

**Casa S.p.A.**  
**REGOLAMENTO PER L'ASSUNZIONE DI PERSONALE**

**INDICE**

PREMESSA	pag. 3
CAPO I – NORME GENERALI	pag. 4
Titolo 1° Principi generali	pag. 4
Art. 1 Politiche di reclutamento	pag. 4
Art. 2 Criteri applicabili	pag. 4
Titolo 2° REQUISITI PER L'ASSUNZIONE	pag. 4
Art. 3 Cittadinanza	pag. 4
Art. 4 Et�	pag. 5
Art. 5 Livello di assunzione	pag. 5
Art. 6 Requisiti specifici	pag. 5
Art. 7 Precedenti penali	pag. 5
Art. 8 Interdizione dei pubblici uffici	pag. 5
Art. 9 Rispetto dei principi	pag. 6
TITOLO 3° COMMISSIONI DI SELEZIONE	pag. 6
Art. 10 Intervento delle Commissioni	pag. 6
Art. 11 Composizione delle Commissioni	pag. 6
Art. 12 Sostituzioni	pag. 6
Art. 13 Incompatibilit�	pag. 7
Art. 14 Attivit� delle Commissioni	pag. 7
Art. 15 Autonomia	pag. 7
Art. 16 Responsabilit�	pag. 8
Art. 17 Garanzie	pag. 8
Art. 18 Indennit�	pag. 8
TITOLO 4° ELEMENTI DI SELEZIONE	pag. 8
Art. 19 Titoli e prove	pag. 8
Art. 20 Tipologia dei titoli	pag. 9
Art. 21 Tipologia delle prove scritte	pag. 9
Art. 22 Tipologia delle prove orali	pag. 10
Art. 23 Tipologia delle prove attitudinali	pag. 10
Art. 24 Combinazione delle prove	pag. 10
Art. 25 Punteggi	pag. 11
TITOLO 5° GRADUATORIE	pag. 11

Art. 26 Ratifica della graduatoria	pag. 11
Art. 27 Utilizzo delle graduatorie	pag. 11
Art. 28 Utilizzo di graduatorie riformulate	pag. 12
CAPO II – PROCEDURE DI SELEZIONE	pag. 12
TITOLO 6° SELEZIONE PUBBLICA	pag. 12
Art. 29 Ambito di applicazione della selezione pubblica	pag. 12
Art. 30 Avviso pubblico	pag. 12
Art. 31 Pubblicità	pag. 12
Art. 32 Disposizioni regolatrici della selezione pubblica	pag. 13
TITOLO 7° SELEZIONE DA COLLOCAMENTO	pag. 13
Art. 33 Ambito di applicazione della selezione da collocamento	pag. 13
Art. 34 Avviso per collocamento	pag. 13
Art. 35 Procedure del Centro per l'impiego	pag. 13
Art. 36 Disposizioni regolatrici della selezione da collocamento	pag. 13
TITOLO 8° COLLOCAMENTO MIRATO	pag. 14
Art. 37 Ambito di applicazione del collocamento mirato	pag. 14
Art. 38 Avviso e preselezione	pag. 14
Art. 39 Selezione da collocamento mirato	pag. 14
TITOLO 9° RECLUTAMENTI IN AMBITI RISTRETTI	pag. 14
Art. 40 Finalità ed ambito di applicazione del reclutamento ristretto	pag. 14
Art. 41 Trasferimento di personale	pag. 15
Art. 42 Conoscenza diretta qualificata	pag. 15
Art. 43 Reclutamento su graduatorie diverse	pag. 15
Art. 44 Verifiche professionali	pag. 16
CAPO III – ALTRI RAPPORTI DI LAVORO	pag. 16
TITOLO 10° TEMPO DETERMINATO E PARZIALE	pag. 16
Art. 45 Reclutamento di personale a tempo determinato	pag. 16
Art. 46 Stabilizzazione del dipendente	pag. 16
Art. 47 Reclutamento di personale a tempo parziale	pag. 17
TITOLO 11° CONTRATTI ATIPICI	pag. 17
Art. 48 Casistiche e finalità dei contratti atipici	pag. 17
Art. 49 Stabilizzazione dei contratti atipici	pag. 17
TITOLO 12° PERSONALE DIRIGENTE	pag. 18
Art. 50 Reclutamento del personale dirigente	pag. 18

