



REGOLAMENTO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE NON DIRIGENZIALE

**Approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società il 19 dicembre 2025
previa delibera del Consiglio Direttivo del Socio Unico Automobile Club Prato
del 18 dicembre 2025**

SOMMARIO

SEZIONE I -PRINCIPI E DISPOSIZIONI COMUNI.....	2
Art. 1) Finalità e principi generali	3
Art. 2) Principi di riduzione e razionalizzazione dei costi	3
Art. 3) Principi di non discriminazione.....	3
Art. 4) Competenza	3
SEZIONE II – PROCEDURE DI RECLUTAMENTO	4
Art. 5) Requisiti generali per l’assunzione	5
Art. 6) Bando di selezione	5
Art.7) La valorizzazione delle esperienze lavorative con la società.....	6
Art. 8) Pubblicità	6
Art. 9) Domande	6
Art. 10) Prove di concorso	7
Art. 11) Commissione esaminatrice.....	8
Art. 12) Graduatoria	9
Art.13) Contratto individuale di lavoro.....	9



Art. 14) Categorie protette	10
Art 15) Tirocinio Formativo.....	10
Art. 16) Apprendistato Professionalizzante.....	10 11
Art 17) Contratto di collaborazione a progetto.....	11

SEZIONE III -NORME GENERALI E FINALI.....11

Art. 19) Stabilizzazioni.....	11
Art. 20) Contratti di breve durata e urgenze	12

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 di Prato.
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 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.

SEZIONE II – PROCEDURE DI RECLUTAMENTO

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 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 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 art.53 comma 16 del d.lgs 1656 del 2001, i dipendenti che negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autorativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'art 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.

5 in casi eccezionali, in un 'ottica di riduzione dei costi, previa apposita convenzione, la selezione del personale potrà avvenire utilizzando le graduatorie di selezioni svolte da altre società in house di Ac presenti (con Regolamenti di selezioni del personale conformi al nostro e che rispettino i principi di trasparenza e imparzialità) sul territorio regionale.

Art. 6) Bando di selezione

1. Il bando deve 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 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 selezione può valorizzare, con apposito punteggio, l'esperienza professionale che, alla data di emanazione del bando, 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 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 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, tra le seguenti opzioni:



- mediante raccomandata A\R tramite il servizio postale o agenzia di recapito autorizzata;
 - tramite email/ posta elettronica certificata (PEC) riconducibile al candidato;
 - tramite portale telematico secondo le indicazioni riportate nel bando o nell'avviso.
3. Il bando può 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) Prove di concorso e criteri di valutazione

1. Le prove del **concorso pubblico** possono essere 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, non necessariamente tutte presenti, sono individuate nel bando e possono avere ad oggetto:
- a) 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) prova scritta teorica a risposta multipla o sintetica;
 - d) 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 le 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. 11) Commissione esaminatrice

1. La commissione esaminatrice 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 componente della commissione esaminatrice, salva 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.



5. 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. 12) 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 può 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. 13) 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.

Art. 14) 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. 15) Tirocinio formativo

Nelle ipotesi di utilizzazione dei tirocini formativi, la Società valuterà la richiesta dell'Ente promotore del tirocinio, finalizzata ad ospitare un determinato numero di tirocini formativi con i relativi profili professionali, in quanto la selezione avverrà all'interno dell'Ente promotore stesso.

Art. 16) Apprendistato professionalizzante

1. La selezione dei candidati prevede, in riferimento alla specificità del ruolo richiesto, tutte o parte delle prove sotto riportate:

- colloquio valutativo di tipo conoscitivo, motivazionale, comportamentale e tecnico-funzionale;
- prove pratiche;
- valutazione curriculum vitae.

2. Le selezioni per i contratti di apprendistato professionalizzante dovranno



indicare la durata del rapporto e la ripartizione nei periodi contrattualmente previsti.

Art. 17) Contratto di collaborazione a progetto

La selezione dei candidati prevede, in riferimento alla specificità del ruolo richiesto, tutte o parte delle prove sotto riportate:

- offerta qualitativa della prestazione;
- valutazione curriculum vitae.
- offerta economica;
- colloquio valutativo di tipo conoscitivo, motivazionale comportamentale e tecnico-funzionale;
- prove pratiche.

SEZIONE III – NORME GENERALI E FINALI

Art. 18) Categorie protette

Il presente regolamento si applica anche per l'assunzione obbligatoria delle categorie protette, laddove la Società si trovi sog getta alla legge 68 del 1999, previa verifica della compatibilità dell'invalidità con le mansioni da svolgere.

Art. 19) Stabilizzazioni

Nei casi di rinnovi pluriennali di progetti di servizio, di esigenze divenute stabili o di esito positivo del tirocinio formativo, la Società potrà procedere alla trasformazione dello specifico contratto nelle tipologie previste dal presente regolamento (es. tirocinio formativo, contratto a tempo determinato, *part time*) in un'altra (es. apprendistato professionalizzante, contratto a tempo indeterminato, *full time*), senza procedere ad ulteriori procedure di reclutamento o selezione ed operando quindi una stabilizzazione del personale impiegato,



purché l'originaria procedura di reclutamento o selezione sia avvenuta nel rispetto dei principi generali di trasparenza, pubblicità e imparzialità indicati all'Art. 1).

Art. 20) Contratti di breve durata e urgenze

Nel caso in cui la posizione da coprire richieda un contratto 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 rivolgendosi ai candidati desunti dalle liste degli Uffici Provinciali del Lavoro, con i necessari requisiti richiesti dalla posizione da coprire, oppure con chiamata diretta, qualora il candidato individuato presenti i requisiti per un immediato inserimento produttivo nell'organizzazione.