



## **REGOLAMENTO**

### **PROGRESSIONI DI CARRIERA**



## **Art. 1 - Oggetto del regolamento e ambito di applicazione**

Il presente Regolamento per le progressioni di carriera (di seguito anche solo il “Regolamento”) identifica principi, regole e modalità procedurali alle quali la Società sarà tenuta ad attenersi nei casi di valorizzazione del personale dipendente non dirigente nel rispetto della normativa vigente

In particolare il presente Regolamento si fonda sulla applicazione delle seguenti norme:

- art. 15 del Regolamento Allegato A) al R.D. 8 gennaio 1931 n. 148;
- art. 2 lettera A) punti 4 e 12 dell’Accordo Nazionale del 27.11.2000;

Il presente Regolamento garantisce il rispetto delle norme di legge in materia di lavoro e l’applicazione dei CCNL applicati ai dipendenti della Società, assicura pari opportunità a uomini e donne nella progressione professionale, non opera alcuna discriminazione per razza, origine nazionale, religione, handicap, sesso, orientamenti sessuali, appartenenza ad un sindacato o iscrizione ad un partito, origine sociale, origine territoriale, nascita, responsabilità familiari, stato civile e qualsiasi altra condizione che possa dare origine a discriminazione.

Lo sviluppo professionale del personale si sviluppa in coerenza con le necessità di risorse umane evidenziate nel tempo dalla struttura organizzativa del medesimo e con modalità tali che garantiscano imparzialità e trasparenza nonché economicità e celerità di espletamento delle procedure.

Le progressioni di carriera possono essere:

- verticali, laddove permettono di accedere ai parametri retributivi di inquadramento contrattuale superiore;
- orizzontali, che consistono nella possibilità di ottenere variazioni di qualifica all’interno della stessa area professionale e tra diverse aree operative.

Le progressioni verticali e orizzontali di carriera che implicano la copertura di posti vacanti in organico avvengono tramite procedure interne secondo quanto previsto all’art. 4 del presente Regolamento.

\*\*\* \*\*

## **Art. 2 - Classificazione del personale – declaratoria delle aree professionali e delle aree operative**

Al personale sono assegnate le figure professionali previste dall’Accordo Nazionale 27 novembre 2000.

\*\*\* \*\*



### **Art. 3 - Aree Professionali e Operative**

Ai fini del mutamento di qualifica e dello sviluppo dei profili professionali del personale di ruolo dipendente dalla Società si fa riferimento alle seguenti aree professionali e operative del CCNL 27.11.2000.

#### AREE PROFESSIONALI

- area 1: mansioni gestionali e professionali;
- area 2: mansioni di coordinamento e specialistiche;
- area 3: mansioni operative;
- area 4: mansioni generiche.

#### AREE OPERATIVE

- area esercizio;
- area amministrazione e servizi;
- area manutenzione, impianti ed officine;
- area servizi ausiliari per la mobilità.

\*\*\* \*\*

### **Art. 4 - Tipologie di procedure**

L'accesso alle figure professionali superiori avviene mediante una delle seguenti procedure.

- concorso:** procedura che prevede la partecipazione di personale appartenente al profilo professionale immediatamente inferiore a quello da ricoprire della stessa area operativa/sezione specifica. Essa prevede la pubblicazione di un bando, secondo norme e regole predeterminate e finalizzate alla formazione di una graduatoria di merito sulla base di titoli ed esami e/o prove tecnico professionali e attitudinali, nonché, in aggiunta ove opportuno, anche prove orientative e reattivo-psicologiche, atte ad accertare la sussistenza di requisiti, capacità ed idoneità a svolgere specifiche mansioni;
- selezione:** procedura che prevede la partecipazione del personale appartenente a più profili professionali con parametro uguale o inferiore a quello da ricoprire rientrante nella stessa o in diversa area operativa /sezione specifica. Essa prevede la pubblicazione di un bando secondo norme e regole predeterminate e finalizzate alla formazione di una graduatoria di merito sulla base di titoli ed esami e/o prove tecnico professionali e attitudinali, nonché, in aggiunta ove opportuno, anche prove orientative e reattivo-psicologiche, atte ad accertare la sussistenza di requisiti, capacità ed idoneità a svolgere specifiche mansioni;

