REGOLAMENTO PER LA SELEZIONE DEL PERSONALE

Approvato dal Consiglio di amministrazione n.325 del 25 giugno 2025

CRONOLOGIA DEGLI AGGIORNAMENTI DEL REGOLAMENTO

REV	*APPROVATO DA*	*DATA*	*MOTIVO REVISIONE*	*PUBBLICATO*
1.0	Consiglio di Amministrazione	25/06/2025	Aggiornamento alle disposizioni normative vigenti	Sul sito ufficiale di Sistema Sosta e Mobilità S.p.A. www.ssm.it, sezione "*Società Trasparente*"

Sommario

CAPO I - PREMESSE **3**
ARTICOLO 1 – PREMESSE *3*
CAPO II - OGGETTO E NORMATIVA DI RIFERIMENTO **3**
ARTICOLO 2 - OGGETTO E AMBITO DI APPLICAZIONE *3*
ARTICOLO 3 – NORMATIVA DI RIFERIMENTO *4*
ARTICOLO 4 – FINALITÀ *5*
ARTICOLO 5 – PRINCIPI GENERALI *5*
CAPO III - SELEZIONE DEL PERSONALE **6**
ARTICOLO 6 - REQUISITI PER L'AMMISSIONE ALLE SELEZIONI *6*
ARTICOLO 7 – PROCEDURE DI SELEZIONE *7*
ARTICOLO 8 –RICORSO ALLA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO *10*
ARTICOLO 9 - D.LGS. 231/2001 - CODICE ETICO - ANTICORRUZIONE *10*
ARTICOLO 10 - TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI *10*
CAPO IV - DISPOSIZIONI FINALI **11**
ARTICOLO 11 – APPROVAZIONE ED ENTRATA IN VIGORE – PUBBLICAZIONE – MODIFICHE - RINVIO *11*

CAPO I - PREMESSE

ARTICOLO 1 – PREMESSE

1.1. Sistema Sosta e Mobilità S.p.A. (**"la "Società"**) – avente sede legale in Udine, Piazza Primo Maggio 11, indirizzo internet www.ssm.it – è società sottoposta al controllo, al coordinamento ed alla direzione dei Comuni di Udine e Cividale del Friuli **("Comuni")**. La Società, in ottemperanza alle direttive dei Comuni, provvede principalmente alla gestione della sosta a pagamento mediante apposite Convenzioni.

1.2. In attuazione della Legge 6 novembre 2012, n. 190, e ss.mm.ii., ("*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*") (la "**L. 190/2012**") e delle ulteriori normative in materia, la Società ha adottato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e successivi aggiornamenti (il "**P.T.P.C.**"), quale principale strumento per promuovere l'innovazione, l'efficienza organizzativa, la trasparenza e la prevenzione della corruzione. Il P.T.P.C. è pubblicato sul sito istituzionale della Società, www.ssm.it (il "**Sito**"), sezione "*Società Trasparente*", cui si rinvia.

1.3. Ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, e ss.mm.ii., ("*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300"*) (il "**D.Lgs. 231/2001**") e delle ulteriori normative in materia, la Società ha adottato sia un Codice Etico e di Comportamento e successivi aggiornamenti (il "**Codice Etico**") sia un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e successivi aggiornamenti (il "**M.O.G.**") (documenti entrambi pubblicati sul Sito, sezione "*Società Trasparente*", cui si rinvia).

CAPO II - OGGETTO E NORMATIVA DI RIFERIMENTO

ARTICOLO 2 - OGGETTO E AMBITO DI APPLICAZIONE

2.1. Con delibera del Consiglio di amministrazione del 13.09.2010, la Società aveva adottato apposito regolamento per la selezione del personale, in attuazione della specifica normativa all'epoca vigente. Anche a fronte delle modifiche normative *medio tempore* intervenute, la Società adotta il presente "*Regolamento per la selezione del personale di Sistema Sosta e Mobilità S.p.A.*" (il "**Regolamento**"), il quale aggiorna e sostituisce il precedente Regolamento.