## PREMESSA

- a) Casa S.p.A. è una società di proprietà interamente pubblica, esercente il servizio di edilizia residenziale pubblica nell'ambito LODE fiorentino ed in quanto tale è tenuta, in forza dell'art. 18 del DL 25/6/2008 n. 112, convertito nella Legge 6/8/2008 n. 133, ad effettuare assunzioni di personale nel rispetto dei principi di cui al comma 3 dell'art 35 del D. Lgs. 30/3/2001 n. 165, che regola il pubblico impiego.
  - b) La puntualità del richiamo contenuto nel DL. 112/2008 - L. 133/2008 e la dettagliata ed esaustiva indicazione di applicabilità di cui all'art. 1 del D.Lgs. 165/2001 escludono che il legislatore abbia inteso estendere a soggetti di natura privata, costituiti in forma di società per azioni, ancorché esercenti pubblici servizi locali, le procedure di assunzione, ordinaria o mirata, vigenti per il pubblico impiego.
  - c) Conseguentemente nessuna delle novità normative in materia di assunzione di personale nelle società pubbliche postula il venir meno dei principi di efficienza, efficacia, snellezza operativa e capacità di rapida risposta alle esigenze ed innovazioni del servizio, che stanno alla base della scelta di ricorrere all'affidamento in house di servizi pubblici.
  - d) Secondo la volontà del legislatore si applicano peraltro a Casa S.p.A. i pregnanti principi indicati all'art. 35 comma 3° del D.Lgs. 165/2001, essendo demandato alla stessa Casa S.p.A., ai sensi dell'art. 18 del DL. 112/2008 - L.133/2008, di dare attuazione concreta a tali principi mediante l'adozione di apposito provvedimento.
- 
- e) La suddetta disposizione di legge rende necessario formalizzare e puntualizzare con idoneo atto i principi già contenuti per Casa S.p.A. nel proprio sistema organizzativo modellato in conformità dei principi di Qualità e Responsabilità Sociale propri degli standard internazionali ISO 9001 ed SA8000.
  - f) Rientra quindi tra le finalità di Casa S.p.A. nell'adozione del presente Regolamento la trasparente indicazione e la dettagliata disciplina delle diverse modalità di assunzione di personale presso la Società, con riferimento alle diverse esigenze ed alla tipologia delle mansioni da affidare, ferma restando l'applicazione ad ognuna di tali modalità dei fondamentali principi di trasparenza, imparzialità, rispetto delle pari opportunità ed oggettività di valutazione, che sono insieme dovere etico e condizione dell'efficacia stessa della procedura di assunzione.

In attuazione dei principi indicati in premessa è disposto quanto agli articoli seguenti.

## **CAPO I - NORME GENERALI**

### **Titolo 1° PRINCIPI GENERALI**

#### Art. 1 Politiche di reclutamento

Nelle politiche di reclutamento del personale, CASA S.p.A. si conforma ai seguenti principi:

- a) principi generali vigenti per il pubblico impiego di cui all'art. 35 comma 3° D. Lgs. 30.6.2001 n. 165;
- b) principi di Qualità/Responsabilità Sociale di cui alle norme ISO 9001 ed SA 8000 in conformità ai cui standard la Società è certificata;
- c) principi di efficacia ed efficienza nell'individuazione di soggetti idonei, per professionalità, attitudini e motivazioni personali tali da garantire il livello qualitativo del servizio offerto da Casa S.p.A.;
- d) principio del favore verso l'assunzione a tempo indeterminato e comunque limitazione di utilizzo di forme di prestazione lavorativa temporanee ed atipiche ai soli casi in cui ciò sia reso inderogabile dalla natura delle prestazioni stesse.

#### Art. 2 Criteri applicabili

I principi e criteri di cui all'art. 1, applicabili ad ognuna delle tipologie di reclutamento di cui al CAPO II, sono:

- l'imparzialità,
- la non discriminazione,
- il rispetto delle norme sulla tutela delle categorie protette,
- la pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori,
- il rispetto dei diritti dei lavoratori,
- la trasparenza,
- l'oggettività di valutazione dei requisiti attitudinali e professionali,
- la professionalità nella valutazione, affidata ad esperti, dotati di piena autonomia,
- l'esclusione dalla procedura valutazione di componenti dell'organo di amministrazione, nonché di esponenti politici o sindacali.

Alle tipologie di reclutamento di cui al CAPO II che prevedono selezioni tra una pluralità di aspiranti si applica inoltre il principio della pubblicità, adeguata ed efficace, con riferimento alla dimensione aziendale ed all'ambito territoriale nel quale Casa S.p.A. svolge il servizio.

### **Titolo 2° REQUISITI PER L'ASSUNZIONE**

#### Art. 3 Cittadinanza

Possono essere assunti in servizio da Casa S.p.A. i cittadini italiani e comunitari; i cittadini extracomunitari possono essere assunti se in possesso di regolare titolo di soggiorno in Italia.

Limitazioni all'assunzione di cittadini extracomunitari possono essere motivatamente introdotte solo per mansioni ed attività per le quali – in ragione della loro natura e rilevanza – l'affidamento a cittadino straniero risulti in contrasto con le finalità del pubblico servizio affidato a CASA S.p.A..

#### Art. 4 Età

Per l'assunzione presso Casa S.p.A. è richiesto il compimento del diciottesimo anno d'età, salvo diversa motivata decisione dell'Amministrazione al momento dell'avvio della selezione.

Il limite massimo di età è fissato nelle singole decisioni di avvio della selezione, con riferimento alla specificità delle mansioni da affidare.

#### Art. 5 Livello di istruzione

Il livello minimo di istruzione, scolastica o accademica, posto come requisito per la partecipazione alla selezione sarà inderogabilmente quello previsto dal vigente CCNL per le singole posizioni lavorative.

Ulteriori requisiti di tipo formativo potranno essere previsti per motivate ragioni attinenti il perseguimento delle finalità della selezione. Per lo stesso motivo potrà essere previsto come requisito un determinato livello minimo di votazione nel conseguimento dei titoli di studio richiesti; tale previsione potrà essere applicata anche nella forma della preselezione eventuale, in relazione al numero delle domande di partecipazione pervenute.

#### Art. 6 Requisiti specifici

Fermo restando quanto previsto per le categorie protette ex legge 68/1999, nella decisione di avvio della selezione possono motivatamente essere previsti requisiti specifici, sia di tipo professionale (quali l'iscrizione in albi o elenchi, esperienze di lavoro, abilitazioni, patenti e simili), sia relativi alla collocazione lavorativa (quali iscrizioni in liste di mobilità e simili).

