

ACINSERVICE S.R.L.

REGOLAMENTO INTERNO PER LA SELEZIONE ED ASSUNZIONE
DEL PERSONALE DIPENDENTE

(Approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera dell' 11 novembre 2019)

INDICE

Articolo 1 - Finalità e ambito di applicazione

Articolo 2 – Criteri e principi

Articolo 3 - Verifica delle esigenze

Articolo 4 - Avvisi di selezione

Articolo 5 – Reclutamento di figure apicali

Articolo 6 - Requisiti di partecipazione

Articolo 7 - Commissione esaminatrice

Articolo 8 - Modalità di svolgimento della selezione

Articolo 9 - Assunzione

Articolo 10 - Forme di lavoro flessibile

Articolo 11 - Somministrazione di lavoro

Articolo 12 - Normativa di riferimento

Articolo 13 - Entrata in vigore

Art. 1 Finalità ed ambito di applicazione

Il presente regolamento stabilisce le modalità, i requisiti ed i criteri da seguire per la selezione ed assunzione del personale dipendente, a prescindere dal contratto che disciplinerà il rapporto di lavoro, da collocare nell'ambito di un rapporto di lavoro subordinato con Acinservice S.r.l., società controllata dall'Automobile Club di Roma.

Art. 2 Criteri e principi

Nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 19 del d.lgs. n. 175/2016 (e s.m.i.) Acinservice può indire procedure selettive finalizzate all'assunzione di personale dipendente, conformandosi ai principi di trasparenza, pubblicità ed imparzialità, nonché ai principi di cui al comma 3 dell'art. 35 del d.lgs. n.165/2001 ovvero:

- a) adeguata pubblicità della selezione;
- b) modalità di svolgimento che garantiscano imparzialità e assicurino economicità e celerità di espletamento;
- c) attuazione di meccanismi oggettivi e trasparenti, al fine della verifica del possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti dalle posizioni lavorative da ricoprire;
- d) rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori.

Fermo restando quanto stabilito dalle norme vigenti in materia di selezione del personale sopra richiamate, il rapporto di lavoro dei dipendenti di Acinservice è regolato dalle disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del codice civile, dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa e dalla contrattazione collettiva di settore applicata dall'azienda.

Art.3 Verifica delle esigenze

in sede di pianificazione delle attività societarie vengono anche definite le risorse necessarie per la loro realizzazione. Il Presidente del Consiglio di Amministrazione verifica, anche con il supporto dei componenti del CdA, il corretto dimensionamento in termini di organico, sia a livello quantitativo che qualitativo, al fine di poter realizzare le attività della Società. Qualora risulti che la dotazione di organico non sia sufficiente per lo svolgimento delle attività aziendali, il Consiglio di Amministrazione può deliberare l'assunzione di personale, anche nel corso dell'esercizio in caso di nuovi o più ampi impegni o progetti aziendali. Le decisioni di nuove assunzioni devono essere deliberate nell'ambito delle compatibilità economiche di budget e dei limiti di legge.

La Società potrà demandare l'espletamento della procedura di selezione ad una società esterna specializzata la quale dovrà comunque uniformarsi ai principi di imparzialità e trasparenza richiamati nel presente regolamento.

Nel caso di assunzioni a tempo determinato, la Società può prevedere la possibilità di trasformare a tempo indeterminato il contratto inizialmente concluso a termine, indicandolo nel relativo avviso di selezione.

Art. 4 Avvisi di selezione

La procedura di selezione prende avvio con la pubblicazione sul sito della Società ed eventualmente anche su giornali a diffusione locali e/o nazionale e/o mediante altre forme di divulgazione e pubblicazione ritenute

opportune, di un avviso di selezione che deve riportare:

- a) il numero delle posizioni da ricoprire con l'indicazione della tipologia di contratto, del CCNL applicato e il relativo inquadramento e trattamento economico;
- b) la eventuale percentuale di posti riservati al personale interno;
- c) i profili professionali oggetto della procedura con la descrizione delle posizioni da ricoprire;
- d) i requisiti generali di ammissione;
- e) i requisiti specifici per le posizioni da ricoprire;
- f) i titoli di studio, di servizio e professionali oggetto di valutazione che dovranno essere allegati alla domanda di ammissione;
- g) eventuali motivi che comportano l'esclusione dalla selezione;
- h) il termine di presentazione della domanda.

L'avviso può contenere ogni altra utile indicazione da fornire (es. modalità di presentazione delle domande, luogo e data delle prove, criteri di valutazione delle prove e dei titoli) o ulteriori requisiti necessari o ritenuti opportuni per l'accesso a particolari profili professionali e dovrà essere pubblicato almeno 15 giorni prima dell'inizio della selezione.