Non possono partecipare a concorsi e selezioni gli agenti:

- che non siano in pianta stabile;



- a cui sia stata comminata negli ultimi cinque anni una sanzione ai sensi dell'art. 43 del Regolamento allegato A al Regio Decreto n. 148/31 e negli ultimi dieci anni una sanzione ai sensi dell'art. 44 del citato Regolamento.

- che abbiano goduto dell'aspettativa per motivi privati per un periodo complessivamente superiore a sei mesi nell'anno precedente la pubblicazione del bando di concorso.

Per la partecipazione ai concorsi e selezioni, di cui ai commi precedenti, i candidati devono, inoltre, risultare in possesso, oltreché dei requisiti di parametro e/o qualifica specificati nel presente regolamento, anche di tutti gli altri richiesti dal bando.

\*\*\* \*\*

### **Art. 5 - Regole Generali**

Per la copertura dei posti disponibili l'azienda si riserva, nel rispetto delle norme in materia di vincoli assunzionali delle società partecipate da enti pubblici, di ricorrere a nuove assunzioni con le modalità previste dal Regolamento assunzioni.

I passaggi da un'area professionale a una superiore o da un'area operativa all'altra avverranno mediante concorso o selezione. La partecipazione di personale che rivesta profilo professionale con parametro uguale rispetto alla posizione per cui viene bandita la selezione, è ammessa solo se appartiene ad altra area operativa.

È possibile la partecipazione ai concorsi e alle selezioni di agenti che, inquadrati in aree operative/sezioni specifiche diverse da quella in cui rientra la figura professionale da ricoprire, rivestano figure professionali di parametro superiore ad essa. In tal caso, essi dovranno dichiarare di voler partecipare al concorso ai sensi e per gli effetti dell'art. 2103, 6° comma c.c., in quanto interessati ad acquisire una diversa professionalità e di accettare l'inquadramento inferiore con ogni conseguenza anche di natura economica. In tal caso, qualora il predetto concorrente risulti utilmente collocato in graduatoria, potrà acquisire la nomina nella figura oggetto del concorso o selezione solo previa stipula di atto conciliativo ai sensi e nelle sedi previste dal comma 6° dell'art. 2103 c.c.

Laddove nel presente Regolamento sarà richiesto al partecipante il requisito dell'anzianità di servizio, esso si intenderà sussistente e ricorrente al verificarsi di una delle fattispecie qui di seguito indicate:

- a) effettiva anzianità di servizio rilevabile dal libro matricola e/o dal Libro Unico del Lavoro;
- b) data dell'anzianità convenzionale conseguente all'applicazione della clausola sociale.

\*\*\* \*\*

### **Art. 5.1 - Mansioni gestionali**

La copertura dei posti di Responsabile Unità Amministrativa/Tecnica Complessa avverrà mediante concorso riservato agli agenti che ricoprono le figure professionali di Capo Unità Organizzativa Amministrativa/Tecnica e di Professional in possesso dei requisiti necessari e coerenti con le posizioni da ricoprire.



La valutazione terrà conto dei seguenti elementi: a) curriculum, in termini di titoli di studio, esperienze professionali e gestionali; b) preparazione professionale; c) attitudini e competenze espresse nei ruoli ricoperti; d) capacità di raggiungere obiettivi e motivare il personale affidato; e) potenziale di sviluppo.

In caso di mancata copertura della posizione si procederà a una selezione aperta agli agenti di altre aree operative con parametro 230.

La copertura dei posti di Professional e Capo Unità Organizzativa Amministrativa / Tecnica avverrà mediante concorso riservato agli agenti che ricoprono le figure professionali del parametro 205 - 210 in possesso dei requisiti necessari e coerenti con le posizioni da ricoprire.