#### Art. 7 Precedenti penali

Nella decisione di avvio della selezione può essere motivatamente prevista l'esclusione di aspiranti con precedenti penali, con riferimento alla tipologia delle mansioni da affidare. In nessun caso l'esclusione potrà essere prevista per reati non passati in giudicato, ovvero per reati passati in giudicato con irrogazione di pena inferiore ad anni 5 di reclusione o comunque per condanne definitive intervenute oltre 10 anni prima della data dell'avviso di selezione.

#### Art. 8 Interdizione dai pubblici uffici

Il provvedimento di interdizione dai pubblici uffici, vigente al momento della selezione, è preclusivo dell'assunzione in posizione inquadrata nelle Aree B – A – Quadri di cui al CCNL Federcasa.

#### Art. 9 Rispetto dei principi

In nessun caso la fissazione di limiti di età di cui all'art. 4, la previsione di requisiti formativi ulteriori o specifici di cui all'art. 5 e 6 e la previsione di esclusione per precedenti penali di cui all'art. 7 potranno essere disposte in modo lesivo dei principi di imparzialità, non discriminazione, pari opportunità e tutela dei diritti di cui al Titolo 1 del presente CAPO I.

### **Titolo 3° COMMISSIONI DI SELEZIONE**

#### Art. 10 Intervento delle Commissioni

In tutte le tipologie di selezione per reclutamento di personale di cui al presente Regolamento è prevista l'attività di Commissioni giudicatrici incaricate di effettuare le specifiche forme di selezione e/o di accertamento professionale e attitudinale richieste dalle diverse procedure di reclutamento.

#### Art. 11 Composizione delle Commissioni

Le Commissioni giudicatrici sono nominate con formale decisione e saranno formate prioritariamente da dipendenti della Società, salvo il ricorso a professionalità esterne ove necessario.

In nessun caso potranno essere nominati membri di Commissione soggetti con incarichi che contrastino con i principi di cui all'art. 2.

Il numero dei membri sarà dispari e non inferiore a tre; eventuali deroghe a quanto qui disposto dovranno essere adeguatamente motivate.

La composizione dovrà essere tale da comprendere le professionalità di tipo tecnico, amministrativo e/o informatico opportune in relazione al profilo ed al livello cui il reclutamento è finalizzato.

I membri interni saranno di livello funzionale non inferiore a quello per il quale si effettua la selezione.

Il Presidente della Commissione sarà indicato nella decisione di nomina della Commissione.

Le Commissioni si valgono di un Segretario verbalizzante, nominato dall'Amministrazione.

#### Art. 12 Sostituzioni

Con la decisione di nomina della Commissione potranno essere incaricati uno o più membri supplenti. Il membro supplente, su designazione del Presidente, sostituisce il membro effettivo assente, anche temporaneamente, con effetto per tutto il tempo in cui l'assenza si protrae.

In caso di assenza, anche temporanea, del Presidente le sue funzioni sono assunte dal membro effettivo presente più anziano anagraficamente.

Nei casi di sostituzione di cui ai commi precedenti, ove l'assenza si protragga per oltre una intera seduta, la designazione quale membro effettivo o Presidente resta definitiva per tutta la durata della selezione ed il membro sostituito assume la veste di supplente.

In caso di assenza del Segretario verbalizzante le sue funzioni sono assunte da uno dei membri supplenti o in loro assenza da uno dei membri ordinari, designato dal Presidente.

In caso di carenza o insufficienza di membri supplenti o in caso di impossibilità di sostituzione del Segretario, verrà richiesto all'Amministrazione di provvedere alla nomina.

#### Art. 13 Incompatibilità

Ognuno dei membri della Commissione giudicatrice ha l'obbligo di segnalare, già al momento della verifica delle identità dei partecipanti alla selezione, le eventuali proprie situazioni di incompatibilità, secondo i principi desumibili dall'art. 51 del codice di procedura civile, astenendosi dal partecipare ai lavori della Commissione in ogni caso di conflitto di interessi.

Qualunque membro della Commissione che ritenga di averne fondato motivo potrà sollevare d'ufficio una questione di conflitto di interessi relativamente ad altro membro; ove la questione relativa al conflitto d'interessi non sia risolta in sede di Commissione, su detta questione si pronuncerà l'Amministrazione della Società.

#### Art. 14 Attività delle Commissioni

~~Il lavoro delle Commissioni giudicatrici è improntato alla massima trasparenza in ognuna delle sue fasi.~~

Le valutazioni di merito sono precedute dalla esplicitazione a verbale di idonei criteri, salvo il caso in cui tali criteri di dettaglio siano già stati esaustivamente previsti nell'avviso di selezione.

Per le decisioni da assumere da parte delle Commissioni vige il principio della maggioranza; in caso di messa ai voti non è ammessa l'astensione. Per le valutazioni di merito si procederà alla rilevazione della media aritmetica tra le votazioni dei membri effettivi.

Le decisioni delle Commissioni precedute da attività di interpretazione, ed in particolare quelle sull'esclusione di partecipanti, saranno motivate a verbale.

Per l'espletamento dei lavori di selezione le Commissioni possono disporre l'utilizzo di locali, interni o anche esterni, nonché di strumentazioni e materiali della Società, senza necessità di specifiche autorizzazioni; possono altresì richiedere il supporto di personale della Società, nei limiti delle esigenze del servizio.

#### Art. 15 Autonomia

Ogni Commissione di selezione opera con piena autonomia di valutazione rispetto a Casa S.p.A. ed a qualunque altro soggetto ad essa esterno.

