



**REGOLAMENTO SULL'ACCESSO ALL'IMPIEGO E SULLE MODALITÀ DI
SVOLGIMENTO DELLE PROCEDURE SELETTIVE NELL'AUTOMOBILE CLUB
MILANO**

Approvato nella riunione del Consiglio Direttivo del 17 dicembre 2025

Sezione I

Disposizioni generali

ART. 1

(Ambito di applicazione e finalità)

1. Il presente regolamento reca, nel rispetto delle norme vigenti e dei contratti collettivi, disposizioni in materia di assunzione del personale presso l'AC e disciplina le modalità di svolgimento delle procedure selettive per la progressione del personale dell'Ente tra le aree del sistema di classificazione previsto dalla contrattazione collettiva nazionale.

ART. 2

(Principi generali)

1. L'assunzione del personale e lo svolgimento delle procedure selettive sono effettuati dall'AC nel rispetto dei principi e dei vincoli derivanti dalla legislazione vigente in materia nonché dai contratti collettivi di lavoro.

2. In particolare, le procedure selettive si conformano ai seguenti principi stabiliti dall'articolo 35 comma 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n° 165:

- a) adeguata pubblicità e modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità e assicurino economicità e celerità di espletamento;
- b) adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione al ruolo da ricoprire;
- c) rispetto delle pari opportunità;
- d) decentramento delle procedure;
- e) composizione delle commissioni giudicatrici con esperti di provata competenza, scelti tra dirigenti e funzionari dell'Amministrazione, docenti o altre persone estranee all'Ente, che non siano componenti degli Organi di amministrazione, che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali.

Art. 3

(Pianificazione dei fabbisogni di personale)

1. Il Direttore propone al Consiglio Direttivo dell'Ente, il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance.

2. In sede di definizione del piano triennale dei fabbisogni di personale si procede annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della consistenza di personale, in coerenza con il limite finanziario di

spesa potenziale, come individuato nel “Regolamento per l'adeguamento ai principi generali di razionalizzazione e contenimento delle spese” vigente nel triennio di riferimento.

ART. 4

(Requisiti generali per l'accesso all'impiego)

1. Possono accedere all'impiego presso l'Ente i soggetti che posseggono i seguenti requisiti generali:

a) cittadinanza italiana o possesso dei requisiti previsti dall'articolo 38, commi 1, 2 e 3-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Per i candidati non cittadini italiani e non titolari dello status di rifugiato o di protezione sussidiaria, il godimento dei diritti civili e politici di cui alla lettera b), è riferito al Paese di cittadinanza. Per le assunzioni nella Provincia autonoma di Bolzano sono fatte salve, in ogni caso, le disposizioni di cui all'articolo 1 del decreto del Presidente della Repubblica 26 luglio 1976, n. 752, in materia di conoscenza della lingua italiana e di quella tedesca;

b) godimento dei diritti civili e politici;

c) maggiore età;

d) idoneità fisica allo specifico impiego, ove richiesta per lo svolgimento della prestazione; l'Amministrazione ha facoltà di sottoporre a visita medica di controllo i vincitori di concorso, in base alla normativa vigente.

2. I cittadini italiani soggetti all'obbligo di leva devono dichiarare di essere in posizione regolare nei confronti di tale obbligo.

3. Non possono accedere agli impieghi coloro che siano esclusi dall'elettorato politico attivo, nonché coloro che 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 D.P.R. 10 gennaio 1957 n° 3 ovvero siano stati licenziati per motivi disciplinari.

4. I requisiti prescritti devono essere posseduti alla data di scadenza del termine stabilito nel bando per la presentazione della domanda di ammissione ovvero alla data dell'avviamento tramite collocamento. I medesimi requisiti dovranno, altresì, permanere alla data della sottoscrizione del contratto individuale di lavoro.

5. Il Direttore valuta la possibilità di accesso all'impiego presso l'Ente, anche in relazione al profilo 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. 5

(Modalità di accesso)

1. L'assunzione a tempo indeterminato o determinato nell'Automobile Club Milano deve avvenire tramite concorsi pubblici orientati alla massima partecipazione e individuazione delle competenze qualificate nel rispetto degli artt. 35, 35 ter e 35 quater del d.lgs. 165/2001 s.m.i. Il concorso pubblico si svolge con modalità che ne garantiscano l'imparzialità, l'efficienza, l'efficacia e la celerità di espletamento, ricorrendo, se necessario, all'ausilio di sistemi automatizzati diretti anche a realizzare forme di preselezione e a selezioni decentrate per circoscrizione territoriali.

