

**AMAM S.p.A.**

**Azienda Meridionale Acque Messina**



**REGOLAMENTO DELLE PROGRESSIONI VERTICALI DEL PERSONALE DIPENDENTE**

**Approvato dal Consiglio di Amministrazione del 30.11.2021**



## Sommario

PREMESSA .....	3
PARTE I – DISPOSIZIONI GENERALI .....	3
Art. 1 Principi di riferimento.....	3
Art. 2 Principi generali in materia di gestione del personale .....	3
Art. 3 Miglioramenti di carriera del personale interno .....	3
Art. 4 Progressioni di carriera verticale e affidamento di mansioni superiori .....	4
PARTE II – PROCEDURA DI SELEZIONE PER LE PROGRESSIONI DI CARRIERA .....	4
Art. 5 Modalità procedurali delle progressioni verticali .....	5
Art. 6 Domanda di ammissione alla selezione .....	5
Art. 7 Titoli valutabili .....	5
Art. 8 Valutazione dei titoli.....	5
Art. 9 Selezione delle risorse .....	6
PARTE III – DISPOSIZIONI FINALI.....	6
Art. 10 Entrata in vigore .....	6
Art. 10 Accesso agli atti .....	6





**AMAM SPA**  
AZIENDA MERIDIONALE  
ACQUE MESSINA

## PREMESSA

Il presente Regolamento ha lo scopo di disciplinare le procedure selettive finalizzate alle progressioni di carriera del personale di AMAM Spa, secondo quanto disciplinato dalle leggi vigenti e in conformità al sistema di classificazione del personale disciplinato dal CNL Gas-Acqua.

La disciplina prevista dal presente regolamento dà attuazione alle disposizioni di cui all'art.19, 1° del decreto legislativo n. 175 del 19 agosto 2016 (Testo Unico in materia di società a partecipazione pubblica), pubblicato sulla G.U. in data 8 settembre 2016 n. 210, come integrato dal decreto legislativo 16 giugno 2017, n.100 (G.U. 26 giugno 2017, n.147), nello spirito di contemperare i principi civilistici in materia di gestione del personale e le esigenze generali di trasparenza, imparzialità e pubblicità nelle procedure di selezione interna, in ragione dello status giuridico di società a controllo analogo.

Il presente Regolamento viene pubblicato sul sito istituzionale di AMAM Spa, alla voce *Atti Generali*

## PARTE I – DISPOSIZIONI GENERALI

### *Art.1 Principi di riferimento*

1. Le procedure di progressione di carriera debbono svolgersi secondo modalità che garantiscano, senza discriminazione alcuna di genere, nazionalità, religione, opinione politica, appartenenza ad organizzazioni sindacali o condizione sociale e personale 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 d.lgs. 11 aprile 2006 n. 198 recante il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art.6 della L. 28 novembre 2005 n. 246" e la protezione dei dati personali in conformità al d.lgs. 30 giugno 2003 n. 196 recante il "Codice in materia di protezione dei dati personali" e ss.mm.ii.

### *Art. 2 Principi generali in materia di gestione del personale*

1. La Società mira ad assicurare la piena e costante copertura delle posizioni lavorative necessarie a garantire lo svolgimento ottimale delle attività di cui al contratto di servizio stipulato con l'Amministrazione comunale secondo parametri di concretezza e adeguatezza del fabbisogno di personale e tenendo in considerazione le esigenze di contenimento dei costi.



090.3687711  
urp@amam.it - amamspace@pec.it - www.amam.it

Viale Giostra Ritiro 98122 MESSINA



**AMAM SPA**  
AZIENDA MERIDIONALE  
ACQUE MESSINA

2. La società si fa carico delle esigenze di valorizzazione delle professionalità interne anche attraverso processi di riqualificazione del personale e formazione continua.
3. L'Organo di Amministrazione della Società, su proposta del Direttore Generale, individua il fabbisogno triennale di risorse umane, sulla scorta di apposito piano triennale, aggiornato annualmente, a corredo del piano industriale - Piano Operativo Triennale, (P.O.T.).
4. Al fabbisogno triennale andrà allegato il Piano delle assunzioni, da approvare in sede di Assemblea dei soci, (art. 22 Statuto) contenente un'analisi delle linee di sviluppo aziendale e di miglioramento qualitaquantitativo dei servizi offerti a giustificazione del fabbisogno di personale e dei costi, in conformità a quanto previsto negli atti d'indirizzo del Socio unico Comune di Messina (Del. G.C. n. 741/2015 successivamente integrata dalla Del. G.C. n. 74/2016).

