

**EDILIZIA PROVINCIALE GROSSETANA S.p.A.**

**REGOLAMENTO  
PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE**

(Approvato dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione n. 3/136 del 27/2/2017)

## **TITOLO I**

### **FINALITÀ E AMBITO DI APPLICAZIONE**

#### **ARTICOLO 1**

##### **Finalità**

Il presente Regolamento disciplina le modalità di reclutamento del personale dell'EDILIZIA PROVINCIALE GROSSETANA E.P.G. s.p.a. in attuazione e in conformità all'art. 19 d.lgs. 19 agosto 2016, n. 175, nel rispetto dei principi indicati dall'art. 35, comma 3, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 nonché dei principi, anche di derivazione europea, di pubblicità, imparzialità, trasparenza.

#### **ARTICOLO 2**

##### **Ambito di applicazione**

Il presente regolamento si applica nei seguenti casi:

- assunzioni di personale mediante contratto di lavoro subordinato a tempo determinato e a tempo indeterminato e, comunque, stipulazione di contratti di lavoro subordinato secondo le tipologie flessibili previste dalla legge;
- progressioni professionali interne per l'attribuzione di inquadramenti professionali superiori secondo la disciplina contrattuale.

## **TITOLO II**

### **RECLUTAMENTO DEL PERSONALE**

#### **ARTICOLO 3**

##### **Principi generali**

Il reclutamento del personale avviene nel rispetto dell'art. 35, comma 3, d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e ss. m.i. e dei principi, anche di derivazione europea, di pubblicità, imparzialità, trasparenza.

Ai sensi dell'art. 35, comma 3, d.lgs. n. 165/2001, le procedure selettive per la copertura dei posti disponibili si svolgeranno con modalità che garantiscano il rispetto dei principi di:

- a) adeguata pubblicità della selezione;
- b) imparzialità;
- c) economicità;
- d) celerità di espletamento ricorrendo, ove opportuno a forme di preselezione.

Le dette procedure selettive si svolgeranno, inoltre, con l'adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti che consentano di verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire.

L'accesso agli impieghi avviene con modalità che garantiscano il rispetto delle pari opportunità tra uomini e donne.

Le commissioni esaminatrici saranno composte, nel rispetto della parità di genere, esclusivamente da esperti di comprovata competenza nelle materie di concorso

## **ARTICOLO 4**

### **Modalità di accesso**

Il reclutamento del personale si svolgerà per procedure selettive pubbliche.

Le procedure selettive pubbliche saranno adottate anche in relazione alle assunzioni di personale riconducibili all'avviamento obbligatorio ai sensi della legge 12 marzo 1999 n. 68 e successive modifiche ed integrazioni, ove ciò sia reso necessario ai sensi dell'art. 7 della citata legge, nel testo risultante dalle modifiche introdotte dal d.lgs. 14 settembre 2015 n. 151.

## **ARTICOLO 5**

### **Requisiti generali per l'accesso**

Può accedere all'impiego chi possieda i seguenti requisiti generali:

a) cittadinanza italiana o di uno degli Stati membri dell'Unione Europea o extracomunitaria. I cittadini non italiani, oltre ad essere in possesso di tutti gli altri requisiti previsti dall'avviso, devono:

- godere dei diritti civili e politici negli Stati di appartenenza o provenienza;
- avere adeguata conoscenza della lingua italiana.

b) età non inferiore ad anni 18 e non superiore a quella prevista dalle norme vigenti per il diritto alla pensione. Sono fatte salve diverse disposizioni riguardanti le tipologie contrattuali flessibili di lavoro subordinato;

c) non essere escluso dall'elettorato politico attivo;

d) idoneità fisica all'impiego. La società sottopone a visita medica di idoneità i vincitori delle selezioni sulla base della normativa vigente;

e) essere in regola con le leggi concernenti gli obblighi militari (solo per i candidati di sesso maschile nati entro il 31.12.1985);

f) titolo di studio ed altri requisiti specifici per l'accesso a ciascun profilo professionale;

g) non aver riportato condanne penali né avere procedimenti penali in corso o di stato di interdizione o di provvedimenti di prevenzione o di altre misure che escludono, secondo le leggi vigenti, l'accesso ai pubblici impieghi o che comportino la destituzione del personale dipendente presso le pubbliche amministrazioni o gli enti pubblici economici o le aziende a partecipazione pubblica; in ogni caso assenza di condanne penali rilevanti per il posto da ricoprire;

