



## **REGOLAMENTO SULLE PROCEDURE DI SELEZIONE E PROGRESSIONE**

ERP LUCCA srl – soggetto Gestore per l'Edilizia Residenziale Pubblica della Provincia di Lucca

Approvato con Delibera del CDA 33 del 22 dicembre 2020

### **Art. 1 – Principi generali**

1. ERP LUCCA SRL ispira la propria condotta in materia di reclutamento ed assunzione del personale ai principi generali di trasparenza, pubblicità, eguaglianza, buon andamento, imparzialità, pari opportunità, conformandosi pienamente alle previsioni di legge applicabili in materia e di contratto collettivo (CCNL Federcasa e CCNL Dirigenti Confservizi).
2. Il Presente Regolamento nella PARTE I disciplina il procedimento di selezione del personale compresi i Dirigenti con reclutamento esterno, mentre le progressioni verticali tra aree contrattuali diverse e le progressioni orizzontali all'interno della stessa area contrattuale, nel rispetto dei CCNL, sono disciplinate nella PARTE II.
3. Le selezioni sono procedure che, attraverso la valutazione delle competenze professionali, delle esperienze di lavoro e delle conoscenze scientifiche, tecniche e/o amministrative dei candidati, risultano finalizzate ad individuare i soggetti più idonei alla copertura della posizione di lavoro disponibile, ad individuare i migliori candidati disponibili i quali, una volta inseriti nella struttura, possano determinare un innalzamento del livello qualitativo/quantitativo dei servizi offerti, un aumento della produttività di sistema, ovvero un incremento dell'efficienza organizzativa, realizzando nel contempo le proprie aspirazioni di carattere professionale.
4. Il presente regolamento non si applica per la selezione del Direttore Generale, al momento non prevista nella pianta organica di ERP LUCCA SRL.

### **PARTE I – SELEZIONE DEL PERSONALE**

#### **Art. 2 Requisiti di ammissione alle selezioni**

1. Potranno accedere alle selezioni i soggetti che possiedono i seguenti requisiti:
  - godimento dei diritti civili e politici;
  - inesistenza di carichi penali pendenti o di condanne penali o di stato di interdizione o di provvedimento di prevenzione o di altre misure;
  - età non inferiore a 18 anni, salvo diversa disposizione contenuta nel sistema dei profili professionali
  - idoneità fisica all'impiego ed alle mansioni specifiche corrispondenti al profilo professionale o alla posizione di lavoro da ricoprire: l'Azienda potrà sottoporre a visita medica i vincitori della selezione in base alla normativa vigente;
  - titolo di studio adeguato al livello professionale ricercato;
  - posizione regolare nei confronti degli obblighi di leva e degli obblighi di servizio militare per i candidati di sesso maschile nati prima del 31/12/1985.
2. Eventuali ulteriori requisiti per l'accesso alle selezioni, se ed in quanto connessi alla peculiarità delle diverse posizioni professionali di riferimento, saranno determinati ed indicati dai singoli avvisi di selezione.
3. Per l'accesso alle selezioni relative a personale dirigenziale sono richiesti inoltre i seguenti requisiti:
  - possesso del diploma di laurea;
  - esperienza di almeno due anni di dirigente in enti pubblici o aziende pubbliche o private ovvero esperienza di almeno 5 anni di incarico di posizione organizzativa in enti pubblici o di quadro in aziende pubbliche o private;
  - assenza di cause di inconferibilità ed incompatibilità previste dal D.Lgs. n. 39/2013 ed eventuali s.m.i.



