

ASEC TRADE SRL

REGOLAMENTO SULLE PROCEDURE GENERALI  
PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE E PER GLI  
AVANZAMENTI DI CARRIERA

Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 30.07.2021

con modifiche successivamente approvate

con delibera del Consiglio di Amministrazione del 9.12.2022

## **TITOLO I**

### **DISPOSIZIONI GENERALI**

#### **Art. 1**

##### **Oggetto del Regolamento**

1. Il presente Regolamento stabilisce criteri e modalità per il reclutamento del personale e per gli avanzamenti di carriera del personale con contratto di lavoro subordinato presso la Asec Trade s.r.l. (di seguito "Società"), nel rispetto di quanto previsto dall'art. 19, comma 2 d.lgs. n. 175/2016 e, quindi, dei principi di trasparenza, pubblicità e imparzialità e dei principi di cui all'articolo 35, comma 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.
2. Salvo quanto previsto dal presente regolamento, dal d.lgs. n. 175/2016 (particolarmente dall'art. 19 d.lgs. n. 175/2016) e dalle ulteriori disposizioni di legge speciali e regolamento eventualmente applicabili, ai rapporti di lavoro dei dipendenti della Società si applicano le disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del codice civile, dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, e dai contratti collettivi.
3. Il presente regolamento annulla e sostituisce integralmente ogni altro regolamento o disposizione in materia approvato precedentemente da ASEC Trade s.r.l.

\*\*\*

#### **Art. 2**

##### **Principi generali**

1. Il presente Regolamento, ai sensi di quanto previsto dall'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'art. 35, comma 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 stabilisce criteri e modalità per il reclutamento e le progressioni interne del personale con contratto di lavoro subordinato della ASEC Trade s.r.l.
2. Nelle procedure di reclutamento e di progressione/avanzamento di carriera 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 ed 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. La società, ai sensi di quanto previsto dall'art. 19, comma 5, d.lgs. n. 175/2016, nelle politiche di gestione del personale si adegua ai provvedimenti con i quali il Comune di Catania fissa, con propri provvedimenti, obiettivi specifici, annuali e plurienna-

li, sul complesso delle spese di funzionamento, ivi comprese quelle per il personale, della società, anche attraverso il contenimento degli oneri contrattuali e delle assunzioni di personale.

5. Tutte le procedure di selezione, esterna e/o interna, devono svolgersi con le modalità stabilite nel presente regolamento.

6. 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. 3**

#### **Fabbisogno di personale e Pianta Organica**

1. Il fabbisogno di personale, con relativa pianta organica, ha una durata triennale, con possibilità di revisione annuale, e viene approvato dal Consiglio di Amministrazione.

2. Il Fabbisogno del Personale è sottoposto all'approvazione del Socio Unico e, quindi, dell'organismo di controllo analogo del Comune di Catania tenuto conto di quanto previsto dal "Regolamento Comunale del Sistema Integrato dei Controlli sulle Società Partecipate", ma anche di quanto disposto dall'art. 19, comma 5, d.lgs. n. 175/2016 e di quanto previsto dall'art. 2, comma 4, del presente regolamento.

3. Il Fabbisogno del Personale, inoltre, è sottoposto al socio unico Catania Rete Gas s.p.a. nell'ambito dell'approvazione degli strumenti programmatici e, comunque, nel rispetto di quanto previsto dallo Statuto Sociale.

4. All'interno del Fabbisogno di Personale approvato con le modalità di cui ai commi precedenti, per ogni posizione ritenuta vacante verrà specificato se la stessa verrà ricoperta con selezione aperta all'esterno, tramite procedure di avanzamento di carriera con modalità di selezione meramente interna, o anche nelle forme della mobilità interaziendale tra società partecipate.

5. Eventuali variazioni del fabbisogno di personale e della pianta organica che si rendessero necessarie nel corso del triennio, sono sottoposte alla procedura di cui al presente articolo.

