

REGOLAMENTO PER IL RECLUTAMENTO DI PERSONALE

ai sensi dell'art. 19, comma 2, d.lgs. 19 agosto 2016, n. 175

INDICE

Art. 1 - Principi generali

Art. 2 - Modalità c accertamento del fabbisogno di personale

Art. 3 - Procedura selettiva per le assunzioni a tempo determinato o indeterminato

Art. 4 - Assunzioni a tempo determinato

Art. 5 -Assunzione obbligatoria delle categorie protette

Art. 6 - Requisiti generali per l'ammissione al reclutamento

Art. 7 - Finalità e modalità di selezione

Art. 8 - Avviso di selezione

Art. 9 - Fasi successive alla procedura selettiva tramite agenzie specializzate. Bacino degli idonei e valutazione attitudinale specifica

Art. 10 - Selezioni gestite da SAC s.p.a

Art. 11 - Pubblicità degli esiti delle procedure selettive

Art. 12 - Accesso agli atti della selezione

Art. 13 - Selezioni interne

Art. 14 - Clausola di salvaguardia

Art. 15 - Pubblicità del regolamento ed entrata in vigore

RECLUTAMENTO DEL PERSONALE

Art. 1

Principi generali

Il presente regolamento individua i criteri e le modalità di reclutamento del personale con contratto di lavoro subordinato o parasubordinato, a tempo pieno o parziale, determinato od indeterminato, in attuazione della disposizione dell'art. 19, comma 2, d.lgs. 19 agosto 2016, n. 175, nel rispetto dei principi costituzionali e di derivazione europea di pubblicità, imparzialità e trasparenza, nonché di quelli indicati dall'art. 35, comma 3, d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165. Il rapporto di lavoro instaurato a seguito dell'espletamento delle procedure di reclutamento è disciplinato dalle disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del codice civile, dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, ivi incluse quelle in materia di ammortizzatori sociali, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, nonché dalla contrattazione collettiva.

SAC s.p.a. contrasta ogni forma di discriminazione di genere e promuove condizioni di pari opportunità. Valorizza le occasioni di lavoro per i giovani e ne sostiene le aspettative di inserimento nei settori produttivi.

Art.2

Modalità di accertamento del fabbisogno di personale

L'organo di Amministrazione determina, con la cadenza necessaria in relazione alle esigenze aziendali, e comunque almeno annualmente entro il 30 novembre ai sensi dell'art. 24 dello Statuto, il fabbisogno di risorse umane aggiuntive laddove si riscontri l'inadeguatezza degli organici in funzione dei carichi di lavoro accertati nelle singole aree di attività, e/o il fabbisogno di risorse umane previsto o prevedibile in funzione dell'attivazione di nuove aree od attività.

L'organo di Amministrazione, in ogni caso, approva il piano delle assunzioni, dopo averne verificato la sostenibilità finanziaria e la compatibilità con il contratto di programma e con i piani pluriennali di investimento.

A tal fine l'organo di Amministrazione si avvale degli studi e dei reports demandati alle proprie strutture o a società specializzate in pianificazione aziendale e delle risorse umane. La razionalizzazione dei carichi di lavoro tra le aree di attività si attua preferibilmente attraverso la mobilità interna del personale aziendale, nonché attraverso la mobilità di personale da società collegate, controllate o partecipate da SAC s.p.a. o che siano partecipate dagli enti soci di SAC s.p.a., a condizione che il personale avviato in mobilità sia inquadrato nello stesso livello e profilo professionale della posizione da ricoprire. Al fine di favorire la mobilità, l'Azienda promuove programmi volti all'accrescimento professionale, alla formazione permanente, ed alla riconversione e

riqualificazione del personale.

La società avvia le procedure di reclutamento di personale ogni qualvolta le risorse presenti in azienda non garantiscano l'espletamento efficiente dei servizi aeroportuali e delle attività sociali e tale efficienza non possa raggiungersi attraverso la mobilità interna ed interaziendale e/o la riconversione e riqualificazione professionale del personale, ovvero, ancora esternalizzando servizi di durata temporanea o a domanda ciclica.

Il reclutamento del personale è limitato al numero di dipendenti (con rapporto a tempo determinato od indeterminato) necessario all'efficientamento dei servizi ed al raggiungimento degli obiettivi del contratto di programma e dei piani industriali e di sviluppo della società.