In caso di mancata copertura della posizione si procederà a una selezione aperta agli agenti di altre aree operative con parametro 205 - 210.

I Titoli di studio richiesti per accedere a posizioni appartenenti a questa area professionale, sia in caso di concorso che di selezione, sono i seguenti:

- per la figura del Responsabile Unità Amministrativa/Tecnica Complessa: laurea specialistica o magistrale + 24 mesi di anzianità nel parametro immediatamente precedente o laurea triennale + 60 mesi di anzianità nel parametro immediatamente precedente;
- per la figura Professional o Capo Unità Organizzativa Amministrativa/Tecnica: laurea specialistica o magistrale + 24 mesi di anzianità nel parametro immediatamente precedente o laurea triennale + 60 mesi di anzianità nel parametro immediatamente precedente o diploma di scuola secondaria superiore + 120 mesi di anzianità nel parametro immediatamente precedente.

\*\*\* \*\*

### **Art. 5.2 - Mansioni di coordinamento**

La copertura dei posti di Coordinatore di Ufficio, Coordinatore di Esercizio e Capo Unità Tecnica avverrà mediante concorso riservato agli agenti che ricoprono le figure professionali del parametro 193 - 188 in possesso dei requisiti necessari e coerenti con le posizioni da ricoprire.

In caso di mancata copertura della posizione si procederà a una selezione aperta agli agenti di altre aree operative con parametro 193-188.

La copertura dei posti di Specialista Tecnico/Amministrativo, di Addetto all'Esercizio e di Operatore Certificatore, avverrà mediante concorso riservato agli agenti che ricoprono rispettivamente le figure professionali del parametro 175 (Collaboratore d'ufficio) - 183 e 175(Operatore di esercizio) e 180 (capo tecnico) in possesso dei requisiti necessari e coerenti con le posizioni da ricoprire.



In caso di mancata copertura della posizione di Operatore Certificatore, si procederà a una selezione aperta anche agli agenti dell'area operativa esercizio con par. 183 e 175 ed in possesso dei requisiti necessari e coerenti con le posizioni da ricoprire.

I titoli di studio richiesti per accedere a posizioni appartenenti a questa area professionale sia in caso di concorso che di selezione, sono i seguenti:

- per l'accesso alle figure parametro 205-210: laurea specialistica o magistrale o laurea triennale + 18 mesi di anzianità nel parametro immediatamente precedente o diploma di scuola secondaria superiore + 30 mesi di anzianità nel parametro immediatamente precedente;
- per l'accesso alle figure parametro 193 e 188: diploma di scuola secondaria superiore.

\*\*\* \*\*

### **Art. 5.3. - Mansioni operative**

La copertura dei posti dell'area professionale 3<sup>a</sup> avverrà per selezione nell'ambito dell'area operativa di appartenenza o di diverse aree operative. I titoli di studio richiesti per accedere a posizioni appartenenti a questa area professionale sono: Diploma di Scuola Secondaria Superiore / Diploma di Scuola Media Inferiore in funzione del ruolo da ricoprire.

\*\*\* \*\*

### **Art. 5.4. - Mansioni generiche**

Il passaggio nell'ambito della 4<sup>a</sup> area professionale avverrà per selezione. Il Titolo di studio richiesto per accedere a posizioni appartenenti a questa area professionale è il Diploma di Scuola Media Inferiore.

\*\*\* \*\*

### **Art. 5.5 - Qualifica di Quadro**

L'Azienda si riserva di assegnare la qualifica di quadro nei modi previsti dalla contrattazione nazionale, determinando anche la relativa indennità, il cui valore minimo è quello definito a livello nazionale.