2. L'assunzione nell'A.C. avviene secondo la tipologia selettiva più funzionale alla natura dei profili professionali richiesti nel bando di concorso: a) tramite concorso pubblico (per esami e/o per titoli ed esami); b) tramite avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento ai sensi della legislazione vigente per le qualifiche e i profili per i quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo; c) tramite chiamata diretta nominativa per le categorie indicate all'art. 35 comma 2 del del decreto legislativo 30 marzo 2001 n° 165 s.m.i.; d) tramite procedure di mobilità obbligatoria e volontaria, da attivare comunque prima dell'espletamento delle procedure concorsuali di cui alla lettera a) secondo quanto previsto dalle norme.

Sezione II

(Assunzione tramite mobilità)

ART. 6

(Mobilità obbligatoria)

1. Prima di avviare procedure selettive pubbliche l'Amministrazione attinge in via prioritaria alle liste del personale in disponibilità iscritto negli appositi elenchi. In tal senso, l'Amministrazione procede a comunicare via pec, ovvero attraverso apposite procedure informatiche predisposte dal Dipartimento della Funzione Pubblica, le posizioni per le quali intende bandire pubblici concorsi.
2. Decorsi 15 giorni o diverso termine previsto dalla normativa dalla ricezione della comunicazione da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica, in assenza di assegnazione di personale richiesto, l'Amministrazione avvia le procedure di mobilità volontaria ai sensi dell'art. 30 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n° 165 s.m.i., di personale appartenente alle amministrazioni di cui all'articolo 1 comma 2 dello stesso decreto.

ART. 7

(Mobilità volontaria)

1. L'ammissione alla procedura di mobilità richiede il possesso dei seguenti requisiti:
 - essere stati assunti presso una delle Amministrazioni di cui all'art. 1 comma 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n° 165 s.m.i, a seguito di pubblico concorso con contratto di lavoro a tempo indeterminato;
 - inquadramento in un'Area funzionale corrispondente a quella della risorsa da reclutare;
 - essere in possesso del nulla osta preventivo ed incondizionato al trasferimento rilasciato dalla pubblica amministrazione di appartenenza, laddove previsto dalla normativa vigente;

- assenza di procedimenti penali e/o disciplinari in corso o già definiti all'atto della pubblicazione del bando di mobilità;
 - per il personale dirigente, assenza di procedimenti per l'accertamento della responsabilità dirigenziale in corso o già definiti all'atto della pubblicazione del bando di mobilità;
 - assenza di condizioni che possano determinare l'inconferibilità o l'incompatibilità di incarichi presso la P.A. così come disposto dal decreto legislativo 39/2013.
2. L'Amministrazione può fissare ulteriori requisiti necessari per l'accesso a particolari profili, attribuzioni professionali o incarichi dirigenziali.
 3. Non costituisce, in nessun caso, titolo preferenziale aver già inviato la propria candidatura al di fuori e/o precedentemente all'avvio della procedura di mobilità.

ART. 7

(Avviso)

1. Il Direttore avvia la procedura adottando l'avviso di mobilità esterna, che riporterà i criteri selettivi.
2. L'avviso di mobilità è pubblicato sul Portale unico del reclutamento, di cui all'articolo 35-ter del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

ART. 8

(Presentazione dell'istanza)

1. Le modalità di presentazione delle domande di ammissione alla procedura di mobilità sono fissate nell'avviso secondo le indicazioni del presente articolo e secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia.
2. La domanda di partecipazione alla selezione dovrà essere presentata esclusivamente in via telematica tramite il "Portale Unico del Reclutamento" nei termini stabiliti dall'avviso di mobilità.

ART. 9

(Ammissione alla procedura di mobilità – Casi di esclusione)

1. I candidati che hanno presentato la domanda nei termini e con le modalità indicate nell'avviso sono ammessi alla procedura comparativa con riserva di accertamento del possesso dei requisiti di ammissione.
2. Il Direttore dispone tempestivamente l'esclusione dalla procedura di mobilità in caso di mancato rispetto dei termini e delle modalità fissati per la presentazione della domanda nonché qualora sia accertato il difetto dei requisiti di ammissione previsti dall'avviso.