La Commissione, nel corso dei propri lavori, non riceverà pertanto da Casa S.p.A. o da altri soggetti ed organi indicazioni relative alla gestione della selezione ed alle valutazioni di merito, né potrà essere chiamata a fornire informazioni e spiegazioni al riguardo.

Fatti salvi i casi di incompatibilità di cui all'art. 13, l'eventuale revoca della nomina della Commissione o di alcuno dei suoi membri potrà essere posta in essere solo con atto adeguatamente motivato e solo in precedenza all'inizio dei lavori della Commissione stessa.

#### Art. 16 Responsabilità

Sussiste la piena separazione delle responsabilità tra l'Amministrazione della Società e la Commissione di selezione; ognuno dei due soggetti assume quindi la responsabilità di tutte e sole le decisioni adottate nell'ambito dei propri poteri e funzioni.

#### Art. 17 Garanzie

I dipendenti della Società sono esonerati da ogni vincolo gerarchico per ciò che concerne l'espletamento del mandato di membri o di segretari di Commissioni e ciò sia all'interno della Commissione in cui operano, sia nei confronti della Società.

Le decisioni assunte ed i voti espressi nell'ambito dell'attività di membro di Commissione di selezione non possono essere valutati ad alcun fine (disciplinare o di rendimento) e quindi non possono in alcun caso essere motivo di vantaggio ovvero di pregiudizio per il dipendente.

---

#### Art. 18 Indennità

Avuto riguardo all'entità ed alla natura della selezione, l'Amministrazione disporrà in merito alle indennità, rimborsi e quant'altro attribuibili al Presidente, ai membri della Commissione ed al Segretario.

Nel caso in cui la Commissione sia composta anche da uno o più membri esterni, non necessariamente la misura di indennità, rimborsi e quant'altro dovrà essere uniforme per tutti i membri.

### **TITOLO 4° ELEMENTI DI SELEZIONE**

#### Art. 19 Titoli e prove

Nelle diverse procedure di cui al successivo CAPO II, la selezione può avvenire con valutazione dei seguenti elementi:

- titoli,
- prova scritta,
- prova orale,
- prova attitudinale.

Non sono valutabili ai fini del punteggio di merito i titoli, di istruzione professionale e vari, che costituiscano requisito di partecipazione.



## Art. 20 Tipologia dei titoli

I titoli valutabili nelle diverse procedure di reclutamento sono:

- i titoli di studio,
- i titoli professionali,
- i titoli vari.

I titoli di studio valutabili ai fini del conseguimento di punteggio sono quelli, aventi valore legale, rilasciati da istituzioni scolastiche ed accademiche, che siano di livello superiore rispetto al titolo base richiesto per l'assunzione.

I titoli professionali valutabili in termini di punteggio sono quelli conseguiti nel corso dell'attività di lavoro e/o professionale, di tipologia coerente con il profilo richiesto, risultante da idonea documentazione.

I titoli vari possono riguardare aspetti formativi o professionali non rientranti nelle categorie di cui ai commi precedenti, ovvero altri aspetti che comunque attestino particolari attitudini, esperienze, caratteristiche e qualità che risultino significative in relazione al profilo richiesto; tali titoli dovranno essere adeguatamente documentati.

## Art. 21 Tipologia delle prove scritte

Le prove scritte consistono in esercizi, calibrati secondo il livello della selezione, che possono assumere le seguenti forme:

- composizione strutturata, su tema assegnato,
- illustrazione breve di uno o più argomenti proposti,
- redazione di atti e provvedimenti,
- quesiti a risposta sintetica libera,
- quesiti a risposta sintetica su alternative predefinite,
- test logici,
- risoluzione di problemi,
- redazione di elaborati grafici,
- progettazione informatica.

La prova può consistere in uno od anche in più di un elaborato, in relazione alla tipologia della selezione

Gli argomenti della prova scritta vengono definiti dalla Commissione subito prima della prova stessa. Di norma la Commissione provvederà a formulare più di una prova, tra cui sarà poi effettuata la scelta, mediante sorteggio.

Ove la tipologia della selezione lo richieda, potrà essere inserita una prova scritta di lingua straniera, da effettuarsi con riferimento alle diverse tipologie di cui al primo comma.

Fermi restando i principi di imparzialità e non discriminazione, tra i criteri da seguire nella formulazione e nella valutazione della prova scritta è compresa l'adeguata conoscenza della lingua italiana e della relativa grammatica e sintassi.

#### Art. 22 Tipologia delle prove orali

Le prove orali tendono ad accertare le conoscenze del partecipante alla selezione, nonché le sue capacità relazionali e le sue motivazioni.

Ai fini di cui al precedente comma la prova orale si può articolare nelle seguenti fasi:

- colloquio di approfondimento sulle tematiche e sulle criticità della prova scritta,
- colloquio di accertamento di conoscenze, sia generali che di settore,
- prova di capacità di orientamento, esposizione e commento su specifici argomenti proposti,
- colloquio teso ad accertare le capacità relazionali del partecipante nell'ambito dell'organizzazione e nei confronti degli interlocutori esterni,
- colloquio teso ad accertare la qualità e l'intensità della motivazione del partecipante rispetto all'inserimento nella realtà operativa dell'azienda e nelle finalità della medesima.

Nell'articolare la prova orale la Commissione avrà cura di gestire la stessa in modo da garantire la *par condicio* tra i partecipanti.