h) non essere stato destituito, oppure dispensato o licenziato dall'impiego presso una pubblica amministrazione o ente di diritto pubblico o azienda a partecipazione pubblica per incapacità o persistente insufficiente rendimento;

i) non essere stato dichiarato decaduto o licenziato da un impiego pubblico per aver conseguito l'impiego stesso mediante la produzione di documenti falsi o viziati da invalidità non sanabile;

l) altri e/o diversi titoli e/o requisiti espressamente specificati al momento della selezione;  
Tutti i requisiti prescritti devono essere posseduti alla data di scadenza del termine stabilito per la presentazione della domanda di ammissione alla selezione.

## **ARTICOLO 6**

### **Procedure selettive pubbliche**

Le procedure selettive pubbliche di reclutamento del personale si articolano secondo le seguenti modalità:

- a) per soli esami: rientrano in questa categoria le selezioni che prevedono una o più prove scritte e/o pratiche e/o una o più prove orali espletate singolarmente o in gruppo;
- b) per soli titoli: rientrano in questa categoria le selezioni consistenti nella sola valutazione delle tipologie di titoli specificate nell'avviso di selezione;
- c) per titoli e esami: consistono nella valutazione delle tipologie di titoli specificate nell'avviso di selezione e in una o più prove scritte e/o pratiche in relazione alla professionalità del posto da coprire e/o in una o più prove orali espletate singolarmente o in gruppo.

In base alle caratteristiche del profilo ricercato possono essere previste anche prove pratiche/attitudinali

Le modalità di svolgimento, il numero e la tipologia delle prove sono disciplinate dall'avviso di selezione.

## **ARTICOLO 7**

### **Preselezione**

Nel caso in cui il numero delle domande sia tale da non consentire lo svolgimento della selezione in tempi rapidi, essa potrà essere preceduta da una prova preselettiva di tipo attitudinale e/o professionale.

L'eventualità dello svolgimento della prova di preselezione verrà indicata nell'avviso di selezione.

L'elenco dei candidati ammessi a proseguire la selezione viene formato a seguito della prova preselettiva e tiene conto delle risposte esatte fornite ai quesiti proposti.

Alle successive prove sarà ammesso, seguendo l'ordine di graduatoria, un numero di candidati pari a quanto previsto nel singolo avviso di selezione, ivi compresi i candidati classificati *ex aequo* all'ultima posizione utile prevista.

L'espletamento della prova preselettiva può essere affidato anche ad aziende specializzate in selezione del personale nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia.

## **ARTICOLO 8**

### **Valutazione dei titoli**

Nel caso in cui la procedura di selezione preveda la valutazione dei titoli, anche in aggiunta ad altre prove, i criteri per la valutazione degli stessi e il totale del punteggio disponibile per la valutazione degli stessi devono essere stabiliti nell'avviso di selezione.

Il punteggio del titolo di studio richiesto per l'ammissione alla selezione va attribuito proporzionalmente al voto conseguito.

Sono altresì suscettibili di valutazione i titoli di studio di livello superiore a quello richiesto per l'ammissione alla selezione anche non attinenti specificatamente alla professionalità richiesta, ma, comunque, attestanti arricchimento della stessa.

I titoli di studio superiori afferenti a discipline del tutto diverse da quelle richiamate dalla professionalità richiesta non possono essere valutati in tale categoria, laddove per l'accesso alla posizione lavorativa sia richiesto uno specifico titolo di studio.

La valutazione dei titoli vari riguarda le pubblicazioni, le specializzazioni e i corsi di perfezionamento su materie attinenti le funzioni della posizione lavorativa oggetto della selezione; per le specializzazioni e i corsi di perfezionamento la valutazione presuppone che sia certificato il superamento della prova finale.

## **ARTICOLO 9**

### **Indizione della selezione e pubblicità**

Il procedimento di selezione pubblica è avviato mediante adozione del provvedimento di indizione del Presidente previa approvazione dell'avviso da parte del Consiglio di Amministrazione.