Le procedure di reclutamento non si applicano: 1) alle assunzioni obbligatorie disciplinate dalla normativa vigente; 2) alle assunzioni necessarie con carattere di urgenza, debitamente motivate, nei limiti in cui è richiesto; 3) alle assunzioni per mobilità infragruppo; 4) alle assunzioni di dirigenti o di personale destinato a ricoprire incarichi di natura fiduciaria o altamente specialistica o, anche, richiedenti l'assenso di organi di vigilanza e controllo.

Nei suddetti casi l'Organo di amministrazione di volta per volta disciplina, in coerenza con la natura dell'assunzione e dell'incarico, il procedimento di individuazione del personale, con adeguata motivazione.

Art.3

Procedura selettiva per le assunzioni a tempo determinato o indeterminato

La procedura di reclutamento e/o di preselezione di personale potrà essere svolta da personale interno a SAC s.p.a., nel rispetto dei principi generali di cui all'art. 1 del presente regolamento ricorrendo, ove opportuno, all'ausilio di sistemi automatizzati diretti anche a realizzare forme di preselezione, ovvero potrà essere affidata a soggetti specializzati nell'attività di selezione e reclutamento di personale.

Tali soggetti terzi saranno scelti, a seguito delle procedure ad evidenza pubblica consentite dall'ordinamento, tra Agenzie per il lavoro di cui all'art. 4, comma 1, lett. a), b), c), d) ed e) del D. Lgs. 10 settembre 2003 n. 276 e s.m.i.

L'agenzia affidataria del servizio, nello svolgimento delle operazioni di selezione e reclutamento del personale, osserverà i requisiti di ammissione ed i criteri di valutazione degli aspiranti predeterminati da SAC s.p.a. specificamente indicati nella lettera invito o nel bando di gara, nonché nel contratto di affidamento del servizio di selezione. Nelle procedure di selezione del personale affidate ad Agenzie specializzate, SAC s.p.a. potrà convenire con l'aggiudicataria del servizio l'obbligo di mantenere l'anonimato in ordine all'identità di SAC s.p.a. quale contraente finale dell'instaurando rapporto di lavoro; in tal caso l'Agenzia affidataria della selezione è legittimata

passiva nelle eventuali azioni giudiziali concernenti la procedura di formazione del bacino degli idonei di cui all'art. 9.

Art. 4

Assunzione a tempo determinato

SAC s.p.a. procede ad assunzioni a tempo determinato per soddisfare esigenze di carattere temporaneo. La società instaura rapporti di lavoro a tempo determinato oltre che nelle forme ordinarie ed in quelle previste con riferimento ai contratti di cui ai titoli V, VI e VII del d. lgs. 10.09.2003 n. 276 e s.m.L, anche nelle forme del rapporto ciclico, a tempo pieno o part-time, previste per il trasporto aereo e per i servizi aeroportuali dall'art. 2 del D. Lgs. 6.9.2001 n. 368 e s.mi.

Le assunzioni a tempo determinato sono specificamente volte:

- alla sostituzione del personale assente, con diritto alla conservazione del rapporto, non diversamente sostituibile, ivi espressamente compreso il personale assente per maternità o in regime di congedo parentale (astensione facoltativa);
- alla integrazione del personale per esigenze legate ad incrementi periodici di lavoro (stagionali, imprevedibili e/o contingenti) e/o a comprovata urgenza;
- allo svolgimento di particolari funzioni o progetti d'interesse della Società, sorti in base alle condizioni del mercato e/o a nuove esigenze dell'utenza.

I contratti legati a tali assunzioni cesseranno alla scadenza ivi prevista con il consenso del lavoratore, salvo rinnovo esercitabile nel caso di durata contrattuale iniziale inferiore a tre anni, e con durata complessiva del rapporto a termine, comunque, non superiore a trentasei mesi, ai sensi dell'art. 4 del D. Lgs. 6 settembre 2001 n. 368 e s.m.i.

Al personale assunto a tempo determinato compete il trattamento economico previsto dal CCNL di categoria per i lavoratori assunti con tale forma di contratto.

Art. 5

Assunzione obbligatoria delle categorie protette

L'assunzione obbligatoria delle categorie protette avviene secondo le normative di legge, previa verifica della compatibilità dell'invalidità con le mansioni da svolgere.

Art. 6

Requisiti generali per l'ammissione al reclutamento

I soggetti che intendono partecipare alle procedura selettive di reclutamento devono essere in possesso dei seguenti requisiti generali d'ammissione:

- a. età non inferiore ad anni 18;

- b. godimento dei diritti civili e politici;
- c. idoneità fisica all'impiego;
- d. titolo di studio e/o eventuali altri requisiti specifici di accesso a ciascun profilo professionale.