Sono applicabili anche alla prova orale i criteri indicati per la prova scritta ai commi 3°, 4° e 5° dell'art. 21.

#### Art. 23 Tipologia delle prove attitudinali

~~Le prove attitudinali tendono ad accertare le capacità in termini operativi e l'attitudine del partecipante allo svolgimento delle mansioni di cui alla selezione.~~

Le prove possono consistere pertanto in:

- esecuzione di operazioni,
- compilazione di modulistica,
- svolgimento di pratiche,
- realizzazione di elaborati anche con utilizzo di apposite strumentazioni,
- simulazione di situazioni di lavoro.

L'ampiezza e la durata della prova attitudinale dipenderà dalle caratteristiche della selezione e dalla finalità di verificare adeguatamente la capacità del partecipante di inserirsi nelle attività di lavoro proposte.

Anche al fine di non appesantire inutilmente la prova selettiva, potrà essere stabilito che la prova attitudinale non sia svolta da tutti i partecipanti risultati idonei nella selezione, ma solo ai migliori classificati tra gli idonei stessi, in numero sufficiente in relazione alle esigenze del reclutamento.

#### Art. 24 Combinazione delle prove

Ciascuna selezione dovrà prevedere non meno di due degli elementi di valutazione selettiva di cui all'art. 19, come esplicitati nel presente Titolo 4°, in relazione alle finalità della selezione e dalla tipologia delle mansioni da affidare.

## Art. 25 Punteggi

I diversi elementi di valutazione di cui all'art. 19 e seguenti sono di norma tutti fonte di punteggio; può tuttavia essere previsto che uno o più di essi assuma unicamente il valore di preselezione rispetto alle prove successive.

I punteggi massimi e minimi attribuibili ai diversi elementi di selezione, le eventuali soglie di idoneità e le possibili articolazioni dei punteggi stessi all'interno delle singole prove, se non indicati nella decisione di avvio della selezione, dovranno essere precisati dalla Commissione giudicatrice all'inizio dei lavori della Commissione stessa.

La graduatoria finale risulterà dalla sommatoria dei punteggi conseguiti per i singoli elementi di valutazione.

## **TITOLO 5° GRADUATORIE**

### Art. 26 Ratifica della graduatoria

Esaurita la fase selettiva, l'atto di assunzione del personale è di competenza dell'Amministrazione, con apposita decisione.

Conseguentemente i risultati del lavoro delle Commissioni di cui al precedente Titolo 3° non assumono valore vincolante per l'Amministrazione, nel senso che la medesima potrà non ratificare l'esito della selezione che ritenga viziato da errori di gestione della procedura da parte della Commissione.

Ove si verifichi la mancata ratifica di cui al comma precedente, peraltro, l'Amministrazione potrà unicamente disporre la ripetizione della selezione o quanto meno, ove possibile, la ripetizione della fase di selezione giudicata affetta da vizi.

Della ripetizione della procedura o della fase potrà essere incaricata la Commissione precedente solo nel caso in cui la natura del ritenuto vizio nella selezione gestita dalla Commissione non sia tale da richiedere la nomina di soggetto diverso.

In nessun caso l'attivazione del procedimento di cui al presente articolo potrà tradursi in una lesione dell'autonomia di giudizio della Commissione incaricata o confermata.

### Art. 27 Utilizzo delle graduatorie

L'Amministrazione può utilizzare la graduatoria degli idonei di una selezione per il reclutamento di ulteriori soggetti.

Tale facoltà è esercitabile senza limiti di tempo essendo peraltro subordinata alla motivata verifica della corrispondenza della selezione anche alle finalità e mansioni previste per il nuovo reclutamento.

L'eventuale ulteriore reclutamento può avvenire anche per Livello diverso da quello per il quale è stata posta in essere la selezione, purché appartenente alla stessa Area, secondo l'individuazione fatta dal CCNL Federcaisa (Area Quadri, Area A, Area B, Area C, Area D.)

### Art. 28 Utilizzo di graduatorie riformulate

Nel caso in cui la prova attitudinale svolta in sede di selezione abbia avuto oggetti e tipologia che risultino inadatti a valutare l'attitudine alla posizione per la quale si intende effettuare il nuovo reclutamento e non possa quindi essere data applicazione al precedente art. 27, potrà tuttavia essere disposta una nuova fase di selezione attitudinale, con le modalità previste all'art. 23.

Nel caso in cui solo una parte degli idonei abbia a suo tempo sostenuto la prova attitudinale, ai sensi dell' art. 23 comma 3°, alla nuova fase di selezione attitudinale potranno essere invitati anche tutti o parte degli idonei.

Non si potrà far luogo ad ulteriori fasi di selezione sugli idonei rispetto a quella attitudinale di cui ai precedenti commi 1° e 2°, se non per la necessità di introdurre eventuali prove specifiche di lingua straniera o di informatica, per le quali saranno previsti appositi punteggi aggiuntivi.

In caso di applicazione delle procedure di cui ai precedenti commi 1°, 2° e 3°, la graduatoria finale sarà riformulata secondo gli esiti delle nuove prove effettuate. Le eventuali ripetizioni ed integrazioni di selezione di cui al presente articolo saranno attuate nel pieno rispetto dei principi e criteri di cui al Titoli 1° e 3°.

