



A.M.B. S.p.A. Azienda Multiservizi Comune di Bagheria  
Soggetta a direzione, coordinamento e  
controllo analogo del Comune di Bagheria  
Sede Legale: Via Papa Giovanni XXIII n. 26  
90011 Bagheria (PA) Capitale Sociale € 100.000,00 i.v..  
C.C.I.A.A. Reg. Imprese di Palermo ed Enna n. PA-401875  
Codice Fiscale e Partita IVA 06601560821

---

## **Regolamento per le progressioni di carriera del personale dipendente da A.M.B. S.p.A., Azienda Multiservizi di Bagheria**

### Articolo 1

#### **Oggetto del regolamento**

1. Il presente regolamento disciplina le condizioni e le modalità di espletamento delle procedure di progressione di carriera del personale assunto a tempo indeterminato della Società A.M.B. S.p.A., Azienda Multiservizi di Bagheria, d'ora in poi denominata "Società" nel rispetto delle disposizioni di legge applicabili in materia, dello Statuto societario e dei contratti collettivi di lavoro specificamente applicabili.
2. Le progressioni di carriera avvengono mediante procedure selettive per titoli o per titoli e colloquio valutativo o solo colloquio e/o prova pratica nel rispetto dei principi di pubblicità, imparzialità, trasparenza, pari opportunità, economicità e nel rispetto del principio di non discriminazione, in conformità alle norme di legge e della contrattazione collettiva.
3. Il presente regolamento si applica per la copertura dei posti disponibili o resisi vacanti per fabbisogni determinati da particolari esigenze organizzative o da impegni assunti dalla Società con accordi individuali o collettivi, anche a seguito delle modifiche della dotazione organica deliberate che prevedano che posizioni già esistenti siano destinate a personale avente un superiore inquadramento sulla base delle concrete e contingenti esigenze tecniche, organizzative e produttive. Restano ferme le progressioni stabilite dal Contratto collettivo nazionale di lavoro dei servizi ambientali – Utilitalia.

4. La Società garantisce nelle suddette procedure selettive pari opportunità nell'accesso, 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.
  5. 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.
- 
6. I predetti criteri e modalità sono resi noti prima dell'effettuazione delle selezioni.
  7. Nelle procedure di progressione del proprio personale, pertanto, la Società garantisce:
    - adeguata pubblicità della selezione e delle modalità di svolgimento della stessa, che garantiscano l'imparzialità;
    - tempestività;
    - verifica dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in maniera oggettiva e trasparente;
    - rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori;
    - verifica del possesso nel candidato dei titoli professionali e dei requisiti richiesti per la selezione.
  8. La procedura relativa alle progressioni di carriera interna è riservata ai dipendenti della Società con contratto a tempo indeterminato che rivestono, al momento dell'attivazione della medesima, il livello di inquadramento immediatamente inferiore a quello oggetto della procedura, in possesso delle caratteristiche, qualità e capacità necessarie. In ordine alle mansioni e/o funzioni per l'esercizio delle quali la normativa vigente preveda specifici titoli, non si potrà comunque prescindere dal possesso dagli stessi.
  9. La Società ha la facoltà di prevedere nell'Avviso, in relazione al tipo di figura professionale ricercata, requisiti specifici, quali, a puro titolo indicativo e non esaustivo: esperienze di servizio e di attività in specifiche posizioni di lavoro, per periodi di durata prestabilita; titoli comprovanti il conseguimento di particolari specializzazioni o esperienze professionali; abilitazioni all'esercizio di attività professionali, alla conduzione di mezzi e macchine speciali; titoli di studio specifici; corsi di formazione su argomenti, aspetti e procedure legate al

tipo di figura professionale ricercata, altri eventuali requisiti previsti per particolari profili professionali o da apposita normativa.

10. Le progressioni di carriera sono possibili, compatibilmente con le necessarie risorse di bilancio, nel limite dei posti vacanti della dotazione organica del livello / qualifica corrispondente che non siano stati destinati all'accesso dall'esterno.

## Articolo 2

### **Classificazione del personale**

1. Il personale dipendente della Società è inquadrato nelle figure professionali, relativi profili e parametri disciplinati dal vigente Contratto collettivo nazionale di lavoro dei servizi ambientali – Utilitalia.

## Articolo 3

### **Programmazione del fabbisogno del personale**

1. La Società formula il proprio fabbisogno di personale con deliberazione del Consiglio di Amministrazione precedente all'indizione dell'Avviso di selezione.