La mancanza di uno solo dei requisiti prescritti comporta la non ammissione del concorrente alla procedura selettiva e, se sopravvenuta all'espletamento di detta procedura o successivamente conosciuta, l'impossibilità di addivenire alla sottoscrizione del contratto individuale di lavoro.

Art. 7

Finalità e modalità di selezione

La selezione, improntata alle più moderne e razionali metodologie e tecniche di valutazione, deve accertare la preparazione culturale a ricoprire la posizione messa a selezione, mentre la valutazione attitudinale specifica deve accertare, nel modo più oggettivo possibile, le effettive capacità, attitudini e potenzialità del candidato a ricoprire detta posizione. La selezione avverrà con una o più delle seguenti modalità indicate nell'avviso di selezione:

- valutazione dei titoli;
- prove scritte e/o orali e/o tecnico-pratiche;
- test psico-attitudinali e colloquio con i candidati.

I titoli sono suddivisi in tre categorie:

- titoli di servizio;
- titoli accademici e di studio;
- pubblicazioni scientifiche.

Nelle selezioni per titoli ed esami la valutazione dei titoli avviene con i criteri ed i punteggi elencati nell'avviso di selezione ed è effettuata dopo le prove scritte e prima che si proceda alla correzione degli elaborati.

Il bando stabilisce le prove più idonee per il reclutamento delle singole figure professionali.

In tutte le procedure di selezione a tempo determinato o indeterminato, a tempo pieno o parziale, possono essere previsti titoli e/o punteggi in misura congrua per le esperienze acquisite nei servizi aeroportuali presso sedi nazionali e straniere, compresa quelle gestite da SAC s.p.a.

Il calendario delle prove può essere stabilito nell'avviso di selezione o successivamente, in una data prestabilita nell'avviso, con uno o più comunicati pubblicati sul sito web della società, almeno quindici giorni prima dell'effettuazione di ciascuna prova.

Art. 8

Avviso di selezione

Ogni procedura rivolta al reclutamento di personale, gestita da SAC s.p.a. o affidata ad Agenzie

specializzate, è avviata mediante un avviso di selezione che l'ufficio del reclutamento e di gestione delle risorse umane, se del caso con l'ausilio di Agenzie specializzate, predispone sulla base del presente regolamento e delle indicazioni e prescrizioni contenute nel Piano delle assunzioni.

L'avviso di selezione è approvato dall'organo di Amministrazione ed è pubblicato, nei termini e con le modalità indicati da detti organi, sul sito web della società e, se del caso, su uno o più quotidiani locali.

L'avviso di selezione deve avere il seguente contenuto minimo:

- indicazione della società che procede al reclutamento, salvo quanto previsto all'art. 3 ultimo comma del presente Regolamento per le selezioni affidate ad Agenzie specializzate;
- individuazione della posizione da ricoprire con l'indicazione dell'inquadramento contrattuale;
- requisiti richiesti per la copertura della posizione;
- contenuto minimo essenziale della domanda di partecipazione alla selezione, con la documentazione da allegare, nonché il termine di presentazione;
- indicazione dell'Ufficio di SAC s.p.a., del sito web e dell'indirizzo di posta elettronica certificata aziendale presso i quali chiedere o scaricare la modulistica per partecipare alla selezione, ivi compresa la modulistica per l'informazione sulla protezione dei dati personali ai sensi dell'art 13 del D.Lgs. 196/2003 e per la prestazione del consenso al trattamento dei dati personali (salvo il caso previsto dal comma 4 dell'art. 3 del presente regolamento);
- modalità di effettuazione della selezione;
- indicazioni sulle modalità di comunicazione di data, luogo e ora delle prove, dei test e dei colloqui, salvo quanto previsto dall'ultimo comma dell'art 7;
- indicazione sulle modalità di comunicazione dell'esito della selezione, che in ogni caso deve prevedere la pubblicazione sul sito web aziendale.

Il termine per la presentazione della domanda di partecipazione non può essere inferiore a 15 giorni dalla pubblicazione dell'avviso di selezione sul sito web aziendale.

E' fatto salvo il ricorso al contratto di somministrazione di lavoro ed alle altre forme di lavoro flessibili, ove consentiti.