\* \* \* \*

## **CAPO II - PROCEDURE DI SELEZIONE**

### **TITOLO 6° SELEZIONE PUBBLICA**

#### Art. 29 Ambito di applicazione della selezione pubblica

La selezione pubblica di cui al presente Titolo si applica al reclutamento di personale da collocare nei diversi Livelli delle Aree B, A e Quadri di cui al CCNL Federcasa, che richiedono diploma di scuola media superiore o diploma di laurea.

#### Art. 30 Avviso pubblico

La selezione pubblica si attua in forza di avviso adottato con decisione dell'Amministrazione nel quale sono dettagliatamente indicati il Livello per il quale la selezione si attua, le modalità e termini di presentazione delle domande, i requisiti di partecipazione, gli elementi di valutazione dei partecipanti, la tipologia delle prove selettive, i criteri di attribuzione dei punteggi ed ogni altra notizia utile ai fini della selezione.

#### Art. 31 Pubblicità

All'avviso di selezione viene data pubblicità nelle forme idonee, sufficienti e tali da non comportare spese di pubblicità, risultando in ogni caso assicurata dalla rete internet la più ampia diffusione.

Di norma la pubblicità sarà pertanto attuata con affissione all'Albo della Società, avviso sul sito internet di Casa S.p.A., pubblicazione sul periodico "Casa S.p.A. informa" (nel solo

caso in cui la periodicità di pubblicazione lo renda utile), avviso ai Comuni dell'ambito LODE fiorentino, affissione presso il Centro per l'Impiego di Firenze.

Ulteriori forme di pubblicità potranno essere individuate in relazione alla specificità della selezione.

#### Art. 32 Disposizioni regolatrici della selezione pubblica

Alla selezione pubblica si applicano tutte le disposizioni di cui al precedente CAPO I.

### **TITOLO 7° SELEZIONE DA COLLOCAMENTO**

#### Art. 33 Ambito di applicazione della selezione da collocamento

La selezione da collocamento, tramite Centro per l'Impiego di Firenze, di cui al presente Titolo si applica al reclutamento di personale da collocare nei diversi Livelli delle Aree D e C di cui al CCNL Federcasa, che richiedono il possesso del solo diploma di scuola dell'obbligo, fatti salvi gli eventuali ulteriori requisiti per specifiche professionalità, ai sensi dell'art 35 comma 1° lett. b) del D.Lgs. 165/2001.

#### Art. 34 Avviso per collocamento

La selezione di cui al presente Titolo si attua in forza di scheda redatta dal Centro per l'Impiego sulla base dei contenuti dell'apposita decisione dell'Amministrazione, recante il livello per il quale la selezione si attua, le modalità e termini di presentazione delle domande, i requisiti di partecipazione e le altre notizie previste per l'attività di collocamento da parte del Centro per l'Impiego.

La scheda di cui al comma precedente è pubblicata sull'apposito portale internet del Centro per l'Impiego di Firenze, attualmente denominato "prenet".

#### Art. 35 Procedure del Centro per l'Impiego

Secondo le procedure proprie del Centro per l'Impiego le domande degli aspiranti potranno seguire uno dei canali di selezione di cui in appresso:

- a) inoltro diretto delle domande a Casa S.p.A., senza alcuna attività di verifica e preselezione del Centro per l'Impiego, secondo la procedura denominata a "contatto diretto"; tale procedura è di norma applicata in assenza di specifici requisiti oltre quello di base;
- b) preselezione delle domande da parte del Centro per l'Impiego, con verifica del curriculum del possesso dei requisiti ed inoltro a Casa S.p.A. delle sole domande che evidenzino tale possesso;
- c) preselezione motivazionale, che prevede l'ulteriore preselezione rispetto a quella formale di cui sub b), con verifica diretta da parte del Centro per l'Impiego dell'attitudine e motivazione degli aspiranti ed inoltro dei soli soggetti che abbiano superato la preselezione.

#### Art. 36 Disposizioni regolatrici della selezione da collocamento

Indipendentemente dalla tipologia di gestione delle domande di partecipazione di cui al precedente articolo 35, Casa S.p.A. attuerà idonea selezione tra i partecipanti.

Le modalità di selezione sono quelle indicate al CAPO I, adeguando la tipologia ed il grado di difficoltà delle prove al livello per il quale la selezione si attua.

Nel caso in cui il numero di partecipanti risulti tale da rendere ingestibile e/o eccessivamente onerosa in termini finanziari e di impegno operativo la selezione - ed ove non risulti idoneo il criterio preselettivo previsto al comma 2° dell'art 5 - potrà esser fatto ricorso a selezione casuale, mediante sorteggio. Tale eventuale fase di sorteggio dovrà essere gestita con il massimo rispetto di criteri di trasparenza, alla presenza di testimoni ed adeguatamente verbalizzata.

## **TITOLO 8° COLLOCAMENTO MIRATO**

### Art. 37 Ambito di applicazione del collocamento mirato

Il collocamento mirato dei soggetti appartenenti alle categorie protette ai sensi della L. 12/3/1999 n. 68, nei limiti di cui alla stessa legge, si effettua attraverso il Centro per l'Impiego di Firenze, nella forma del c.d. "collocamento attivo", attraverso utilizzo del portale internet "prenet".

### Art. 38 Avviso e preselezione

Per la procedura di attivazione e relativa pubblicizzazione vale quanto indicato all'art. 34, con le specificità proprie del collocamento mirato.

---

### Art. 39 Selezione da collocamento mirato

Gli aspiranti le cui domande siano state inoltrate, previa preselezione, dal Centro per l'Impiego, verranno sottoposti a selezione, nei modi di cui al CAPO I e con riferimento al livello per il quale la selezione è effettuata.