2.2. Il Regolamento disciplina i criteri e le modalità per la selezione del personale da parte di Sistema Sosta Mobilità, nel rispetto dei principi, anche di derivazione europea, di trasparenza, pubblicità ed

imparzialità.

2.3. Il Regolamento si applica per la selezione del personale dipendente, a tempo indeterminato o determinato, sia a tempo pieno sia a tempo parziale, nel rispetto delle normative vigenti in materia.

ARTICOLO 3 – NORMATIVA DI RIFERIMENTO

3.1. Il Regolamento viene adottato ai sensi dell'art. 19, comma 2, del Decreto Legislativo 19 agosto 2016, n. 175, e ss.mm.ii., ("*Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica*") (il "**D.Lgs. 175/2016**") e assicura il rispetto di quanto ivi previsto nonché dei principi di cui all'art. 35, comma 3, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e ss.mm.ii. ("*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*") (il "**D.Lgs. 165/2001**").

3.2. La Società assicura il rispetto della normativa vigente a tutela dei lavoratori e delle lavoratrici appartenenti alle categorie protette e garantisce loro il necessario supporto ai fini di un gratificante svolgimento dell'attività lavorativa.

3.3. La Società garantisce non discriminazione e pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo, ai sensi della normativa vigente in materia.

3.4. La Società, nell'ambito del procedimento di selezione del personale, assicura altresì il rispetto delle prescrizioni in materia di trasparenza di cui al Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ("*Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni*") (il "**D.Lgs. 33/2013**"), come modificato dal Decreto Legislativo 25 maggio 2016, n. 97 ("*Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza*"), e ss.mm.ii., nonché delle prescrizioni contenute nelle determinazioni e nelle direttive dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (l'"**A.N.A.C.**").

3.5. Le procedure di selezione del personale di cui al Regolamento si svolgono in conformità sia al M.O.G. sia al P.T.P.C., nelle parti specificamente dedicate al selezione del personale.

3.6. Le procedure di selezione di cui al Regolamento si svolgono nel rispetto degli specifici indirizzi impartiti dai Comuni, in conformità a quanto previsto dall'art. 19, comma 5, del D.Lgs. 175/2016.

3.7. La Società, nell'ambito del procedimento di selezione del personale, garantisce il rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali, di cui al Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 (il "**GDPR**"), ed al Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196, e ss.mm.ii. ("*Codice in materia di protezione dei dati personali*") (il "**D.Lgs. 196/2003**").

3.8. Resta inteso che i rapporti di lavoro dipendente instaurati, a seguito dell'espletamento delle procedure di cui al Regolamento, con la Società restano regolati dalle disposizioni del Capo I, Titolo II,

del Libro V del Codice Civile, dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, ivi incluse quelle in materia di ammortizzatori sociali, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, e dai contratti collettivi applicati, e che le procedure di selezione sono espressione dell'agire *jure privatorum* della Società.

ARTICOLO 4 – FINALITÀ

4.1. Le assunzioni del personale di Sistema Sosta e Mobilità sono effettuate sulla base delle esigenze organizzative della stessa, nell'ambito delle strategie e delle linee di sviluppo in materia di personale, nel rispetto sia della normativa vigente sia degli indirizzi e delle indicazioni delineati in materia dai Comuni.

4.2. Il Regolamento, in conformità alla disciplina normativa di cui al precedente articolo 3, persegue, nella procedura di selezione del personale di Sistema Sosta e Mobilità, le seguenti finalità:

- **a)** adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità ed assicurino, al contempo, economicità e celerità di espletamento, ricorrendo, ove è opportuno, all'ausilio di sistemi automatizzati, diretti anche a realizzare forme di preselezione;
- **b)** adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;
- **c)** rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori;
- **d)** decentramento delle procedure di selezione;
- **e)** composizione delle commissioni con esperti di provata competenza nelle materie oggetto della selezione, anche interni, scelti tra funzionari delle amministrazioni, docenti ed estranei alle medesime, che non siano componenti dell'organo di direzione politica della Società, che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali.

