



**REGOLAMENTO INTERNO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE  
SECONDO TRASPARENZA, PUBBLICITÀ E IMPARZIALITÀ**

*Adottato ai sensi dell'art. 19 del D.lgs. 19/08/2016 n. 175 con delibera del C.d.A. del 04/05/2020  
e modificato con delibere del CdA del 18.02.2022 e del 03.07.2023*

---

<b>CAPO I: PRINCIPI</b> .....	<b>3</b>
ARTICOLO 1 – FINALITÀ, PRINCIPI GENERALI ED AMBITO DI APPLICAZIONE .....	3
ARTICOLO 2 – DEFINIZIONI .....	5
ARTICOLO 3 - PROGRAMMAZIONE DELLE ATTIVITÀ DI RICERCA E SELEZIONE DEL PERSONALE .....	5
ARTICOLO 4 - FIGURE DI ELEVATA SPECIALIZZAZIONE E/O RUOLI DIRIGENZIALI .....	6
ARTICOLO 5 - IMPARZIALITÀ E NON DISCRIMINAZIONE .....	6
<b>CAPO II: PROCEDURE COMPARATIVE</b> .....	<b>7</b>
ARTICOLO 6 - AVVIO DELLA PROCEDURA .....	7
ARTICOLO 7 - OFFERTA DI IMPIEGO .....	7
ARTICOLO 8 - ACCESSO ALLA SELEZIONE .....	8
ARTICOLO 9 - COMMISSIONE DI VALUTAZIONE .....	9
ARTICOLO 10 – RICORSO A SOCIETÀ' ESTERNE DI SELEZIONE .....	10
ARTICOLO 11 - PROCEDURE DI SELEZIONE .....	10
ARTICOLO 12 - MATERIE D'ESAME .....	11
ARTICOLO 13 – CURRICULA .....	11
ARTICOLO 14 - PUBBLICAZIONE ESITO .....	12
ARTICOLO 15 - CONTRATTO DI LAVORO .....	12
ARTICOLO 16 - UTILIZZO DEI CURRICULA .....	13
ARTICOLO 17 – PROCEDURE DI RIQUALIFICAZIONE INTERNA .....	13
ARTICOLO 18 – STAGE E TIROCINI .....	14
<b>CAPO III - DISPOSIZIONI FINALI</b> .....	<b>15</b>
ARTICOLO 19 – NORME FINALI E DI RINVIO .....	15
ARTICOLO 20 - ENTRATA IN VIGORE ED EFFICACIA .....	15

## CAPO I: PRINCIPI

### ARTICOLO 1 – FINALITÀ, PRINCIPI GENERALI ED AMBITO DI APPLICAZIONE

1. Il presente regolamento disciplina le procedure per il reclutamento del personale, alle quali si attiene la società Catania Rete Gas Spa, secondo i principi di trasparenza, pubblicità e imparzialità. Vengono qui stabiliti i requisiti essenziali, i criteri e le modalità generali di reclutamento del personale, con contratto di lavoro subordinato, sia a tempo determinato che a tempo indeterminato cui Catania Rete Gas Spa deve attenersi nella ricerca, selezione e inserimento di personale, nel rispetto della normativa e dello Statuto societario.

La disciplina prevista dà attuazione all'art. 19 D.lgs. 19 agosto 2016 n. 175, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 210 del 8 settembre 2016 ("Testo Unico in materia di Società a Partecipazione Pubblica"), in base al quale le società a controllo pubblico stabiliscono, con propri provvedimenti, criteri e modalità per il reclutamento del personale 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.

Si precisa che le modalità di reclutamento disciplinate nel presente Regolamento non hanno natura di concorso pubblico e il rapporto di lavoro del personale dipendente della Società è di tipo privatistico.

Catania Rete Gas Spa garantisce il rispetto delle norme di legge in materia di lavoro e del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato.

Catania Rete Gas Spa garantisce pari opportunità nell'accesso all'impiego, senza discriminazione alcuna per ragioni di sesso, di appartenenza etnica, di nazionalità, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di orientamenti sessuali, di condizioni personali e sociali.

Nelle modalità di accesso all'impiego, la Società adotta procedure improntate a criteri di trasparenza, idonee a garantire in ogni fase il pieno rispetto dei principi e delle regole generali contenute nel presente Regolamento, tese a dare adeguata evidenza ai criteri e alle modalità adottate nella selezione delle risorse umane da acquisire. I predetti criteri e modalità sono resi noti prima dell'effettuazione delle selezioni.

Ai rapporti di lavoro dei dipendenti delle società a controllo pubblico si applicano le disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del codice civile, dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa.

Il presente regolamento mira a garantire il rispetto di quanto previsto dall'art. 19, comma 5, d.lgs. n. 175/2016 e, quindi, anche di tutti gli atti di indirizzo approvati dal Socio Unico, Comune di Catania, in tema di personale delle società partecipate.