### Art. 3 Procedure di selezione

1. Gli avvisi di selezione, approvati dal Consiglio di Amministrazione o dall'Amministratore con delega al personale se presente, dovranno contenere:
  - le modalità ed il termine perentorio di presentazione delle domande;
  - le modalità ed i tempi di convocazione dei candidati in possesso dei requisiti per sostenere i colloqui attitudinali e motivazionali od eventuali prove preselettive, scritte, orali e/o tecnico pratiche;
  - le materie ed il programma oggetto delle singole prove, ove previste;
  - i requisiti soggettivi generali e particolari (es: titolo di studio, esperienze generali o settoriali) richiesti per l'accesso all'impiego;
  - i titoli e/o le condizioni che danno eventualmente luogo a precedenza o a preferenza;
  - le metodologie, le tecniche di valutazione e la pesatura dei punteggi per ogni prova di selezione, restando inteso che verranno utilizzate le più aggiornate e razionali metodologie e tecniche di valutazione e che non saranno accertate solamente la preparazione culturale e teorica, ma soprattutto e nel modo più oggettivo possibile, le effettive capacità e attitudini del candidato a ricoprire la posizione offerta in funzione degli obiettivi dell'azienda. Sono previste una prova scritta ed una prova orale; il bando può anche declinare il ricorso ad una prova pre-selettiva con domande a risposta multipla nel caso in cui il numero delle candidature arrivate dovesse superare il limite eventualmente stabilito nel bando stesso;
  - il numero complessivo dei posti offerti, la categoria ed il relativo profilo professionale, con indicazione di quelli riservati per legge a favore di determinate categorie;
  - i motivi che comportano l'esclusione dalla selezione.
2. Le procedure di selezione devono essere improntate al rispetto delle pari opportunità tra lavoratori e lavoratrici ai sensi della Legge n. 125/1990, nonché della disciplina prevista sull'utilizzo ed il trattamento dei dati personali ai sensi del Regolamento (UE) 679/2016, della disciplina in materia di trasparenza di cui al D.Lgs. n. 33/2013, della Legge n. 190/2012 in materia di anticorruzione e del Codice Etico, di cui al modello organizzativo 231 di ERP Lucca srl.
3. Gli avvisi di selezione vengono debitamente e previamente pubblicizzati sul sito web di ERP LUCCA SRL nella sezione appositamente dedicata alla ricerca del personale, per almeno dieci giorni consecutivi prima della scadenza dell'avviso. Ad insindacabile giudizio del Consiglio di Amministrazione o dell'Amministratore con delega al personale se presente di volta in volta, possono essere adottate forme comunicative specifiche aggiuntive, interne ed esterne all'Azienda, per consentire una migliore diffusione e circolazione possibile dell'avviso di selezione.
4. È prevista la costituzione, per ciascuna avviso di selezione, di una Commissione giudicatrice incaricata dello svolgimento dei lavori di valutazione dei candidati e di formazione della eventuale graduatoria degli idonei.
5. Le Commissioni giudicatrici sono formate da tre membri effettivi nominati dal Consiglio di Amministrazione o dall'Amministratore con delega al personale se presente fra gli esperti nelle attività proprie del profilo selezionato che non siano componenti del Consiglio stesso, che non ricoprano cariche politiche e/o sindacali e che non abbiano vincoli di parentela entro il quarto grado o di affinità fino al secondo grado con uno o più candidati ammessi alla selezione e o con gli altri componenti della commissione.
6. La Commissione giudicatrice sarà assistita da un segretario verbalizzante.
7. Per i componenti di Commissione giudicatrice dipendenti di ERP LUCCA SRL, il tempo impiegato per lo svolgimento delle funzioni selettive verrà considerato a tutti gli effetti come orario di lavoro.
8. Il personale assunto deve trovare comunque riscontro nella dotazione organica, che può essere aggiornata in qualsiasi momento, in funzione delle esigenze aziendali e/o dello sviluppo dell'organizzazione.



#### **Art. 4 Partecipazione candidati interni**

Possono partecipare alle selezioni esterne anche i dipendenti già in servizio, indipendentemente dalla natura del loro rapporto di lavoro, purché in possesso delle competenze richieste e dietro presentazione di apposita domanda di ammissione nei termini generali stabiliti dall'avviso.

#### **Art. 5 Graduatoria di merito degli idonei**

1. La Commissione conclude i lavori formulando una graduatoria di merito, sulla base dei criteri stabiliti nei precedenti articoli. Tale graduatoria sarà sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione o dell'Amministratore con delega al personale se presente.  
Il Consiglio di Amministrazione o l'Amministratore con delega al personale se presente, con provvedimento motivato, può non approvare la graduatoria proposta dalla Commissione, e annullare la procedura selettiva.
2. L'Azienda si riserva la facoltà di attingere dalla graduatoria per un periodo di 3 anni.  
Il mantenimento della graduatoria comunque non comporta per ERP LUCCA SRL alcun obbligo di assunzione futura.

#### **Art. 6 Collocamento obbligatorio**

L'assunzione obbligatoria delle categorie protette avviene per chiamata numerica degli iscritti nelle liste di collocamento sulla base delle graduatorie stabilite dai competenti uffici del lavoro, previa verifica della compatibilità della invalidità con le mansioni da svolgere.

#### **Art. 7 Costituzione del rapporto di lavoro**

1. La costituzione del rapporto di lavoro avviene con contratto individuale di lavoro subordinato a tempo pieno o parziale secondo le forme contrattuali di impiego previste dall'ordinamento e nel rispetto della normativa contrattuale nazionale.
2. Ove previsto, il collocamento in organico del personale selezionato è preceduto da un periodo di prova della durata indicata dalla normativa contrattuale nazionale.