ART. 10

(Commissione)

1. La commissione selezionatrice è nominata nel rispetto dei principi di cui agli artt. 35 comma 3 lett. e) e 35 bis del decreto legislativo 165/2001 s.m.i. con determinazione del Direttore.
2. La commissione è composta da almeno tre componenti o comunque da un numero dispari; il presidente viene individuato tra i predetti componenti. Le funzioni di segretario sono svolte da un dipendente dell'Ente appartenente all'Area dei Funzionari o da uno dei componenti della commissione stessa.
3. I componenti della commissione non devono trovarsi in alcuna delle situazioni di incompatibilità di cui agli articoli 51 del codice di procedura civile. L'incompatibilità, iniziale o sopravvenuta, determina la decadenza dall'incarico.
4. Per la validità delle riunioni della commissione, che può avvenire anche attraverso video conferenza, è necessaria la presenza di tutti i componenti della stessa.

ART. 11

(La procedura di comparazione)

1. La procedura di comparazione è articolata in una pluralità di fasi valutative, strutturate in modo diversificato in relazione alle peculiarità del profilo oggetto della selezione e finalizzate a verificare la rispondenza della preparazione professionale e dell'esperienza lavorativa del candidato alla posizione di lavoro da ricoprire.
2. Le distinte fasi valutative sono stabilite nell'avviso ed hanno ad oggetto: a) curriculum professionale e di studio dichiarato in domanda; b) colloquio o altra prova comparativa, i cui criteri selettivi sono riportati nell'avviso.
3. Per il curriculum la commissione dispone di massimo 10 punti; per il colloquio la commissione dispone di massimo 20 punti.
4. La valutazione dei titoli presenti nel curriculum, per i soli candidati che abbiano superato il colloquio, è effettuata dopo lo svolgimento dello stesso, in base ai criteri predeterminati ed indicati nell'avviso di selezione. Il colloquio si intende superato con voto non inferiore a 12 punti.
5. La procedura si intende superata se il punteggio complessivo dato dal curriculum e dal colloquio non sia inferiore a 18 punti. In caso di parità è preferito il candidato più giovane di età.
6. E' fatta salva, in ogni caso, la facoltà dell'Ente di non procedere alla copertura dei posti oggetto della procedura di mobilità qualora la commissione incaricata non rilevi l'esistenza di professionalità adeguate tra le candidature esaminate.
7. Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente articolo trovano applicazione, nei limiti della compatibilità, le disposizioni in materia di procedure selettive pubbliche.

ART. 12

(Inquadramento giuridico ed economico)

1. Ai sensi dell'art. 30, comma 2-quinquies, del decreto legislativo n.165/2001 e s.m.i., al dipendente trasferito per mobilità volontaria si applica esclusivamente il trattamento giuridico ed economico, compreso quello accessorio, previsto dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro e dei CCI di Ente.

Sezione III

(Assunzione tramite procedure selettive pubbliche)

ART. 13

(Finalità)

1. L'assunzione tramite procedure selettive pubbliche ha lo scopo di accertare il possesso della professionalità e delle capacità richieste per ricoprire il ruolo e svolgere le funzioni proprie dei profili oggetto delle selezioni.
2. L'Ente garantisce, attraverso le procedure selettive di cui alla presente sezione, un adeguato accesso di personale dall'esterno nel rispetto di quanto previsto dalla vigente contrattazione collettiva nazionale.
3. Le procedure concorsuali si concludono di norma entro 180 giorni dalla data di conclusione delle prove scritte.

ART. 14

(Il bando)

1. Le procedure selettive pubbliche sono indette con deliberazione del Consiglio Direttivo che ne approva i bandi o da mandato al Direttore di adottarli. Al fine di garantire l'equilibrio di genere nell'Ente, il bando indica, per ciascuna delle qualifiche messe a concorso, la percentuale di rappresentatività dei generi calcolata alla data del 31 dicembre dell'anno precedente. Qualora il differenziale tra i generi sia superiore al 30 per cento, si applica il titolo di preferenza in favore del genere meno rappresentato.
2. Il bando di concorso è pubblicato nel Portale unico del reclutamento, di cui all'articolo 35-ter del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e sul Sito dell'Ente.
3. Nel bando di selezione la forma privilegiata di comunicazione con l'Amministrazione è la posta certificata.
4. Il bando di selezione deve indicare:
 - il numero dei posti oggetto di selezione ed il profilo;
 - i requisiti soggettivi generali richiesti per l'accesso all'impiego;
 - il termine e le modalità di inoltro informatizzato della domanda;
 - i titoli che danno luogo alla riserva o alla preferenza a parità di merito, secondo la normativa vigente;
 - le specifiche prove oggetto della selezione;
 - le materie oggetto delle predette prove e le modalità di accertamento della capacità di utilizzare le apparecchiature e le applicazioni informatiche più diffuse e la conoscenza della lingua inglese, o di eventuali altre lingue straniere;
 - gli eventuali titoli di servizio, di studio e professionali oggetto di valutazione;