2. Nel reclutamento del proprio personale, la Società garantisce:
  - adeguata pubblicità della selezione e delle modalità di svolgimento della stessa, che garantiscano l'imparzialità;
  - economicità: la Società si impegna a contenere i costi di assunzione del personale entro parametri allineati con i valori di mercato per ciascun profilo professionale richiesto;
  - tempestività;
  - verifica dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alle posizioni da ricoprire in maniera oggettiva e trasparente: la Società si impegna a dare adeguata evidenza dei criteri e delle modalità adottate nella selezione delle risorse;
  - rispetto delle pari opportunità fra lavoratrici e lavoratori (Legge 125/1991);

- separazione organizzativa per l'attività di valutazione delle candidature: la Società si impegna ad affidare a soggetti distinti la valutazione, attitudinale e tecnica, del candidato. La composizione delle Commissioni avverrà esclusivamente con esperti tecnici di provata competenza nelle materie di concorso, 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.
- verifica del possesso nel candidato dei titoli professionali e dei requisiti richiesti per la selezione;
- verifica dell'esistenza della documentazione comprovante il corretto svolgimento delle fasi precedenti, al momento dell'assunzione,

3. La Società assicura:

- il rispetto della normativa a tutela dei lavoratori aventi diritto all'avviamento obbligatorio (D.Lgs. 68/99 e s.m.i.), garantendo loro il necessario supporto ai fini di un pieno e gratificante svolgimento dell'attività lavorativa;
- 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;
- l'orientamento alla piena e costante copertura delle posizioni lavorative necessarie a garantire i livelli di servizio secondo i necessari livelli standard quali quantitativi;
- 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 dai C.C.N.L. di lavoro applicati;
- la formazione professionale continua del personale, quale scelta qualificante della politica di gestione delle proprie risorse umane;
- che per esigenze stabili d'organico si procede ad assumere il personale esclusivamente tramite contratti a tempo indeterminato salvo brevi esigenze di start-up;
- la limitazione delle forme contrattuali di lavoro a termine nei limiti previsti dalla legge e dal contratto e/o di forme atipiche, inclusi i contratti di somministrazione lavoro, in quanto possibile strumento elusivo delle ordinarie forme concorsuali

4. Con il presente Regolamento la Società dispone, inoltre, che:

- la qualità di dipendente della società è incompatibile con l'esercizio di qualsiasi professione, impiego e commercio, nonché con ogni altro incarico retribuito senza preventiva ed esplicita autorizzazione del C.d.A. sentito e valutato il parere del Dirigente del servizio interessato.

Per il personale dirigenziale (si applicano le disposizioni di al CCNL Confservizi-Federmanager);

- i compiti, i poteri e le funzioni in materia di gestione direzione ed organizzazione del personale sono affidati ai Dirigenti di Area in adeguata autonomia e nel rispetto dello Statuto Sociale, del presente Regolamento nonché delle deleghe specifiche conferite, attraverso l'adozione di appositi atti denominati "Provvedimenti Dirigenziali";
- la dotazione organica utile a definire le risorse necessarie per la regolare ed efficiente erogazione di ogni servizio aziendale è riepilogata nel documento definito "Pianta Organica" o "Organigramma" approvata dal C.d.A. previo nulla osta dell'Organo Controllo Analogico;
- la Società provvede alla revisione periodica del Proprio Organigramma dispone le assunzioni di personale mediante procedure di selezione pubbliche; tali procedure, ancorché

procedimenti di natura pubblicistica che generano rapporti di lavoro di natura privata, dovranno essere svolte direttamente dalla stessa secondo le modalità indicate dal presente Regolamento. Per le "riqualificazioni" del personale aziendale in servizio con contratto di lavoro a tempo indeterminato saranno seguite le modalità organizzative di cui all'art. 17 che segue; la novazione del rapporto esclude l'uso dello strumento della "riqualificazione" occorrendo, al riguardo, un "concorso pubblico" cui accede la previsione del posto in dotazione organica e la previsione nel correlato Piano Assunzioni.

Il presente Regolamento non si applica nei seguenti casi:

- alle assunzioni obbligatorie disciplinate dalla normativa vigente;
- per le assunzioni a tempo determinato, effettuate con carattere d'urgenza, in sostituzione di personale assente con il diritto alla conservazione del posto di lavoro, qualora per la tempestiva sostituzione del medesimo l'azienda sia impossibilitata a realizzare in tempo utile la procedura di reclutamento di cui al presente regolamento. Tuttavia, anche in detta fattispecie, dovranno essere adottate procedure che rispettino i principi di trasparenza, pubblicità e imparzialità di cui al presente paragrafo;
- per il reclutamento di personale in esubero, inserito nelle liste di cui all'art. 25 del D.Lgs. n. 175/2016;

## ARTICOLO 2 – DEFINIZIONI

1. Ai sensi del presente Regolamento, per "reclutamento del personale" si intende la conclusione, da parte della Società, di contratti di lavoro subordinato di qualunque natura, anche a tempo parziale o determinato, se superiori a sei mesi.

