



ACI GEST S.R.L.

REGOLAMENTO PER LA SELEZIONE DEL PERSONALE **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) Codice di comportamento per le procedure di ricerca del personale.....	2
Art. 4) Principi di non discriminazione	3
Art. 5) Competenza	3
Art. 6) Requisiti generali per l'assunzione	3
Art. 7) La valorizzazione delle esperienze lavorative con la Società.....	3
Art. 8) Pubblicità e trasparenza delle selezioni	4
Art. 9) Avviso di selezione	4
Art. 10) Domande	4
Art. 11) Ammissione ed esclusione della selezione	5
Art. 12) Modalità di selezione	5
Art. 13) Commissione selezionatrice	6
Art. 14) Graduatoria	6
Art. 15) Contratto individuale di lavoro	6
SEZIONE II – NORME SPECIALI E FINALI	7
Art. 16) Categorie protette	7
Art. 17) Contratti di breve durata e urgenze	7

SEZIONE I – PRINCIPI E DISPOSIZIONI COMUNI

Art. 1

Finalità e principi generali

1. Il presente Regolamento reca disposizioni concernenti le procedure per la selezione di personale a tempo indeterminato e determinato, 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 Verona, approvato con delibera n. 31 nella seduta del Consiglio Direttivo del 29 novembre 2018 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. E' 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

Codice di comportamento per le procedure di ricerca del personale

Al fine di garantire la trasparenza e parità di trattamento nelle procedure per il reclutamento di personale, è fatto divieto che coniugi o parenti di primo grado dei soggetti che coprono responsabilità di controllo o di amministratore e/o dirigente, di quadro titolare di posizione organizzativa, di dirigente sindacale nazionale o provinciale, siano assunti o comunque incaricati a qualsiasi titolo dalla Società o dalle sue controllate.

Analogo divieto si applica ai coniugi o parenti di primo grado dei soggetti che, negli enti soci, ricoprono ruoli di rappresentanza, di indirizzo e di controllo all'interno degli enti locali soci nei confronti della Società.

Art. 4

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. 5

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. 6

Requisiti generali per l'assunzione

1. Possono essere assunti presso la Società i soggetti che posseggono una età non inferiore agli anni 18.
2. Per l'assunzione di personale a tempo indeterminato, la Società richiede al Socio Unico Automobile Club Verona l'autorizzazione preventiva.
3. Non possono essere assunti coloro che siano stati esclusi dall'elettorato politico attivo, nonché coloro che, secondo le previsioni di cui D.P.R. 10 gennaio 1957, n. 3, siano stati destituiti o dispensati dall'impiego presso una pubblica amministrazione per persistente insufficiente rendimento, ovvero siano stati dichiarati decaduti da un impiego statale, ai sensi dell'articolo 127, comma 1, lettera d) del predetto D.P.R. n. 3/57, nonché coloro i quali siano stati licenziati per motivi disciplinari.
4. I requisiti prescritti devono essere posseduti alla data di scadenza del termine stabilito nell'avviso per la presentazione della domanda di ammissione alla selezione. I medesimi requisiti dovranno, altresì, permanere alla data della sottoscrizione del contratto individuale di lavoro.
5. La Società valuta la possibilità di assunzione, anche in relazione alla posizione da ricoprire, dei soggetti che abbiano dichiarato di aver 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 dichiarato di essere a conoscenza dell'esistenza di procedimenti penali a proprio carico.

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 e trasparenza delle selezioni**

1. Ogni procedura selettiva rivolta all'assunzione di personale a tempo indeterminato o a tempo determinato avviene previa pubblicazione del relativo avviso sul sito web dell'Automobile Club Verona nella sezione Amministrazione Trasparente dedicata ad ACI GEST SRL.
2. Le prove di selezione avvengono in seduta pubblica.
3. L'esito della selezione viene pubblicato sul sito web dell'Automobile Club Verona nella sezione Amministrazione Trasparente dedicata ad ACI GEST SRL.