- 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.

5. Il bando di concorso deve, altresì, contenere:

- le modalità con cui i candidati disabili, in relazione al proprio handicap, sono tenuti a comunicare l'eventuale necessità degli ausili per sostenere le prove che consentano agli stessi di concorrere in effettive condizioni di parità con gli altri ai sensi dell'articolo 16 comma 1 della legge n° 68/99, nonché l'eventuale necessità di tempi aggiuntivi ai sensi dell'articolo 20 della legge 5 febbraio 1992 n° 104;

- l'informativa sull'utilizzo ed il trattamento dei dati personali dei candidati;

- la citazione della legge 10 aprile 1991, n° 125, che garantisce pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro;

- l'indicazione dell'unità organizzativa competente per l'istruttoria delle domande e per gli atti del procedimento connessi all'espletamento della procedura selettiva, presso la quale ciascun candidato può esercitare i diritti di accesso e partecipazione al procedimento stesso di cui alla legge 7 agosto 1990 n. 241;

- l'indicazione delle modalità previste per la costituzione del rapporto di lavoro e l'assunzione in servizio.

6. Il bando può fissare ulteriori requisiti necessari per l'accesso a particolari profili o attribuzioni professionali.

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

ART. 15

(Ammissione alla procedura selettiva – Casi di esclusione)

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. Ferme restando le conseguenze sotto il profilo penale, civile, amministrativo delle dichiarazioni false o mendaci, ai sensi degli articoli 75 e 76 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445, ivi compresa la perdita degli eventuali benefici conseguiti sulla base di dichiarazioni non veritiere, l'AC si riserva di verificare la veridicità delle dichiarazioni rilasciate dai vincitori della procedura.

3. Il Direttore dispone tempestivamente l'esclusione dalla selezione per difetto dei requisiti, con atto motivato e notificato al candidato mediante pec o altra forma di comunicazione avente valore legale di notifica.

ART. 16

(La preselezione)

1. In presenza di un numero elevato di candidati, ove previsto dalla normativa vigente, il Direttore, con propria determinazione, può decidere che le prove di esame siano precedute da forme di preselezione.

ART. 17

(Le prove di selezione)

1. Le prove selettive non possono aver luogo nei giorni di festività religiose rese note, ai sensi della legge di approvazione delle intese di cui all'articolo 8, comma 3, della Costituzione, con decreto del Ministro dell'interno, nonché nei giorni festivi nazionali.
2. 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, secondo le declaratorie di professionalità definite dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa di Ente ed in riferimento alla normativa vigente.
3. Le distinte fasi valutative, sono stabilite nel bando di selezione conformemente a quanto stabilito dalla normativa vigente.
4. Le distinte fasi valutative, non necessariamente tutte presenti, sono stabilite nel bando di selezione e possono avere ad oggetto:
 - a) titoli di servizio e/o di studio e/o professionali;
 - b) prove teorico - pratiche;
 - c) 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;
 - d) test psicoattitudinali finalizzati anche alla verifica delle motivazioni e del potenziale del candidato;
 - e) prova orale, che può essere integrata da un colloquio individuale per i profili 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.
5. Il bando deve inoltre prevedere l'accertamento della capacità di utilizzare le apparecchiature e le applicazioni informatiche più diffuse e la conoscenza di almeno una lingua straniera. Tale accertamento viene effettuato attraverso una o più delle predette prove, secondo il profilo da ricoprire.