### ***Art. 3 Miglioramenti di carriera del personale interno***

1. La Società persegue il costante miglioramento ed aggiornamento delle competenze professionali aziendali, la valorizzazione delle risorse umane e la qualità delle prestazioni rese, ricorrendo al mercato esterno del lavoro allorché le risorse presenti in azienda non risultino sufficienti per il fisiologico turn over o adeguate alla ottimale gestione d'impresa e alla sua *mission*, favorendo la crescita professionale del personale occupato.
2. Nell'adozione delle decisioni relative alle progressioni di carriera AMAM si ispira ai principi di trasparenza, pubblicità, imparzialità, economicità, buon andamento e di non eccedenza e comunque in coerenza con le regole definite dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) GAS-ACQUA.

### ***Art. 4 Progressioni di carriera verticale e affidamento di mansioni superiori***

1. Le progressioni di carriera, consistenti nel passaggio dal livello di inquadramento contrattuale ad un solo livello superiore, purché si abbiano almeno 2 anni di anzianità di servizio nella stessa mansione, si fondano sulla esigenza di coprire posti vacanti (per motivi attinenti a pensionamenti, licenziamenti, dimissioni, etc.) nel fabbisogno di organico, ovvero per altre comprovate e motivate esigenze di sviluppo della mission aziendale.
2. Sono in ogni caso 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.). La responsabilità erariale ed amministrativa, oltre che disciplinare, di eventuali progressioni automatiche per decorso del tempo, accertate giudizialmente, è posta a carico del capostruttura che vi abbia consentito.



090.3687711  
urp@amam.it - amamspa@pec.it - www.amam.it

Viale Giostra Ritiro 98122 MESSINA



**AMAM SPA**  
AZIENDA MERIDIONALE  
ACQUE MESSINA

3. Mansioni superiori al livello di inquadramento, che non siano state disposte per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio, possono essere affidate per esigenze temporanee e straordinarie nei limiti temporali previsti dal comma 7 dell'art. 2103 c.c..
4. Si può derogare a limite temporale di sei mesi soltanto per esigenze legate a una eccezionale carenza di organico, o nelle more dello svolgimento delle procedure di progressione verticale, ovvero per la realizzazione di progetti straordinari, sempre a condizione di rinuncia espressa del lavoratore agli effetti promotivi previsti dal comma 7 dell'art. 2013, nella sede di conciliazione sindacale o amministrativa o di certificazione contrattuale e nelle forme ivi previste.

## **PARTE II – PROCEDURA DI SELEZIONE PER LE PROGRESSIONI DI CARRIERA**

### **Art. 5 Modalità procedurali delle progressioni verticali**

1. Ogni qualvolta si presenti l'esigenza di presidiare uno o più profili vacanti, il Direttore Generale può avviare una procedura di selezione interna per titoli e colloquio attraverso meccanismi di progressione di carriera verticale.
2. La società stabilisce, con propri provvedimenti, i criteri e la modalità della selezione nel rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità, imparzialità, celerità, economicità con l'obiettivo di selezionare le maestranze più meritevoli e capaci.
3. I meccanismi di pubblicità della selezione interna prevedono l'affissione della notizia di avvio della procedura di selezione nella bacheca aziendale per 10 giorni, nonché la pubblicazione sul sito internet aziendale
4. La risorsa AMAM che ambisce a riscoprire la posizione vacante dovrà seguire la procedura di selezione prevista nella parte II del presente Regolamento.