### **PARTE II – CRITERI PER LA PROGRESSIONE DEL PERSONALE**

#### **Art. 8 Modalità di gestione delle progressioni delle posizioni**

1. Il Consiglio di Amministrazione o l'Amministratore con delega al personale se presente si riserva, sulla base di valutazioni delle prestazioni effettuate dai dirigenti e dalle funzioni di coordinamento (quadri), di avviare procedimenti per riconoscimento di livelli di inquadramento superiore (progressione orizzontale o verticale) a beneficio del personale dipendente.
2. Qualora all'interno dell'Azienda vi siano lavoratori in possesso di requisiti di elevato grado di professionalità, autonomia ed esperienza nel coordinamento di strutture organizzative complesse, tra i quali devono essere necessariamente essere posseduti quelli di cui all'art.2 comma 3 del presente Regolamento, il Consiglio di Amministrazione o l'Amministratore con delega al personale se presente, con atto formale, può avviare una selezione interna fra i soggetti in possesso dei requisiti necessari, per l'attribuzione della qualifica di dirigente.
3. Il ricorso alla selezione interna, in deroga a quanto previsto al comma 1, trova la sua giustificazione nel fatto che l'attribuzione della qualifica di dirigente determina la sostituzione del contratto Federcasa con il contratto Federmanager.
4. Tali riconoscimenti devono trovare comunque riscontro nella dotazione organica, che può essere aggiornata in qualsiasi momento, in funzione delle esigenze aziendali e/o dello sviluppo dell'organizzazione.



## **Art. 9 Valutazioni ai fini delle progressioni**

1. Le valutazioni del personale effettuate dai quadri aziendali, devono in ogni caso essere integrate da una valutazione descrittiva da parte del dirigente di riferimento nella scala gerarchica funzionale.
2. In assenza di una funzione quadro, le valutazioni del personale saranno effettuate dal funzionario responsabile e dovranno, in ogni caso essere integrate da una valutazione descrittiva da parte del dirigente di riferimento nella scala gerarchica funzionale.
3. Le relazioni descrittive devono indicare le motivazioni per cui viene chiesta la progressione (sia verticale che orizzontale) della posizione, oltre che un quadro di valutazione che dia evidenza dell'impegno e dei risultati che il dipendente in oggetto è stato capace di produrre durante la propria attività lavorativa nel periodo considerato.
4. L'Azienda può stabilire di introdurre una scheda di valutazione "standard" cui fare riferimento per l'attribuzione di valori al candidato. Tale strumento deve rendere "oggettivamente" trasparenti criteri e modalità di valutazione dei profili. Di tale scheda di valutazione e dei criteri adottati ne deve essere data preventiva conoscenza alle RSU aziendali ed alle corrispondenti strutture sindacali territoriali.
5. Le stesse relazioni, ovvero le schede di valutazione, devono essere predisposte e costituire base di riferimento anche per eventuali decisioni del Consiglio di Amministrazione o dell'Amministratore con delega al personale se presente relativamente agli eventuali riconoscimenti economici "ad personam" previsti dal CCNL.
6. L'irrogazione di provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale, saranno valutati ai fini delle progressioni, entro il termine di 2 anni dalla loro applicazione.

## **Art. 10 Limiti alle progressioni e trasparenza**

1. Salvo eventi particolari, la posizione del dipendente non può essere oggetto di progressione per effetto di valutazioni delle funzioni a ciò delegate nei tre anni successivi dall'ultimo riconoscimento.
2. Il Consiglio di Amministrazione o l'Amministratore con delega al personale se presente è tenuto ad applicare un corretto e trasparente criterio di valutazione basato sulle relazioni presentate dai dirigenti, o dai quadri e dai dirigenti quando la posizione interessata alla progressione sia sottoposta gerarchicamente e/o funzionalmente anche ad un quadro aziendale.
3. Tutte le relazioni (report-relazioni e/o schede di valutazione dei quadri e dei dirigenti) devono essere conservate nei fascicoli personali del dipendente.
4. Quanto sopra nel rispetto dei disposti dell'art.6 del CCNL in merito al confronto con le RSU interne e le corrispondenti strutture sindacali territoriali

## **PARTE III NORME FINALI**

### **Art. 11 Modificazioni e abrogazione del Regolamento**

Il presente Regolamento è adottato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione di ERP LUCCA SRL e può essere modificato o abrogato solo con atto di pari forza e provenienza e sostituisce altri regolamenti relativi al personale precedentemente approvati.

### **Art. 12 Entrata in vigore**

Il presente Regolamento entra in vigore dopo l'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione. Esso viene pubblicato sul sito web dell'Azienda.

### **Art.13 Rinvio alla normativa di settore**

Per quanto non previsto del presente Regolamento, si rinvia alle norme previste dai CC.CC.NN.LL. vigenti.