## Articolo 4

### **Attivazione della procedura di progressione di carriera e pubblicazione dell'Avviso**

1. Il Consiglio di Amministrazione qualora intenda procedere alla copertura di uno o più posti mediante progressione di carriera di personale interno, dispone procedersi alla pubblicazione dell'Avviso di procedura comparativa interna sulla base di titoli e/o di titoli e colloquio valutativo o solo colloquio.
2. L'Avviso, a firma del Presidente del Consiglio di Amministrazione, viene reso noto ai dipendenti mediante pubblicazione sul sito internet della Società e deve contenere le seguenti indicazioni: livello Contratto collettivo nazionale di lavoro dei servizi ambientali – Utilitalia; oggetto della selezione, ruolo e retribuzione prevista; termini di presentazione delle domande; requisiti professionali dei componenti della Commissione, che potranno essere individuati tra esperti esterni o tra il personale interno avente inquadramento superiore rispetto ai posti oggetto di selezione, e l'eventuale ricorso a società esterne di selezione del personale di supporto alla Commissione; la modalità / date di procedura; i titoli ritenuti

necessari e le modalità di attribuzione del punteggio; in caso di colloquio e/o prova pratica, il relativo giudizio attribuito e le materie o attività su cui verteranno.

## Articolo 5

### Presentazione delle domande

1. La domanda di partecipazione sottoscritta dal candidato deve essere presentata entro il termine di scadenza indicato nell'Avviso, a pena di esclusione. La domanda viene presentata tramite pec o mediante raccomandata a.r. in duplice copia su carta semplice con allegato *curriculum* e una dichiarazione dei titoli/requisiti posseduti, indicati nel presente Regolamento ed eventualmente nell'Avviso.
2. La presentazione della domanda implica l'accettazione di tutte le condizioni stabilite nel presente Regolamento, nel provvedimento di indizione della procedura e nell'Avviso.
3. Nella domanda di partecipazione i candidati dovranno dichiarare sotto la propria responsabilità, nei modi e nella forma della dichiarazione sostitutiva di certificazione di cui al D.P.R. 28.12.2000 n. 445 e ss.mm.:
  - a) il cognome e nome, nonché l'eventuale cognome acquisito;
  - b) la data ed il luogo di nascita;
  - c) il codice fiscale;
  - d) il possesso della cittadinanza italiana o della cittadinanza di uno degli Stati membri dell'Unione Europea;
  - e) indirizzo e Comune di residenza nonché l'eventuale domicilio ed indirizzo;
  - f) l'indirizzo presso cui si intende siano effettuate tutte le comunicazioni inerenti la selezione, con l'indicazione dell'eventuale recapito telefonico e/o dell'eventuale indirizzo di posta elettronica certificata, e/o Email.
  - g) le eventuali condanne penali riportate o gli eventuali procedimenti penali in corso;
  - h) il/i titolo/i di studio e relativo punteggio;
  - i) la sussistenza dello stato di handicap per cui si richiede nell'espletamento delle prove di esame il supporto degli ausili necessari o l'utilizzo di tempi aggiuntivi eventualmente occorrenti;
  - j) eventuali condanne penali o procedimenti penali in corso;

k) le pregresse esperienze lavorative, con indicazioni dei periodi lavorativi, livello e relativo contratto;

l) ogni altra informazione e dichiarazione richiesta dall'avviso;

m) dichiarazione di autorizzazione all'utilizzo dei dati personale, relativo all'avviso pubblicato.

I candidati dovranno allegare alla domanda copia di un documento di identità in corso di validità, idoneo ai sensi del D.P.R. n.445/2000 e ss.mm. 3. Le modalità e i termini di presentazione della domanda di partecipazione verranno disciplinati nell'avviso di selezione.

## Articolo 6

### **Procedura, titoli e valutazione**

1. La valutazione dei candidati sarà effettuata da una Commissione, nominata dal Consiglio di Amministrazione, composta da tre membri di provata competenza nelle materie di oggetto della selezione, dipendenti della società o di altre società a partecipazione pubblica o da professionisti esterni iscritti in albi professionali aventi affinità con le posizioni di cui all'Avviso, che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali.
2. La Commissione può essere integrata, secondo le previsioni dell'avviso, in relazione alle necessità, da esperti in lingua straniera, informatica ed eventuali materie speciali, o con esperti in psicologia o discipline analoghe, che esprimeranno un proprio parere tecnico che sarà fatto proprio dalla Commissione.
3. La Società potrà anche avvalersi di Società specializzate nella ricerca e selezione del personale a supporto dell'attività della Commissione che ha l'obbligo di uniformarsi alle disposizioni del presente Regolamento nonché ai principi di imparzialità, pubblicità e trasparenza e di utilizzare le più aggiornate e oggettive metodiche di valutazione per l'accertamento delle conoscenze e capacità tecniche, professionali e gestionali, nonché delle attitudini personali dei candidati.
4. Nel caso di nomina di una Commissione esaminatrice il provvedimento di nomina adottato dal Consiglio di Amministrazione indica il componente con funzioni di Presidente e stabilisce il compenso del Presidente e dei componenti della Commissione, previsti dalla normativa vigente.

