

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



Approvato con delibera dell'Amministratore Unico del 15.09.2023

S.C.M.C. SERVIZI CITTA' METROPOLITANA DI CATANIA

Centro Direzionale Via Nuovaluce n.67/A - 95030 Tremestieri Etneo CT - Centralino 095/4014300 - Fax 095/4014310

Email: protocollo@scmc.it - PEC : protocollo@pec.scmc.it

C.F./P.Iva 06007110874 - Iscrizione C.C.I.A.A. Catania 06007110874 - R.E.A. 456663

Azienda Speciale della Città Metropolitana di Catania

Art. 1 – Finalità ed ambito di applicazione

Scopo del presente regolamento è di definire, nel rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità ed imparzialità di cui all'art. 35, comma 3, del D.lgs. n. 165/2006, i criteri e le modalità per la selezione ed assunzione di personale dall'esterno nonché le procedure per le progressioni interne del personale dipendente dell'Azienda Speciale *"Servizi Città Metropolitana di Catania"* (d'ora in poi Azienda).

Il rapporto di lavoro del personale dell'Azienda è di diritto privato ed è disciplinato dalle relative leggi in materia di lavoro subordinato e dal C.C.N.L. per il personale dipendente da imprese di pulizia e servizi integrati/multiservizi.

Il presente regolamento non trova applicazione nel caso di assunzione di personale con qualifica Dirigenziale.

Art. 2 – Principi Generali

Nell'applicazione del presente regolamento, l'Azienda si conforma ai seguenti principi:

- 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;
- adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;
- rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori;
- composizione delle commissioni esclusivamente con esperti di provata competenza nelle materie di selezione.

L'Azienda assicura, altresì:

- l'osservanza, nelle fasi e procedure di reclutamento del personale, di criteri di congruità, pertinenza e tempestività nonché economicità;



- 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;
- la formazione professionale continua del personale, quale scelta qualificante della politica di gestione delle proprie risorse umane.

Art. 3 – Definizione del fabbisogno

Nell'ambito della dotazione organica viene determinato il piano del fabbisogno di personale necessario ad assicurare il regolare funzionamento della struttura aziendale in relazione agli obiettivi stabiliti dal contratto di servizio, dalle eventuali commesse aggiuntive assegnate dalla Città Metropolitana di Catania nonché degli eventuali provvedimenti con i quali il predetto Ente fissa gli obiettivi specifici sulle spese e sulle assunzioni di personale, nel rispetto dell'equilibrio economico dell'Azienda.

Una volta determinato il fabbisogno, nel caso emergano posizioni vacanti, l'Azienda verifica preliminarmente la possibilità di ricoprirle con risorse interne, in possesso delle necessarie competenze e capacità, nonché dell'inquadramento richiesto anche mediante manifestazione di interesse.

Nel caso non sia possibile ricoprire le posizioni vacanti con la mobilità interna, l'Organo Amministrativo ha facoltà di scegliere, tenuto conto delle disponibilità finanziarie, della necessità di reperire specifiche professionalità, della congruenza qualitativa e quantitativa dell'organico esistente e nel rispetto delle limitazioni e condizioni imposte dalla vigente legislazione, se soddisfare le necessità evidenziate ricorrendo:

- alle progressioni di carriera di risorse già presenti in Azienda;
- alla selezione di personale esterno;

Art. 4 – Avviso di selezione

L'avviso di selezione è approvato dall'organo amministrativo di vertice e deve indicare:



1. la tipologia di selezione tra quelle individuate nel presente regolamento;
2. il numero di posti da ricoprire, il profilo professionale, la categoria ed il livello di inquadramento;
3. il termine e le modalità di presentazione della candidatura;
4. i requisiti generali e specifici di ammissione alla selezione;
5. la tipologia di prove cui verranno sottoposti i candidati;
6. 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

All'avviso di selezione di cui all'art. 4 viene data pubblicità mediante pubblicazione sul sito web dell'Azienda.

Nel caso di selezione di personale esterno, l'avviso potrà essere pubblicato anche su portali internet specializzati o diffuso a mezzo stampa locale e sul sito istituzionale della Città Metropolitana di Catania.

Il termine per la presentazione della domanda non dovrà essere inferiore a giorni 10, decorrenti dalla data di pubblicazione dell'avviso di selezione, nel caso di procedura interna e giorni 30 nel caso di procedure di assunzione di personale dall'esterno.