## ARTICOLO 3 - PROGRAMMAZIONE DELLE ATTIVITÀ DI RICERCA E SELEZIONE DEL PERSONALE

1. Il Consiglio di Amministrazione o i Dirigenti di Area quando dallo stesso Consiglio delegati, assicurano la corretta definizione del fabbisogno di risorse umane, promuovendo l'adeguata copertura degli organici.
2. La società, ai sensi di quanto previsto dall'art. 19 d.lgs. n. 175/2016, nelle politiche di gestione del personale si adegua agli eventuali provvedimenti con i quali il Comune di Catania, nella qualità di socio unico, fissa, con propri provvedimenti, obiettivi specifici, annuali e pluriennali, 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.
3. Il fabbisogno di personale viene approvato dal Consiglio di Amministrazione, però l'efficacia dello stesso è subordinata al parere positivo del socio unico Comune di Catania, tenuto conto di quanto disposto dall'art. 19, comma 5, d.lgs. n. 175/2016 e di quanto previsto dal Regolamento sul "Sistema Integrato dei Controlli sulle Società Partecipate" adottato con delibera di Consiglio Comunale n. 123 del 21.10.2014 e di ogni altro atto successivo regolante la materia.
4. All'interno del Fabbisogno di Personale, approvato con le modalità di cui sopra, per ogni posizione ritenuta vacante verrà specificato la modalità di copertura del posto (interpello interno, mobilità tra partecipate, accesso dall'esterno).
5. Le posizioni di lavoro disponibili saranno indicate mediante avviso affisso all'albo aziendale nei locali della sede della Società e pubblicate sul portale internet [www.cataniaretegas.it](http://www.cataniaretegas.it), nella sezione dedicata "SELEZIONE DEL PERSONALE", costantemente aggiornata.

#### **ARTICOLO 4 - FIGURE DI ELEVATA SPECIALIZZAZIONE E/O RUOLI DIRIGENZIALI**

1. Con riferimento al reclutamento del personale appartenente alla categoria di dirigente, la Società potrà procedere, previa autorizzazione del socio unico, all'individuazione della risorsa da assumere mediante concorso pubblico per esami o per titoli ed esami. I requisiti saranno fissati di volta in volta secondo le necessità tecnico organizzative aziendali.
2. La relativa documentazione viene conservata dall'Ufficio del Personale nel rispetto della normativa inerente alla tutela dei dati personali.

#### **ARTICOLO 5 - IMPARZIALITÀ E NON DISCRIMINAZIONE**

1. Le procedure di reclutamento del personale garantiscono, senza discriminazione alcuna per genere, nazionalità, religione, opinione politica o condizione sociale e personale, l'accessibilità all'impiego, la trasparenza e l'imparzialità delle valutazioni, nonché la competenza dei soggetti esaminatori, il rispetto delle pari opportunità tra uomini e donne ai sensi del decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198, recante «Codice delle pari opportunità tra uomo e donna» e della disciplina prevista in materia di utilizzo e trattamento dei dati personali ai sensi del GDPR «Regolamento Ue 676/2016».
2. Al fine di garantire l'oggettività, la trasparenza, l'imparzialità, la parità di trattamento e di opportunità, nelle procedure per il reclutamento del personale con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato, è fatto divieto che coniugi e parenti di primo grado dei soggetti che ricoprono cariche di responsabilità, di controllo, di amministrazione e dirigenza, di dirigente sindacale, siano assunti dalla Società.
3. Analogo divieto si applica ai coniugi e parenti di primo grado dei soggetti che, con riferimento alla Società, ricoprono ruoli di rappresentanza, di indirizzo o di controllo.

## CAPO II: PROCEDURE COMPARATIVE

### ARTICOLO 6 - AVVIO DELLA PROCEDURA

A fronte di esigenze di organico si procede a sopperire le stesse o mediante l'utilizzo dello strumento degli "Interpelli Interni" o mediante mobilità interaziendale tra le società partecipate da attuarsi mediante cessione di contratto ex art. 1406 cc previo atto di interpello, in base agli indirizzi del socio forniti con la deliberazione G.M. nr. 108 del 06/08/2021 "Atto di indirizzo Politico relativo alla mobilità interaziendale del personale mediante cessione di contratto di lavoro fra le società partecipate dal Comune di Catania ex art. 1406 c.c." a discrezione della società.

In via residuale si procederà con avviso pubblico esterno.

L'avvio dell'iter di reperimento del personale è approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società.

La richiesta di selezione deve indicare:

- Numero di posti oggetto della selezione
- Tipologia contrattuale
- Titolo di studio richiesto
- Profilo professionale richiesto
- Inquadramento previsto ex CCNL
- Conoscenze e competenze richieste
- Eventuale esperienza richiesta
- Mansione
- Data inizio e durata contratto indicativi
- Luogo dove si svolgerà la prestazione

