



**A.P.E.S.S.C.p.A.**  
Via Enrico Fermi 4 – 56126 PISA  
C.F e P.I 01699440507

**AZIENDA PISANA EDILIZIA SOCIALE S.C.p.A.**  
Capitale sociale € 870.000,00 interamente versato  
Iscrizione C.C.I.A.A. di Pisa REA n. 147832

## **Regolamento per il reclutamento del personale dipendente, per il conferimento di incarichi professionali e per le selezioni interne di personale.**

### **Art. 1 Premessa.**

La Società Apes, Azienda Pisana per l'Edilizia Sociale, Società Consortile per Azioni, di seguito denominata Apes, Società a capitale interamente pubblico, intende garantire, nello svolgimento delle proprie attività e nel perseguimento delle finalità sociali, il rispetto dei principi contenuti nell'art. 19, d.lgs. 19 agosto 2016, n. 175 e nell'art. 35, comma 3, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, ed a tal fine adotta il presente regolamento recante criteri e modalità per il reclutamento del personale, per il conferimento degli incarichi e per le selezioni interne del personale.

### **Art. 2 Oggetto.**

Il presente regolamento disciplina le procedure per:

1. le selezioni in materia di reclutamento del personale dipendente da impiegare presso la società;
2. il conferimento di incarichi di collaborazione esterna (contratti di lavoro autonomo, di natura occasionale o coordinata e continuativa, nonché incarichi di lavoro professionale, salve le eccezioni di seguito stabilite);
3. le selezioni del personale interno, per le progressioni professionali volte all'assegnazione di mansioni superiori che comportano il riconoscimento definitivo di un inquadramento superiore.

### **Art. 3 Principi.**

Il presente regolamento individua i principi, le regole e le modalità procedurali generali cui Apes deve attenersi nella ricerca, selezione ed inserimento di personale, nonché nell'affidamento degli incarichi professionali, ai sensi di quanto previsto dall'art. 19, d.lgs. 19 agosto 2016, n. 175.

Il presente regolamento è redatto al fine di dare attuazione ai principi, anche di derivazione europea, di pubblicità, imparzialità, trasparenza, e, per quanto concerne le selezioni di personale interno, a completamento della disciplina di cui all'art. 19, d.lgs. 19 agosto 2016, n. 175, e fermo il rispetto dell'art. 2103 cod. civ. e della disciplina di cui al Ccnl Federcasa.

### **Art. 4 Esclusioni**

Sono fatte salve le procedure per le assunzioni in base a norme di legge speciali, quali, a titolo di esempio, la l. 68/1999 e s.m.i. (categorie protette), la l. n. 407/1990 (assunzioni di particolari categorie con sgravi contributivi), la legge n. 468/1997 e s.m.i. (lavoratori socialmente utili), etc., sempre nel rispetto dei principi previsti dal D.Lgs. 165/2001. Per tali assunzioni si procederà in conformità alle disposizioni previste dalle leggi speciali e dalle relative procedure previste.

Sono esclusi dalla presente disciplina gli inserimenti in azienda con progetti di tirocinio formativo e di orientamento, o *stage* effettuati tramite apposite convenzioni.

Il presente regolamento, inoltre, non si applica per le assunzioni a tempo determinato della durata massima di sei mesi, effettuate con carattere d'urgenza, nei casi eccezionali in cui l'azienda sia impossibilitata a realizzare in tempo utile le procedure di reclutamento di cui al presente regolamento. Tuttavia, anche in detta fattispecie, saranno adottate procedure che rispettino i principi di trasparenza, pubblicità ed imparzialità. In particolare, qualora si presentino esigenze di personale urgenti, per esempio per far fronte a sostituzioni di personale assente con diritto alla conservazione del posto, e solo ed esclusivamente nel caso in cui non sia possibile attingere a



**A.P.E.S.S.C.p.A.**  
Via Enrico Fermi 4 – 56126 PISA  
C.F e P.I 01699440507

**AZIENDA PISANA EDILIZIA SOCIALE S.C.p.A.**  
Capitale sociale € 870.000,00 interamente versato  
Iscrizione C.C.I.A.A. di Pisa REA n. 147832

graduatorie già in essere, anche formate per assunzioni a tempo indeterminato e non vi sia il tempo necessario e sufficiente per aprire, o per concludere, una procedura di reclutamento esterna, il Responsabile che rileva la necessità della figura da immettere in servizio deve darne evidenza presentando una relazione all'Amministratore Unico. L'Amministratore Unico, se deciderà di procedere all'assunzione, sentito anche il Responsabile, attingerà preliminarmente al novero delle professionalità già appartenute a graduatorie oramai scadute e qualora ciò non fosse possibile, selezionando la risorsa da assumere attingendo tra coloro che hanno effettuato un tirocinio in azienda, riportando una valutazione positiva, e, infine, valutando i curricula presenti in azienda.