L'avviso deve contenere:

- 1) il numero di posti disponibili, il profilo professionale oggetto della selezione, l'inquadramento e il livello professionale di inquadramento;
- 2) i requisiti di ammissione alla selezione;
- 3) il termine e le modalità di presentazione delle domande di ammissione;
- 4) il contenuto della domanda e i documenti da allegare alla stessa;
- 5) le materie oggetto delle prove d'esame;
- 6) il diario e la tipologia delle prove cui verranno sottoposti i candidati;
- 7) la modalità di svolgimento delle prove e dell'attribuzione dei punteggi per le singole prove;
- 8) la votazione minima richiesta per il superamento della prova, nonché, ove siano previste prove scritte e orali, la votazione minima richiesta per l'ammissione alle prove orali;
- 9) i titoli che danno eventualmente luogo a precedenza o a preferenza a parità di punteggio, nonché i termini e le modalità per la loro presentazione;
- 10) il periodo di validità della graduatoria;
- 11) il riferimento al d.lgs. n. 198/2006 o, comunque, alla disciplina vigente che, in attuazione dei principi costituzionali e del diritto dell'UE, garantisce pari opportunità fra donne e uomini nell'accesso al lavoro;

12) la previsione di speciali modalità di svolgimento delle prove di esame che consentano ai soggetti disabili di concorrere in effettive condizioni di parità con gli altri candidati;

13) l'informativa ai sensi del d.lgs. n. 196/2003 sull'utilizzo e il trattamento di dati personali dei candidati anche per finalità analoghe a quelle dell'avviso.

L'avviso di selezione per le assunzioni a tempo indeterminato è pubblicato sul sito internet aziendale almeno 30 giorni prima della scadenza del termine di presentazione delle domande. Gli avvisi di selezioni per le assunzioni diverse da quelle a tempo indeterminato sono pubblicati sul sito internet aziendale almeno 15 giorni prima della scadenza del termine di presentazione delle domande.

La società si riserva di dare ulteriore pubblicità alla selezione attraverso inserzione su giornali locali e/o nazionale e/o mediante altre forme di divulgazione e pubblicazione ritenute opportune.

## **ARTICOLO 10**

### **Ammissione alla selezione**

I candidati sono implicitamente ammessi con riserva alla selezione, sulla base della domanda di ammissione dagli stessi sottoscritta.

L'accertamento del possesso dei requisiti dichiarati dai candidati verrà effettuato successivamente all'espletamento della selezione, ai fini dell'assunzione del candidato collocatosi utilmente nella graduatoria.

L'accertamento negativo anche di uno solo dei requisiti prescritti determina l'impossibilità di procedere alla costituzione del rapporto di lavoro e comporta, comunque, la risoluzione del rapporto di lavoro.

Il candidato che non risulti in possesso dei requisiti prescritti sarà cancellato dalla graduatoria.

## **ARTICOLO 11**

### **Commissione esaminatrice**

La commissione esaminatrice deve essere composta da un numero dispari di membri, compreso il Presidente, non inferiore a tre. Il Presidente della Commissione esaminatrice è individuato nel Direttore e gli altri membri sono nominati dall'Organo di Amministrazione della società dopo la scadenza del termine previsto per la presentazione della domanda di ammissione, scelti tra esperti nelle materie oggetto di selezione. Il Presidente della Commissione nominerà un Segretario fra gli stessi membri che compongono la Commissione.

Nel caso di selezione pubblica per l'accesso alla qualifica di Direttore della Società, il Presidente della Commissione è nominato dall'Organo di Amministrazione.

La commissione può essere integrata, secondo le previsioni dell'avviso, in relazione alle necessità, da esperti in lingua straniera, informatica ed eventuali materie speciali, o con

esperti in psicologia o discipline analoghe, competenti a valutare l'attitudine, l'orientamento al risultato e l'attitudine del candidato.

Non possono fare parte della Commissione:

- i componenti dell'Organo di Amministrazione della Società;
- i soggetti che ricoprono cariche politiche;
- i rappresentanti sindacali, i soggetti designati dalle confederazioni e organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali.

Non possono fare parte della commissione di concorso coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale.

Non possono inoltre fare parte delle commissioni di concorso coloro che presentano cause di incompatibilità allo svolgimento dell'incarico, connesse alla presenza di situazioni di conflitto di interesse (anche solo potenziale), rispetto ai partecipanti al concorso.