Per eventuali ulteriori preselezioni vale quanto indicato all' art. 5 comma 2° ed all'art. 36 comma 3°, con riferimento ai diversi Livelli per i quali la selezione viene posta in essere.

Fermi restando tutti i principi esplicitati al predetto CAPO I, nella selezione di cui al presente Titolo, la Commissione di selezione dovrà porre particolare attenzione nell'adottare modalità e misure idonee ad escludere possibili discriminazioni.

## **TITOLO 9 ° RECLUTAMENTI IN AMBITI RISTRETTI**

### Art. 40 Finalità ed ambito di applicazione del reclutamento ristretto

Nel rispetto dei principi di cui in premessa e fermo restando il valore primario della selezione come modalità ottimale nel perseguimento delle migliori opportunità nel reclutamento, il presente Titolo 9° individua, delimita e regola le casistiche nelle quali il reclutamento può utilmente essere attuato in forme diverse da quelle di cui ai precedenti Titoli 6°, 7° ed 8° .

In nessun caso l'attivazione di selezioni ristrette di cui al presente Titolo 9° può porsi in contrasto con i principi di cui al Titolo 1° ed in particolare prescindere dalla verifica professionale, attitudinale e motivazionale di cui al CAPO I.

Le casistiche del reclutamento in ambito ristretto sono indicate ai successivi artt. 41, 42 e 43.

#### Art. 41 Trasferimento di personale

Casa S.p.A. valuterà le domande di trasferimento avanzate, ai sensi dell'art. 38 del CCNL Federcasa, da dipendenti di enti ed aziende aderenti alla medesima Federcasa o altre Federazioni CISPEL.

Saranno altresì valutate le domande di trasferimento avanzate da dipendenti di Comuni dell'ambito LODE fiorentino.

L'assunzione sarà subordinata alla verifica della rispondenza del profilo del richiedente alle esigenze di reclutamento della Società ed alla verifica professionale, attitudinale e motivazionale, nei modi di cui al CAPO I; tale verifica assumerà le caratteristiche proprie della selezione comparativa ove le domande siano più di una.

#### Art. 42 Conoscenza diretta qualificata

In via eccezionale, in presenza di motivate e documentate ragioni attinenti le caratteristiche professionali di soggetti, conosciuti dalla Società nell'ambito delle attività istituzionali della medesima, tali da rendere opportuna per la Società stessa l'acquisizione stabile delle predette professionalità, è consentito il reclutamento di personale con modalità che garantiscano comunque le finalità perseguite con il presente Regolamento.

Per il perseguimento delle finalità di cui al comma 1° dovrà essere effettuata la preventiva valutazione, con utilizzo di criteri obiettivi e documentabili, sulle circostanze che rendano opportuno il ricorso al soggetto o ai soggetti di cui al presente articolo, in luogo del ricorso alla selezione pubblica, nelle diverse forme previste.

Ove alla verifica di cui al comma 2° consegua la scelta di procedere nei modi di cui al comma 1° del presente articolo, verrà incaricata una Commissione giudicatrice. Detta Commissione, accertata la sussistenza dei requisiti di cui al Titolo 2° procederà in uno dei due modi seguenti:

- effettuerà una verifica individuale, di tipo professionale, attitudinale e motivazionale, in presenza di un unico soggetto;
- effettuerà una selezione ristretta tra la pluralità di soggetti individuati.

#### Art. 43 Reclutamento su graduatorie diverse

L'utilizzo di graduatorie di idonei, per livelli che – pur nelle diverse previsioni di CCNL – risultino corrispondenti a quelli per i quali il reclutamento è disposto, formulate a seguito di concorsi pubblici banditi da Comuni dell'ambito LODE fiorentino o anche di altri enti territoriali di riferimento è consentito, ove tale modalità sia motivatamente valutata idonea al perseguimento delle finalità proprie del reclutamento come individuate dal presente Regolamento.

Il ricorso a graduatorie di soggetti pubblici terzi potrà avvenire nei due modi seguenti:

- sottoposizione a verifica di idoneità professionale, attitudinale e motivazionale di singoli soggetti, secondo l'ordine di graduatoria;
- svolgimento di prova selettiva, con i criteri di cui al CAPO I per un numero predeterminato di soggetti inseriti nella graduatoria degli idonei.

#### Art. 44 Verifiche professionali

Sia la verifica individuale che la selezione ristretta di cui al comma 2° dell'art. 42 ed al comma 2° dell'art. 43 saranno condotte dalla Commissione giudicatrice appositamente incaricata con l'utilizzo di non meno di due degli elementi di valutazione selettiva di cui all'art. 19, come esplicitati nel precedente Titolo 4°, avendo riguardo alle finalità della verifica ed alla tipologia delle mansioni da affidare.

\* \* \* \*

### **CAPO III - ALTRI RAPPORTI DI LAVORO**

#### **Titolo 10° TEMPO DETERMINATO E PARZIALE**

#### Art. 45 Reclutamento di personale a tempo determinato

Per le assunzioni a tempo determinato valgono i principi generali del Titolo 1° e potranno essere utilizzate le diverse modalità dettagliatamente previste al CAPO II, in funzione delle specifiche esigenze cui l'assunzione è finalizzata.

