

REGOLAMENTO SULLE PROGRESSIONI DI CARRIERA DEL PERSONALE AZIENDALE

Approvato con Provvedimento del Presidente n. 2 in data 8 gennaio 2025

Art. 1 Oggetto

Le disposizioni contenute negli articoli che seguono disciplinano le condizioni, le modalità e i criteri con cui si svilupperanno le progressioni di carriera del personale (non dirigente), esse pertanto saranno possibili attraverso :

- passaggi di livello all'interno della stessa area (progressioni orizzontali);
- passaggi tra le diverse aree di inquadramento previste per il personale non dirigenziale (progressioni verticali);

Tutto nel rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità e imparzialità di cui all'art. 35, comma 3, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e in linea con le direttive europee.

Inoltre, dette procedure di valorizzazione del personale e di riconoscimento del merito adottate dall'Azienda per le progressioni di carriera si conformano alle disposizioni e ai principi contenuti nelle Direttive regionali di settore e nel CCNL Federcasa.

Art. 2 Progressioni di carriera di tipo orizzontale

Potranno concorrere alle progressioni di carriera i dipendenti con contratto a tempo indeterminato sia full-time che part-time, dell'Aler di Bergamo-Lecco-Sondrio appartenenti alle aree Q, A, B.

In questo quadro e a tal fine:

1. Saranno valutati i costi del personale sostenuti, le previsioni del piano dei fabbisogni e i parametri regionali che incidono sulle spese di personale indicati di tempo in tempo dalle Direttive alle Aler, nel rispetto di quanto delineato l'Azienda può destinare annualmente risorse ai passaggi di livello del personale all'interno della stessa Area (progressione orizzontale).
2. Le progressioni orizzontali si applicheranno ad una quota limitata di dipendenti in possesso dei requisiti previsti, individuata nell'ambito di ciascuna Area e livello sulla base delle risorse disponibili e delle esigenze aziendali.
3. La procedura viene avviata dal Direttore Generale con la pubblicazione dell'avviso che vedrà altresì indicata la decorrenza della progressione orizzontale; i dipendenti in possesso dei requisiti possono presentare domanda di accesso alla procedura producendo le dichiarazioni e informazioni necessarie ad accertarne il possesso e ad effettuare le valutazioni comparative.
4. Possono accedere alle progressioni orizzontali i dipendenti che si trovano nelle seguenti condizioni:
 - a) Trovarsi in servizio a tempo indeterminato alla data da cui decorre la progressione orizzontale con un'anzianità minima di due anni acquisita presso Aler Bergamo Lecco Sondrio con rapporto di lavoro a tempo determinato/indeterminato assicurato nel livello dell'attuale area di inquadramento. I due anni vengono calcolati procedendo a ritroso dal giorno precedente alla data di decorrenza prevista per la progressione;

- b) non aver ricevuto, nel biennio precedente la data di decorrenza della progressione economica orizzontale e fino alla data di approvazione delle rispettive graduatorie, sanzioni disciplinari superiori alla multa.

5. I Dirigenti sono chiamati a valutare la crescita professionale dei propri collaboratori in relazione ai livelli di funzione e attività svolte e del crescente grado di competenza professionale richiesto ai dipendenti nel contesto organizzativo aziendale in coerenza con le declaratorie dei profili professionali di cui al CCNL Federcasa. Per tale valutazione i Dirigenti potranno avvalersi dei Responsabili. Verranno utilizzati per le valutazioni criteri omogenei e condivisi tra i Dirigenti/Responsabili che si troveranno a valutare il personale da promuovere, per ridurre al minimo la componente discrezionale soggettiva.

COSA SI VALUTA:

Costituiscono oggetto di valutazione le caratteristiche professionali ed individuali del dipendente in rapporto al ruolo ricoperto. In particolare, oggetto del sistema di valutazione per le progressioni di carriera di tipo orizzontale, sono:

- le **prestazioni**;
- il **potenziale**;
- la **professionalità** dei singoli dipendenti ammessi al procedimento.

STRUMENTI DI VALUTAZIONE - LE SCHEDE

Costituiscono strumento del sistema di valutazione apposite schede, diversificate per area, nelle quali sono riportati gli indicatori di performance.

Per consentire una differenziazione legata all'attività effettivamente svolta in relazione al profilo professionale, si utilizza una scheda di valutazione che prende in considerazione le specificità e le caratteristiche delle mansioni ascritte alle singole categorie di ogni area.