\*\*\*

#### **Art. 4**

##### **Modalità e criteri generali di organizzazione, gestione e selezione del personale**

1. Le politiche di reclutamento si sviluppano in coerenza con quanto stabilito nel piano di fabbisogno di personale di cui all'art. 3 del presente regolamento, garantendo la corrispondenza dei profili personali, relazionali e professionali dei candidati rispetto a quelli attesi, con riferimento alle oggettive esigenze aziendali.
2. Le modalità di selezione e valutazione del personale sono, di volta in volta, adeguate al profilo professionale da reperire e prevedono l'utilizzo di metodologie aggiornate.
3. Nell'ambito delle selezioni del personale, la Società individua le tipologie contrattuali più idonee per il miglior impiego delle risorse umane in relazione ai profili necessari e alle esigenze di flessibilità organizzativa.
4. Nei limiti del fabbisogno, la Società ricorre al mercato esterno del lavoro ogni qualvolta le risorse già presenti, malgrado il loro impiego flessibile, non risultino sufficienti o adeguate alla gestione d'impresa.
5. La Società può altresì disporre, nel rispetto della normativa vigente e dei principi del presente regolamento, la copertura del fabbisogno tramite avanzamenti di carriera o tramite distacco e/o mobilità interaziendale tra società partecipate dal Comune di Catania in quest'ultimo caso in base alla disciplina specifica applicabile.
6. Sono vietate progressioni automatiche per anzianità o a seguito di permanenza nelle mansioni di livello superiore oltre i limiti temporali previsti dalla legge (art. 2103 c.c.). Mansioni superiori al livello di inquadramento, che non siano state disposte per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio, possono essere affidate esclusivamente per esigenze temporanee e straordinarie nei limiti temporali previsti dal comma 7 dell'art. 2103 c.c. e dalla contrattazione collettiva applicabile.

## **TITOLO II**

### **PROCEDURE DI RECLUTAMENTO AD EVIDENZA PUBBLICA DEL PERSONALE CON CONTRATTO DI LAVORO SUBORDINATO A TEMPO INDETERMINATO**

\*\*\*

## **Art. 5**

### **Avviso di selezione**

1. Le disposizioni del presente titolo si applicano indistintamente a tutte le procedure volte alla copertura dei fabbisogni del personale e, dunque, esemplificativamente alle procedure per l'accesso dall'esterno, ma anche agli avanzamenti di carriera per progressione interna, ed anche alle procedure di mobilità interaziendale tra società partecipate del Comune di Catania.
2. L'avviso di selezione delle procedure di cui al comma 1 del presente articolo è approvato dal Consiglio di Amministrazione e deve contenere:
  - a. la tipologia di selezione tra quelle individuate nel presente regolamento;
  - b. Il numero di posti da ricoprire, il profilo professionale e la categoria d'inquadramento;
  - c. Il termine e le modalità di presentazione della candidatura;
  - d. La tipologia di prove cui verranno sottoposti i candidati;
  - e. L'inserimento dei requisiti di ammissione che i candidati devono possedere per poter partecipare alla selezione fatto salvo che per l'accesso all'inquadramento di Quadro o di Dirigente è necessariamente previsto come requisito minimo per la partecipazione il titolo di studio di laurea triennale in ambito attinente al profilo. La società
  - f. L'indicazione dei criteri di valutazione, dei titoli, del curriculum professionale, dell'esperienza professionale maturata.

\*\*\*

## **Art. 6**

### **Pubblicità**

1. All'avviso di selezione di cui all'art. 5 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. Nel caso della mobilità interaziendale tra società partecipate del Comune di Catania l'avviso potrà anche essere comunicato a tutte le altre società partecipate affinché dispongano idonee comunicazioni ai propri dipendenti.

4. 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, per la mobilità interaziendale tra società partecipate e non inferiore a 10 giorni per le procedure interne.

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

\*\*\*

#### **Art. 7**

#### **Reclutamento di profili professionali con qualifica di "Operaio", "Impiegato", "Quadro", "Dirigente".**

1. La Società, in caso di ricerca di personale per profili professionali con qualifica di Operaio, Impiegato, Quadro, o Dirigente effettua la selezione tramite una commissione composta da membri interni, misti o esterni composta da soggetti in possesso di specifiche e comprovate competenze rispetto a quelle previste per la figura professionale ricercata e, ove possibile, nel rispetto dell'equilibrio di genere.

3. La procedura di selezione potrà prevedere valutazione dei titoli e prove scritte e/o colloqui individuali.

4. La Commissione è composta da tre membri (con facoltà di prevedere un quarto membro con mere funzioni di segretario verbalizzante) ed è nominata dal Consiglio di Amministrazione.

5. La Commissione, al momento del suo insediamento, verifica preliminarmente l'esistenza di eventuali conflitti di interesse e/o cause di incompatibilità in base alle disposizioni regolamentari o di legge applicabili. Nel caso in cui sussistano dette condizioni di incompatibilità i lavori vengono sospesi e il Presidente della Commissione ne dà tempestiva notizia al Consiglio di Amministrazione.