I dati personali dei candidati verranno trattati nel rispetto della normativa vigente in materia di protezione dati.

Le convocazioni dei candidati per lo svolgimento delle prove di selezione vengono effettuate a mezzo di posta elettronica o fax o lettera inviata al recapito indicato da ciascun candidato nella domanda di partecipazione alla selezione. La mancata presentazione senza giustificato motivo comporterà l'automatica esclusione dalle selezioni.

Art 5 Reclutamento di figure apicali

Per i ruoli organizzativi apicali la Società potrà ricorrere, in alternativa alla presente procedura, a società specializzate nella ricerca e selezione del personale le quali provvederanno alla preselezione delle figure professionali sulla base dei requisiti prestabiliti per le relative posizioni organizzative, osservando i principi di cui al presente regolamento.

Le società saranno tenute a presentare una relazione dell'attività espletata corredata da una rosa ristretta di candidati ritenuti idonei per la posizione organizzativa, da proporre all'organo deliberante. I candidati risultanti nella rosa potranno essere sottoposti ad un colloquio individuale dal Consiglio di Amministrazione.

Art. 6 Requisiti di partecipazione

Potranno essere ammessi alla selezione i soggetti che possiedono i seguenti requisiti di natura generale:

- a) essere in possesso della cittadinanza italiana o di uno degli Stati membri dell'Unione Europea;
- b) godere dei diritti civili e politici;
- c) non avere riportato condanne penali per reati contro la pubblica amministrazione;
- d) essere di età non inferiore a 18 anni, salvo diversa indicazione contenuta nel sistema dei profili professionali e fatta eccezione per l'accesso ai contratti di apprendistato;
- e) idoneità fisica a ricoprire la mansione richiesta;
- f) essere in regola con gli obblighi di leva o del servizio civile per i candidati di sesso maschile nati prima del 31/12/1985.

I citati requisiti devono essere posseduti alla data di scadenza del termine per la presentazione della domanda e dovranno permanere alla data di sottoscrizione del contratto individuale di lavoro.

Art. 7 Commissione esaminatrice

Per ogni procedura di selezione del personale, il Consiglio di Amministrazione nomina un'apposita commissione esaminatrice di valutazione, composta da tre membri, i cui componenti sono scelti tra il personale interno e/o tra esperti esterni alla società, in possesso di comprovate competenze professionali in relazione al profilo professionale da selezionare. Il Consiglio di Amministrazione può delegare in via permanente un proprio componente per l'esercizio dei relativi poteri, ivi inclusa la formalizzazione dell'assunzione.

Il Consiglio di Amministrazione può affidare le procedure di ricerca del personale ad agenzie o società esterne specializzate nell'attività di ricerca e selezione del personale che dovranno rispettare gli stessi principi di pubblicità, imparzialità e trasparenza adottati dalla Società e di cui al presente regolamento.

Non possono far parte delle Commissioni esaminatrici i componenti del Consiglio di Amministrazione e coloro che ricoprono cariche politiche o che siano rappresentanti sindacali o designati dalle Confederazioni ed OO.SS. o dalle Associazioni Professionali. Gli interessati devono dichiarare l'assenza di eventuali cause di incompatibilità o di conflitto di interessi prima della nomina, comunicando eventuali variazioni successive.

Devono altresì dichiarare, prima dell'inizio della selezione, l'assenza di conflitti di interesse o di legami di parentela con i candidati che possano influire sulla valutazione degli stessi.

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.

Con provvedimento motivato del Consiglio di Amministrazione è facoltà della Società procedere, in qualsiasi momento della selezione, alla modifica del numero dei posti da ricoprire. Qualora il numero dei posti venga aumentato, non sarà necessario darne notizia ai candidati. Con provvedimento motivato del Consiglio di Amministrazione, è facoltà della Società procedere, altresì, alla sospensione e/o revoca dell'avviso di selezione in qualsiasi momento. Il provvedimento deve essere comunicato a tutti i candidati che hanno presentato domanda e pubblicizzato con le stesse modalità osservate per l'avviso.

La Società si riserva la facoltà di procedere alla proroga -prima della scadenza od alla riapertura- del termine fissato nell'avviso per la presentazione delle domande allorché, alla data di scadenza, venga ritenuto insufficiente il numero delle domande presentate, ovvero per altre esigenze di interesse aziendale. Il provvedimento di proroga è pubblicato con le stesse modalità adottate per l'avviso e deve essere comunicato a tutti i candidati che abbiano presentato domanda di partecipazione. Per i nuovi candidati tutti i requisiti richiesti devono essere posseduti prima della scadenza dei nuovi termini fissati dal provvedimento di riapertura. Restano valide le domande presentate in precedenza, con facoltà per i candidati di procedere entro il nuovo termine all'eventuale integrazione della documentazione già presentata.