### ARTICOLO 7 - OFFERTA DI IMPIEGO

1. Ogni procedura rivolta al reclutamento di personale avviene previa pubblicazione all'albo aziendale e nella sezione «SELEZIONE DEL PERSONALE» del sito internet [www.cataniaretegas.it](http://www.cataniaretegas.it).
2. La Società si riserva la facoltà di dare ulteriore pubblicità all'offerta attraverso inserzioni su giornali locali e nazionali e/o mediante altre forme di divulgazione e pubblicazione ritenute opportune.
3. Modifiche ed integrazioni relative alle selezioni saranno rese note con le modalità previste al punto 1.
4. Le procedure di selezione potranno essere espletate non prima del decorso di 15 (quindici) giorni dalla data di pubblicazione dell'avviso di cui al presente articolo, salvo comprovati motivi di urgenza.
5. L'offerta di impiego, predisposta a cura dell'Ufficio Personale, su incarico dei Dirigenti di Area o su indicazione del Consiglio di Amministrazione, dovrà contenere:
  - a) La delibera del CdA autorizzativa della procedura e gli estremi del provvedimento di autorizzazione del Socio Unico;
  - b) modalità e il termine perentorio di presentazione delle domande;
  - c) le modalità e i tempi di convocazione dei candidati in possesso dei requisiti per sostenere i colloqui attitudinali e motivazionali e, ove previste, eventuali prove preselettive, scritte, orali e/o tecnico pratiche;
  - d) le materie e le tematiche oggetto delle singole prove, ove previste;

- e) i requisiti soggettivi generali e particolari richiesti per l'accesso all'impiego;
  - f) i titoli e/o le esperienze lavorative pregresse che danno eventualmente luogo a precedenza o a preferenza;
  - g) 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;
  - h) i motivi che comportano l'esclusione dalla selezione;
  - i) il riferimento all'Ufficio ed al sito internet della Società presso il quale richiedere o scaricare l'eventuale modulistica per partecipare alle selezioni, comprensiva dell'informativa inerente al trattamento dei dati personali ai sensi del GDPR (Regolamento 679/2016).
6. Per ogni singola selezione saranno valutati ed ammessi al colloquio unicamente i candidati in possesso dei titoli indicati e richiesti nelle singole offerte di impiego pubblicizzate dalla Società.
7. È facoltà della Società procedere alla proroga - prima della scadenza od alla riapertura - del termine fissato nell'avviso per la presentazione delle domande allorché, alla data di scadenza, venga ritenuto insufficiente il numero delle domande presentate, ovvero per altre esigenze di interesse aziendale. Il provvedimento di proroga, adottato dal Consiglio di Amministrazione, è pubblicato con le stesse modalità adottate per l'avviso e deve essere comunicato a tutti i concorrenti che abbiano presentato domanda di partecipazione. Per i nuovi candidati tutti i requisiti richiesti devono essere posseduti prima della scadenza dei nuovi termini fissati dal provvedimento di riapertura. Restano valide le domande presentate in precedenza, con facoltà per i candidati di procedere entro il nuovo termine all'eventuale integrazione della documentazione già presentata.
8. Con provvedimento motivato del Consiglio di Amministrazione è facoltà della Società procedere, in qualsiasi momento della procedura concorsuale, alla modifica del numero dei posti messi a concorso o alla revoca della procedura. Qualora il numero dei posti venga aumentato, non sarà necessario darne notizia ai candidati.
9. Con provvedimento motivato del Consiglio di Amministrazione, è facoltà della Società procedere, altresì, alla sospensione e/o revoca dell'avviso di selezione in qualsiasi momento del procedimento concorsuale. Il provvedimento deve essere comunicato a tutti i candidati che hanno presentato domanda e pubblicizzato con le stesse modalità osservate per l'avviso di cui al punto 1.

## ARTICOLO 8 - ACCESSO ALLA SELEZIONE

2. Potranno accedere alla selezione i soggetti che possiedono i seguenti requisiti essenziali:
- a) cittadinanza italiana o di uno Stato membro dell'Unione Europea;
  - b) inesistenza di condanne penali o di stato di interdizione o di provvedimenti di prevenzione o di altre misure;
  - c) non essere stati destituiti o dispensati dall'impiego presso una Pubblica Amministrazione per persistente insufficiente rendimento, ovvero non essere stati dichiarati decaduti da un pubblico impiego;
  - d) non avere svolto alcun tipo di incarico professionale e non avere intrapreso alcuna attività economica per conto di Pubbliche amministrazioni coinvolte in procedimenti amministrativi (contrattuali o meno) o giudiziari, comportanti vantaggi per Catania Rete Gas Spa, negli ultimi 12 mesi in osservanza del D.Lgs.231/01 e s.m.i. ("Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica");
  - e) età non inferiore a 18 (diciotto) anni, salvo diversa indicazione contenuta nel sistema dei profili professionali e fatta eccezione per l'accesso ai contratti di apprendistato professionalizzante;