ARTICOLO 5 – PRINCIPI GENERALI

5.1. La Società, in conformità alla disciplina normativa di cui al precedente articolo 3, assicura l'espletamento delle procedure di selezione nel rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità ed imparzialità, garantendo, inoltre, l'efficacia, l'efficienza, l'economicità e la celerità della selezione stessa.

5.2. La trasparenza e l'imparzialità sono garantite dal rispetto del Regolamento, che dà evidenza dei criteri e delle modalità adottate nei relativi processi di selezione. La pubblicità è assicurata attraverso la pubblicazione delle ricerche di personale, della documentazione e dei relativi esiti sul sito www.ssm.it alla sezione "*Selezione Personale*" nonché in "Società Trasparente".

5.3. La Società ricorre al mercato esterno del lavoro solo qualora le risorse interne non risultino sufficienti o adeguate allo svolgimento delle attività di competenza della Società medesima, favorendo, ogniqualvolta sia possibile, la crescita professionale e la rotazione negli incarichi del personale già occupato.

5.4. La Società garantisce il rispetto delle norme di Legge in materia di lavoro, dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicabili alla Società nonché degli accordi aziendali in vigore.

5.5. La Società garantisce pari opportunità tra uomini e donne nell'accesso all'impiego, senza discriminazione alcuna per ragioni di sesso, di appartenenza etnica, di nazionalità, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di orientamenti sessuali, di condizioni personali e sociali in conformità e nei limiti della normativa vigente in materia.

5.6. La selezione del personale avviene attraverso procedure comparative - fatto salvo quanto previsto dall'articolo 8 - al fine di accertare il possesso della professionalità, delle capacità e delle attitudini richieste per la posizione lavorativa da ricoprire.

CAPO III - SELEZIONE DEL PERSONALE

ARTICOLO 6 - REQUISITI PER L'AMMISSIONE ALLE SELEZIONI

6.1. Per l'ammissione alle selezioni, la Società richiede requisiti di ordine generale e requisiti di ordine speciale, da dichiararsi da parte dei candidati ai sensi del Decreto del Presidente della Repubblica 28.12.2000, n. 445 (il "**d.P.R. 445/2000**"), all'atto della presentazione della domanda di ammissione.

6.2. In particolare, la Società richiede i seguenti **requisiti di ordine generale**:

- **a)** essere in possesso della cittadinanza italiana o essere in possesso di situazioni ad essa equiparate ai sensi della disciplina in materia; in particolare, si considerano equiparati ai cittadini italiani:
  - **i.** i cittadini degli Stati membri dell'Unione Europea e i loro familiari non aventi la cittadinanza di uno Stato membro purché siano titolari del diritto di soggiorno o del diritto di soggiorno permanente;
  - **ii.** i cittadini di Paesi terzi che siano titolari del permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo o che siano titolari dello *status* di rifugiato ovvero dello *status* di protezione sussidiaria;
  - **iii.** i cittadini di Paesi terzi in possesso di un titolo di soggiorno che consenta di lavorare in Italia;
- **b)** godimento dei diritti civili e politici, anche nello stato di provenienza o di appartenenza;
- **c)** età non inferiore agli anni 18;

d) essere in regola con le leggi concernenti gli obblighi militari (*solo per i candidati soggetti a tale obbligo*);

e) non aver riportato condanne penali, anche per effetto di applicazione della pena su richiesta delle parti, ai sensi degli articoli 444 e ss. del Codice di Procedura Penale, e non avere procedimenti penali in corso che impediscano, ai sensi della normativa vigente in materia, la costituzione del rapporto di impiego;

