

 Acque del Chiampo s.p.a. Servizio Idrico Integrato	PROGRESSIONI DI CARRIERA	REG 15
Data emissione: 09/09/2021	Revisione n° 1	Pag 1/9

Codice	revisione	Data
REG 15	1	09/09/2021

Titolo	REGOLAMENTO PROGRESSIONI DI CARRIERA
--------	---

Descrizione delle modifiche dell'ultima revisione		
Regolamento adattato alla nuova governance aziendale.		
Redazione	Verifica	Approvazione
SERVIZIO RISORSE UMANE	DIRETTORE GENERALE	ORGANO AMMINISTRATIVO

Approvato dal Consiglio di
Amministrazione in data 09/09/2021

SCOPO

Regolamentare le progressioni di carriera verticali e orizzontali del personale dipendente.

APPLICAZIONE

Al personale dipendente di Acque del Chiampo spa.

DATA ENTRATA IN VIGORE

09/09/2021

 Acque del Chiampo s.p.a. Servizio Idrico Integrato	PROGRESSIONI DI CARRIERA	REG 15
Data emissione: 09/09/2021	Revisione n° 1	Pag 2/9

SOMMARIO

1.	OBIETTIVI.....	3
2.	RIFERIMENTI.....	3
3.	INDICAZIONE DELLE RISORSE.....	3
4.	PROGRESSIONI DI CARRIERA	3
5.	PROGRESSIONE DI CARRIERA VERTICALE	4
	MODALITÀ 1: su iniziativa diretta dell'Organo Amministrativo.	4
	MODALITÀ 2: su iniziativa del Responsabile di Servizio/Dirigente competente	4
6.	PROGRESSIONE DI CARRIERA ORIZZONTALE	6
7.	Progressioni in deroga	8

 Acque del Chiampo s.p.a. Servizio Idrico Integrato	PROGRESSIONI DI CARRIERA	REG 15
Data emissione: 09/09/2021	Revisione n° 1	Pag 3/9

1. OBIETTIVI

Regolamentare le progressioni di carriera verticali e orizzontali del personale dipendente con modalità che si ispirano a principi di correttezza, trasparenza, coerenza all'attuale organizzazione aziendale, e comunque in conformità con quanto stabilito dal il vigente CCNL "Gas Acqua".

2. RIFERIMENTI

Per tutto quanto non espressamente indicato nel presente Regolamento, si rinvia al vigente CCNL Gas Acqua, agli accordi sindacali aziendali, al Codice di Comportamento, alle Procedure interne e regolamenti aziendali, oltreché alle leggi che regolano i rapporti di lavoro dipendente.

3. INDICAZIONE DELLE RISORSE

In fase di predisposizione e/o revisione del budget, quindi annualmente, l'Organo Amministrativo approva l'entità complessiva delle risorse economiche da destinare al personale dipendente sulla base delle proposte provenienti dalle direzioni d'area.

Le progressioni di carriera non potranno complessivamente eccedere i parametri stabiliti in sede di approvazione e/o revisione del budget da parte dell'Organo Amministrativo, e nel caso in cui le richieste eccedessero quanto stabilito nel budget approvato l'anno precedente, verrà individuato un ordine di priorità che si ispirerà ai principi di cui il punto 1, valutando non solo la retribuzione, l'ultima progressione, l'anzianità lavorativa e l'esperienza maturata, ma anche le competenze acquisite, certificate e messe in atto a seguito di processi formativi.

4. PROGRESSIONI DI CARRIERA

Per comprovate esigenze aziendali e per una valorizzazione delle professionalità del personale già assunto, si prevede la possibilità di una progressione di carriera, sia di tipo **"orizzontale"** che **"verticale"**, per ciascun dipendente di Acque del Chiampo.

A tal proposito:

- **le progressioni verticali** consistono nella possibilità di accedere a **livelli di inquadramento contrattuale superiori**; questo tipo di progressione nasce di norma dall'esigenza di coprire posti vacanti, per motivi attinenti a pensionamenti, licenziamenti, dimissioni, ecc., ovvero per necessità di coprire determinati ruoli professionali in seguito a mutamenti organizzativi o ad altre comprovate esigenze aziendali. Sono proposte dal Responsabile di Servizio del personale interessato o dai Direttori d'Area, nel caso la proposta di progressione verticale interessi un Responsabile di Servizio;
- **le progressioni orizzontali** consistono nella possibilità di accedere a **livelli retributivi superiori, fermo restando il livello di inquadramento contrattuale**, tali progressioni possono

 Acque del Chiampo s.p.a. Servizio Idrico Integrato	PROGRESSIONI DI CARRIERA	REG 15
Data emissione: 09/09/2021	Revisione n° 1	Pag 4/9

essere richieste direttamente dal personale interessato e comunque essere valutate dai Responsabili di Servizio e dai Direttori d'Area.