Art.9 -

Fasi successive alla procedura selettiva tramite agenzie specializzate. Bacino degli idonei e valutazione attitudinale specifica

La selezione, avvenuta in base ai criteri dettati da SAC, tramite le agenzie di cui all'art. 3 del presente regolamento, non determinerà la formazione di una graduatoria finale di vincitori, bensì l'ammissione di coloro che l'avranno superata ad un bacino di idonei alla(e) qualifica(che) richiesta (e), in un

numero pari al triplo dei posti messi a selezione, dal quale SAC s.p.a. potrà attingere per la durata di un triennio.

Il Consiglio di Amministrazione potrà prorogare discrezionalmente tale termine di durata per un massimo di due anni, durante i quali non si procederà a nuove selezioni per le medesime qualifiche.

L'idoneità conseguita dai concorrenti non conferirà loro il diritto all'assunzione ma esclusivamente quello di essere chiamati ad una valutazione tecnico-attitudinale, nei tempi e nei modi in cui sarà necessario per dare attuazione al Piano delle assunzioni, mediante uno o più colloqui effettuati da una Commissione composta, ove possibile, da un funzionario dell'Ufficio Gestione e risorse umane e/o dal Responsabile dell'Area della posizione ricercata di SAC S.P.A., coadiuvati da personale di Agenzie specializzate o da un esperto ovvero da una Commissione di esperti, intesa a valutarne non l'idoneità generica, già accertata in sede di formazione del bacino, ma le competenze tecniche, relazionali e gestionali specificamente richieste per le posizioni da ricoprire. Il colloquio tecnico-attitudinale verterà, in particolar modo, sull'esperienza acquisita dal candidato in relazione alla posizione da ricoprire ed allo stesso non conseguirà un punteggio o una graduatoria, ma solo la scelta del candidato da reclutare, essendo tutti i candidati ammessi al colloquio idonei a ricoprire la posizione stessa.

A seguito dell'esito positivo del(i) colloquio(i) attitudinale(i) sarà necessaria, ai fini dell'assunzione, una approvazione da parte del CDA o da parte dell'Amministratore Delegato. L'assunzione avrà la decorrenza preventivamente comunicata nell'avviso di convocazione a colloquio.

Gli idonei che non avranno superato il colloquio attitudinale continueranno a formare il relativo bacino e potranno sostenere, nell'arco triennale della durata dello stesso, eventualmente prorogato, ulteriori colloqui per l'assunzione a posizioni di qualifica o livello identici, equipollenti o anche inferiori a quelli per i quali era stata bandita la selezione.

Ai neoassunti si applica il CCNL per il personale di terra del trasporto aereo e delle attività aeroportuali per la relativa categoria (operai, impiegati e quadri) e livello o figura professionale di assunzione.

Il rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato si perfeziona dopo il positivo superamento di un periodo di prova di durata pari a quella prevista dal CCNL per ciascuna categoria e livello di inquadramento.

Art. 10

Selezioni gestite da SAC s.p.a.

Nel caso in cui la procedura di selezione e reclutamento del personale venga gestita direttamente

dall'ufficio Gestione e risorse umane di SAC s.p.a., le fasi di selezione degli idonei e di valutazione tecnico-attitudinale specifica saranno unificate e non si procederà alla costituzione di un bacino di idonei, bensì alla diretta assunzione di coloro che supereranno il colloquio tecnico-attitudinale, nei limiti delle posizioni da ricoprire. I soggetti incaricati della selezione, anche se membri di una Commissione esaminatrice, non devono essere componenti del Consiglio di Amministrazione o del Collegio sindacale, né ricoprire cariche pubbliche, anche se non elettive, né essere rappresentanti sindacali o designati da organizzazioni sindacali o associazioni professionali, né avere rapporti di coniugio ovvero relazione di parentela o di affinità sino al quarto grado con alcuno dei candidati. Verificandosi una tale relazione di coniugio, parentela o affinità, il selezionatore interessato ha l'obbligo di rassegnare le dimissioni dall'incarico al Consiglio di Amministrazione che provvedere alla sua sostituzione, delegando per l'adempimento l'Ufficio Gestione e risorse umane.

In caso di procedura di selezione gestita da SAC s.p.a., la valutazione dei candidati può essere affidata ad una commissione esaminatrice, composta da almeno tre membri, di cui uno con funzione di Presidente, alla quale è assegnato un segretario verbalizzante.