6. La Commissione stabilisce l'ordine dei propri lavori e stabilisce in modalità pubblica le date delle selezioni.

7. La Commissione forma la graduatoria finale di merito successivamente approvata dal Consiglio di Amministrazione, secondo l'ordine di punteggio della valutazione complessiva riportata da ciascun candidato.

8. Dell'esito della procedura è data adeguata pubblicità ai sensi di quanto previsto dall'art. 6.

\*\*\*

#### **Art. 8**

##### **Ricorso agli esiti di precedenti selezioni**

1. La Società, per l'assunzione di profili professionali di "Operaio" e "Impiegato" può ricorrere agli esiti di precedenti selezioni, avvenute nell'arco dell'ultimo biennio. Tale possibilità è esclusa per i profili di "Quadro" e "Dirigente".

\*\*\*

#### **Art. 9**

##### **Direttore Generale**

1. La selezione del Direttore Generale (figura prevista dall'art. 30 dello Statuto Sociale), al fine di valorizzare le risorse interne e determinare risparmi finanziari per la società, avverrà prioritariamente all'esito di una procedura selettiva, riservata al personale interno, al quale potrà partecipare il personale in possesso di tutti i seguenti requisiti:

a) un diploma di laurea di vecchio ordinamento o biennale specialistica, o magistrale secondo il nuovo ordinamento in materia economica, tecnica o scientifica.

b) comprovata e qualificata esperienza di gestione, non inferiore a cinque anni, in Aziende (private oppure a partecipazione pubblica totale o parziale) in funzioni con responsabilità gestionale ovvero dieci anni di comprovato esercizio abituale di attività professionale correlata al titolo di studio posseduto di cui alla precedente lettera a);

c) assenze di cause di ineleggibilità, incompatibilità e di altre condizioni impeditive al momento dell'accettazione della carica per come previsto dalla normativa vigente.

2. Solo nel caso di insussistenza di personale interno in possesso dei requisiti di cui al comma 1 e, dunque, solo ad esito di procedura interna in assenza di candidati, o in presenza di candidati ritenuti non idonei, la società procederà con un bando aperto a



soggetti esterni all'amministrazione in possesso dei medesimi requisiti di cui alle lett. a, b, e c del presente articolo.

3. Tanto nel caso della selezione interna, di cui al comma 1, che in quello di selezione dall'esterno, di cui al comma 2, il Consiglio di Amministrazione procederà all'approvazione preventiva di un avviso di selezione contenente le modalità con cui avverrà la selezione ed alla nomina di una commissione composta da membri esterni in possesso di alta specializzazione in materia giuridica, ingegneristica ed economica al fine di valutare la sussistenza dei requisiti in capo ai candidati e che gestirà la selezione individuando, tra i soggetti preventivamente valutati come idonei, il soggetto ritenuto maggiormente idoneo alla copertura del posto.

4. L'incarico avrà durata massima triennale e sarà conferito sulla base di uno schema tipo approvato dal Consiglio contenente gli obiettivi da raggiungere. Il trattamento economico e normativo del Direttore Generale sarà coerente a quanto previsto dalle disposizioni legali e contrattuali applicabile e preventivamente stabilito dal Consiglio di Amministrazione all'atto dell'approvazione dell'avviso di selezione.

5. L'incarico di Direttore Generale, alla naturale scadenza, su decisione del CdA, è eventualmente rinnovabile per un ulteriore triennio e senza onere di ripetere la selezione. In caso di nuova selezione è sempre ammesso che il Direttore Generale uscente o chi abbia, comunque, già ricoperto la carica di Direttore Generale possa ripresentarsi alla selezione.

6. Per quanto non disciplinato dal presente articolo trovano applicazione le disposizioni del presente regolamento e le disposizioni legali applicabili.

\*\*\*

## **Art. 10**

### **Progressioni di carriera interne**

1. La Società può ricorrere al reclutamento di personale anche mediante processi di riqualificazione tramite progressioni di carriera. Le procedure di progressione di carriera si avviano con apposito avviso ai sensi dell'art. 5 del presente regolamento.

2. La selezione è espletata con le modalità di cui all'art. 7 del presente regolamento.

3. Alla selezione interna può accedere unicamente il personale assunto a tempo indeterminato inquadrato nel livello contrattuale immediatamente inferiore a quello del posto disponibile.

4. L'avviso di selezione interna deve indicare gli elementi di cui all'art. 4 del presente regolamento e viene pubblicato nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 6 del presente regolamento.