5. Non possono essere nominati membri della Commissione: soggetti che ricoprono cariche politiche; rappresentanti sindacali, soggetti designati dalle confederazioni e organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali; coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale.
6. Non possono inoltre fare parte delle commissioni coloro che incorrono in una situazione di incompatibilità tra essi e i concorrenti, anche in aderenza ai principi di cui al D.lgs. n. 39/2013 e all'art. 51 del codice di procedura civile.
7. Al fine di escludere i casi di incompatibilità, dovrà essere sottoscritta esplicita dichiarazione di esclusione di incompatibilità dai componenti della Commissione in occasione della prima seduta subito dopo aver preso visione dell'elenco dei candidati.
8. L'esistenza di una causa di incompatibilità dà luogo a decadenza del commissario interessato; allo stesso modo si procede allorché la causa non sia originaria, ma sopravvenuta.
9. La Commissione, alla prima riunione convocata dal Presidente, una volta insediatasi, accerta preliminarmente la regolarità della propria costituzione e l'insussistenza dei casi di incompatibilità, esaminando l'elenco dei candidati ammessi anche con riserva alla selezione.
10. La sostituzione di uno dei membri della Commissione è prevista unicamente per impedimento grave e, in tal caso, i lavori riprenderanno dal punto in cui erano stati lasciati prima della sostituzione e al commissario sostituito saranno sottoposti per presa visione i verbali relativi alle operazioni della selezione già espletate.
11. Il Presidente della Commissione potrà nominare un Segretario, anche fra gli stessi membri che compongono la Commissione o fra il personale aziendale, che curerà gli aspetti amministrativi nonché la redazione dei verbali.
12. La commissione sarà supportata sul piano operativo e esecutivo dagli uffici amministrativi della Società, fermo restando che le operazioni di valutazione rimangano di esclusiva competenza della Commissione.
13. La Commissione potrà sottoporre i candidati a valutazioni/esami anche di ordine attitudinale, al fine di individuare il dipendente con profilo maggiormente corrispondente al livello di cui alla progressione di carriera secondo le previsioni dell'Avviso.

14. Nei casi di procedura per titoli e colloquio e/o prova pratica, si procede alla preliminare valutazione comparativa dei titoli sulla base di quanto indicato nell'Avviso. A tal fine sono oggetto di valutazione, con attribuzione dei relativi punteggi / giudizi: l'esperienza e la conoscenza acquisita nelle materie di competenza del livello/ruolo oggetto della progressione di carriera; eventuali specifici incarichi svolti anche a seguito di Ordini di Servizio e/o altri provvedimenti; il percorso lavorativo esperito in seno alla Società, l'anzianità di servizio e il *curriculum* professionale; eventuali requisiti/titoli indicati nell'Avviso.

15. Relativamente al colloquio e/o alla prova pratica si procede, nelle date previste e comunicate ai candidati con idoneo preavviso a mezzo mail interna, all'esame dei candidati che mira in particolare a verificare le caratteristiche, qualità e capacità funzionali al profilo professionale richiesto. Il colloquio e la prova pratica mirano, altresì, ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche e pratiche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti. Conclusi il colloquio e/o la prova pratica, la Commissione procede all'assegnazione del relativo eventuale punteggio / giudizio.

#### Articolo 7

#### **Elenco dei vincitori, formazione della graduatoria e durata**

1. Terminata la procedura viene redatto apposito verbale contenente la graduatoria dei candidati con indicazione del punteggio / giudizio complessivo.
2. Risulta vincitore della progressione il candidato che avrà riportato il punteggio/giudizio più alto.
3. In caso di parità di punteggio / giudizio, sarà considerato vincitore il dipendente con maggiore anzianità nella qualifica inferiore a quella del posto da ricoprire indicato dall'Avviso.
4. Con deliberazione del Consiglio di Amministrazione, pubblicato sul sito internet della Società, viene approvato l'elenco e disposta la progressione di carriera al livello superiore.
5. Salva diversa indicazione, la deliberazione del Consiglio di Amministrazione è esecutiva ed efficace a decorrere dal primo giorno del mese successivo alla data del medesimo.
6. In caso di pluralità di candidati viene formata una graduatoria, avente validità triennale, cui la Società ha facoltà di attingere per la copertura di posti aventi analoghe caratteristiche professionali rispetto a quello oggetto dell'Avviso.
7. Il termine di tre anni decorre dalla pubblicazione sul sito internet aziendale.

#### Articolo 8

## **Trattamento dei dati**

I dati e le informazioni che la Società riceve dai candidati in occasione delle procedure o, comunque, ai fini dell'assunzione sono trattati nel rispetto della normativa vigente.

### Articolo 9

## **Entrata in vigore e validità**

1. Il presente Regolamento ~~entra in vigore il giorno successivo alla data di approvazione con~~ Provvedimento del Consiglio di Amministrazione, viene pubblicato sul sito internet aziendale e rimane valido fino a nuova emissione.
2. Con l'entrata in vigore del presente regolamento cessano di avere efficacia tutte le norme interne della Società con esso incompatibili.
3. Per quanto non espressamente previsto dal presente regolamento si fa rinvio alle norme legislative e contrattuali vigenti in materia.