#### Art. 46 Stabilizzazione del dipendente

Fermo restando il principio di cui all'art. 1 lett. d) e la conseguente rigorosa limitazione dell'utilizzo di contratti di lavoro a tempo determinato ai soli casi di attività sostitutive, temporanee o straordinarie, ove le medesime attività - ovvero anche le conseguenze ed i diretti sviluppi operativi di esse - per circostanze intervenute o verificate successivamente all'assunzione a tempo determinato, perdano l'originario carattere di sostituzione, temporaneità o straordinarietà e le stesse attività non possano essere redistribuite tra il personale della Società, è ammessa la stabilizzazione del dipendente a tempo determinato, come alternativa ad un procedimento di assunzione ai sensi del CAPO II.

Tale stabilizzazione può avvenire unicamente per le mansioni già affidate e nel livello assegnato; l'eventuale stabilizzazione è altresì subordinata alla sussistenza di almeno un rinnovo o una proroga del rapporto a tempo determinato, per una durata complessiva di tale rapporto non inferiore a 12 mesi.

Salvo il caso in cui le modalità di selezione precedentemente utilizzate per l'assunzione a tempo determinato risultino sotto qualunque aspetto adeguatamente esaustive ai fini di cui al presente Regolamento, la stabilizzazione sarà subordinata a prove selettive idonee, nei modi indicati dal presente Regolamento.

La stabilizzazione avviene mediante assunzione in prova ai sensi dell'art. 36 del CCNL Federcasa.



#### Art. 47 Reclutamento di personale a tempo parziale

Le assunzioni di personale presso CASA S.p.A. possono essere disposte, oltre che a tempo pieno, anche a tempo parziale, in relazione alle esigenze operative della Società, facendo in ogni caso applicazione dei principi, criteri e procedure previsti dal presente Regolamento.

E' precisato che potranno essere effettuate assunzioni a tempo parziale anche nei seguenti casi:

- su graduatoria precedente da selezione di Casa S.p.A., ai sensi dell'art. 27 o su graduatoria di altri soggetti pubblici, ai sensi dell'art. 43, se tali graduatorie siano relative a selezione per la quale era previsto il tempo pieno;
- come stabilizzazione di rapporto a tempo determinato, o atipico, anche in presenza di orari maggiori di quello proposto per l'assunzione a tempo parziale.

### **Titolo 11° CONTRATTI ATIPICI**

#### Art. 48 Casistiche e finalità dei contratti atipici

La Società, conformemente a quanto indicato all'art. 1 lett. d) del presente Regolamento, non ricorre a contratti di lavoro atipici, come modalità sostitutiva o integrativa rispetto al lavoro dipendente, come disciplinato dal CCNL Federcasa. Per contratti atipici si intendono qui quelli che stabiliscono rapporti diversi dal lavoro dipendente ordinariamente configurato, ove detti rapporti abbiano peraltro carattere di continuità e di inserimento coordinato nell'operatività aziendale e pertanto non siano inquadrabili nell'attività libero professionale.

Fermo restando quanto indicato al comma precedente, ove specifiche attività e programmi straordinari e/o innovativi rispetto alle attività e servizi svolti dalla Società richiedano l'apporto di figure professionali non ricomprese nell'organico della Società stessa, l'Amministrazione potrà fare ricorso a contratti atipici.

Ai fini della individuazione e della verifica professionale, attitudinale e motivazionale, dei soggetti con cui instaurare i rapporti di cui al corrente Titolo, valgono i principi e criteri previsti dal presente Regolamento per i rapporti di lavoro tipici.

#### Art. 49 Stabilizzazione di contratti atipici

In via eccezionale, ricorrendo tutte le condizioni di cui al comma 2° del precedente articolo 48, è ammessa la trasformazione in rapporto di lavoro a tempo indeterminato di soggetti che operino in forza di contratti atipici, come definiti al 1° comma dello stesso art. 48.

La stabilizzazione potrà essere disposta solo quando il rapporto di cui al precedente comma, anche in virtù di eventuali rinnovi abbia avuto una durata superiore a 24 mesi e sia consistito in un'attività lavorativa di tipologia e consistenza operativa tale da giustificare la stabilizzazione medesima.

Sono altresì condizioni dell'eventuale stabilizzazione:

- l'accertamento da parte dell'Amministrazione che le funzioni per lo svolgimento delle quali il contratto atipico era stato sottoscritto, abbiano perduto il carattere di straordinarietà originario e siano state conseguentemente inserite tra le attività tipiche della Società nell'espletamento del servizio;
- l'accertamento da parte dell'Amministrazione che nell'organico della Società non esistano risorse idonee, in termini qualitativi e/o quantitativi, ad assumere le funzioni già svolte in forza del contratto atipico, con conseguente necessità di incremento dell'organico della Società.

Per l'eventuale attuazione della stabilizzazione di cui ai precedenti commi, l'Amministrazione, previa definizione dell'Area e del Livello corrispondenti, ai sensi del CCNL Federcasa, alle mansioni fino ad allora svolte con ricorso al contratto atipico, incarica apposita Commissione giudicatrice affinché provveda alla verifica di idoneità, da svolgersi con le modalità di cui al CAPO I.

La stabilizzazione avviene mediante assunzione in prova ai sensi dell'art. 36 del CCNL Federcasa.

## **TITOLO 12° PERSONALE DIRIGENTE**

### Art. 50 Reclutamento del personale dirigente

Le disposizioni di cui al presente Regolamento sono direttamente riferite al reclutamento di personale non dirigente, cui si applica il CCNL Federcasa. Tuttavia i principi e criteri esposti nel presente Regolamento sono applicabili, nei modi e termini idonei, anche al reclutamento di personale dirigente.