ART. 18

(La commissione esaminatrice)

1. La commissione esaminatrice è nominata nel rispetto dei principi di cui agli artt. 35 comma 3 lett. e) e 35 bis del decreto legislativo 165/2001 s.m.i. con determinazione del Direttore dell'Ente.
2. La commissione è composta da almeno tre componenti e comunque in numero dispari, di cui uno con funzioni di presidente. La commissione è composta da tecnici esperti nelle materie oggetto del concorso, scelti tra dipendenti di ruolo dell'amministrazione, docenti ed estranei alla medesima. Della commissione possono fare parte come componenti aggiunti anche specialisti in psicologia e risorse umane, da uno o più

componenti esperti nelle lingue straniere oggetto della selezione e da uno o più componenti esperti di informatica. In ogni caso si applica il principio della parità di genere, secondo quanto previsto dall'articolo 57, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. 3. Il presidente è scelto tra dirigenti pubblici, magistrati o avvocati dello Stato ovvero professori presso università statali o equiparate. Il presidente e gli altri componenti possono essere scelti anche tra il personale in quiescenza che abbia posseduto, durante il servizio attivo, la qualifica richiesta.

4. Le funzioni di segretario sono svolte da personale dell'Ente appartenente all'area dei Funzionari.

ART. 19

(Adempimenti preliminari allo svolgimento delle prove)

1. Prima dell'inizio delle prove concorsuali, la commissione esaminatrice, considerato il numero dei concorrenti, stabilisce, nel rispetto del termine di durata del concorso, la programmazione delle fasi endoprocedimentali. Stabilisce i criteri e le modalità di valutazione delle prove e di assegnazione dei relativi punteggi. I componenti, presa visione dell'elenco dei partecipanti, sottoscrivono la dichiarazione che non sussistono situazioni di incompatibilità tra essi e i concorrenti, ai sensi dell'articolo 51 del codice di procedura civile. La commissione prepara tre tracce per ciascuna prova scritta. Le tracce sono segrete, elaborate con modalità digitale e ne è vietata la divulgazione. La scelta della traccia da sottoporre ai candidati è effettuata tramite sorteggio da parte di almeno due candidati. La commissione può stabilire di assumere le predette decisioni anche separatamente prima di ciascuna prova.

ART. 20

(Modalità di svolgimento delle prove scritte)

1. Durante le prove non è consentito ai concorrenti di comunicare tra loro verbalmente o per iscritto né di mettersi in contatto con persone esterne alla sede di esame. Gli stessi concorrenti devono utilizzare, per lo svolgimento delle medesime prove, esclusivamente il materiale preventivamente consegnato dagli Uffici. Non possono essere portati nella sede d'esame carta da scrivere, appunti, pubblicazioni o libri di qualunque genere.

2. La commissione cura l'osservanza delle disposizioni di cui al presente articolo ed ha facoltà di adottare i provvedimenti necessari a garantire il corretto svolgimento delle prove.

ART. 21

(Modalità di svolgimento delle prove orali e dei colloqui)

1. Le prove orali si svolgono in presenza.

2. Nella riunione preliminare alla prova orale, la commissione definisce le modalità di svolgimento della prova e predispone le possibili domande da porre ai candidati per ciascuna delle materie di esame.

ART. 22

(La 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 e ne trasmette copia alla Direzione, la quale, tenuto conto delle disposizioni normative in materia di riserva, di preferenza, di pari merito, forma la graduatoria definitiva di merito.
2. Il Consiglio Direttivo approva la graduatoria definitiva di merito e, nei limiti dei posti complessivamente messi a concorso, dichiara vincitori della selezione i candidati utilmente collocati nella medesima graduatoria definitiva.
3. La graduatoria è pubblicata contestualmente sul Portale di cui all'articolo 35-ter del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e sul sito istituzionale dell'Ente. Dalla data di tale pubblicazione decorrono i termini per l'impugnativa.
4. La graduatoria resta valida, salvo diversa previsione legislativa, per un termine di due anni (salvo diverse disposizioni di legge), dalla data di approvazione. Entro lo stesso termine la graduatoria, nei limiti previsti dalle norme vigenti, è utilizzabile per eventuali coperture di posti dello stesso profilo oggetto della selezione.

ART. 23

(Presentazione dei titoli di riserva e preferenza)

1. I concorrenti che hanno superato le prove selettive si avvalgono delle disposizioni di cui al D.P.R. 28 dicembre 2000 n° 445, presentando la dichiarazione sostitutiva di certificazione o di atto di notorietà attestante il possesso dei titoli di riserva e preferenza. La presentazione deve avvenire secondo le modalità indicate nel bando di concorso.
2. Non possono essere prese in considerazione le dichiarazioni attestanti il possesso di titoli che non siano stati dichiarati in domanda.

