

CATANIA MULTISERVIZI SPA

**REGOLAMENTO SULLE PROCEDURE
PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE E PER LE PROGRESSIONI
INTERNE**

Approvato dal Consiglio di Amministrazione del 19/06/2024



TITOLO I
PRINCIPI GENERALI E AMBITO DI APPLICAZIONE

Art. 1

- Principi generali -

1. Il presente Regolamento, ai sensi dell'art. 19 d.lgs. n. 175/2016 e s.m.i., nel rispetto dei principi, anche di derivazione europea, di trasparenza, pubblicità e imparzialità e dei principi di cui all'articolo 35, comma 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, stabilisce criteri e modalità per il reclutamento e per le progressioni interne del personale con contratto di lavoro subordinato della Catania Multiservizi s.p.a.
2. Nelle procedure di reclutamento e di progressione la società adotta sistemi idonei a garantire il rispetto dei seguenti principi:
 - a) adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità e assicurino economicità e celerità di espletamento, ricorrendo, ove è opportuno, all'ausilio di sistemi automatizzati, diretti anche a realizzare forme di preselezione;
 - b) adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;
 - c) rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori;
 - d) composizione delle Commissioni esclusivamente con esperti tecnici di provata competenza, scelti fra dirigenti e/o dipendenti della società ovvero fra dirigenti pubblici ovvero docenti e/o professionisti esterni alla medesima, che non siano componenti dell'organo di direzione politica dell'amministrazione, che non ricoprano cariche politiche o di nomina politica e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali.
3. La Società assicura:
 - a) il rispetto della normativa a tutela dei lavoratori aventi diritto all'avviamento obbligatorio, garantendo loro il necessario supporto ai fini di un pieno e gratificante svolgimento dell'attività lavorativa;
 - b) pari opportunità nell'accesso all'impiego, senza discriminazione alcuna per ragioni di sesso, appartenenza etnica, di nazionalità, di lingua, di religione, di opinioni politiche o filosofiche, di orientamenti sessuali, di condizioni personali e sociali nel rispetto della normativa e del Codice delle Pari Opportunità;
 - c) l'orientamento alla piena e costante copertura delle posizioni lavorative necessarie a garantire i livelli di servizio secondo i necessari livelli standard quali quantitativi.

- d) l'osservanza, nelle fasi e procedure di reclutamento del personale, di criteri di congruità, pertinenza e tempestività nonché economicità;
 - e) l'individuazione, nell'ambito dell'attività di reclutamento del personale, delle tipologie contrattuali più idonee per il miglior impiego delle risorse umane in relazione ai profili professionali ricercati e richiesti, nel rispetto dei presupposti stabiliti dalla legge e dal C.C.N.L. applicato;
 - f) la formazione professionale continua del personale, quale scelta qualificante della politica di gestione delle proprie risorse umane.
4. Tutte le procedure di selezione, esterna e/o interna, devono svolgersi con le modalità stabilite nel presente regolamento.
5. I contratti di lavoro stipulati o gli avanzamenti di carriera disposti in assenza dei provvedimenti o delle procedure di cui al presente regolamento, ai sensi di quanto previsto dal d.lgs. n. 175/2016, sono nulli.

Art. 2

- Ambito di applicazione -

1. Il presente regolamento disciplina le modalità e i criteri generali di selezione ed assunzione di personale dall'esterno e le procedure di progressione interna del personale con contratto di lavoro subordinato con esclusione dei Dirigenti.

TITOLO II

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 3

Piano delle assunzioni

1. Nell'ambito della dotazione organica viene approvato annualmente il piano delle assunzioni che stabilisce il fabbisogno di risorse umane necessario ad assicurare il regolare funzionamento della struttura societaria in relazione agli obiettivi stabiliti dal contratto di servizio, dei servizi erogati nei confronti di terzi e nel rispetto dell'equilibrio economico della Società nonché degli eventuali provvedimenti con i quali il Comune di Catania, quale socio unico, fissa gli obiettivi specifici sulle spese e sulle assunzioni di personale.
2. Nel piano delle assunzioni sarà stabilita la tipologia di selezione esterna o interna per la copertura del relativo fabbisogno.

Art. 4

- Avviso di selezione -

1. L'avviso di selezione è approvato dal Consiglio di Amministrazione e deve indicare:

- la tipologia di selezione tra quelle individuate nel presente regolamento;
- il numero di posti da ricoprire, il profilo professionale, la categoria e il livello d'inquadramento;
- il termine e le modalità di presentazione della candidatura;
- i requisiti generali e specifici di ammissione alla selezione;
- la tipologia di prove cui verranno sottoposti i candidati;
- i criteri di valutazione dei titoli, del curriculum professionale, dell'esperienza professionale maturata e delle prove (colloqui, prove pratiche, prove scritte, etc.).

Art. 5

- Pubblicità -

1. All'avviso di selezione di cui all'art. 4 viene data pubblicità mediante pubblicazione sul sito web della Società.
2. In caso di procedure per l'accesso dall'esterno, l'avviso potrà essere, altresì, pubblicato su altri portali internet specializzati o diffuso a mezzo stampa locale o nazionale e/o sul sito web e/o albo del Comune di Catania.
3. La pubblicazione dell'avviso di selezione con le modalità di cui ai commi precedenti è effettuata per un periodo non inferiore a 30 giorni per le procedure per l'accesso dall'esterno e non inferiore a 10 giorni per le procedure interne.
4. Con le medesime modalità di cui ai commi precedenti sarà data pubblicità dell'esito della procedura.