In coerenza con l'Accordo Nazionale 02/06/1987, e in conformità con quanto concordato con i vertici aziendali:

- a) per gli agenti che acquisiscono la Figura Professionale di Responsabile Unità Amministrativa/Tecnica Complessa par.250, l'acquisizione della qualifica di Quadro è contestuale alla suddetta nomina.
- b) per gli agenti rivestenti da almeno due anni la Figura Professionale di Capo Unità Organizzativa Amministrativa/Tecnica e Professional par.230 (con attività di tipo amministrativo), l'acquisizione della qualifica di Quadro avviene attraverso:



- valutazione delle competenze gestionali, organizzative, professionali dell'agente attraverso la compilazione di una scheda valutativa, corredata da una relazione riepilogativa a cura del Dirigente Responsabile della U.O. di appartenenza;
- in caso di valutazione con un punteggio medio superiore ai 6/10, l'agente sosterrà un colloquio di valutazione sulle competenze relazionali ovvero di autonomia professionale, di problem solving e di orientamento al risultato, alla presenza del Dirigente del personale.

\*\*\* \*\*

### **Art. 6 – Criteri di valutazione**

La valutazione finale di ciascun candidato terrà conto, oltre che del risultato delle prove sostenute, dal punteggio attribuito alle schede di valutazione personale redatte tenendo conto dei seguenti aspetti:

- prestazione lavorativa;
- posizione e ruolo svolto in azienda;
- attitudini e competenze personali acquisite anche mediante esperienza;
- capacità professionale di sviluppo professionale.

L'azienda si impegna a varare un sistema di valutazione del proprio personale.

Nelle more dell'adozione del predetto sistema saranno valutati altresì, i seguenti elementi che daranno luogo a preferenze o penalizzazioni come di seguito specificate.

#### *Anzianità nel profilo professionale ricoperto*

Per la copertura dei posti appartenenti alla 1<sup>a</sup> area professionale, sarà valutata come titolo preferenziale, con l'attribuzione di 3 punti su 30, l'anzianità di quattro o più anni nella figura professionale richiesta per la partecipazione al concorso.

#### *Aspetto disciplinare*

Verranno applicate le seguenti penalizzazioni, conseguenti a sanzioni disciplinari irrogate prima della pubblicazione del bando:

- per ogni due multe, irrogate negli ultimi 10 anni, punti 1 su 30;
- per ogni sospensione, irrogata negli ultimi 10 anni, punti 2 su 30;
- per ogni proroga di stipendio o paga comminata oltre cinque anni prima della pubblicazione del bando, punti 4 su 30;
- per ogni retrocessione comminata più di dieci anni prima della pubblicazione del bando, punti 5 su 30.

#### *Aspetto assiduità di servizio*

Verrà applicata una penalizzazione per le assenze per malattia effettuate nei cinque anni



precedenti la data di pubblicazione del bando.

- 1 punto su 30 a chi avrà totalizzato da 16 a 20 eventi morbosi;
- 2 punti su 30 a chi avrà totalizzato da 21 a 30 eventi morbosi;
- 3 punti su 30 a chi avrà totalizzato da 31 a 40 eventi morbosi;
- 5 punti su 30 a chi avrà totalizzato oltre 40 eventi morbosi.

\*\*\* \*\*

### **Art. 7 – Commissione**

La selezione dei lavoratori da inserire nella posizione è realizzata attraverso procedure espletate da Commissioni esaminatrici appositamente nominate. Alla nomina delle Commissioni provvede l'Amministratore Unico per le selezioni che riguardano la ricerca di posizioni dirigenziali ed il Direttore Generale, laddove presente, in tutti gli altri casi.

Le Commissioni devono essere partecipate da un numero massimo di 3 membri e devono avere necessariamente una composizione di numero dispari. Le Commissioni, se interne, saranno così composte: Dirigente del Personale con funzioni di Presidente, il Dirigente (o eventualmente suo delegato con altro responsabile aziendale con funzioni di Quadro) del settore interessato dalla selezione con funzione di componente nonché altro Dirigente (o eventualmente suo delegato con altro responsabile aziendale con funzioni di Quadro) con funzione di componente.

