MANUALE INTEGRATO
QUALITÀ E PREVENZIONE DEI REATI

ALLEGATO H

REGOLAMENTO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE E PER IL CONFERIMENTO DI INCARICHI

	Data	**Approvazione** Consiglio di Amministrazione	**Ratifica** Presidente
Emissione	21/12/2009		
REV. 01	30/10/2015		

E. P. P. s.p.a

Edilizia Pubblica Pratese

Società per Azioni

DELIBERAZIONE N. 22 DEL 29.03.2011

OGGETTO: Regolamento interno per le assunzioni – Approvazione modifiche

L'anno duemilaundici **(2011)** e questo giorno ventinove **(29)** del mese di **Marzo** alle ore **9,30** nella sede di Edilizia Pubblica Pratese Spa, convocato dal Presidente, si è riunito il **CONSIGLIO di AMMINISTRAZIONE** nelle persone dei Signori:

Componenti	Carica	Presenti	Assenti
Federico Mazzoni	**Presidente**	X	
Patrizia Mascelloni	**Vicepresidente**	X	
Fabio Giancaterino	**Componente**	X	

Sono presenti inoltre i Sigg.ri: **RAPONI Gianni, CARLESI Saverio e TADDEI Andrea, Sindaci Revisori** non facenti parte del Consiglio.

ASSUME le funzioni di segretario il consigliere **GIANCATERINO Fabio**

IL PRESIDENTE

CONSTATATO il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la seduta invitando il Consiglio a trattare l'allegata proposta di deliberazione di seguito riportata e relativa all'oggetto di cui sopra.

DELIBERAZIONE N. 22 del 29.03.2011

OGGETTO: Regolamento interno per le assunzioni – Approvazione modifiche

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

VISTA *la Legge n° 133 del 6/08/2008*

VISTA *la Legge Regione Toscana n.77 del 3.10.98;*

VISTA *la L.R.T. n.96 del 30.12.1996;*

VISTA *la L. 133/2008 avente ad oggetto "Reclutamento del personale delle società pubbliche";*

RICORDATO *che con delibera n° 48 del 20/10/2010 è stato approvato il regolamento per l'assunzione e selezione del personale, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 18 della L. 133/08,*

CONSIDERATO *che il regolamento debba essere modificato ed integrato, allo scopo di rendere più economiche, trasparenti ed efficienti le procedure di selezione del personale,in particolare prevedendo la possibilità di accedere anche a graduatorie di aziende consorelle della Regione Toscana o dei Comuni soci, vigenti;*

CONSIDERATO *pertanto di dover revocare il precedente regolamento, provvedendo ad approvare il nuovo regolamento allegato e parte integrante del presente atto;*

A voti unanimi resi nelle forme di legge

DELIBERA

1) *Di revocare il Regolamento per la selezione del Personale approvato con Delibera n° 48 del 20/10/2010;*

2) *Di approvare contestualmente il nuovo "Regolamento per la selezione e l'assunzione del personale",composto da n° 8 articoli, allegato e parte integrante del presente atto.*

IL PRESIDENTE
(Ing.Federico Mazzoni)

IL SEGRETARIO
(Giancaterino Fabio)

Edilizia Pubblica Pratese

Società per Azioni

REGOLAMENTO PER LA SELEZIONE E L'ASSUNZIONE DEL PERSONALE

1) Oggetto del regolamento e principi generali

Le procedure indicate nel presente regolamento vengono attivate ogniqualvolta EPP Spa manifesti l'esigenza di procedere ad assunzioni di personale sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato mediante assunzione esterna.

Tutte le tipologie di selezione del personale si ispirano ai seguenti criteri:

- pianificazione e programmazione delle attività di reclutamento e selezione del personale;
- pubblicità adeguata della selezione e delle modalità di svolgimento della stessa;
- adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti i n relazione alla posizione da ricoprire;
- rispetto della pari opportunità tra lavoratori e lavoratrici.

2)Requisiti di accesso

I requisiti generali necessari per l'accesso all'impiego, devono essere posseduti alla data di scadenza del termine di presentazione della domanda di ammissione e sono

a) cittadinanza italiana o di altro paese appartenente alla Unione Europea, fatte salve le eccezioni di legge;

b) maggiore età;

c) idoneità fisica all'impiego;

d) godimento dei diritti civili e politici;

e) non aver riportato condanne penali e non avere procedimenti penali pendenti;

f) non essere stato revocato né dispensato né licenziato per accertata colpa grave o dolo da un impiego pubblico o privato;

g) non essere stato dichiarato decaduto da un pubblico impiego per aver conseguito lo stesso mediante produzione di documenti falsi o viziati da invalidità non sanabile;

h) conoscenze informatiche adeguate al ruolo da ricoprire;

i) patente tipo B ove sia necessaria per l'espletamento delle mansioni

Il difetto dei requisiti sopra elencati comporta da parte di EPP Spa il diniego all'accesso alla procedura di selezione e comunque alla sottoscrizione del contratto individuale di lavoro.