5. PROGRESSIONE DI CARRIERA VERTICALE

L'azienda riconosce il valore della professionalità e delle competenze dei lavoratori. L'attribuzione degli inquadramenti risulterà comunque coerente con quanto stabilito dal vigente CCNL tenuto conto delle declaratorie e delle mansioni svolte dal lavoratore; laddove queste ultime *"vengano assegnate in forma esplicita e dietro preciso mandato (Art. 19)"* sarà verificata la congruità dell'inquadramento con la nuova mansione e, se necessario, si procederà con la valutazione per un eventuale adeguamento dell'inquadramento ed il trattamento economico previsto dal CCNL Gas Acqua.

Data questa premessa, con la **progressione verticale** si tenderà a premiare le maggiori attitudini e professionalità del lavoratore mediante un passaggio di livello.

Nell'intento di sviluppare tali progressioni, nel rispetto di quanto previsto al punto 3. *Indicazioni delle Risorse*, AdC valuterà le risorse secondo una delle seguenti modalità:

- MODALITÀ 1: su iniziativa diretta dell'Organo Amministrativo, e/o di un suo Delegato ovvero del Direttore Generale se dotato delle idonee procure.
- MODALITÀ 2: su iniziativa del Responsabile di Servizio/Dirigente competente

MODALITÀ 1: su iniziativa diretta dell'Organo Amministrativo, e/o di un suo Delegato ovvero del Direttore Generale se dotato delle idonee procure

- Per comprovate ed eccezionali esigenze aziendali e per una valorizzazione delle capacità professionali del personale già assunto, l'Organo Amministrativo, e/o un suo Delegato ovvero del Direttore Generale se dotato delle idonee procure potranno disporre discrezionalmente, con apposito atto motivato, una progressione del livello di inquadramento del personale in servizio.

MODALITÀ 2: su iniziativa del Responsabile di Servizio/Dirigente competente

Il Responsabile di Servizio del dipendente, ovvero il competente Direttore d'Area nel caso la progressione riguardi un Responsabile di Servizio (riferimento organigramma nominativo), potranno presentare richiesta di progressione verticale.

Sono ammessi alla valutazione complessiva annuale ai fini della progressione verticale i dipendenti in possesso di tutti i requisiti minimi di seguito elencati:

- a) contratto di lavoro dipendente a tempo **indeterminato** (Full-Time o Part-Time) da almeno **1 (uno) anno** antecedente la data della richiesta;

 Acque del Chiampo s.p.a. Servizio Idrico Integrato	PROGRESSIONI DI CARRIERA	REG 15
Data emissione: 09/09/2021	Revisione n° 1	Pag 5/9

- b) svolgimento di almeno complessivamente **9 (nove) mesi di effettivo servizio** in azienda in ciascuno dei **2 (due) anni** antecedenti la richiesta;
- c) assenza da almeno **1 (uno) anno** antecedente la richiesta di **contestazioni disciplinari** con provvedimento di multa superiore a 2 ore, o sospensione
- d) fermo restando quanto stabilito dal vigente CCNL in tema di inquadramento, assenza, di norma, nei **2 (due) anni** antecedenti la richiesta di **progressioni di carriera verticali**.

Le richieste di progressione verticale devono contenere esplicitamente il possesso dei requisiti minimi di cui sopra, e riportare le seguenti informazioni:

- ruolo svolto, ovvero insieme dei compiti e/o delle funzioni esercitate nel contesto in cui l'attività è allo stato attuale esercitata;
- grado di autonomia/responsabilità per il raggiungimento dei risultati previsti dal livello superiore;
- livello di responsabilità, riferito sia all'attività svolta, sia quella proposta;
- gestione delle informazioni con particolare riferimento alla loro complessità e alle modalità di utilizzo;
- conoscenze teoriche e pratiche richieste al livello superiore, profondità e ambito di applicazione, modalità di acquisizione (scolarità richiesta o esperienza equivalente)
- anzianità di servizio.