La Commissione esaminatrice, che è organo collegiale perfetto, è nominata dal Consiglio di Amministrazione o dall'Amministratore delegato che ne presceglie i membri tra soggetti dipendenti della società o anche esterni i quali, in ogni caso, devono essere in possesso di competenze specifiche e di un titolo di studio di grado almeno pari a quello della posizione da ricoprire. I membri esterni della Commissione esaminatrice devono essere esperti nelle materie o in alcune delle materie oggetto di prova. I membri della Commissione esaminatrice sono nominati dopo la scadenza del termine per la presentazione delle domande.

I selettori, nello svolgimento delle prove e dell'attività loro demandata, osservano i principi di pubblicità (salvo il differimento della conoscenza degli atti all'esito finale delle prove) trasparenza ed imparzialità e sono tenuti al dovere di riservatezza.

Art. 11

Pubblicità degli esiti delle procedure selettive

Degli esiti delle fasi di selezione e reclutamento è data adeguata pubblicità mediante pubblicazione sul sito web di SAC dei nominativi dei soggetti inseriti nel bacino degli idonei, dopo l'approvazione dell'Organo di Amministrazione, nonché dei soggetti che avranno superato la valutazione tecnico-attitudinale specifica. Nei confronti di tutti i soggetti che faranno domanda di partecipazione alle procedure di selezione e reclutamento, le comunicazioni personali avverranno esclusivamente mediante posta elettronica certificata che gli stessi dovranno obbligatoriamente indicare in seno alla domanda, a pena di decadenza dalla stessa.

Art. 12

Accesso agli atti della selezione

All'esito della formazione del bacino degli idonei o dell'elenco degli assunti i soggetti partecipanti alla selezione potranno avere accesso agli atti della selezione, nel rispetto della legge sulla privacy e previo pagamento delle spese di riproduzione fotostatica degli atti e dei costi amministrativi di gestione del servizio di rilascio copie.

Qualunque altro soggetto potrà avere accesso ai medesimi atti, nel rispetto della legge sulla privacy e sopportando i relativi costi, solo se dimostra di avere un interesse concreto e personale per la tutela di posizioni ed interessi giuridicamente rilevanti. Non si darà seguito a istanze per l'accesso ad atti che, alla data di presentazione delle medesime istanze, siano pubblicati sul sito informatico della società e tramite lo stesso conoscibili ed estraibili.

Art. 13

Selezioni interne

SAC s.p.a. valorizza l'esperienza curriculare e la formazione raggiunte dai propri dipendenti. Per questo per tutte le categorie di personale da reclutare possono indirsi selezioni riservate al personale interno.

Per le selezioni interne e le progressioni di carriera l'organo di Amministrazione decide se indire una procedura di selezione ai sensi dell'art. 9 (bacino degli idonei) ovvero dell'art. 10 (selezione gestita direttamente) ovvero, ancora, una procedura di interpello rivolta al personale di volta in volta interessato e le prove da sostenere.

In relazione al posto da ricoprire la procedura di interpello prevede secondo le modalità, i criteri ed i punteggi indicati in apposito avviso, ed anche in via alternativa:

- valutazione dei titoli;
- prove scritte e/o orali e/o tecnico-pratiche;
- test psico-attitudinali e colloquio con i candidati.

I titoli sono divisi in:

- titoli di servizio;
- titoli accademici e di studio;
- partecipazione a corsi di formazione;
- pubblicazioni scientifiche.

Per i profili professionali più semplici ovvero caratterizzati dal possesso di competenze tecniche specialistiche ovvero, ancora, in considerazione del numero dei possibili candidati interessati alla selezione interna la procedura di interpello può limitarsi alla previsione di un colloquio

attitudinale anche con il preposto alla struttura di riferimento.

Art. 14

Clausola di salvaguardia

Anche in deroga al presente regolamento, sono fatte salve le competenze che lo Statuto di SAC s.p.a. attribuisce agli organi societari in merito all'adozione, approvazione e controllo degli atti previsti nel presente regolamento, nonché le attribuzioni dell'Amministratore Delegato e quelle proprie o delegate del Direttore Generale e dei Dirigenti di SAC s.p.a.

Art. 15

Pubblicità del regolamento ed entrata in vigore

Ai sensi dell'art. 19, comma 3, d.lgs. 19 agosto 2016, n. 175, il presente regolamento, approvato dal Consiglio di Amministrazione, e reso noto mediante pubblicazione permanente sul sito web www.aeroporto.catania.it ed entrerà in vigore il quindicesimo giorno successivo a detta pubblicazione.