- f) idoneità fisica a ricoprire il posto;
  - g) titolo di studio e/o eventuali altri requisiti richiesti per l'accesso a ciascun profilo professionale secondo quanto previsto dal CCNL di riferimento;
  - h) altri e/o diversi titoli e requisiti espressamente specificati al momento dell'approvazione della procedura di selezione;
  - i) ulteriori requisiti minimi previsti dalla normativa di volta in volta vigente;
  - j) in caso di mobilità fra società controllate dal Comune di Catania l'impegno, in caso di vincita della selezione, alla rinuncia a ogni contenzioso eventualmente in essere con la società partecipata di provenienza e l'impegno alla contestuale effettuazione di ogni rinuncia nei confronti della società cessionaria Catania Rete Gas s.p.a.. da effettuarsi antecedentemente alla cessione del contratto di lavoro in sede protetta.;
3. La Commissione, di cui al successivo art. 9, esamina le domande di partecipazione alla selezione in relazione ai contenuti dell'avviso di selezione, formando l'elenco dei nominativi ammessi alla selezione.
  4. L'elenco dei candidati ammessi viene tempestivamente pubblicato nella sezione riservata del portale aziendale.
  5. Indipendentemente dai documenti presentati è riservata alla Società la facoltà di accertare il possesso di tutti i requisiti richiesti.
  6. Agli effetti dell'osservanza dei termini stabiliti per la presentazione delle domande di partecipazione alle procedure selettive e dei relativi documenti, fa fede la data del timbro postale della località di partenza.  
In caso di spedizione mediante posta elettronica certificata farà fede l'indicazione contenuta nel messaggio relativa alla data e ora di invio del server di partenza.
  7. È fatta salva la facoltà per la Società di prescrivere eventuali termini perentori di ricezione.
  8. L'avviso di selezione stabilisce eventualmente le modalità di verifica dell'ammissibilità delle domande, nonché dell'eventuale possibilità di regolarizzazione. A tale proposito possono essere suscettibili di regolarizzazione mere imperfezioni formali della domanda ovvero omissioni della stessa che non comportino la modifica del contenuto sostanziale della dichiarazione.
  9. Non sono suscettibili di regolarizzazione e comportano quindi l'esclusione:
    - a) l'omessa sottoscrizione della domanda;
    - b) la mancata produzione o la presentazione oltre il termine di scadenza dei documenti richiesti dal bando.
  10. Ferme restando le disposizioni che precedono, l'omissione di una delle dichiarazioni prescritte non comporta l'esclusione se il possesso del requisito cui si riferisce risulti o sia comunque desumibile dal contesto delle altre dichiarazioni o dalla documentazione allegata alla domanda.
  11. L'eventuale richiesta di regolarizzazione dovrà essere comunicata agli interessati, a cura della Società, con le modalità ritenute opportune ed i destinatari dovranno ottemperarvi, pena l'esclusione, entro il termine e con le modalità previste dalla comunicazione stessa.
  12. Per i candidati ammessi, la comunicazione potrà avvenire con modalità diverse comunque indicate nel bando e potrà contenere l'indicazione della data di tutte le prove già calendarizzate.

## ARTICOLO 9 - COMMISSIONE DI VALUTAZIONE

1. All'esame delle domande provvede una Commissione di valutazione ("Commissione"), composta da un numero dispari di membri di cui almeno due membri dotati di comprovata professionalità di volta in volta designati, tra i dipendenti o soggetti esterni.
2. La Commissione è nominata dal Presidente del Consiglio di Amministrazione.

3. Della Commissione, non possono fare parte coloro che ricoprono, o abbiano ricoperto negli ultimi tre anni, cariche politiche presso l'Ente Locale socio di Catania Rete Gas Spa o che siano rappresentanti di partito, sindacali o designati dalle Confederazioni e Organizzazioni Sindacali in genere o associazioni professionali.
4. Non possono far parte della Commissione altresì i componenti aventi un rapporto di parentela o affinità entro il quarto grado con i singoli candidati.
5. All'atto dell'insediamento della Commissione, conosciuti gli elenchi dei partecipanti alla selezione, i membri dovranno dichiarare l'assenza di cause di incompatibilità e/o di conflitto di interessi con l'incarico ricevuto così come previsto dalle disposizioni normative e/o regolamentari vigenti. Nel caso venissero accertate cause di incompatibilità in capo ad un membro della Commissione, lo stesso verrà revocato con atto del Presidente del Consiglio di Amministrazione.
6. La Commissione provvede all'esame delle candidature e all'espletamento delle eventuali prove e/o colloqui stabiliti nell'avviso di convocazione.
7. Le prove di selezione possono essere di diverso tipo a seconda della posizione professionale da ricercare e precisamente: colloqui individuali tecnici e/o motivazionali, test psico-attitudinali, prove pratiche, colloqui di gruppo e/o procedure di assessment.
8. I giudizi della Commissione devono essere motivati e risultare da apposito verbale.
9. La Commissione di valutazione opera con la presenza di tutti i suoi membri e può avvalersi di un segretario, da nominarsi tra i dipendenti della Società.
10. E' ammessa la possibilità, nel caso di ricevimento di domande in numero elevato, di svolgere una preselezione.

#### **ARTICOLO 10 – RICORSO A SOCIETA' ESTERNE DI SELEZIONE**

1. Le procedure di selezione, previa delibera del Consiglio di Amministrazione, possono essere affidate a società esterne specializzate nell'attività di selezione.
2. In relazione alla tipologia, alla professionalità richiesta, dei tempi di inserimento previsti, ed avendo attenzione ai costi, la Società potrà rivolgersi, per una o più fasi del processo selettivo, al supporto di società esterne specializzate nelle attività di reclutamento e selezione. Anche in tali circostanze Catania Rete Gas Spa pubblica sul proprio sito internet l'avviso di selezione, fornendo completa informativa sul ruolo delle società esterne coinvolte nel processo di reclutamento e selezione.
3. L'attività delle società specializzate deve rispettare i principi di cui al presente Regolamento.
4. Catania Rete Gas si riserva la facoltà di indicare alle società specializzate, quale esperto, un proprio dipendente per la valutazione dei requisiti di competenza professionale dei candidati e/o può riservarsi la valutazione finale dei soggetti selezionati dalle società specializzate stesse.

