

REGOLAMENTO PER LE PROGRESSIONI DI CARRIERA DEL PERSONALE DI RUOLO



ART. 1 - Premessa

Il Personale è inquadrato sulla base del sistema di classificazione regolamentato dall'art. 15, C.C.N.L. dei Servizi Ambientali UTILITALIA del 10/7/2016, come integrato e parzialmente rettificato dai Verbali di Accordo del 13/3/2017 e del 3/5/2017.

I profili professionali attribuibili ai dipendenti sono quelli raggruppati in corrispondenza delle cinque Aree operativo-funzionali previste dal richiamato C.C.N.L.

Ai Dirigenti viene applicato il C.C.N.L. Conservizi-Federmanager.

ART. 2 - Requisiti generali

Ai fini di inquadramento nei livelli oltre indicati, i lavoratori dovranno possedere i seguenti titoli di studio

Dirigente:	Laurea quinquennale specialistica in relazione al posto da coprire;
Quadro:	Laurea quinquennale specialistica in relazione al posto da coprire;
Liv. 8:	Laurea quinquennale con almeno 5 anni di esperienza specifica nell'Area professionale di pertinenza;
Liv. 7:	Laurea con almeno 5 anni di esperienza specifica nell'Area professionale di pertinenza;
Liv. 6:	Diploma di scuola media superiore con almeno 5 anni di esperienza nell'Area professionale di pertinenza;
Liv. 5:	Diploma di scuola media superiore;
Liv. 4:	Diploma di scuola media superiore o scuole dell'obbligo con almeno tre anni di esperienza nell'Area professionale di pertinenza;
Liv. 3-2-1-I	Scuola dell'obbligo

ART.3 - Pianta organica

3.1 La pianta organica stabilisce il numero massimo programmato dei dipendenti totali, distribuiti per Aree e unità organizzative.

3.2 Ha un valore esclusivamente indicativo e di programmazione, in quanto la relativa attuazione è sempre subordinata al raggiungimento dei volumi di produzione per cui è stata pianificata.

La stessa può essere modificata al mutare delle esigenze aziendali, sulla base di verifiche a seguito di informativa e confronto con le strutture sindacali aziendali.





12/07/2020

La tabella numerica rappresenta la forza lavoro prevista nell'anno solare di riferimento e viene allegata al bilancio di previsione di ciascun esercizio, ai fini di quantificazione dei costi. La numerica è determinata sulla scorta delle previsioni di assunzioni e cessazioni, nell'anno di riferimento.

3.3 I posti vacanti che compaiono in organigramma, rispetto alla programmazione della pianta organica, saranno coperti all'occorrenza e secondo necessità, con le modalità di volta in volta decise dall'Azienda e, in ogni caso, nei limiti di cui alla tabella numerica. Ove le esigenze aziendali non lo richiedano potranno anche rimanere vacanti.

3.4 La eventuale copertura dei posti vacanti sarà oggetto di informativa e confronto con le strutture sindacali aziendali.

ART. 4 - Procedure di riqualificazione economica.

4.1 L'accesso alle posizioni parametriche di tipo A e B (quindi economico) viene regolamentato come previsto dal C.C.N.L. applicato.

4.2 La posizione parametrica attribuita al lavoratore, all'atto dell'assunzione, viene espressamente riportata in contratto, con indicazione della data di decorrenza del passaggio nel parametro superiore ed il nuovo trattamento economico che verrà attribuito.

4.3 Le progressioni di natura meramente economica interverranno in applicazione delle declaratorie di cui al C.C.N.L. applicato, trattandosi di meri adeguamenti dei benefici economici contrattuali.

ART. 5 - Procedura di attribuzione della qualifica superiore

5.1. Si premette che, ai fini della attribuzione dell'inquadramento superiore, devono concorrere le seguenti condizioni:

- a. è necessario che il livello superiore da ricoprire sia previsto in pianta organica, sia vacante e risulti dal piano di fabbisogno del personale;
- b. il dipendente sia in possesso del titolo di studio previsto, indicato all'art. 2 che precede.

5.2. La progressione di carriera potrà intervenire esclusivamente per:

selezione interna, prova attitudinale o prova selettiva.

Resta inteso che, fermo restando quanto innanzi e quanto previsto al capo 5.1, lettere a e b, per la copertura del livello previsto in pianta organica e risultato vacante, anche avuto riguardo alla qualifica di Dirigente, si opererà, in via prioritaria, tramite procedure selettive interne.

5.3 Quindi, ai fini dell'inquadramento nel livello superiore, è sempre necessario l'esperimento di una procedura selettiva volta a verificare il possesso, da parte dei candidati, dei necessari requisiti professionali e attitudinali.

Pertanto, un eventuale espletamento di mansioni di fatto, del caso sussamibili nel livello superiore, non legitimerà all'inquadramento in detto livello.

Ove venga accertata e comprovata la assegnazione di un lavoratore, in forma esplicita e mandato scritto da parte dell'azienda, allo svolgimento di mansioni appartenenti ad un





19/07/2020

livello di inquadramento, in violazione delle modalità di progressione di carriera previste nel presente Regolamento, resterà fermo esclusivamente il diritto del lavoratore a percepire la differenza di trattamento economico maturata per l'espletamento di mansioni proprie della qualifica superiore, nel periodo in cui dette mansioni sono state di fatto espletate.

E tanto, con contestuale responsabilità del soggetto aziendale che ha conferito il mandato scritto al lavoratore per l'espletamento delle mansioni superiori in deroga alla procedura fissata nel presente Regolamento, il quale risponderà personalmente e direttamente, anche in termini economici, per mancato rispetto delle procedure aziendali.

ART. 6 - Accesso alle prove

Possono avanzare domanda di partecipazione alle prove tutti i dipendenti, di qualsiasi profilo che, nel possesso dei titoli di studio individuati all'art. 3 che precede e degli eventuali altri requisiti stabiliti nel bando, risultino in pianta stabile, alla data di pubblicazione del bando stesso.

Saranno ammessi alle prove, in via prioritaria, i dipendenti appartenenti alla medesima Area professionale del posto oggetto di selezione; in mancanza di richieste da parte di questi ultimi, la selezione sarà estesa anche ai dipendenti ricompresi nelle altre Aree.

Esclusivamente qualora le prove non diano luogo alla copertura totale dei posti, la selezione sarà aperta all'esterno per i soli posti residuali.

ART. 7 - Bando di selezione

Il bando stabilisce le norme relative alla partecipazione alle prove attitudinali e/o alle prove selettive e/o concorsi, il numero dei posti disponibili, i titoli di studi specifici richiesti, i requisiti speciali, le riserve di posti, le preferenze, la composizione e il funzionamento della Commissione Esaminatrice, la eventuale idoneità e validità nel tempo della graduatoria, le priorità in caso di ex aequo e quant'altro necessario all'esperimento della selezione.

ART. 8 - Decorrenza promozioni

A seguito della approvazione della graduatoria, la promozione inizierà a decorrere dalla data di affidamento dell'incarico.

ART. 9 - Utilizzo della graduatoria

La graduatoria finale, una volta approvata, rimane efficace per il tempo previsto nel bando e per l'eventuale copertura di posti del medesimo livello e profilo professionale che dovessero rendersi vacanti e disponibili successivamente all'approvazione della graduatoria, per tutto il tempo di efficacia della stessa, con relativo aggiornamento e scorrimento.

Art. 10 Entrata in vigore

Il presente regolamento entra in vigore dalla sottoscrizione.

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures and initials]



Handwritten mark or signature in the top right corner.



17/07/2020