### **Art. 5 Principi generali in materia di gestione del personale**

La definizione del fabbisogno delle unità di personale operaio e impiegatizio, esclusi i livelli dirigenziali, è attribuita alla Direzione aziendale, che assicura la corretta definizione delle necessità di risorse umane, promuovendo l'adeguata copertura degli organici, in funzione della mobilità interna, del *turn-over* e delle esigenze di qualificazione delle stesse.

La responsabilità dell'inserimento del personale è attribuita all'Organo Amministrativo o a soggetto specificamente delegato.

La Società ricorre al mercato esterno del lavoro qualora le risorse presenti in azienda non risultino sufficienti o adeguate alla gestione d'impresa, favorendo, ogni qualvolta sia possibile, la crescita professionale del personale già occupato.

### **Art. 6 Assunzioni a tempo indeterminato e determinato**

Le assunzioni a tempo indeterminato e determinato, in generale, per tutte le aree professionali, saranno effettuate attingendo da specifiche graduatorie, formate a seguito di selezione di adeguata pubblicità ed esperita con le modalità seguenti, rispettose dei principi sopra richiamati.

### **art. 7 Reclutamento di personale**

La procedura per il reclutamento del personale ha avvio tramite una Determinazione dell'Amministratore Unico, con la quale sarà nominato il Responsabile del Procedimento.

Il Responsabile del Procedimento, secondo le indicazioni della Determinazione precedentemente citata, è il responsabile della elaborazione e pubblicazione del bando di concorso.

Il Bando di Concorso contiene:

1. La o le professionalità oggetto della ricerca di personale
2. La qualifica o le qualifiche e relativo livello di inquadramento ai sensi del vigente CCNL applicato
3. Il numero dei posti disponibili
4. I requisiti per essere ammessi alla selezione, se del caso distinti tra essenziali e secondari
5. Garanzia del rispetto delle pari opportunità uomo/donna
6. Modalità e termine di presentazione delle domande di ammissione
7. Se trattasi di selezione per titoli, eventuale conteggio dei titoli e loro valutazione
8. Se trattasi di selezione per prove di esame, descrizione delle prove di esame
9. Calendario e sede delle prove (se già definiti, altrimenti saranno oggetto di successiva comunicazione ai candidati)
10. Esistenza e modalità di eventuale preselezione
11. Modalità della preselezione e criteri di accesso alla selezione



**A.P.E.S S.C.p.A.**  
Via Enrico Fermi 4 – 56126 PISA  
C.F e P.I 01699440507

**AZIENDA PISANA EDILIZIA SOCIALE S.C.p.A.**  
Capitale sociale € 870.000,00 interamente versato  
Iscrizione C.C.I.A.A. di Pisa REA n. 147832

12. Votazione minima per essere ammessi alle prove successive o, in caso di prova unica, per risultare idonei ai fini della graduatoria
13. Eventuali titoli che diano luogo a preferenza a parità di punteggio
14. Eventuali posti riservati a particolari categorie
15. Le modalità di comunicazione coi candidati
16. Il periodo di validità della graduatoria
17. I requisiti professionali richiesti per i membri componenti della Commissione Giudicatrice.

Al fine di dare adeguata pubblicità alla selezione il relativo Bando di Concorso viene pubblicato sul sito istituzionale della società e nelle bacheche aziendali. Si procederà anche alla pubblicazione di un avviso di selezione contenente gli estremi del bando e l'indicazione della scadenza del termine per la presentazione delle domande su almeno un quotidiano della stampa locale e qualora l'azienda lo ritenga utile sulla stampa nazionale.

L'azienda ha facoltà di affidare ad una società esterna specializzata l'esperimento delle procedure di preselezione e/o selezione o solo una fase di esse.

La preselezione potrà essere effettuata con tecniche di selezione del personale quali test psico-attitudinale, colloquio individuale o comunque altri strumenti coerenti con le professionalità oggetto della selezione.

### **Art. 8 Requisiti generali**

Potranno accedere alle selezioni indette i soggetti dell'uno e dell'altro sesso che possiedano i requisiti individuati ed indicati dal Bando di Concorso, che abbiano presentato domanda nei tempi definiti e che si siano candidati con le modalità esplicitate nell'avviso di selezione pubblicato nell'apposita sezione del sito internet di Apes secondo le indicazioni del singolo avviso di selezione. In ogni caso e per qualsiasi figura sarà sempre richiesto il possesso dei requisiti di carattere generale di seguito riportati.