ART. 24

(Categorie riservatarie, preferenze e parità di genere)

1. Le riserve di posti in favore di particolari categorie di cittadini, comunque denominate, non possono complessivamente superare la metà dei posti messi a concorso.
2. Se, in relazione a tale limite, sia necessaria una riduzione dei posti da riservare secondo la legge, essa si attua in misura proporzionale per ciascuna delle categorie delle riserve previste dal bando

3. Qualora tra i concorrenti dichiarati idonei nella graduatoria di merito ve ne siano alcuni che appartengono a più categorie che danno titolo a differenti riserve di posti, si tiene conto prima del titolo che dà diritto ad una maggiore riserva nel seguente ordine:

a) riserva di posti a favore di coloro che appartengono alle categorie di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, o equiparate;

b) riserva di posti ai sensi degli articoli 1014 e 678 del codice dell'ordinamento militare, di cui al decreto legislativo 15 marzo 2010, n. 66.

4. A parità di titoli e di merito, e in assenza di ulteriori benefici previsti da leggi speciali, l'ordine di preferenza dei titoli è il seguente:

a) gli insigniti di medaglia al valor militare e al valor civile, qualora cessati dal servizio;

b) i mutilati e gli invalidi per servizio nel settore pubblico e privato;

c) gli orfani dei caduti e i figli dei mutilati, degli invalidi e degli inabili permanenti al lavoro per ragioni di servizio nel settore pubblico e privato, ivi inclusi i figli degli esercenti le professioni sanitarie, degli esercenti la professione di assistente sociale e degli operatori socio-sanitari deceduti in seguito all'infezione da SarsCov-2 contratta nell'esercizio della propria attività;

d) maggior numero di figli a carico;

e) gli invalidi e i mutilati civili che non rientrano nella fattispecie di cui alla lettera b);

f) militari volontari delle Forze armate congedati senza demerito al termine della ferma o rafferma;

g) gli atleti che hanno intrattenuto rapporti di lavoro sportivo con i gruppi sportivi militari e dei corpi civili dello Stato;

h) avere svolto, con esito positivo, l'ulteriore periodo di perfezionamento presso l'ufficio per il processo ai sensi dell'articolo 50, comma 1-quater, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114;

i) avere completato, con esito positivo, il tirocinio formativo presso gli uffici giudiziari ai sensi dell'articolo 37, comma 11, del decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2011, n. 111, pur non facendo parte dell'ufficio per il processo, ai sensi dell'articolo 50, comma 1-quinques, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114;

l) avere svolto, con esito positivo, lo stage presso gli uffici giudiziari ai sensi dell'articolo 73, comma 14, del decreto-legge 21 giugno 2013, n. 69, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2013, n. 98;

m) essere titolare o avere svolto incarichi di collaborazione conferiti da ANPAL Servizi S.p.A., in attuazione di quanto disposto dall'articolo 12, comma 3, del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2019, n. 26;

n) appartenenza al genere meno rappresentato nell'amministrazione che bandisce la procedura in relazione alla qualifica per la quale il candidato concorre.

o) minore età anagrafica.

Sezione IV

Assunzione tramite centri per l'impiego

ART. 25

(Finalità)

1. L'assunzione tramite avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento ha lo scopo di selezionare il personale da assumere nei profili per l'accesso ai quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo, salvi gli eventuali ulteriori requisiti richiesti per specifiche professionalità.
2. L'Amministrazione procede all'avviamento degli iscritti nei casi e secondo le modalità stabilite dalla normativa vigente.

ART. 26

(Assunzione per chiamata nominativa)

1. L'Amministrazione assume mediante chiamata diretta nominativa il coniuge superstite ed i figli del personale delle Forze armate, delle Forze dell'ordine, del Corpo nazionale dei vigili del fuoco e della Polizia municipale deceduto nell'espletamento del servizio nonché il coniuge superstite ed i figli delle vittime del terrorismo e della criminalità organizzata di cui alla legge 13 agosto 1980, 466 s.m.i.