TITOLO III

PROCEDURE PER ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

Art. 6

- Reclutamento di personale con la qualifica di "Operaio" -

1. Per la copertura dei posti della categoria "Operai" dal I al VI livello del CCNL per il personale dipendente da imprese di pulizia e servizi integrati/multiservizi la selezione è effettuata tramite una sola prova tecnico/pratica e successivo colloquio.
2. Le modalità di espletamento e il contenuto delle prove verranno disciplinate nell'avviso di selezione. Per il personale da inquadrare nel livello VI saranno individuati, altresì, le specializzazioni e i requisiti professionali/abilitativi/attitudinali richiesti per lo specifico profilo da ricoprire.

Art. 7

- Reclutamento di personale con la qualifica di "Impiegato" e/o "Quadro" -

1. Per la copertura dei posti di categoria "Impiegati" dei livelli dal II al VI del CCNL per il personale dipendente da imprese di pulizia e servizi integrati/multiservizi, la selezione è effettuata mediante prove pratiche e/o test sulle attività oggetto di selezione e colloqui individuali.
2. Per il personale da inquadrare nel VII livello ("Impiegati con funzioni direttive") e/o nella categoria "Quadri", la selezione è effettuata per titoli ed esami (prove scritte e colloqui individuali).
3. Le modalità di espletamento e il contenuto delle prove verranno disciplinate nell'avviso di selezione. Per il personale da inquadrare nei livelli VI e VII saranno individuati, altresì, le specializzazioni e i requisiti professionali/abilitativi/attitudinali richiesti per lo specifico profilo da ricoprire. Per il personale della categoria Quadri sarà, comunque, richiesto come requisito d'accesso la laurea triennale o la comprovata esperienza continuativa ultraventennale nel settore oggetto di selezione.

Art. 8

- Commissione di selezione -

1. La Commissione di selezione è nominata dal Presidente. La commissione, sia nel caso di reclutamento dall'esterno che nel caso di selezione interna, è composta da tre componenti scelti secondo come segue:
 - a) n. 1 componente tra i dirigenti e/o i dipendenti interni alla Società dotati di specifiche e comprovate competenze rispetto a quelle previste per la figura professionale ricercata;
 - b) n. 1 componente tra gli esperti esterni, dotati di specifiche e comprovate esperienze nel settore della selezione del personale;
 - c) n. 1 componente (Presidente) scelto tra i dirigenti della P.A., anche in quiescenza.
2. Per la sola selezione dei dipendenti di VII livello e dei Quadri, la Commissione sarà composta dai componenti di cui ai suddetti punti "b" e "c" e n. 1 componente tra gli esperti esterni, dotati di specifiche e comprovate esperienze rispetto a quelle previste per la figura professionale ricercata;
3. La Commissione effettua la valutazione dei titoli, dei curricula, delle pregresse esperienze professionali e delle prove (colloqui, prove pratiche e/o scritte etc.) mediante l'assegnazione di un punteggio osservando i criteri specificati nell'avviso di selezione.
4. All'esito della selezione la Commissione esaminatrice redige apposita graduatoria che sarà approvata dal Consiglio di Amministrazione.

Art. 9

- Mobilità interna verticale -

1. La Società può ricorrere al reclutamento di personale anche mediante processi di riqualificazione tramite mobilità interna verticale. Le procedure di progressione verticale si avviano con apposito avviso ai sensi dell'art. 4 del presente regolamento.
2. In relazione alla categoria e al livello della posizione da ricoprire, la selezione è espletata con le modalità di cui agli artt. 6 e 7 del presente regolamento.
3. Alla selezione interna può accedere unicamente il personale assunto a tempo indeterminato inquadrato nei due livelli contrattuali immediatamente inferiori a quello del posto disponibile.
4. L'avviso di selezione interna deve indicare, in aggiunta agli elementi di cui all'art. 4 del presente regolamento, anche gli eventuali requisiti preferenziali.

Art.10

- Mobilità esterna -

1. La copertura dei posti vacanti può essere effettuata anche mediante processi di mobilità esterna tra società partecipate nel rispetto della normativa vigente e del presente regolamento e dei contratti di rete sottoscritti tra le società partecipate del Comune di Catania.

Art. 11

- Lavoratori appartenenti alle categorie protette -

1. Nel rispetto di quanto previsto dalla legge n. 68/1999, per le assunzioni obbligatorie si procederà, in relazione ai profili da coprire, mediante riserva di posti nelle selezioni aperte all'esterno o all'avvio di specifiche procedure riservate ai sensi degli artt. 6 e 7.

TITOLO IV

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO

Art. 12

- Lavoro a tempo determinato -

1. Per esigenze sostitutive e/o temporanee possono essere avviate procedure selettive per la stipula di contratti di lavoro a tempo determinato nel rispetto del d.lgs. n. 81/2015 e del CCNL.
2. Le procedure selettive sono indette e disciplinate in applicazione di quanto stabilito nel presente regolamento in ragione delle professionalità da assumere.
3. Per le assunzioni a tempo determinato possono essere utilizzate le graduatorie per assunzioni a tempo indeterminato.

4. Le esigenze temporanee potranno essere soddisfatte anche mediante il distacco di personale conformemente ai contratti di rete sottoscritti tra le società partecipate del Comune di Catania.

TITOLO V

DISPOSIZIONI FINALI

Art. 13

- Rinvio -

1. Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente Regolamento, si rinvia alle disposizioni normative e contrattuali in materia.

Art. 14

- Entrata in vigore e pubblicità -

1. Il presente Regolamento acquista efficacia dalla data di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione della Società e sarà pubblicato sul sito istituzionale della Società ai sensi dell'art. 19, comma 3, d.lgs. n. 175/2016.

APPROVATO DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE
DEL 19, 06, 2024

