

**REGOLAMENTO PER L'ASSUNZIONE DI PERSONALE**  
Approvato con Delibera del CdA n.26/2016

**INDICE**

PREMESSA	pag. 3
CAPO I - NORME GENERALI	pag. 3
TITOLO 1° Principi generali	pag. 3
Art. 1 Politiche di reclutamento	pag. 3
Art. 2 Criteri applicabili	pag. 4
TITOLO 2° REQUISITI PER L'ASSUNZIONE	pag. 4
Art. 3 Cittadinanza	pag. 4
Art. 4 Età	pag. 4
Art. 5 Livello di assunzione	pag. 4
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. 5
TITOLO 3° COMMISSIONI DI SELEZIONE	pag. 5
Art. 10 Intervento delle Commissioni	pag. 5
Art. 11 Composizione delle Commissioni	pag. 5
Art. 12 Incompatibilità	pag. 6
Art. 13 Attività delle Commissioni	pag. 6
Art. 14 Autonomia	pag. 6
Art. 15 Responsabilità	pag. 7
Art. 16 Garanzie	pag. 7
Art. 17 Indennità	pag. 7
TITOLO 4° ELEMENTI DI SELEZIONE	pag. 7
Art. 18 Titoli e prove	pag. 7
Art. 19 Tipologia dei titoli	pag. 7
Art. 20 Tipologia delle prove scritte	pag. 8
Art. 21 Tipologia delle prove orali	pag. 8
Art. 22 Tipologia delle prove attitudinali	pag. 9

Art. 23 Combinazione delle prove	pag. 9
Art. 24 Punteggi	pag. 9
TITOLO 5° GRADUATORIE	pag. 9
Art. 25 Ratifica della graduatoria	pag. 9
Art. 26 Utilizzo delle graduatorie	pag. 10
CAPO II - PROCEDURE DI SELEZIONE	pag. 10
TITOLO 6° SELEZIONE PUBBLICA	
Art. 27 Ambito di applicazione della selezione pubblica	pag. 10
Art. 28 Avviso pubblico	pag. 10
Art. 29 Pubblicità	pag. 10
Art. 30 Disposizioni regolatrici della selezione pubblica	pag. 10
TITOLO 7° SELEZIONE DA COLLOCAMENTO	
Art. 31 Ambito di applicazione della selezione da collocamento	pag. 10
Art. 32 Avviso per collocamento	pag. 11
Art. 33 Procedure del Centro per l'impiego	pag. 11
Art. 34 Disposizioni regolatrici della selezione da collocamento	pag. 11
TITOLO 8° COLLOCAMENTO MIRATO	
Art. 35 Ambito di applicazione del collocamento mirato	pag. 11
Art. 36 Avviso e preselezione	pag. 11
Art. 37 Selezione da collocamento mirato	pag. 11
CAPO III - ALTRI RAPPORTI DI LAVORO	
TITOLO 9° TEMPO DETERMINATO E PARZIALE	
Art. 38 Reclutamento di personale a tempo determinato	pag. 12
Art. 39 Reclutamento di personale a tempo parziale	pag. 12
Norma transitoria	pag. 12

## PREMESSA

- a) AREZZO CASA S.p.A. è una società di proprietà interamente pubblica, esercente il servizio di edilizia residenziale pubblica nell'ambito LODE aretino ed in quanto tale è tenuta, in forza dell'art. 19 D.Lgs. 19/08/2016 n.175, ad effettuare assunzioni di personale nel rispetto dei principi di cui al comma 3 dell'art. 35 del D. Lgs. 30/03/2001 n. 165, che regola il pubblico impiego.
- b) La puntualità del richiamo contenuto nel D. Lgs. 19/08/2016 n.175 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 ad Arezzo Casa S.p.A. i pregnanti principi indicati all'art. 35 comma 3° del D.Lgs. 165/2001, essendo demandato alla stessa ai sensi dell'art. 19 D. Lgs. 19/08/2016 n.175 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 Arezzo Casa S.p.A. nel proprio sistema organizzativo modellato in conformità dei principi di Qualità e Responsabilità Sociale propri degli standard internazionali ISO 9001.
- f) Rientra quindi tra le finalità di Arezzo 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 Arezzo 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. 30/06/2001 n. 165;

- b) principi di Qualità/Responsabilità Sociale di cui alle norme ISO 9001 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 Arezzo 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 Arezzo Casa S.p.A. svolge il servizio.

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

#### **Art. 3 Cittadinanza**

Possono essere assunti in servizio da Arezzo 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 ad Arezzo Casa S.p.A..