Non possono far parte della Commissione parenti o affini fino al IV grado civile o soggetti legati da vincolo di coniugio nei confronti di alcuno dei concorrenti. Esplicita dichiarazione in tal senso deve essere sottoscritta dai componenti la Commissione in occasione della prima seduta subito dopo aver preso visione dell'elenco dei candidati.

L'esistenza di una causa di incompatibilità dà luogo a decadenza del commissario interessato; allo stesso modo si procede allorché la causa non sia originaria, ma sopravvenuta.

La Commissione, alla prima riunione convocata dal Presidente, una volta insediatasi accerta preliminarmente la regolarità della propria costituzione e l'insussistenza dei casi di incompatibilità di cui sopra, esaminando l'elenco dei candidati ammessi anche con riserva alla selezione.

La Commissione ha il compito di:

- definire le prove d'esame;
- valutare la sussistenza o meno dei requisiti di partecipazione;
- assicurare il regolare svolgimento delle prove;
- valutare i titoli e/o le prove d'esame dei candidati e determinare per ciascuno il rispettivo voto di merito;
- formulare la graduatoria definitiva dei candidati che siano stati valutati idonei.

Le sedute della commissione sono valide esclusivamente con la presenza di tutti i componenti.

In caso di sostituzione di uno dei membri della Commissione, per impedimento grave, i lavori riprenderanno dal punto in cui erano stati lasciati prima della sostituzione, e al commissario sostituito saranno sottoposti per presa visione i verbali relativi alle operazioni della selezione già espletate.

Tutti i commissari, ancorché uscenti, sono vincolati al segreto d'ufficio.

L'Organo di Amministrazione decide, in base alle disposizioni di legge in materia, il compenso spettante ai componenti esterni della Commissione giudicatrice.

Nella procedura di selezione la Società può avvalersi di società specializzate nella ricerca e nella selezione di personale.

La società prescelta ha l'obbligo di uniformarsi ai principi di imparzialità, pubblicità e trasparenza e di utilizzare le più aggiornate ed oggettive metodiche di valutazione per l'accertamento delle conoscenze e capacità tecniche, professionali e gestionali, nonché delle attitudini personali dei candidati.

## **ARTICOLO 12**

### **Svolgimento delle prove**

La commissione esaminatrice, alla prima riunione, stabilisce i criteri e le modalità di valutazione delle prove da formalizzare nei relativi verbali, al fine di assegnare i punteggi da attribuire nelle singole prove.

La Commissione determina il contenuto delle prove scritte prima dello svolgimento di esse mediante la predisposizione di tre tracce per ciascuna prova scritta. Le tracce sono segrete e ne è vietata la divulgazione.

La Commissione, prima dell'inizio di ciascuna prova orale, determina i quesiti da porre ai candidati per ciascuna delle materie di esame. Tali quesiti sono proposti a ciascun candidato previa estrazione a sorte.

Nei concorsi per titoli ed esami il risultato della valutazione dei titoli deve essere reso noto agli interessati prima dell'effettuazione delle prove orali.

## **ARTICOLO 13**

### **Graduatoria**

Al termine dei propri lavori la Commissione forma la relativa graduatoria e trasmette tutti gli atti della selezione all'Organo di Amministrazione per la successiva approvazione degli stessi.

La graduatoria definitivamente approvata dall'Organo di Amministrazione della società viene pubblicata mediante affissione all'Albo e sul sito internet della società.

La graduatoria è valida esclusivamente per il profilo descritto nell'avviso di selezione e resterà valida per un periodo massimo di 36 mesi dalla data di approvazione da parte dell'Organo di Amministrazione.

La graduatoria non costituisce impegno all'assunzione da parte della Società.

Le assunzioni saranno effettuate seguendo l'ordine di merito della graduatoria, previo accertamento da parte della società dei requisiti dichiarati. In caso di esito negativo dell'accertamento, il candidato sarà escluso dalla graduatoria. In ogni caso, l'accertamento della mancanza di uno solo dei requisiti prescritti per l'ammissione alla selezione determina

l'impossibilità di procedere alla costituzione del rapporto di lavoro e comporta, comunque, la risoluzione del rapporto di lavoro.

Il candidato che, interpellato per l'assunzione in servizio a tempo determinato e indeterminato, vi rinunci formalmente, ovvero non prenda servizio nel termine perentorio che gli venga assegnato dalla Società sarà definitivamente escluso dalla graduatoria.