### **Art. 6 Domanda di ammissione alla selezione**

1. Possono concorrere alla progressione di carriera i dipendenti in possesso dei requisiti previsti dal relativo Avviso e dal presente regolamento.
2. Non sono comunque ammessi alla selezione i dipendenti che alla data di scadenza del termine per la presentazione delle domande si trovino nelle seguenti condizioni:
  - a) non siano in servizio a tempo indeterminato;



090.3687711  
urp@amam.it - amamspa@pec.it - www.amam.it  
Viale Giostra Ritiro 98122 MESSINA



**AMAM SPA**  
AZIENDA MERIDIONALE  
ACQUE MESSINA

b) abbiamo subito sanzioni disciplinari superiori al rimprovero verbale nei due anni precedenti

l'avviso.

3. La domanda di ammissione alla selezione per la posizione di cui all'avviso deve essere redatta in carta semplice, sulla base del facsimile allegato all'Avviso, e contenere, sotto forma di dichiarazioni sostitutive di certificazione e/o notorietà, ex artt. 46 e 47 del D.P.R. 445/2000:

- Le generalità del candidato
- Il luogo, la data di nascita e la residenza
- Il recapito presso il quale dovranno essere fatte pervenire le comunicazioni relative alla selezione
- Il possesso dei titoli di studio, le esperienze professionali acquisite e certificate nonché ogni altra informazione prevista nell'Avviso
- Il consenso al trattamento, da parte di AMAM Spa, dei dati personali ex D.lgs.196/2003

4. Le domande di partecipazione devono pervenire con le modalità indicate nell'Avviso entro il termine perentorio di scadenza ivi previsto, pena l'esclusione dalla selezione.

Ove tale termine scada in un giorno festivo, esso deve intendersi automaticamente prorogato al primo giorno successivo non festivo.

#### **Art. 7 Titoli valutabili**

Costituiscono titoli valutabili in sede di procedura selettiva:

- Titoli di studio (tenuto conto della valutazione o del voto riportato)
- Attestati di qualificazione e/o specializzazione rilasciati a seguito di frequenza di corsi di formazione professionale organizzati dall'AMAM stessa, o altre pubbliche amministrazioni, Università o Enti pubblici e privati riconosciuti legalmente
- Esperienza professionale acquisita all'interno di AMAM, specificatamente certificata dal Responsabile di Area, nello svolgimento di mansioni attinenti o comunque affini al profilo professionale da ricoprire
- Ulteriori, eventuali titoli posseduti dai candidati, utili ai fini della valutazione tra cui anche altre esperienze professionali esterne all'AMAM.

#### **Art. 8 Valutazione dei titoli**

La valutazione dei titoli e del colloquio è svolta da un'apposita commissione formata da almeno 2 componenti (tra Dirigenti e Quadri e dal Direttore di Area di riferimento) di AMAM Spa, sulla base dei criteri stabiliti dell'Avviso di progressione di carriera.

La commissione individua i candidati ammessi al colloquio e alle eventuali prove di verifica, ai quali verranno comunicati i tempi delle successive fasi di selezione.



090.3687711  
urp@amam.it - amamspa@pec.it - www.amam.it

Viale Giostra Ritiro 98122 MESSINA

**Art. 9 Selezione delle risorse**

Un'apposita commissione, formata da almeno 2 componenti (tra Dirigenti e Quadri), effettuerà i colloqui e le eventuali prove di verifica, all'esito dei quali redigerà una propria motivata relazione che verrà sottoposta al Direttore Generale.

Il Direttore Generale, acquisita la relazione opera la selezione delle risorse da assegnare alla nuova posizione funzionale, a cui seguirà la novazione oggettiva del contratto di lavoro in essere.

Soltanto per la progressione ai livelli più elevati del sistema di inquadramento (oltre il sesto) il direttore può affidare la selezione ad una commissione, nella quale possono essere inseriti anche esperti esterni che propone, con scelta motivata, il candidato prescelto o anche una rosa di candidati. In tale ultimo caso la scelta del direttore non è sottoposta ad obbligo di motivazione.

PARTE III – DISPOSIZIONI FINALI

**Art. 10 Entrata in vigore**

Il presente regolamento entra in vigore alla data di approvazione del C.d.A. del 30 novembre 2021 ed è pubblicato, nel rispetto degli obblighi di trasparenza nel sito internet istituzionale

**Art. 11 Accesso agli atti**

E' consentito l'accesso agli atti della procedura di selezione, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente in tema di tutela della riservatezza, al termine della procedura di selezione e relativa attribuzione della categoria economica.