Le Commissioni sono composte esclusivamente da esperti di provata competenza nelle materie di concorso scelti tra Dirigenti o funzionari aziendali o presi dall'esterno, purché in possesso dei requisiti di competenza ed esperienza nelle materie di selezione. I membri della Commissione esaminatrice non devono ricoprire cariche politiche, non devono essere rappresentanti sindacali o essere designati da organizzazioni sindacali. È motivo di incompatibilità il far parte di tali commissioni e avere rapporti di parentela e/o affinità entro il terzo grado con i candidati partecipanti alle selezioni e/o parenti o affini degli stessi entro il terzo grado.

Laddove la particolarità di determinate prove tecnico – pratiche lo renda necessario, sarà possibile (laddove ritenuto discrezionalmente opportuno) far ricorso a Commissari Aggregati che avranno il solo compito di valutare gli esiti di tali prove.

La Commissione Esaminatrice procederà a valutare i candidati sulla base dei titoli e delle competenze professionali possedute e/o attraverso l'espletamento di colloqui /o test teorico pratici o attitudinali, nonché attraverso ulteriori prove selettive individuate nell'Avviso di cui al presente Regolamento, volte all'accertamento del possesso delle capacità e delle attitudini richieste per la tipologia della posizione da ricoprire o di incarico da svolgere.

Per gli adempimenti amministrativi, la Commissione può avvalersi del contributo di persone dell'organico aziendale senza diritto al voto.

L'Azienda, ferma restando la nomina della Commissione esaminatrice secondo quanto detto sopra, potrà per lo svolgimento delle procedure avvalersi di strutture esterne specializzate nel recruiting – soltanto dopo aver acquisito idonea autorizzazione da parte del vertice aziendale – purché tale struttura presenti documentata esperienza e purché in possesso di requisiti di legge per





l'espletamento di detta attività. La struttura esterna specializzata avrà l'obbligo, in ogni modo, di uniformarsi ai principi di cui al presente Regolamento.

Nel caso in cui sia stato deciso di avvalersi di strutture esterne specializzate nel recruiting, la valutazione finale dei candidati preselezionati deve necessariamente essere effettuata dalla Commissione Esaminatrice, la quale deve aver ricevuto dalla predetta struttura esterna una dettagliata relazione riportante le modalità di svolgimento delle operazioni di preselezione/selezione.

Le attività delle Commissioni esaminatrici sono verbalizzate in appositi documenti datati e sottoscritti dai relativi membri.

\*\*\* \*\*

### **Art. 8 - Prove d'esame**

Le prove d'esame per ogni concorso/selezione possono essere una o più di una, ciascuna con uno o più fattori di valutazione e diversi gradi di ponderazione e per l'espletamento delle stesse la Società si riserva la facoltà di ricorrere ad una delle seguenti modalità ovvero una loro combinazione:

- prova scritta;
- prove pratiche/attitudinali;
- valutazione di titoli;
- prova orale - colloquio.

Le prove devono essere intese ad accertare la sussistenza del grado di professionalità richiesto e delle capacità, attitudini e conoscenze necessarie per il migliore e più efficace svolgimento delle mansioni inerenti i posti da ricoprire, secondo quanto stabilito dal bando di concorso o selezione.

\*\*\* \*\*

### **Art. 9 - Attribuzione dei voti e punteggi nelle prove d'esame**

I voti, riportati da ciascun candidato nelle singole prove d'esame, sono espressi, di norma, in trentesimi, salvo diversa espressa previsione del bando di concorso o di selezione, ciascuna prova si intende superata dai candidati che hanno conseguito un voto non inferiore a 18/30mi.

Ciascun componente della Commissione esprimerà, per ogni prova, un voto in decimi.

Nel caso in cui la Commissione debba essere integrata ai sensi dell'art. 7 comma 4, l'attribuzione dei punteggi e la soglia di superamento delle prove terrà conto del maggior numero di membri, in considerazione del fatto che ciascuno di essi esprimerà il proprio voto in decimi

Il punteggio finale, che determina l'idoneità al concorso/selezione, è dato dalla votazione assegnata alla prova d'esame o dalla media ponderata dei voti assegnati alle prove d'esame, con l'aggiunta del punteggio per le premialità e la sottrazione delle penalizzazioni assegnate ai sensi dell'art. 6.