#### **Art. 4 Età**

Per l'assunzione presso Arezzo Casa S.p.A. è richiesto il compimento del diciottesimo anno di 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 perseguitamento 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, o per reati contro la pubblica amministrazione. 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.

#### **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 agli artt. 7 e 8 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 degli organi competenti e saranno formate esclusivamente con esperti di provata competenza nelle materie di concorso.

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 potranno essere scelti tra funzionari interni ad Arezzo Casa e di altre amministrazioni pubbliche di livello funzionale non inferiore a quello per il quale si effettua la selezione e componenti esterni alle medesime.

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

Le Commissioni si avvalgono di un Segretario verbalizzante, nominato dall'Amministrazione facente parte della Commissione o in aggiunta ma senza diritto di voto.

#### **Art. 12 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. 13 Attività delle Commissioni**

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

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. 14 Autonomia**

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

La Commissione, nel corso dei propri lavori, non riceverà pertanto da Arezzo 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. 15 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. 16 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. 17 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 dei membri interni, l'attività della Commissione è considerata servizio a tutti gli effetti.

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

#### **Art. 18 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. 19 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.20 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.

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. 21 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.

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° e 4° dell'art. 20.

### **Art. 22 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 anche al fine di valutare la qualità e l'intensità della motivazione.

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. 23 Combinazione delle prove**

Ciascuna selezione dovrà prevedere non meno di due degli elementi di valutazione selettiva di cui all'art. 18, come esplicitati nel presente Titolo 4°, in relazione alle finalità della selezione e dalla tipologia delle mansioni da affidare.

### **Art. 24 Punteggi**

I diversi elementi di valutazione di cui all'art. 18 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 dovranno essere indicati nel bando.

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

## **TITOLO 5° GRADUATORIE**

### **Art. 25 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.

#### **Art. 26 Utilizzo delle graduatorie**

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

Tale facoltà è esercitabile per un massimo di due anni, prorogabili a quattro per giustificati motivi.

\*\*\*\*

### **CAPO II – PROCEDURE DI SELEZIONE**

#### **TITOLO 6° SELEZIONE PUBBLICA**

#### **Art. 27 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 C, B, A e Quadri di cui al CCNL Federcasa, che richiedono diploma di scuola media superiore o diploma di laurea.

#### **Art. 28 Avviso pubblico**

La selezione pubblica si attua in forza di avviso adottato con decisione dell'Amministrazione nel quale sono dettagliatamente indicati l'Area e 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. 29 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 Arezzo Casa S.p.A., avviso ai comuni dell'ambito LODE Aretino, affissione presso il Centro per l'Impiego di Arezzo.

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

#### **Art. 30 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. 31 Ambito di applicazione della selezione da collocamento**

La selezione da collocamento, tramite Centro per l' Impiego di Arezzo, 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, fatta salva la facoltà di Arezzo Casa di ricorrere ad altre procedure previste dal presente regolamento.

#### **Art. 32 Avviso per collocamento**

La selezione di cui al presente Titolo si attua in forza di scheda redatto 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 Arezzo.

#### **Art. 33 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 ad Arezzo 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 da curriculum del possesso dei requisiti ed inoltro ad Arezzo Casa S.p.A. delle sole domande che evidenzino tale possesso;

#### **Art. 34 Disposizioni regolatrici della selezione da collocamento**

Indipendentemente dalla tipologia di gestione delle domande di partecipazione di cui al precedente articolo 33, Arezzo Casa S.p.A. attuerà idonea selezione tra i partecipanti.

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

### **TITOLO 8° COLLOCAMENTO MIRATO**

#### **Art. 35 Ambito di applicazione del collocamento mirato**

Il collocamento mirato dei soggetti appartenenti alle categorie protette ai sensi della L. 12/03/1999 n.68, nei limiti di cui alla stessa legge, si effettua attraverso il Centro per l'Impiego di Arezzo, nella forma del c.d. "collocamento attivo".

#### **Art. 36 Avviso e preselezione**

Per la procedura di attivazione e relativa pubblicizzazione vale quanto indicato all'art. 32, con le specificità proprie del collocamento mirato.

#### **Art. 37 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.

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.

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

#### **Titolo 9° TEMPO DETERMINATO E PARZIALE**

##### **Art. 38 Reclutamento di personale a tempo determinato**

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

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, si dovrà procedere ad un reclutamento a tempo indeterminato con le procedure ordinarie previste nel presente regolamento.

##### **Art. 39 Reclutamento di personale a tempo parziale**

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