#### **ARTICOLO 11 - PROCEDURE DI SELEZIONE**

1. Le modalità di selezione e valutazione del personale sono adeguate al profilo professionale delle risorse umane da reperire e prevedono l'utilizzo di metodologie e strumenti di comprovata efficacia e trasparenza.
2. La Società può ricorrere in prima battuta agli esiti di precedenti selezioni ancora valide, attingendo da un elenco di candidati idonei per tutta la validità attribuita alla stessa e riportata nel bando pubblico, oppure può adottare, nel pieno rispetto dei principi del presente Regolamento, procedure semplificate.
3. Le procedure di selezione garantiranno l'efficacia, l'efficienza, l'economicità e la celerità dell'espletamento e saranno informate a criteri di imparzialità, oggettività e trasparenza.

4. Sulla base delle più aggiornate e razionali metodologie e tecniche di valutazione, saranno accertate non solo la preparazione culturale e teorica, ma soprattutto e nel modo più oggettivo possibile, le effettive capacità ed attitudini del candidato a ricoprire la posizione offerta in funzione degli obiettivi della Società, per consentire un esame comparativo dei candidati condotto con criteri di valutazione omogenei e la formazione di un giudizio di merito coerente ed imparziale.
5. La selezione si potrà comporre di una o più fasi tra quelle nel seguito indicate, come stabilito dall'avviso di selezione:
  - Le fasi interesseranno: I) titoli di servizio; II) titoli di studio e professionali; III) eventuali prove scritte (una o più) anche di tipo pratico; IV) eventuali prove orali (una o più); V) colloqui individuali. Le scelte delle fasi si ispireranno ai principi di sana gestione aziendale, economicità, efficacia ed efficienza e celerità del procedimento;
  - Le prove scritte, qualora previste, dovranno garantire l'anonimato;
  - I punteggi saranno espressi su 100/100 (cento centesimi) e assegnati dalla commissione in seduta plenaria, presenti tutti i componenti.
6. La commissione di selezione concluderà i lavori consegnando gli atti e documenti all'Ufficio del Personale di Catania Rete Gas Spa e la graduatoria di merito al Consiglio di Amministrazione. Tale graduatoria, sulla base di quanto è stato oggetto di valutazione (come da avviso di selezione) somma i punteggi attribuiti a ognuna delle prove previste. Il verbale finale della commissione di selezione indicherà, tra l'altro, per ogni figura professionale oggetto della ricerca: 1) numero dei candidati; 2) numero dei candidati ammessi; 3) numero dei candidati entrati nell'elenco degli idonei. 4) numero degli ammessi non entrati nell'elenco degli idonei.
7. Ove necessario, per la realizzazione dei colloqui di selezione comparativa questi ultimi potranno avvenire mediante "call conference" a mezzo Skype o a mezzo altra modalità di Videoconferenza.
8. Nella call conference si realizzerà la partecipazione in simultanea di tutti i membri della Commissione esaminatrice e di tutte le persone che hanno presentato domanda alla selezione. Nel verbale di selezione si indicherà la modalità telematica con la quale è avvenuto il colloquio.
9. I membri della Commissione potranno partecipare anche singolarmente e telematicamente alla call conference, senza necessità di riunirsi nel medesimo luogo.
10. Al fine di permettere un'effettiva partecipazione dei candidati, gli dovrà essere comunicata la modalità di esecuzione telematica almeno due giorni prima della data prevista per il colloquio, (le mail con le quali si avvisano i candidati dovranno essere allegate al verbale di selezione).
11. La Commissione, il giorno e l'ora stabiliti nel bando per il colloquio, inserirà nella call conference i candidati mediante modalità telematica. La chiamata vale come appello per i partecipanti, i quali saranno tenuti a rispondere. Eseguito l'appello, il candidato mostrerà in video il medesimo documento di identità depositato in copia con la domanda di partecipazione. I Commissari dunque verificheranno l'identità dei partecipanti alla call conference e ne daranno atto nel verbale. Il verbale di selezione potrà essere sottoscritto con firma digitale dai membri della Commissione.

## **ARTICOLO 12 - MATERIE D'ESAME**

1. Le materie oggetto di quesito, le modalità di espletamento di eventuali prove e loro durata, se non già precedentemente indicati, saranno tempestivamente portati a conoscenza dei candidati in modo tale da far sì che questi ultimi siano assoggettati ad una valutazione comparativamente omogenea acquisita sulla base di elementi oggettivi uniformi per difficoltà ed impegno.

## **ARTICOLO 13 – CURRICULA**

1. Il curriculum professionale sarà valutato unitariamente nel complesso della formazione e delle attività, culturali e professionali, illustrate dal candidato e ritenute significative, per analogia o

connessione, al fine di evidenziare il maggiore livello di qualificazione, idoneità ed attitudine dello stesso all'esercizio delle funzioni richieste dalla posizione offerta dalla Società.