f) non essere stato/a licenziato/a per motivi disciplinari presso Enti Locali o presso Aziende Pubbliche o Private con provvedimento ovvero essere stati dichiarati decaduti o licenziati senza preavviso per aver conseguito l'impiego mediante la produzione di documenti fasi o viziati da invalidità insanabile o, comunque, con mezzi fraudolenti;

g) non essere stato licenziato/a in qualità di dipendente della Società;

h) insussistenza delle cause ostative di cui all'art. 35-*bis* del D.Lgs. 165/2001, ove applicabile;

i) insussistenza delle cause ostative di cui all'art. 53, co. 16-*ter* del D.Lgs. 165/2001, ove applicabile;

j) idoneità fisica all'impiego senza alcun tipo di limitazione che pregiudichi lo svolgimento dei compiti relativi alla professionalità oggetto di selezione;

k) gli eventuali titoli di studio conseguiti all'estero saranno considerati utili ai fini dell'ammissione al concorso purché riconosciuti equipollenti ai titoli italiano, secondo la normativa vigente in materia;

l) adeguata conoscenza della lingua italiana sia scritta che orale (nel caso di cittadini degli stati membri dell'UE o di terzi stati);

m) ogni ulteriore requisito previsto dalla normativa vigente in materia.

6.3. La Società richiede, altresì, **requisiti di ordine speciale** avuto riguardo alla professionalità di volta in volta ricercata, nel rispetto delle finalità e dei principi di cui ai precedenti articoli 4 e 5. I requisiti previsti dalla mansione dovranno essere nell'Avviso di selezione, tenendo conto della specificità della posizione lavorativa di volta in volta in considerazione.

6.4. Il/La candidato/a vincitore/vincitrice della selezione sarà sottoposto/a, prima della stipula del contratto di lavoro, agli accertamenti sanitari di Legge, volti ad accertare l'idoneità fisica alla mansione.

ARTICOLO 7 – PROCEDURE DI SELEZIONE

7.1. La Società, ogni volta che intenderà procedere alla selezione del personale, stabilirà le modalità di procedimento più idonee rispetto al profilo professionale da ricoprire, nel rispetto di quanto previsto nel Regolamento.

7.2. Le procedure di selezione prendono avvio con delibera del Consiglio di amministrazione, nella quale vengono indicate le motivazioni che giustificano l'avvio della selezione. Successivamente viene predisposto l'Avviso di selezione (l'"**Avviso**").

7.3. L'Avviso dovrà prevedere la disciplina dei seguenti contenuti minimi:

a) tipologia della selezione;
b) norme applicabili;
c) profilo professionale;
d) tipologia di contratto;
e) sede di lavoro;
f) Contratto Collettivo Nazionale applicabile;
g) parametro per il trattamento economico annuo lordo stabilito nel Contratto Collettivo Nazionale applicabile;
h) requisiti per l'ammissione alla selezione, di ordine generale e di ordine speciale, e conseguenze per la mancata dichiarazione, per il mancato possesso e per la perdita dei requisiti medesimi;
i) disciplina della domanda di ammissione alla selezione e dei relativi allegati;
j) termine e modalità di presentazione della domanda di ammissione alla selezione;
k) criteri e procedura di selezione;
l) materie e/o contenuti e modalità di svolgimento delle prove, se previste;
m) eventuale punteggio minimo previsto per entrare a far parte della graduatoria di merito;
n) modalità per la richiesta dei chiarimenti in merito ai contenuti dell'Avviso;
o) modalità di utilizzo della graduatoria e indicazione della validità temporale della stessa;
p) facoltà della Società di procedere d'ufficio a verifiche, anche a campione, in ordine alla veridicità delle dichiarazioni rese e a richiedere la documentazione comprovante i requisiti dichiarati;
q) procedura di assunzione;
r) trattamento dei dati personali;
s) allegati (*fac-simile* domanda di ammissione e *fac-simile* dichiarazione sostitutiva ai sensi del d.P.R. 445/2000);
t) pubblicazione Avviso.