Con le medesime modalità di cui ai commi precedenti sarà data pubblicità dell'esito della procedura.

Art. 6 – Selezione esterna per assunzioni a tempo indeterminato

6.1 Per la copertura dei posti della categoria "Operai" dal I° al VI° livello del C.C.N.L. applicato, la selezione è effettuata tramite una sola prova tecnico/pratica e successivo colloquio.

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 richiesti per lo specifico profilo da ricoprire.



6.2 Per la copertura dei posti di categoria “Impiegati” dei livelli dal II° al VI° del CCNL applicato, la selezione è effettuata mediante prove pratiche e/o test sulle attività oggetto di selezione e colloqui individuali.

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).

6.3. 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 richiesti per lo specifico profilo da ricoprire.

Per il personale della categoria Quadri sarà, comunque, richiesto come requisito d’accesso la laurea triennale.

Art. 7 – Commissione di selezione

La Commissione, sia nel caso di reclutamento dall’esterno che nel caso di selezione interna, è nominata dall’organo amministrativo - o, giusta delega, dal Direttore Generale – ed è composta da almeno tre componenti dotati di specifiche e comprovata competenza rispetto a quelle previste per la figura professionale ricercata, scelti tra:

- dirigenti e/o dipendenti interni all’Azienda, nel caso in cui la selezione riguardi il personale di cui all’art. 6.1;
- dirigenti e/o dipendenti interni ed esperti esterni, nel caso in cui la selezione riguardi il personale di cui all’art. 6.2;

La Commissione provvede alla valutazione dei curricula, dei titoli, delle pregresse esperienze professionali e delle prove (colloqui, prove pratiche e/o scritte etc.) sulla base di quanto previsto dall’avviso nonché alla valutazione degli esiti ed alla formulazione della graduatoria finale, che verrà successivamente approvata dall’organo amministrativo.

Art. 8 – Progressioni interne

Al fine di soddisfare il fabbisogno di personale di cui all'art. 3 del presente regolamento, la società può ricorrere, per un a migliore utilizzazione delle capacità professionali del personale già assunto, al reclutamento dello stesso anche mediante progressioni verticali, che consistono nella possibilità di accedere a livelli di inquadramento contrattuale superiori.

Tali procedure, si avviano con apposito avviso ai sensi dell'art. 4 del presente regolamento.

In relazione alla categoria e al livello della posizione da ricoprire, la selezione è espletata con le modalità di cui all'art. 6.1 e 6.2. presente regolamento.

Possono partecipare alle selezioni interne: i dipendenti in servizio assunti dall'Azienda con contratto di lavoro a tempo indeterminato che siano in possesso dei medesimi requisiti e titoli richiesti, in relazione al profilo professionale oggetto di selezione, indicati nel relativo avviso.

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. 9 – Categorie protette

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 dell'art. 6 o tramite chiamata numerica e/o nominativa diretta degli iscritti nelle liste di collocamento, previa verifica della compatibilità della invalidità con le mansioni da svolgere.

Art. 10 – Assunzioni a tempo determinato

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.

Tali procedure sono indette e disciplinate in applicazione di quanto stabilito nel presente regolamento in ragione delle professionalità da assumere.

E' possibile utilizzare, per le assunzioni a tempo determinato, le graduatorie per assunzioni a tempo indeterminato.

Art. 11 – Affidamento delle attività di selezione a Società esterne

L'Azienda ha facoltà di ricorrere, con apposito atto dell'organo amministrativo, a società esterne di ricerca e selezione del personale per tutte le procedure di selezione di cui al presente regolamento.

Alla Società di selezione, individuata in ossequio alle procedure previste e regolamentate dal Codice dei Contratti pubblici (D.lgs. 36/2023), potranno essere affidate le diverse fasi della selezione come sarà stabilito nell'atto di conferimento dell'incarico nel quale saranno specificate le fasi della procedura selettiva che tale Società dovrà curare e quelle che eventualmente saranno svolte direttamente dall'Azienda.

Nello svolgimento della propria attività, la Società di selezione dovrà rispettare i principi previsti nel presente regolamento.

Art. 12 – Disposizioni finali

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

Il presente Regolamento acquista efficacia dalla data di approvazione da parte dell'organo amministrativo dell'Azienda e sarà pubblicato sul sito istituzionale della stessa.

L'Amministratore Unico
Avv. Mario Balsamo