#### ARTICOLO 14 - PUBBLICAZIONE ESITO

1. La Società rende noto l'esito della selezione mediante comunicazione personale indirizzata al candidato vincitore della stessa.
2. Gli esiti della selezione saranno tempestivamente resi noti mediante pubblicazione all'albo aziendale e nella sezione «SELEZIONE DEL PERSONALE» del sito internet [www.cataniaretegas.it](http://www.cataniaretegas.it). La pubblicazione dovrà in ogni caso avvenire entro i 15 (quindici) giorni successivi alla chiusura delle operazioni di selezione.
3. La Società si riserva la facoltà di costituire un elenco dei candidati valutati idonei cui fare riferimento in caso di mancata copertura della posizione offerta per rinuncia o forza maggiore da parte dei soggetti già selezionati ovvero in caso di assunzioni a tempo determinato.
4. In caso di mancata copertura della posizione offerta per rinuncia o forza maggiore del concorrente vincitore della selezione, la Società può procedere a chiamare altro idoneo seguendo l'ordine di merito risultante dalla procedura selettiva. Gli elenchi delle selezioni potranno essere utilizzati per il reclutamento di personale con caratteristiche professionali omogenee per tutto il periodo di validità degli elenchi stessi, specificamente indicato nel bando di selezione pubblicato.
5. I colloqui ed i test di selezione si svolgono in seduta pubblica e la relativa documentazione viene conservata dall'Ufficio Personale in appositi fascicoli e nel rispetto della normativa inerente la tutela dei dati personali.

#### ARTICOLO 15 - CONTRATTO DI LAVORO

1. L'assunzione in servizio avviene con contratto di lavoro subordinato, a tempo determinato e/o indeterminato, a tempo pieno o parziale, secondo le forme contrattuali di impiego previste dall'ordinamento e nel rispetto della disciplina collettiva.
2. Al Consiglio di Amministrazione viene fornita informativa degli esiti della procedura di selezione svolta dalla Commissione.
3. Ove, ad esito del completamento dell'iter di selezione, la Società ritenga di procedere all'assunzione di uno o più dei candidati individuati in base alle graduatorie, l'assunzione deve essere preventivamente autorizzata dal Consiglio di Amministrazione e, quindi, formalizzata dal Presidente della Società.
4. L'assunzione avviene con contratto individuale di lavoro subordinato a tempo pieno o parziale secondo le forme contrattuali di impiego previste dall'ordinamento e nel rispetto del Contratto Collettivo Nazionale.
5. Il contratto a tempo determinato, che prevede l'apposizione di un termine di durata, potrà essere prorogato secondo i termini di legge.
6. I requisiti per la partecipazione alla selezione costituiscono anche requisiti per l'assunzione. Il mancato possesso dei requisiti prescritti nell'avviso di selezione, al momento della costituzione del rapporto individuale di lavoro, costituisce motivo giustificato per la mancata sottoscrizione del contratto da parte della Società. Trovano altresì applicazione le norme di legge in materia di inconfirabilità e incompatibilità, sia al momento della costituzione del rapporto di lavoro che nel corso del suo svolgimento.
7. Il collocamento definitivo in organico del personale selezionato è preceduto, qualora sia previsto nell'avviso di selezione, da un periodo di prova della durata indicata nell'avviso medesimo.
8. La Società, in casi particolari debitamente motivati, può modificare la tipologia contrattuale senza

indire una nuova procedura di selezione, sempreché il soggetto interessato a detta modifica sia stato individuato come idoneo attraverso una procedura di selezione svolta ai sensi del presente Regolamento.

#### **ARTICOLO 16 - UTILIZZO DEI CURRICULA**

1. I dati personali pervenuti alla Società a seguito di invio di curricula o domande di partecipazione a selezioni pubbliche saranno trattati per i soli fini previsti dal presente Regolamento e nel rispetto della normativa in tema di trattamento dei dati personali.
2. L'informativa ai sensi del GDPR (Regolamento UE 679/2016) è pubblicata sul sito internet aziendale alla sezione "Privacy".