Costituiscono requisiti necessari:

- inesistenza di condanne penali, di stato di interdizione, di provvedimenti di prevenzione o di altre misure restrittive della responsabilità personale;
- età non inferiore ai 18 anni, salvo altra diversa indicazione contenuta nel sistema dei profili professionali;
- regolarità dei visti e dei permessi per lavoratori extracomunitari;
- possesso del titolo di studio prescritto per l'accesso al posto. Per le qualifiche per le quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo, si precisa che il medesimo si intende acquisito anche da coloro i quali abbiano conseguito la licenza elementare anteriormente all'anno 1962;
- idoneità psico - fisica a svolgere l'impiego. La società si riserva il diritto di sottoporre a visita medica preventiva i vincitori di concorso e/o selezioni in base alla normativa vigente.

### **Art. 9 Procedura concorsuale e Commissione Giudicatrice**

Nel caso di reclutamento del personale con procedura concorsuale, il responsabile del procedimento nomina, con proprio atto, una Commissione Giudicatrice.

La Commissione Giudicatrice è composta da almeno tre membri esperti di provata competenza nelle materie e aree tematiche interessate dalle selezioni di volta in volta indette, e possono essere scelti sia all'interno dell'organico aziendale, sia fra esperti esterni, qualora non vi siano internamente le figure professionali adeguate.



**A.P.E.S.S.C.p.A.**  
Via Enrico Fermi 4 – 56126 PISA  
C.F e P.I 01699440507

**AZIENDA PISANA EDILIZIA SOCIALE S.C.p.A.**  
Capitale sociale € 870.000,00 interamente versato  
Iscrizione C.C.I.A.A. di Pisa REA n. 147832

I membri della commissione non possono essere designati tra i componenti dell'Organo amministrativo della società, né tra gli organi di controllo di essa.

I membri della Commissione non possono essere persone che ricoprono cariche politiche e/o rappresentanti sindacali.

I membri della Commissione Giudicatrice sono tenuti al segreto d'ufficio.

Nel caso in cui un commissario si trovasse ad avere, con un candidato, rapporti di coniugio, parentela, affinità, in linea retta o collaterale fino al 3° grado, oppure intrattenga con il candidato rapporti di tipo patrimoniale o comunque qualsiasi altro rapporto, di natura tale da compromettere, anche in via solo potenziale, l'imparzialità di giudizio, deve informare preventivamente gli altri Commissari e astenersi dall'effettuazione delle valutazioni inerenti le prove di quel candidato.

La Commissione ha il compito di:

- definire le prove di esame conformemente a quanto previsto nel bando di gara
- valutare i requisiti necessari alla partecipazione
- assicurare il regolare funzionamento delle prove
- determinare per ciascun candidato la rispettiva valutazione di merito
- formulare la graduatoria definitiva dei candidati che abbiano riportato l'idoneità.

#### **Art. 10 Fase conclusiva della procedura concorsuale**

La graduatoria definitiva, approvata dalla Commissione Giudicatrice, compresi tutti gli atti di gara viene approvata dall'Amministratore Unico decretando la fine del procedimento.

Una volta verificati i requisiti e le dichiarazioni rese dai candidati risultati vincitori e acquisito l'atto dell'Amministratore Unico circa la fine del procedimento, Apes procederà alla stesura del contratto avendo cura di farlo firmare al Datore di Lavoro e al dipendente stesso.

#### **Art. 11 Esito della selezione**

La graduatoria definitiva, approvata dall'Amministratore Unico, viene pubblicata sul sito aziendale e nelle bacheche aziendali.

#### **Art. 12 Conferimento incarichi di collaborazione coordinata e continuativa**

Gli incarichi di collaborazione coordinata e continuativa sono conferiti attingendo da specifiche graduatorie, formate a seguito di selezione di adeguata pubblicità ed esperita con modalità di svolgimento rispettose dei principi sopra richiamati.

#### **Art. 13 Incarichi di natura particolare.**

Salvo il rispetto della normativa di cui al D.lgs. 50/2016 e di quanto previsto dallo specifico regolamento della Società in materia di gare e contratti e di affidamento dei servizi tecnici con particolare riferimento al Codice degli Appalti, è possibile procedere all'affidamento di incarichi di natura particolare previa analisi comparativa dei titoli e dei curricula presentati in Azienda dai candidati, a seguito di pubblicazione sul sito web della società di idoneo avviso di indagine comparativa.