\*\*\*

## **Art. 11**

### **Mobilità interaziendale tra società partecipate**

1. La Società può coprire il proprio fabbisogno di personale anche mediante processi di mobilità interaziendale tra società partecipate del Comune di Catania nel rispetto della normativa vigente e del presente regolamento.

2. I procedimenti di mobilità esterna avverranno nelle forme e con le modalità preventivamente stabilite dal Comune di Catania, tengono conto dei contratti di rete sottoscritti tra le società partecipate del Comune di Catania e avvengono nel pieno rispetto di quanto stabilito e disposto allo stato dall'indirizzo fornito dal Comune di Catania con deliberazione di G.M. n. 108 del 06.08.2021 (attuativa della proposta di deliberazione di G.M. n. 93 del 04.08.2021), oltre che di eventuali e successivi atti di indirizzo adottati in aggiunta e/o sostituzione.

3. Alla selezione può accedere unicamente il personale assunto a tempo indeterminato delle altre società partecipate in possesso dei requisiti stabiliti dall'avviso.

4. L'avviso di selezione interna deve indicare gli elementi di cui all'art. 4 del presente regolamento e viene pubblicato nel rispetto di quanto previsto dall'art. 6 del presente regolamento.

\*\*\*

## **Art. 12**

### **Assunzioni obbligatorie**

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 dell'art. 7 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.

\*\*\*

### **TITOLO III**

#### **CONTRATTI FLESSIBILI E PROCEDURE DI RECLUTAMENTO AD EVIDENZA PUBBLICA DEL PERSONALE CON CONTRATTI DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO**

##### **Art. 13**

###### **Lavoro flessibile**

1. La Società potrà fare ricorso a tutte le fattispecie contrattuali flessibili, nel rispetto dei presupposti stabiliti dalla legge e dal CCNL GAS-ACQUA approvato dalla società.

\*\*\*

##### **Art. 14**

###### **Lavoro a tempo determinato**

1. Nel rispetto delle vigenti previsioni legali e contrattuali, la Società può ricorrere alla stipula di contratti di lavoro a termine nel rispetto integrale di quanto stabilito dal d.lgs. n. 81/2015 in ordine esemplificativamente alla forma, alla durata, alle ragioni, alle proroghe, ai rinnovi. Il reclutamento del personale da assumere con contratto di lavoro a tempo determinato avviene nel rispetto di quanto stabilito nel Titolo II del presente Regolamento.

2. In caso di assunzione a tempo determinato, la Società può rinnovare il contratto a termine con il medesimo lavoratore in precedenza selezionato con le procedure di cui al Titolo II del presente regolamento, senza necessità di ripetere la selezione.

3. Per le assunzioni a tempo determinato la Società può utilizzare gli esiti di precedenti selezioni 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 e agli indirizzi resi dal Comune di Catania.

\*\*\*

##### **Art. 15**

###### **Distacco di personale tra società partecipate e/o controllate dal Comune di Catania**

1. In una logica di contenimento dell'incremento della spesa globale e con lo specifico obiettivo di limitare l'utilizzo degli incarichi esterni di consulenza nonché le forme di lavoro flessibile, nell'ambito di un processo di crescita qualitativa complessiva delle

risorse del personale dipendente delle società partecipata dal Comune di Catania, la società, nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 19 del d.lgs. n. 175/2016, oltre che di quanto stabilito dal presente regolamento, può ricorrere alla fattispecie del distacco di dipendenti tra società partecipate e/o controllate del Comune di Catania sulla scorta degli indirizzi forniti dall'Ente e nel rispetto di quanto stabilito dal Contratto di rete sottoscritto tra le società partecipate del Comune di Catania.

\*\*\*

## **Art. 16**

### **Norme di rinvio**

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

\*\*\*

## **Articolo 17**

### **Entrata in vigore e pubblicità**

1. Il presente Regolamento entra in vigore a seguito della sua approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione della Società e sarà pubblicato sul sito istituzionale della Società in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 19, comma 3, d.lgs. n. 175/2016.

2. Le eventuali modifiche successivamente approvate al testo originario trovano applicazione anche alle procedure selettive in corso al momento dell'approvazione della modifica.

\*\*\*

## **Articolo 18**

### **Privacy**

I dati personali forniti dai candidati in sede di partecipazione alle selezioni verranno trattati nel pieno rispetto di quanto disposto dal d.lgs. n. 196/2003 e ss.mm.ii. e dal Regolamento Europeo in materia di protezione dei dati personali n. 2016/679 del 27.04.2016.