e del potenziale del candidato.

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. 16) 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'invalidità con le mansioni da svolgere e possibilità di reclutamento nelle forme previste dall'art. 35, comma 2, del D.lgs 165 del 2001.

Art. 17) Contratti di breve durata e urgenze

Nel caso in cui la posizione da coprire richieda un contratto a tempo determinato di breve durata (da intendersi non superiore ai sei mesi) ovvero sia motivata da urgenza e/o da fatti imprevedibili (esclusivamente per rapporti di durata non superiore a sei mesi) la Società potrà procedere ad assunzioni dirette o 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.

Art. 18) Covid-19

Il presente regolamento è sempre applicato nel rispetto della normativa vigente per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19 dettata con riferimento alle procedure concorsuali.