#### **ARTICOLO 17 – PROCEDURE DI RIQUALIFICAZIONE INTERNA**

1. Le riqualificazioni di carriera, con riconoscimento del trattamento economico di livello superiore, sono possibili solo per i dipendenti in forza con contratto di lavoro a tempo indeterminato e per profili professionali strettamente attinenti e correlati con quelli posseduti ed espletati dal personale interessato.
2. Ogni riqualificazione deve essere motivata da effettive esigenze organizzative della società al fine di disporre di livelli professionali adeguati alle necessità dei servizi e delle attività affidate da erogare.
3. Le riqualificazioni sono disposte con provvedimento congiunto dei Dirigenti di Area previa autorizzazione del CdA.
4. Alle progressioni di natura meramente economica da riconoscersi al personale in stretta applicazione delle declaratorie di cui ai CCNL applicati, non sono applicabili le disposizioni di cui all'art. 19 comma 2-4 del D. Lgs 175/2016, in quanto le stesse si configurano unicamente come adeguamenti dei benefici economici contrattuali e non sottendono una modifica, né della qualifica né delle correlate mansioni, pertanto le stesse non sono configurabili quali novazione del rapporto di lavoro. Le suddette progressioni verticali, pertanto, sono adottabili dall'azienda, su proposta del Dirigente di Area competente, con provvedimento assunto previa disamina istruttoria in seno al Consiglio di Amministrazione.
5. In detto provvedimento si darà espressa contezza che la progressione verticale è di natura prettamente economica in correlata applicazione del CCNL di riferimento.
6. Le riqualificazioni del personale che invece comportano riconoscimento di livello retributivo superiore e riconoscimento di qualifica superiore devono essere operate mediante:
  - a) esperimento di idoneo periodo di prova non inferiore a mesi tre, ed idoneo esame finale (prova orale e/o prova scritta);
  - b) esperimento di selezione interna, dedicata a tutta o a una parte del personale avente i requisiti richiesti.
7. La modalità di cui al punto a) del comma precedente, è posta in essere quando il personale da riqualificare è infungibile ed individuabile in un'unica unità; tale individuazione è eseguita con adeguata relazione del Dirigente di Area, da sottoporre al vaglio del Consiglio di Amministrazione, atta a motivare la riqualificazione del dipendente nonché i criteri ed i tempi del periodo di prova e dell'esame finale. In caso di valutazione positiva della proposta da parte di entrambi i Dirigenti di Area, viene attivato il periodo di prova utile ad attestare il riconoscimento della qualifica superiore.
8. La modalità di cui al punto b) del comma precedente è posta in essere quando il personale da riqualificare deve essere individuato nell'ambito di profilo professionale posseduto da più dipendenti aziendali.

In tal caso i Dirigenti di Area, previa autorizzazione del Consiglio di Amministrazione, avviano con

apposito provvedimento le procedure di selezione interne attraverso idonei "Interpelli Interni", che possono prevedere prova/prove per soli esami (impiegati) ovvero per soli esami e/o prova pratica (operai).

9. L'avviso di selezione interna, deve contenere:
  - a. indicazioni relative alla professionalità richiesta;
  - b. requisiti generali e specifici d'ammissione;
  - c. termine e modalità per la presentazione delle domande;
  - d. modalità di svolgimento della selezione;
  - e. indicazione succinta delle prove d'esame;
  - f. documentazione richiesta;
  - g. la qualifica ed il livello di inquadramento ai sensi del CCNL applicato;
10. L'avviso sarà reso pubblico tramite affissione all'albo aziendale accessibile e visibile al personale interessato nonché sul sito internet della società per almeno 15 giorni; lo stesso sarà tempestivamente comunicato alle OO.SS..
11. Le domande potranno essere consegnate direttamente all'Ufficio protocollo della società (farà fede la data di ricevimento) ovvero in modalità digitale. Le domande inviate per posta dovranno in ogni caso pervenire alla società entro la data di scadenza dell'avviso.
12. La Commissione Esaminatrice opererà secondo le norme degli allegati A) e B) per quanto compatibili.

#### **ARTICOLO 18 – STAGE E TIROCINI**

1. L'azienda, svolge il ruolo di "soggetto ospitante" con conseguente accoglimento temporaneo presso i propri uffici ed impianti di tirocinanti nel rispetto delle norme in materia che ne disciplinano modalità limiti e durata.
2. In particolare, ferma la necessità di preventiva verifica da parte della struttura aziendale a poter accogliere tirocinanti, saranno permesse solo forme di tirocinio rientranti nelle seguenti tipologie:
  - Tirocini alternanza scuola lavoro;
  - Tirocini di formazione pre-laurea e/o post laurea;
3. L'avvio dei tirocini di cui sopra sarà preceduta dalla sottoscrizione di apposita convenzione formativa con la scuola o l'istituto universitario.
4. Tutti i tirocini devono essere preceduti dalla sottoscrizione di convenzioni con soggetti proponenti, a cui sarà fatto obbligo di sostenere ogni onere assicurativo e degli oneri assicurativi e vagliate dal CDA, e sottoscritte quindi dal legale rappresentante. L'azienda privilegia il rapporto con istituti scolastici ed universitari del territorio e proponenti corsi di studio coerenti con le attività espletate dalla società.
5. I Tirocini e gli stage aziendali avranno la caratteristica di non onerosità per l'azienda, fatta salva la possibilità di riconoscere, quale beneficio un buono pasto in caso di impiego del tirocinante con orario giornaliero non continuativo e/o quanto disciplinato dalla normativa vigente in materia.

## **CAPO III - DISPOSIZIONI FINALI**

### **ARTICOLO 19 – NORME FINALI E DI RINVIO**

1. Per quanto non disciplinato dal presente Regolamento si fa riferimento alle norme di legge e contrattuali vigenti, oltre che agli atti di indirizzo del Socio Unico Comune di Catania.

### **ARTICOLO 20 - ENTRATA IN VIGORE ED EFFICACIA**

1. Il presente regolamento entra in vigore ad avvenuta approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione.
2. Il presente Regolamento entro i 15 giorni successivi alla sua approvazione dovrà essere pubblicato sul portale internet [www.cataniaretegas.it](http://www.cataniaretegas.it).
3. Eventuali modifiche ed integrazioni al presente regolamento verranno pubblicizzate dalla Società mediante pubblicazione sul portale di cui al precedente comma.