La valutazione complessiva annuale ai fini delle progressioni verticali delle richieste di accesso pervenute viene effettuata secondo il seguente processo:

1. entro il mese di **settembre** il Responsabile di Servizio del personale interessato (riferimento organigramma nominativo) compila un documento di proposta e lo sottopone al Direttore d'Area, formulando il proprio autonomo parere e le relative valutazioni;
2. entro il mese di **ottobre** di ciascun anno, il Direttore d'Area, nel rispetto del budget assegnato annualmente, esamina le schede proposte pervenute dai Responsabili di Servizio formulando il proprio autonomo parere e le relative valutazioni e le trasmette, unitamente alle eventuali proposte di progressione riguardante i Responsabili di Servizio anch'esse adeguatamente motivate, entro la stessa data, al Direttore Generale e al Servizio Risorse Umane;
3. indicativamente entro il mese di **gennaio** il Direttore Generale congiuntamente al soggetto cui sono conferite le deleghe sul personale formulerà la propria valutazione conclusiva e definirà l'entità della progressione, anche sulla base delle relazioni di cui ai punti precedenti;

 Acque del Chiampo s.p.a. Servizio Idrico Integrato	PROGRESSIONI DI CARRIERA	REG 15
Data emissione: 09/09/2021	Revisione n° 1	Pag 6/9

4. al termine del processo valutativo viene redatto un documento conclusivo e al Responsabile di Servizio proponente, ovvero al Direttore d'Area, verrà consegnato l'esito della valutazione;
5. in caso di accoglimento della proposta, la progressione avrà validità a partire dal **1 gennaio** dell'anno in corso (o data successiva).

A. Nella formulazione della richiesta il proponente dovrà valutare:

- il grado di raggiungimento dei risultati attesi, in termini quali-quantitativi, nei 3 (tre) anni precedenti;
- i comportamenti organizzativi ossia l'insieme di azioni non direttamente mirate al raggiungimento del risultato ma che lo influenzano avendo a riferimento la programmazione delle attività, l'agire organizzativo, il controllo e la valutazione dei risultati in relazione al ruolo di appartenenza ed all'eventuale responsabilità di struttura; le tipologie di comportamenti riguardano aspetti organizzativi (collaborazione interfunzionale, flessibilità), trasversali di relazioni (gestione della comunicazione e delle relazioni, accuratezza) e professionali (sviluppo e condivisione della conoscenza, proattività analisi e soluzione dei problemi).

B. Nella formulazione dei pareri e valutazioni, il Direttore d'Area, nel rispetto del budget assegnato annualmente, dovrà accertare l'equo trattamento economico del dipendente interessato in riferimento all'inquadramento delle risorse all'interno della propria area, nonché all'interno del servizio aziendale di appartenenza.

C. ~~congiuntamente con il Direttore Generale~~ Nelle valutazioni si dovrà rispettare un equo trattamento economico complessivo aziendale.

6. PROGRESSIONE DI CARRIERA ORIZZONTALE

La progressione orizzontale mira a premiare proporzionalmente l'impegno, la disponibilità, la qualità che un lavoratore dedica nello svolgimento del proprio incarico.

La progressione orizzontale sarà attribuita in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali, in ogni caso nel rispetto delle risorse messe a disposizione secondo quanto previsto al punto 3 "*Indicazioni delle Risorse*".

La richiesta di progressione orizzontale potrà essere avanzata dal diretto interessato (auto-candidatura) oppure dal Responsabile di Servizio, ovvero dal competente Direttore d'Area nel caso in cui la progressione riguardi un Responsabile di Servizio (riferimento organigramma nominativo).

Nel caso di auto-candidatura, indipendentemente dall'esito, la stessa non potrà essere ripetuta l'anno immediatamente successivo.

 Acque del Chiampo s.p.a. Servizio Idrico Integrato	PROGRESSIONI DI CARRIERA	REG 15
Data emissione: 09/09/2021	Revisione n° 1	Pag 7/9

Saranno ammessi alla valutazione complessiva annuale ai fini della progressione orizzontale i dipendenti in possesso di tutti i requisiti minimi di seguito elencati:

- a) contratto di lavoro dipendente a tempo **indeterminato** (Part-time – Full-Time) da almeno **1 (uno) anno** antecedente la data della richiesta;
- b) svolgimento di almeno complessivamente **9 (nove) mesi di effettivo servizio** in azienda in ciascuno dei **2 (due) anni** antecedenti la richiesta;
- c) assenza da almeno **1 (uno) anno** antecedente la richiesta di **contestazioni disciplinari** con provvedimento di multa superiore a 2 ore, o sospensione
- d) assenza, di norma, nei **2 (due) anni** antecedenti la richiesta, di **progressioni di carriera orizzontali o verticali**.

Le richieste di **progressione orizzontale**, sia da parte del diretto interessato che del Responsabile di Servizio, devono indicare esplicitamente il possesso dei requisiti minimi di cui sopra ed ulteriori motivazioni a supporto della richiesta, quali: anzianità di servizio, esperienza, flessibilità.