La comunicazione di convocazione è effettuata almeno 3 giorni di calendario prima della data stabilita per la prova. La mancata presentazione del candidato comporterà la sua automatica esclusione dalla procedura di selezione.

Art. 8 Modalità di svolgimento della selezione

La commissione esaminatrice procede alla valutazione ed alla selezione dei candidati attenendosi alle indicazioni previste nell'avviso di selezione.

La selezione si articolerà in una o più delle seguenti fasi, tenuto conto del profilo professionale richiesto:

- a) esame dei curricula vitae con valutazione degli stessi;
- b) colloquio con i candidati ammessi;
- c) eventuale prova scritta e/o pratica.

La commissione esprime, mediante l'assegnazione di un voto, la valutazione dei curricula e delle eventuali prove cui sottoporre tutti i candidati ammessi, dei colloqui e delle prove pratiche/scritte e ad ogni incontro redige il relativo verbale che è sottoscritto in ciascun foglio da tutti i componenti.

L'esito finale delle selezioni tiene conto delle valutazioni delle singole fasi fermo restando che per l'ammissione alla prova successiva i candidati devono aver conseguito un punteggio almeno sufficiente nella prova precedente.

Il verbale finale della commissione di selezione indicherà, tra l'altro, per ogni figura professionale oggetto della ricerca: 1) numero dei candidati 2) numero dei candidati ammessi 3) numero degli ammessi non entrati nell'elenco degli idonei 4) numero dei candidati entrati nell'elenco degli idonei.

La commissione, al termine della fase di selezione, preso atto dei curricula e delle risultanze delle prove redige un elenco ad uso interno che trasmette al Consiglio di Amministrazione o al soggetto da questo delegato.

In caso di mancata copertura della posizione offerta per rinuncia o forza maggiore del vincitore della selezione, la Società si riserva la facoltà di chiamare altro soggetto idoneo seguendo l'ordine di merito risultante dall'elenco.

Alle risultanze delle selezioni si potrà far riferimento per far fronte ad esigenze di personale che dovessero insorgere nei ventiquattro mesi successivi alla conclusione delle procedure selettive limitatamente alle posizioni lavorative, anche a tempo determinato, per le quali siano stati definiti profili e requisiti analoghi a quelli oggetto delle selezioni stesse.

A conclusione del procedimento, gli esiti della selezione saranno comunicati direttamente ai candidati tramite messaggio inviato da posta elettronica all'indirizzo di posta elettronica fornito dal candidato.

Art. 9 Assunzione

Il candidato vincitore è invitato a sottoscrivere il relativo contratto di assunzione entro il termine indicato nella convocazione.

In fase di preassunzione potrebbe rendersi necessaria una verifica di idoneità fisica alla mansione specifica richiesta, che deve essere attestata dal medico aziendale con apposita visita medica.

Il collocamento in organico del personale selezionato potrà essere preceduto da un periodo di prova, della durata indicata nella normativa contrattuale nazionale. Le condizioni contrattuali ed il trattamento economico offerto al momento dell'assunzione vengono stabiliti dal CCNL di riferimento applicato.

Art. 10 Forme di lavoro flessibile

La Società può avvalersi di forme di lavoro flessibile previste dalla normativa vigente per le imprese private e dal CCNL di riferimento. Le modalità di accesso per le forme di lavoro flessibile avvengono mediante le procedure selettive di cui al presente Regolamento.

Art. 11 Somministrazione di lavoro

Nel caso in cui la Società debba far fronte ad esigenze di fabbisogno temporaneo, la stessa può ricorrere, in luogo di assunzioni dirette a tempo determinato, a contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato con Agenzie regolarmente autorizzate ai sensi del d.lgs. 276/2003, sempre in conformità alle previsioni del CCNL applicato.

L’Agenzia deve assicurare la tracciabilità della procedura di selezione adottata. La Società si riserva in ogni caso la facoltà di effettuare una propria valutazione dei candidati proposti dall’Agenzia.

Articolo 12 Normativa di riferimento

Per quanto non previsto nel presente regolamento trovano applicazione, in quanto applicabili, le leggi ed i regolamenti vigenti in materia.

Articolo 13 Entrata in vigore

Il presente regolamento entra in vigore il giorno successivo alla data di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione ed è pubblicato sul sito web della Società, nella sezione dedicata “Società trasparente”. Eventuali ulteriori modifiche ed integrazioni verranno pubblicate sul sito web aziendale.