Il candidato assunto a tempo determinato che, durante il rapporto di lavoro, si dimetta per qualsiasi motivo sarà escluso dalla graduatoria.

Scorsa per intero la graduatoria la Società potrà assumere ripartendo dal primo

## **ARTICOLO 14**

### **Assunzione**

I candidati dichiarati vincitori sono invitati, a mezzo raccomandata o PEC, ad assumere servizio in via provvisoria, sotto riserva di accertamento del possesso dei requisiti prescritti per l'assunzione.

L'assunzione definitiva è preceduta da un periodo di prova della durata indicata dalla normativa e dal Contratto Collettivo Nazionale.

## **TITOLO III**

### **PROGRESSIONI PROFESSIONALI INTERNE**

## **ARTICOLO 15**

### **Procedure selettive interne**

La società, anche al fine di promuovere prioritariamente la copertura dei posti resisi vacanti con personale interno, potrà procedere a selezioni per le progressioni professionali interne che comportano il riconoscimento al lavoratore di un inquadramento superiore.

#### Progressioni tra area e area

Sono ammessi a partecipare alle procedure selettive interne i dipendenti della società che abbiano superato il periodo di prova, inquadrati nell'area immediatamente inferiore a quella messa a selezione, in possesso del titolo di studio necessario per tale inquadramento anche alla luce della disciplina del contratto collettivo e, in caso di possesso del titolo inferiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno, di adeguata esperienza professionale acquisita nello svolgimento dell'attività lavorativa alle dipendenze della società di almeno tre anni

#### Progressioni all'interno dell'area

Sono ammessi a partecipare alle procedure selettive all'interno di un'area e per un determinato livello professionale tutti i dipendenti della Società inquadrati nel livello immediatamente inferiore a quello messo a selezione in possesso del titolo di studio contemplato dal CCNL Federcasa e, in caso di possesso del titolo inferiore a quello richiesto

per l'accesso dall'esterno, di adeguata esperienza professionale acquisita nello svolgimento dell'attività lavorativa alle dipendenze della società di almeno tre anni

L'accesso ai singoli profili professionali avviene mediante avviso di selezione interna pubblicato sul sito web della società.

I requisiti di accesso saranno disciplinati, di volta in volta, direttamente nei singoli avvisi di selezione e stabiliti sulla base delle caratteristiche del ruolo da ricoprire.

La procedura selettiva interna potrà essere espletata mediante la comparazione dei titoli posseduti da ciascun candidato e/o prove scritte e/o prove orali.

Alla procedura provvederà apposita commissione nominata dall'organo amministrativo.

Al termine della procedura verrà stilata una graduatoria e sarà comunicato l'esito della stessa a tutti i partecipanti.

## **ARTICOLO 16**

### **Requisiti**

Fermi restando i requisiti generali previsti per l'accesso all'impiego dal vigente ordinamento della Società, con apposito provvedimento del Consiglio di Amministrazione saranno approvati gli avvisi nei quali saranno individuati i requisiti da prevedersi per l'accesso alle selezioni di cui all'articolo precedente, determinati in funzione del livello e dell'area professionale corrispondente al posto interessato dalla procedura selettiva.

Di quanto sopra sarà data informazione alle organizzazioni sindacali ai sensi del CCNL Federcasa in vigore.

Non si potrà derogare dal possesso del titolo di studio, ordinariamente richiesto per l'accesso dall'esterno, nelle ipotesi in cui il possesso del titolo di studio risulti di rilevante opportunità, determinante o assolutamente necessario per l'esercizio delle attribuzioni afferenti alla posizione da ricoprire

Anche i suddetti requisiti speciali devono essere posseduti, a pena di esclusione dal processo selettivo, alla data di scadenza del termine stabilito per la presentazione della domanda di ammissione.

## **TITOLO IV**

### **DISPOSIZIONI FINALI**

## **ARTICOLO 17**

### **Entrata in vigore e pubblicazione**

Il presente regolamento entra in vigore dalla data della sua approvazione e verrà pubblicato sul sito istituzionale della società ai sensi della disciplina vigente.

## **ARTICOLO 18**

### **Norma finale e di rinvio**

Con l'entrata in vigore del presente regolamento cessano di avere efficacia tutte le norme interne della società con esso incompatibili.

Per quanto non espressamente previsto dal presente regolamento si fa rinvio alle norme legislative e contrattuali vigenti in materia.