La valutazione complessiva annuale ai fini delle progressioni orizzontali delle richieste di accesso pervenute viene effettuata secondo il seguente processo:

1. entro il mese di **settembre** di ciascun anno il personale richiedente, oppure il Responsabile di Servizio del personale interessato (riferimento organigramma nominativo) compila un documento di proposta e lo sottopone al Direttore d'Area; nel caso la richiesta pervenga direttamente dal personale interessato, il Responsabile di Servizio del personale richiedente, formulerà il proprio autonomo parere e le relative valutazioni;
2. entro il mese di **ottobre** di ciascun anno, il Direttore d'Area, nel rispetto del budget assegnato annualmente, esamina le schede proposte pervenute dal personale richiedente, dai Responsabili di servizio formulando il proprio autonomo parere e le relative valutazioni e le trasmette, unitamente alle eventuali proposte di progressione riguardante i Responsabili di Servizio, entro la stessa data, al Direttore Generale e al Servizio Risorse Umane;
3. indicativamente entro il mese di **gennaio** il Direttore Generale congiuntamente al soggetto cui sono conferite le deleghe sul personale, nel rispetto del budget assegnatogli annualmente, formulerà la propria valutazione conclusiva e definirà l'entità della progressione, anche sulla base delle relazioni di cui ai punti precedenti;
4. al termine del processo valutativo verrà redatto un documento conclusivo e al personale che ha richiesto, o per il quale è stata richiesta la progressione orizzontale, verrà consegnato l'esito della valutazione;

 Acque del Chiampo s.p.a. Servizio Idrico Integrato	PROGRESSIONI DI CARRIERA	REG 15
Data emissione: 09/09/2021	Revisione n° 1	Pag 8/9

5. In caso di accoglimento della richiesta/proposta, la progressione avrà validità a partire dal **1 gennaio** dell'anno in corso (o data successiva).

A. Nella formulazione della richiesta il proponente dovrà valutare:

- il grado di raggiungimento dei risultati attesi, in termini quali-quantitativi, nei 3 (tre) anni precedenti;
- i comportamenti organizzativi ossia l'insieme di azioni non direttamente mirate al raggiungimento del risultato ma che lo influenzano avendo a riferimento la programmazione delle attività, l'agire organizzativo, il controllo e la valutazione dei risultati in relazione al ruolo di appartenenza ed all'eventuale responsabilità di struttura; le tipologie di comportamenti riguardano aspetti organizzativi (collaborazione interfunzionale, flessibilità), trasversali di relazioni (gestione della comunicazione e delle relazioni, accuratezza) e professionali (sviluppo e condivisione della conoscenza, proattività analisi e soluzione dei problemi).

B. Nella formulazione dei pareri e valutazioni, il Direttore d'Area, nel rispetto del budget assegnato annualmente, dovrà accertare l'equo trattamento economico del dipendente interessato in riferimento al trattamento delle risorse all'interno della propria area, nonché all'interno del servizio aziendale di appartenenza.

C. ~~congiuntamente con il Direttore Generale~~ Nelle valutazioni si dovrà rispettare un equo trattamento economico complessivo aziendale.

L'incremento di reddito derivante da progressione orizzontale sarà qualificato come "super minimo assorbibile". Detto superminimo potrà essere tramutato in "Superminimo Non Assorbibile" (quindi non più assorbibile) alla successiva progressione di carriera (verticale / orizzontale) di cui il lavoratore beneficerà, oppure su richiesta del diretto interessato inoltrata al Direttore Generale e al Servizio Risorse Umane trascorsi non meno di 5 (cinque) anni dalla data di detta progressione.

In quest'ultimo caso, l'accoglimento della richiesta sarà subordinato al rispetto dei seguenti requisiti:

- a) svolgimento di almeno complessivamente **9 (nove) mesi di effettivo servizio** in azienda in ciascuno dei **2 (due) anni** antecedenti la richiesta;
- b) assenza, *nei 2 (due) anni* antecedenti la richiesta, di **contestazioni disciplinari** con provvedimento di multa superiore a 2 ore, o sospensione.

7. PROGRESSIONE IN DEROGA

Eventuali progressioni in deroga al presente Regolamento saranno ammesse per rispondere a motivate situazioni aziendali contingenti.

 Acque del Chiampo s.p.a. Servizio Idrico Integrato	PROGRESSIONI DI CARRIERA	REG 15
Data emissione: 09/09/2021	Revisione n° 1	Pag 9/9

Tali azioni potranno essere effettuate dall'Organo Amministrativo, e/o un suo Delegato ovvero del Direttore Generale se dotato delle idonee procure–rispettando un equo trattamento economico complessivo aziendale.