7.4. La Società, nel rispetto delle finalità e dei principi di cui ai precedenti articoli 4 e 5, dà adeguata pubblicità attraverso la pubblicazione dell'Avviso sul Sito www.ssm.it alla sezione "*Selezione Personale*" e in "Società Trasparente", nonché attraverso altre forme di divulgazione e pubblicazione ritenute opportune in ragione delle particolarità della fattispecie e delle figure professionali ricercate.

7.5. L'Avviso rimane pubblicato sul Sito di cui al precedente comma 7.4. per almeno 30 (trenta) giorni.

7.6. La Società può procedere, con apposito provvedimento:

(a) alla rettifica o all'integrazione dell'Avviso per motivate esigenze;

(b) ad annullare o a revocare la procedura di cui all'Avviso o a prorogare il termine fissato per la presentazione delle domande di ammissione o alla riapertura dell'Avviso, se scaduto, nei casi in cui non siano pervenute sufficienti candidature in possesso dei requisiti richiesti o per altre motivate esigenze; in tali casi, il provvedimento sarà pubblicato con le stesse modalità adottate per l'Avviso e le modifiche comporteranno la comunicazione, a seconda dell'oggetto della modifica, a tutti i candidati che ne hanno interesse; resteranno valide le domande presentate in precedenza, con facoltà per i candidati di procedere entro il nuovo termine all'integrazione, se necessario, della documentazione; in particolare, qualora la rettifica riguardi i requisiti di ammissione o le eventuali prove di selezione se previste, il provvedimento dovrà prevedere la riapertura del termine o la proroga dello stesso.

7.7. Le Commissioni esaminatrici, nominate dopo la scadenza del termine per la presentazione delle candidature, saranno composte da esperti di comprovata competenza nelle materie relative alle professionalità da reperire. Tali esperti potranno essere interni e/o esterni alla Società con l'esclusione dei componenti del Consiglio di amministrazione, dei soggetti che rivestono cariche politiche, dei rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali, così come previsto dall'art. 35, comma 3, del D.Lgs. 165/2001.

7.8. Le attività delle Commissioni dovranno risultare da appositi verbali siglati in ogni pagina e sottoscritti dai componenti la Commissione.

7.9. Gli argomenti, le modalità di espletamento e la durata delle eventuali prove, se non già precedentemente indicati, saranno tempestivamente portati a conoscenza dei candidati in modo tale da far sì che questi ultimi siano assoggettati ad una valutazione comparativamente omogenea acquisita sulla base di elementi oggettivi uniformi per difficoltà ed impegno.

7.10. Sistema Sosta e Mobilità si riserva la facoltà di costituire una graduatoria dei candidati valutati idonei cui fare riferimento in caso di mancata copertura della posizione offerta per rinuncia o forza maggiore da parte dei soggetti già utilmente collocati nella graduatoria.

7.11. La graduatoria che sarà utilmente stilata al termine della selezione non costituisce un impegno all'assunzione da parte della Società.

7.12. Degli esiti della procedura di selezione si dà adeguata pubblicità sul Sito, www.ssm.it alla sezione "*Selezione Personale*" e in "Società Trasparente".

ARTICOLO 8 –RICORSO ALLA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

La Società - nel rispetto delle finalità e dei principi di cui ai precedenti articoli 4 e 5 e tenuto conto della necessità di gestire i servizi pubblici di cui è affidataria con continuità e universalità - qualora ricorrano particolari, eccezionali e comprovate esigenze organizzative o in situazioni di urgenza, determinate dalla necessità di far fronte ad oggettive e imprevedibili carenze di personale in specifici settori e/o con riferimento a determinati profili professionali (quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, impiegati, ausiliari del traffico, manutentori, etc.), potrà farvi temporaneamente fronte mediante il ricorso a contratti di somministrazione di lavoro, nelle more dell'attivazione delle ordinarie procedure di selezione.