Sezione V

Forme contrattuali flessibili di assunzione ed impiego del personale

ART. 27

(Tipologia di flessibilità e modalità di accesso)

1. L'Ente stipula contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, contratti di formazione e lavoro e contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato di cui al successivo art. 30, e si avvale delle forme contrattuali flessibili previste dal codice civile e dalle altre leggi sui rapporti di lavoro nell'impresa, solo per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo od eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento previste in generale dall'articolo 35 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n° 165 s.m.i.

ART. 28

(Contratto a tempo determinato)

1. Il contratto di lavoro a tempo determinato è stipulato dall'Ente secondo quanto stabilito dagli artt. 19 e seguenti del d.lgs 81/2015. Il termine del contratto può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a tre anni. In questi casi la proroga è ammessa una sola volta e a condizione che sia richiesta da ragioni oggettive e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale

il contratto è stato stipulato a tempo determinato. Con esclusivo riferimento a tale ipotesi la durata complessiva del rapporto a termine non potrà essere superiore ai tre anni.

2. Per quanto riguarda le modalità di accesso e reclutamento di personale a tempo determinato, si applicano le disposizioni di cui alla sezione III, adottando forme semplificate di svolgimento delle procedure e delle prove selettive, tenuto conto della durata e della natura del rapporto di lavoro. In particolare, il bando può prevedere termini più ridotti per la presentazione delle domande e per la convocazione dei candidati alle prove selettive.

ART. 29

(Contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato)

1. L'Ente può ricorrere alla fornitura di lavoro temporaneo, secondo la disciplina stabilita dal d.lgs 81/2015 e dalla contrattazione collettiva nazionale, per soddisfare esigenze a carattere non continuativo e/o a cadenza periodica, o collegate a situazioni di urgenza non fronteggiabili con il personale in servizio o attraverso le modalità del reclutamento ordinario.

2. E' fatto divieto di attivare rapporti per l'assunzione di personale con contratto di lavoro temporaneo con soggetti diversi dalle agenzie abilitate alla fornitura di lavoro temporaneo dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

3. Il numero dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo non può superare il limite del sette per cento, calcolato su base mensile, dei lavoratori a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, arrotondato in caso di frazioni all'unità superiore.

4. Il ricorso al lavoro temporaneo non è comunque consentito per i profili dell'area A del sistema di classificazione nonché per il personale con compiti ispettivi.

Sezione VI

Progressioni economiche - Differenziali Stipendiali

ART. 30

(Finalità e criteri delle selezioni)

1. Le progressioni all'interno della stessa Area avvengono secondo principi di selettività, in conformità a quanto disposto dall'art. 52 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n° 165 s.m.i.

ART. 31

(Avviso di selezione)

1. Il Direttore avvia la procedura adottando l'avviso di selezione per le progressioni economiche, che viene portato a conoscenza degli interessati mediante pubblicazione integrale sul Portale Interno della Comunicazione per un tempo stabilito nell'avviso.

ART. 32

(Requisiti di ammissione)

1. Alle progressioni economiche di cui all'articolo precedente possono partecipare i dipendenti in servizio a tempo indeterminato, non in prova, in possesso dei requisiti stabiliti dalla contrattazione collettiva nazionale e da quella integrativa di Ente e da quelli eventualmente richiesti avuto riguardo ai profili oggetto della selezione.
2. I predetti requisiti devono essere posseduti alla data di scadenza del termine stabilito nel bando di selezione per la presentazione della domanda. La permanenza in servizio deve sussistere fino alla data di approvazione della graduatoria.

ART. 33

(Le prove di selezione)

1. Le modalità di svolgimento delle selezioni per le progressioni interne sono stabilite dall'avviso di selezione adottato dalla Direzione.

ART. 34

(Parità di merito)

1. In caso di candidati utilmente collocati nella graduatoria di merito con la stessa votazione complessiva, si applicano i criteri stabiliti dalla Contrattazione Integrativa.

Sezione VII

Accesso alla qualifica di dirigente

ART. 35

(Disciplina applicabile)

1. L'accesso alla qualifica di dirigente di Ruolo dell'Ente avviene a seguito di concorso per esami secondo le modalità indicate nel D.P.R. 8 settembre 2004, n. 272 e dal D.P.R. 16 aprile 2013, n. 70 s.m.i.
2. Per quanto non diversamente stabilito si applicano le disposizioni contenute nella sezione III del presente Regolamento e nel Regolamento di organizzazione di Ente.