Per entrare nella graduatoria degli idonei, pertanto, i candidati devono aver riportato un punteggio finale non inferiore a 18/30esimi. La ponderazione dei voti attribuiti a ciascuna prova sarà stabilita, di volta in volta, in sede di approvazione del Bando di concorso o selezione, in relazione al rilievo delle prove d'esame stesse agli effetti dell'accertamento dell'effettiva idoneità ed attitudine a ricoprire i posti a concorso o selezione.

\*\*\* \*\*

### **Art. 10 - Parità di punteggio in graduatoria di concorso interno o selezione interna**

In caso di parità di punteggio in graduatoria di concorso interno o selezione interna, per l'utilizzazione della graduatoria stessa, si farà riferimento, come termini di precedenza, al criterio gerarchico. La gerarchia, ai fini del presente regolamento, è determinata applicando i criteri previsti dall'art.19 del Regolamento All. A al R.D. n.148/31.

\*\*\* \*\*

### **Art. 11 – Esito delle procedure selettive**

Al termine delle prove la Commissione d'esame stila l'elenco dei vincitori e di eventuali idonei, successivamente resi noti con apposito Ordine di Servizio.

Dall'elenco degli idonei, il cui termine di validità viene reso noto con relativo Ordine di Servizio che indice la prova selettiva, si potrà attingere per procedere alla copertura di posti vacanti nel frattempo determinatisi o futuri.

La nomina alla nuova qualifica è subordinata all'esito favorevole del periodo di prova, i cui termini sono fissati dal relativo Ordine di Servizio.

Qualora tale esito risultasse negativo, si procederà, al termine del periodo di prova, alla notifica della revoca dell'affidamento delle mansioni e l'agente interessato sarà restituito alle mansioni della propria qualifica. Il periodo di prova potrà essere interrotto prima del termine qualora il comportamento dell'agente rechi pregiudizio al regolare svolgimento del servizio.

La graduatoria definitiva, approvata con determina dell'A.U., avrà di regola validità fino ad un massimo di 1 anno decorrente dalla data della sua pubblicazione, salvo diverso termine nell'avviso di selezione.

\*\*\* \*\*

### **Art. 12 – Acquisizione nuovo inquadramento**

I vincitori saranno assegnati alle mansioni relative al posto messo a concorso o selezione, di norma, dal primo giorno del mese successivo all'approvazione della graduatoria degli idonei, se il posto risulta vacante all'approvazione della graduatoria stessa, o dal primo giorno del mese successivo al verificarsi dell'effettiva vacanza del posto messo a concorso.



L'attribuzione di una figura professionale per cui è richiesta un'abilitazione particolare è subordinata all'acquisizione della stessa a seguito di apposito corso.

L'attribuzione della figura professionale avverrà sulla base della graduatoria relativa alle prove di fine corso.

L'attribuzione di una figura professionale per cui è richiesta una specifica idoneità fisica presuppone il possesso della stessa. Pertanto, i candidati che perdessero la stessa nel periodo di espletamento della procedura o non ne risultassero in possesso alla data di nomina saranno esclusi dalla procedura e, comunque, non potranno conseguire la figura professionale per cui la procedura era stata bandita.

\*\*\* \*\*

### **Art. 13 – Protezione data personali**

Tutti i dati personali pervenuti alla Società saranno trattati per i soli fini previsti dal presente Regolamento e nel rispetto della normativa vigente in materia di protezione dei dati personali.

\*\*\* \*\*

### **Art. 14 – Norme transitorie e finali**

Il presente Regolamento entra in vigore con la pubblicazione dello stesso sul sito web dell'azienda nell'apposita sezione denominata "Società Trasparente".

Per quanto non espressamente previsto dal presente Regolamento si applicano le normative nel tempo vigenti in materia di reclutamento di personale o progressioni di carriera nelle società a partecipazione pubblica.