Art. 9 **Avviso di selezione**

1. L'avviso di selezione deve contenere i seguenti elementi:
 - il numero dei posti oggetto di selezione;
 - la posizione da ricoprire con l'indicazione della tipologia di contratto applicato e relativo inquadramento;
 - i requisiti generali di ammissione, i titoli di studio e le caratteristiche professionali richiesti per la copertura della posizione;
 - il termine di presentazione della domanda di ammissione;
 - i riferimenti del luogo fisico e del sito internet presso il quale richiedere o scaricare l'eventuale modulistica;
 - le specifiche prove di selezione, tra quelle di cui all'art. 10 del presente Regolamento;
 - l'indicazione della data in cui saranno pubblicati nel sito della Società o dell'Automobile Club Verona il diario e la sede delle predette prove selettive ovvero l'indicazione delle diverse modalità da utilizzare per comunicare agli interessati le notizie relative alle medesime prove;
 - gli eventuali titoli di servizio, di studio e professionali oggetto di valutazione, che dovranno essere allegati alla domanda di ammissione;
 - 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, l'avviso deve indicare i titoli valutabili ed il punteggio massimo agli stessi attribuibile singolarmente e per categorie di titoli.
2. L'avviso può fissare ulteriori requisiti necessari per l'accesso a particolari profili o attribuzioni professionali.
3. Nell'avviso può, inoltre, essere inserita ogni altra indicazione che sia opportuno fornire in relazione alle specificità delle singole procedure selettive.

Art. 10 **Domande**

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

2. Le domande, redatte in carta semplice e sottoscritte dal candidato, possono essere spedite - anche a mezzo raccomandata - o presentate direttamente alla sede della Società, entro il termine perentorio fissato nell'avviso. Lo stesso avviso può altresì stabilire che le domande siano inoltrate con l'ausilio di strumenti informatici. In caso di spedizione delle domande, la relativa data è stabilita e comprovata dal timbro a data dell'ufficio postale accettante. In caso di presentazione diretta, la data è comprovata dal protocollo di arrivo. In caso di trasmissione con strumenti informatici si applicano le disposizioni in materia di posta elettronica certificata.

3. L'avviso può prevedere uno schema di domanda o la compilazione di una scheda in formato elettronico riportando 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.

Art. 11

Ammissione ed esclusione dalla selezione

1. I candidati che hanno presentato la domanda nei termini sono ammessi a sostenere le prove con riserva di accertamento del possesso dei requisiti soggettivi.

2. La Società dispone tempestivamente l'esclusione dalla selezione in caso di mancato rispetto dei termini fissati per la presentazione della domanda e, qualora lo ritenga opportuno, può con provvedimento motivato disporre l'esclusione per difetto dei requisiti di ammissione.

Art. 12

Modalità di selezione

1. Le selezioni possono essere articolate sulla base di una pluralità di fasi valutative, strutturate in modo diversificato in relazione alle peculiarità del profilo oggetto della selezione e della posizione da ricoprire.

2. Le distinte fasi valutative, non necessariamente tutte presenti, sono stabilite nell'avviso di selezione e possono avere ad oggetto:

- titoli di servizio, di studio e professionali;
- prove teorico/pratiche;
- prove scritte consistenti nella redazione di un elaborato, di un progetto, di uno o più pareri, di studi di fattibilità o nella individuazione di iter procedurali e percorsi operativi, ovvero nell'analisi e soluzione di casi; le prove scritte possono essere strutturate anche sotto forma di quesiti a risposta chiusa su scelta multipla ovvero in forma di quesiti a risposta sintetica;
- test psicoattitudinali finalizzati anche alla verifica delle motivazioni e del potenziale del candidato;
- prova orale, che può essere integrata da un colloquio individuale per i profili e posizioni professionali per i quali sia rilevante valutare le capacità di riflessione critica, di coordinamento delle risorse, di risoluzione di problemi, di orientamento al risultato, di leadership e di comunicazione.

3. In casi eccezionali, per la particolarità delle competenze ricercate, la ricerca e la selezione del personale potranno essere delegati, previa autorizzazione dell'Organo Amministrativo, ad un ente specializzato opportunamente individuato con una procedura

conforme alla normativa per l'acquisizione di servizi da parte delle Società pubbliche. Il soggetto esterno incaricato della selezione dovrà in ogni caso rispettare i principi di trasparenza ed imparzialità.

Art. 13

Commissione selezionatrice

1. La commissione selezionatrice 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 selettive 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. 14

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.
2. La graduatoria viene trasmessa alla Società che provvede alla relativa pubblicazione sul sito internet della Società stessa o dell'Automobile Club Verona.
3. Nell'avviso di selezione, la società può riservarsi il diritto di procedere allo scorrimento della graduatoria degli idonei non vincitori fino ad esaurimento della medesima, per eventuali esigenze aziendali che dovessero presentarsi in seguito. A questo proposito la durata della graduatoria è fissata, di norma, in almeno 24 mesi.
La graduatoria di merito viene pubblicata nel sito internet della società.

Art. 15

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 dell'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 della selezione sono assunti presso la Società a seguito della stipula del contratto individuale di lavoro.

SEZIONE II – 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.

Verona, 02 marzo 2023