Sono in ogni caso esclusi dall'ambito di applicazione del comma precedente i seguenti incarichi:

- in ragione del carattere prettamente fiduciario di scelta e affidamento, gli incarichi professionali che riguardino il patrocinio e la difesa in giudizio della Società, le relative domiciliazioni, le attività



**A.P.E.S.S.C.p.A.**  
Via Enrico Fermi 4 – 56126 PISA  
C.F e P.I 01699440507

**AZIENDA PISANA EDILIZIA SOCIALE S.C.p.A.**  
Capitale sociale € 870.000,00 interamente versato  
Iscrizione C.C.I.A.A. di Pisa REA n. 147832

notarili, nonché quelli relativi all'economia aziendale, diritto dell'impresa e materie economiche e finanziarie e tributarie rese da iscritti agli Albi Professionali che espressamente riconoscano tali competenze nel proprio ordinamento;

- gli incarichi relativi ai componenti degli organismi di controllo interno e dei nuclei di valutazione;
- gli incarichi dei componenti delle commissioni di concorso e agli eventuali consulenti delle stesse;
- gli incarichi dei componenti delle commissioni di gara e agli eventuali consulenti delle stesse;
- gli incarichi di revisione contabile;
- gli incarichi di studio, ricerca su particolari tematiche, di resa di pareri, valutazioni, espressione di giudizi nonché le consulenze legali, al di fuori della rappresentanza processuale e del patrocinio, rese da esperti di particolare ed evidente esperienza nel settore.

#### **Art. 14 Funzioni, attività e servizi trasferiti e/o date in concessione alla Società da parte di terzi**

Nel caso in cui la Società assuma la conduzione di attività, servizi e funzioni in genere in esito ad un trasferimento o alla attribuzione in concessione da parte di terzi, e segnatamente da parte di uno o più dei suoi soci pubblici, subentrerà nella titolarità dei rapporti di lavoro del personale impiegato presso il cedente, nei modi e nei termini stabiliti dalla disciplina di legge, dagli eventuali accordi collettivi e dai patti di cessione o dalle condizioni afferenti l'attribuzione in concessione.

#### **Art. 15 Selezione personale interno**

Alla selezione interna partecipano i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato in servizio alla data di scadenza del termine per la presentazione delle relative domande, ed in possesso dei requisiti per l'accesso al profilo cui si riferisce la selezione.

Eventuali limitazioni a quanto disposto dal comma 1 del presente articolo possono essere stabilite, a seconda della posizione da ricoprire con selezione interna, dall'Organo amministrativo della società con provvedimento motivato.

#### **Art. 16 Indizione della selezione, contenuto del bando e pubblicità**

Il procedimento di selezione è avviato mediante adozione del provvedimento di indizione dell'Amministratore unico.

Il bando di selezione interna deve indicare:

- a) il numero di posti disponibili, il profilo professionale oggetto della selezione, l'inquadramento e il livello professionale di inquadramento;
- b) i requisiti generali e gli eventuali ulteriori requisiti speciali di ammissione;
- c) i titoli valutabili e le relative modalità di certificazione;
- d) le attestazioni e/o esperienze formative, professionali e lavorative valutabili e le relative modalità di certificazione;
- e) la tipologia e l'oggetto delle eventuali prove d'esame;
- f) il punteggio attribuibile ai titoli, alle attestazioni e/o esperienze valutabili e alle prove d'esame nonché gli eventuali titoli e/o attestazioni e/o esperienze che, in caso di parità di punteggio, danno luogo a precedenza;
- g) Il contenuto, le modalità e i termini di presentazione delle domande di partecipazione e della relativa documentazione.



**A.P.E.S.S.C.p.A.**  
Via Enrico Fermi 4 – 56126 PISA  
C.F e P.I 01699440507

**AZIENDA PISANA EDILIZIA SOCIALE S.C.p.A.**  
Capitale sociale € 870.000,00 interamente versato  
Iscrizione C.C.I.A.A. di Pisa REA n. 147832

Il bando di selezione viene pubblicato sul sito internet aziendale e/o affisso nella bacheca aziendale almeno quindici giorni prima della scadenza del termine di presentazione delle domande.

Si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni del presente regolamento relative al reclutamento di personale esterno.

### **Art. 17 Ammissione alla selezione**

L'ammissione alla selezione è con riserva e viene deliberata dalla Commissione previa verifica della completezza delle domande e dell'indicazione dei requisiti individuati dall'avviso come necessari ai fini della partecipazione. L'accertamento del possesso dei requisiti dichiarati dai candidati verrà effettuato successivamente all'espletamento della selezione e prima dell'attribuzione dell'inquadramento superiore.