ARTICOLO 9 - D.LGS. 231/2001 - CODICE ETICO - ANTICORRUZIONE

All'atto dell'assunzione, il/la candidato/a vincitore/vincitrice dovrà prendere atto ed accettare ai fini dell'osservanza, tra l'altro, il Codice Etico, il M.O.G. nonché il P.T.P.C. adottati dalla Società ai sensi della normativa vigente in materia.

ARTICOLO 10 - TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

10.1. Con riferimento al trattamento dei dati personali nell'ambito delle procedure di selezione del personale, la Società, ai sensi di quanto previsto dal GDPR e dal D.Lgs. 196/2003, rende note le seguenti informazioni:

(a) Titolare del trattamento dei dati è Sistema Sosta e Mobilità, con sede in Udine, Piazza Primo Maggio n. 11;

(b) il dato di contatto del responsabile della protezione dei dati è: ssm@infodpo.it.

(c) i dati personali sono trattati esclusivamente per le finalità connesse e strumentali allo svolgimento delle procedure di selezione e per la formazione di eventuali ulteriori atti ad esse connessi, nei modi e nei limiti necessari per perseguire tali finalità; in particolare, i dati personali sono trattati al fine di:

(i) verificare la sussistenza delle condizioni di ammissione necessarie per la partecipazione alla procedura;

(ii) verificare il possesso dei requisiti, in adempimento di precisi obblighi di legge;

(d) il conferimento dei dati è obbligatorio anche ai fini dell'accertamento del possesso dei requisiti di partecipazione, pena l'impossibilità di ammissione del/della richiedente alla selezione;

(e) i dati forniti sono raccolti presso la Società e presso gli uffici ove si svolgeranno le procedure di selezione per le finalità di gestione delle procedure medesime. Tali dati saranno trattati dal personale autorizzato e preposto alle procedure di selezione mediante strumenti manuali, informatici e telematici

comunque idonei a garantirne l'integrità, la sicurezza e la riservatezza, nel rispetto dei principi di cui al GDPR e delle finalità per le quali sono stati raccolti;

(f) i dati potranno essere comunicati ai terzi coinvolti nelle procedure di selezione, nel rispetto e nei limiti di quanto previsto dalla normativa vigente;

(g) la Società garantisce il rispetto dei diritti degli interessati di cui al GDPR; in particolare, garantisce l'acceso, la rettifica e la limitazione del trattamento, ai sensi degli artt. 15 e ss. GDPR, nonché ogni altro diritto previsto dalla normativa in materia di protezione dei dati personali, nei limiti di quanto stabilito dalla normativa vigente;

(h) la Società indicherà nell'Avviso l'indirizzo e-mail a cui l'interessato potrà richiedere eventuali informazioni inerenti alla singola procedura di selezione e per l'esercizio dei propri diritti.

CAPO IV - DISPOSIZIONI FINALI

ARTICOLO 11 – APPROVAZIONE ED ENTRATA IN VIGORE – PUBBLICAZIONE – MODIFICHE - RINVIO

11.1. Il Regolamento è stato adottato e approvato da Sistema Sosta e Mobilità con Delibera del Consiglio di amministrazione n. 325 del 25/06/2025 ed entra in vigore il giorno successivo alla sua approvazione.

11.2. Del Regolamento, e delle sue successive modifiche ed integrazioni, verrà data pubblicazione sul sito www.ssm.it nella sezione dedicata di "*Società Trasparente*".

11.3. Eventuali modifiche ed integrazioni al Regolamento verranno pubblicizzate dalla Società mediante pubblicazione sul Sito, nelle sezioni di cui al precedente comma 11.2.

11.4. Per tutto quanto non previsto dal Regolamento si rinvia alla normativa vigente in materia.