



ACI Progei

Programmazione e Gestione
Impianti e Immobili

REGOLAMENTO INTERNO RECANTE LA DISCIPLINA PER IL RECLUTAMENTO DI PERSONALE DIPENDENTE

Approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 19 novembre 2015



UNI EN ISO 9001:2008



**Società per Azioni con Socio Unico soggetta all'attività
di direzione e coordinamento dell'Automobile Club d'Italia**
Cap. Soc. € 62.526.356,88 i. v. - REA 183470 C.C.I.A.A. Roma
Cod. Fisc. 80020110583 - P.IVA 02113871004

Sede e Uffici:
Via Solferino 32 - 00185 Roma
Tel. 06 49 27 189 - Fax 06 44 60 251
www.aciprogei.it



INDICE

Articolo 1 - Finalità e ambito di applicazione

Articolo 2 - Principi

Articolo 3 - Verifica delle esigenze

Articolo 4 - Competenza

Articolo 5 - Avvisi di selezione

Articolo 6 - Requisiti di partecipazione

Articolo 7 - Commissione esaminatrice

Articolo 8 - Modalità di svolgimento della selezione

Articolo 9 - Assunzione

Articolo 10 - Gestione delle condizioni contrattuali e trattamento economico

Articolo 11 - Normativa di riferimento

Articolo 12 - Definizione delle controversie

Articolo 13 - Entrata in vigore



DISPOSIZIONI IN MATERIA DI RECLUTAMENTO DEL PERSONALE

Art. 1 - Finalità ed ambito di applicazione

Il presente regolamento stabilisce le procedure, i requisiti ed i criteri da seguire per il reclutamento del personale dipendente, da collocare nell'ambito di un rapporto di lavoro subordinato con ACI Progei S.p.A., società "in house" dell'Automobile Club d'Italia.

Art. 2 - Principi

In conformità ai principi generali di sana e corretta amministrazione, nonché di trasparenza, pubblicità ed imparzialità ACI Progei S.p.A., può indire procedure selettive comparative per il reclutamento di personale dipendente, che dovranno rispettare i seguenti principi:

- 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, ai sensi della Legge n° 125/1991.

Art.3 – Verifica delle esigenze

Ogni anno, in sede di pianificazione delle attività vengono anche definite le risorse necessarie per la loro realizzazione. L'Amministratore Delegato e il Direttore Generale verificano, con il supporto e la collaborazione dei Dirigenti della Società, il corretto dimensionamento in termini di organico, sia a livello quantitativo che qualitativo, al fine di poter soddisfare ed attuare il programma delle attività annuali della Società. Qualora rilevino che la dotazione di organico non sia sufficiente per lo svolgimento delle attività aziendali, possono proporre al Consiglio di Amministrazione specifiche esigenze di assunzione di personale. Tali necessità di assunzione possono essere anche evidenziate in corso d'anno a fronte di nuovi impegni o progetti aziendali.



Art. 4 – Competenza

Il Consiglio di Amministrazione delibera sull'attivazione delle procedure di reclutamento del personale su proposta motivata dell'Amministratore Delegato o del Direttore Generale, per far fronte alle suddette esigenze di organico e nell'ambito delle compatibilità economiche e dei limiti previsti dalla legge, per assunzioni con contratti a tempo determinato ed indeterminato, e secondo quanto specificatamente previsto dal contratto collettivo nazionale del settore del commercio, applicato dalla Società. Le decisioni di assunzioni vengono formalizzate anche nelle previsioni di budget.

Art. 5 – Avvisi di selezione

La procedura di reclutamento prende avvio con la pubblicazione sul sito della Società ed eventualmente anche su giornali a diffusione nazionale, di un avviso di selezione che deve riportare :

- a) il profilo professionale oggetto della procedura con una descrizione della posizione da ricoprire;
- b) il numero delle posizioni da ricoprire;
- c) i requisiti soggettivi generali di ammissione.

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, ed inesistenza di provvedimenti di interdizione o prevenzione;
- d) essere di età non inferiore a 18 anni;
- e) possedere l'idoneità fisica a ricoprire la specifica 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.



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, di cui il Presidente è l'Amministratore Delegato o il Direttore Generale, e gli altri due componenti sono scelti tra il personale interno o tra esperti esterni alla società, in possesso di comprovate competenze professionali in relazione al ruolo richiesto o allo specifico settore del profilo professionale da selezionare.

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.

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.

Nello svolgimento della procedura dovranno essere rispettate le seguenti fasi:

- a) esame dei *curricula vitae* con valutazione degli stessi;
- b) colloquio con i candidati ammessi finalizzato alla valutazione delle attitudini e delle conoscenze personali.

La commissione, al termine della fase di selezione, preso atto dei *curricula* e delle risultanze dei colloqui, propone il/i nominativo/i per la relativa assunzione.

Art. 9 - Assunzione

Il Consiglio di Amministrazione delibera sull'assunzione del/i soggetto/i proposto/i dalla commissione. A tal fine, il Consiglio di Amministrazione può delegare in via permanente un proprio componente per l'esercizio dei relativi poteri.

Prima di procedere alla contrattualizzazione del rapporto di lavoro, è necessaria una verifica dei requisiti generali e particolari previsti dalla selezione; deve essere sottoscritta apposita dichiarazione sostitutiva ai sensi del DPR 445/2000 attestante l'assenza di condanne penali e di



procedimenti penali pendenti nonché di misure restrittive della libertà personale, con riserva da parte dell'azienda di sottoporre a verifica le dichiarazioni rese. Inoltre, 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 è preceduto da un periodo di prova, della durata indicata nella normativa contrattuale nazionale.

Art.10 – Gestione delle condizioni contrattuali e trattamento economico

Le condizioni contrattuali ed il trattamento economico offerto al momento dell'assunzione vengono stabiliti dall'Amministratore Delegato. Alle risorse con esperienza pregressa verrà proposto un trattamento adeguato alle abilità ed al grado di preparazione acquisito.

Articolo 11 - Normativa di riferimento

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

Articolo 12 - Definizione delle controversie

Le controversie sono deferite al foro competente per territorio.

Articolo 13 - Entrata in vigore

Il presente Regolamento entra in vigore il giorno successivo alla data di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione.

A decorrere da tale data, il presente Regolamento sostituisce integralmente ogni precedente norma regolamentare in materia.