L'accertamento negativo anche di uno solo dei requisiti prescritti determina l'esclusione dalla selezione.

L'ammissione è resa nota agli interessati prima della effettuazione delle prove di selezione.

### **Art. 18 Prove di esame**

Le prove saranno individuate nell'avviso di selezione, ed a seconda della posizione prevista, saranno individuate tra quelle che sono sotto riportate:

- a) per soli esami, attraverso una o più prove scritte e/o pratiche e/o una o più prove orali espletate singolarmente o in gruppo, come specificato nell'avviso di selezione;
- b) per soli titoli e/o *curriculum* formativo e professionale, attraverso la valutazione dei titoli e del *curriculum* come specificato nell'avviso di selezione;
- c) per titoli e/o *curriculum* formativo e professionale ed esami, attraverso la valutazione dei titoli e del *curriculum* e di una o più prove scritte e/o pratiche in relazione alla professionalità del posto da coprire e/o una o più prove orali espletate singolarmente o in gruppo, come specificato nell'avviso di selezione.

### **Art. 19 Commissione esaminatrice**

1. La Commissione esaminatrice è nominata dall'Amministratore unico ed è composta di norma da tre membri scelti, di cui uno con il ruolo di segretario verbalizzante, e resa nota dopo la scadenza del termine di presentazione delle domande.

2. I membri della Commissione possono essere scelti fra i dipendenti della Società in considerazione dell'attività lavorativa e del livello professionale e di inquadramento oggetto del bando.

3. Nel caso di ricerca di figure professionali di elevato profilo, potranno essere nominati, previa formalizzazione di uno specifico incarico, uno o più commissari esterni in possesso di adeguate competenze tecnico-professionali.

4. Si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni del presente regolamento dettate per il reclutamento del personale esterno.

### **Art. 20 Svolgimento delle prove**

1. La Commissione esaminatrice, alla prima riunione, stabilisce, nel rispetto di quanto disposto nell'avviso di selezione, i criteri e le modalità di valutazione delle prove da formalizzare nei relativi verbali.





**A.P.E.S.S.C.p.A.**  
Via Enrico Fermi 4 – 56126 PISA  
C.F e P.I 01699440507

**AZIENDA PISANA EDILIZIA SOCIALE S.C.p.A.**  
Capitale sociale € 870.000,00 interamente versato  
Iscrizione C.C.I.A.A. di Pisa REA n. 147832

2. Nelle selezioni per titoli ed esami il risultato della valutazione dei titoli deve essere reso noto agli interessati prima dell'effettuazione delle prove di esame.
3. Il diario delle eventuali prove scritte e/o pratiche deve essere comunicato almeno dieci giorni prima dell'inizio delle prove medesime e il diario delle eventuali prove orali almeno sette giorni prima della data di fissazione.

### **Art. 21 Graduatoria**

1. Al termine dei propri lavori la Commissione forma la relativa graduatoria e trasmette tutti gli atti della selezione all'organo amministrativo per la successiva approvazione finale.
2. La graduatoria definitivamente approvata dall'Organo amministrativo della società viene pubblicata sulla bacheca aziendale e/o sul sito internet aziendale.
3. Le assegnazioni saranno effettuate seguendo l'ordine di merito della graduatoria.
4. In caso di parità di punteggio ha precedenza il candidato con maggiore anzianità lavorativa in Apes o, in caso di ulteriore parità, il candidato più giovane di età.
5. In caso di assegnazione a nuove mansioni, questa è comunque subordinata all'accertamento dell'idoneità alla mansione specifica del candidato vincitore.
6. Per ogni singola selezione l'avviso specificherà se è previsto un periodo di utilizzabilità della graduatoria, comunque nel limite massimo di dodici mesi, ovvero se non si procederà allo scorrimento della medesima.

### **Art. 22 - Trasferimento di personale**

Il reclutamento del personale dipendente può avvenire anche mediante cessione di contratto di lavoro, ex art. 1406 e segg. cod. civ., da altre società partecipate dai Comuni del Lode Pisano, purché il dipendente coinvolto sia stato assunto all'esito di una selezione pubblica. In sede di formalizzazione della cessione di contratto, il dipendente viene inquadrato secondo il Ccnl applicato presso Apes, nel livello che risulta il più possibile comparabile con quello ricoperto, secondo il Ccnl applicato nell'azienda di provenienza; in ogni caso, egli riceverà in Apes una retribuzione non inferiore a quella percepita nell'azienda di provenienza.