I soggetti che partecipano alle selezioni debbono avere i requisiti professionali specifici ed il titolo di studio richiesto dal bando per la selezione del personale.

3) Modalità di selezione

La copertura dei posti vacanti mediante assunzioni esterne avviene con le seguenti modalità:

A) A tempo determinato

- selezione ad evidenza pubblica
- selezione di *curricula* anche mediante ricorso ad agenzie interinali
- selezione di candidati già inseriti in graduatorie vigenti, di pari livello e profilo, dei Comuni del LODE Pratese o di aziende consorelle

B) A tempo indeterminato:

- per i livelli B,A,Q del CCNL FEDERCASA, sempre selezione ad evidenza pubblica
- selezione di *curricula* anche mediante ricorso ad agenzie interinali
- selezione di candidati già inseriti in graduatorie vigenti, di pari livello e profilo, dei Comuni del LODE Pratese o di aziende consorelle

-

Le assunzioni a tempo indeterminato possono derivare anche dalla applicazione della procedura di mobilità.

Purchè sia esplicitamente dichiarato nell'avviso di selezione, il posto messo a concorso a tempo determinato, potrà essere trasformato al termine del periodo in tempo indeterminato.

3) Selezione ad evidenza pubblica

La procedura di selezione ad evidenza pubblica è indetta dal Consiglio di Amministrazione di EPP Spa, mediante l'adozione di atto deliberativo, con il quale viene approvato il bando e nominata la commissione esaminatrice

4)Contenuto del bando

Il bando dovrà contenere:

a) numero dei posti messi a concorso;
b) Descrizione sommaria del relativo profilo professionale e categoria di inquadramento, l'area funzionale ed una sintetica descrizione delle principali funzioni connesse alla posizione di lavoro messa a concorso, desumibili dalla normativa contrattuale vigente;
c) Termine entro il quale devono essere presentate le domande di ammissione al concorso;
d) Determinazione delle prove di selezione
e) Materie che costituiranno oggetto delle prove previste, il contenuto della eventuale prova pratica;
f) Ove prevista nella selezione la valutazione di titoli, l'indicazione dei criteri stabiliti per la loro valutazione;
g) Eventuali titoli che danno luogo a precedenze in caso di parità di punteggio;
h) Documenti da allegare alla domanda ovvero contenuto della dichiarazione sostitutiva di certificazione;
i) La specifica previsione dei casi tassativi in cui la domanda va considerata irricevibile per inosservanza di prescrizioni di legge o del bando e dei casi tassativi di esclusione dal concorso;
j) La facoltà di riapertura e revoca del bando;
k) L'eventuale possibilità di trasformazione del posto da "Tempo determinato" a "Tempo indeterminato";
l) Ogni altra notizia ritenuta utile al regolare svolgimento della selezione.

Al bando deve essere data adeguata pubblicità, mediante affissione all'Albo dei Comuni del Lode Pratese, affissione alla bacheca aziendale, pubblicazione sul sito aziendale ed eventualmente, mediante pubblicazione per estratto su una testata a diffusione locale.

5) Commissione esaminatrice

La commissione esaminatrice viene nominata con provvedimento del Consiglio di Amministrazione e, nel caso di selezione ad evidenza pubblica, esclusivamente tra esperti di provata competenza nelle materie della selezione.

Nell'ipotesi di selezioni mediante selezione di *curricula* o selezione di candidati già inseriti in graduatorie vigenti, la commissione potrà essere composta esclusivamente da dipendenti dell'azienda, purchè in possesso di provata esperienza nel settore messo a concorso.

Essa è composta da n° 3 membri oltre al segretario; al momento della nomina, in caso di selezione ad evidenza pubblica, si procede anche alla designazione di n° 2 membri supplenti e al supplente del segretario.

Il consiglio di Amministrazione designa il Presidente della Commissione.

In conformità alla normativa vigente (art. 18, D.L. 112/2008 convertito in L.133/2008, art. 35, D.lgs 165/2001) non potranno far parte della commissione esaminatrice: componenti dell'organo di direzione politica dell'amministrazione, persone che ricoprano cariche politiche e che siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali..

La Commissione procede alla ammissione/esclusione dei candidati;ogni componente dovrà dichiarare di non essere legato da vincolo di parentela con alcuno dei concorrenti; in caso di incompatibilità si procede alla sostituzione attingendo dai supplenti.

La Commissione opera a pena di nullità alla presenza di tutti i componenti e delibera a maggioranza di voti.