REGOLAMENTO PER IL RECLUTAMENTO DI PERSONALE DIPENDENTE
DI
ACI SPORT SPA

Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 17/03/2015

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 Sport Spa, 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 SPORT Spa, 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 l'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. Il Direttore Generale verifica 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 rilevi che la dotazione di organico non sia sufficiente per lo svolgimento delle attività affidate dall'Ente, può 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 incarichi conferiti.

Art. 4 – Competenza

Il Consiglio di Amministrazione delibera sull'attivazione delle procedure di reclutamento del personale su proposta motivata 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) età non inferiore a 18 anni;
e) idoneità fisica a ricoprire la specifica mansione richiesta;
f) posizione regolare nei confronti degli obblighi di leva e degli obblighi di 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 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 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 *curriculum vitae* con valutazione dello stesso;

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 *curriculum* 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. 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 dal Direttore Generale. Alle risorse con esperienza pregressa verrà proposto un trattamento adeguato alle abilità ed al grado di preparazione acquisito.