CRITERI DI VALUTAZIONE

La valutazione si avvale di otto indicatori, diversificati per ambito (prestazioni, potenziale e professionalità) e per area, a cui viene attribuito un punteggio da 1 a 5, con i seguenti significati:

punti	valutazioni
1	Contributo modesto
2	Contributo adeguato
3	Contributo buono
4	Contributo di alta professionalità
5	Contributo di particolare eccellenza

Gli otto indicatori della valutazione sono differenziati per la valutazione della prestazione, del potenziale e della professionalità, come segue:

AREA B

Indicatori relativi alla **prestazione**

- 1) Capacità di relazionarsi con il personale interno ed esterno all'Azienda;
- 2) Capacità di lavorare in gruppo;
- 3) Conoscenze tecnico-specialistiche dimostrate nello svolgimento dell'attività e propensione all'autoapprendimento;
- 4) Puntualità e rapidità nello svolgimento dei compiti assegnati

Indicatori relativi al **potenziale**

- 5) Capacità di migliorare la propria professionalità;
- 6) Capacità di assumere compiti di responsabilità nell'ambito delle direttive impartite (capacità di iniziativa, risolvere le difficoltà anche senza ricorrere al superiore);
- 7) Impegno ed interesse per il lavoro.

Indicatori relativi alla **professionalità**

- 8) Orientamento al risultato e affidabilità (finalizzare le attività professionali agli obiettivi, garantire il rispetto degli impegni e la qualità del risultato, stimolare i collaboratori).

AREA A

Indicatori relativi alla **prestazione**

- 1) Capacità di relazionarsi con il personale interno ed esterno all'Azienda
- 2) Conoscenze tecnico-specialistiche dimostrate nello svolgimento dell'attività e propensione all'autoapprendimento;
- 3) Orientamento al risultato, realizzazione degli obiettivi prefissati, puntualità nello svolgimento dei compiti assegnati;

Indicatori relativi al **potenziale**

- 4) Capacità di assumere compiti di responsabilità (risolvere le difficoltà anche senza ricorrere al superiore);
- 5) Organizzazione del proprio lavoro e gestione del tempo;
- 6) Capacità di analisi e sintesi.

Indicatori relativi alla **professionalità**

- 7) Partecipazione e contributo alla gestione dell'Azienda (coerenza dei comportamenti rispetto al perseguimento dei fini generali dell'Azienda, propositività - problem-solving – stimolare e

gestire i collaboratori);

- 8) Affidabilità (mantenere costanti comportamenti professionali ottimali rispetto a risultati e vincoli).

AREA Q

Indicatori relativi alla **prestazione**

- 1) Orientamento al risultato e realizzazione degli obiettivi prefissati
- 2) Conoscenze tecnico-specialistiche dimostrate nello svolgimento dell'attività
- 3) Affidabilità (mantenere costanti comportamenti professionali ottimali rispetto a vincoli e risultati)

Indicatori relativi al **potenziale**

- 4) Capacità progettuale (affrontare le novità in modo propositivo; fornire suggerimenti migliorativi; capacità di ascolto; ottimizzazione dei flussi di lavoro; orientamento alla semplificazione)
- 5) Decisionalità e problem-solving

Indicatori relativi alla **professionalità**

- 6) Partecipazione attiva alla gestione dell'Azienda (fornire contributi specifici, coerenza dei comportamenti rispetto alla mission e vision dell'Azienda);
- 7) Capacità di assumere il ruolo di guida e controllo dei dipendenti (capacità di motivare e di monitorare la produttività, promuovere azioni per sviluppare spirito di appartenenza, capacità di delegare;
- 8) Capacità decisionale (rispettare e fare rispettare norme, regole e procedure, favorendone la comprensione).

Per ciascun ambito (prestazioni, potenziale e professionalità), viene effettuata la media matematica dei punteggi attribuiti ai diversi indicatori; la stessa viene rapportata ad un peso percentuale di risultato compreso tra 0% e 100% per ogni ambito, differenziato in fasce come segue:

Valore media M_a	Significato valutazione di sintesi per l'ambito	Percentuale di risultato
$1 \leq M_a \leq 2$	Contributo modesto	$P_r < 35\%$
$2 \leq M_a < 3$	Contributo adeguato	$35\% < P_r < 60\%$
$3 \leq M_a < 4$	Contributo buono	$60\% \leq P_r < 93\%$
$4 \leq M_a < 5$	Contributo di alta professionalità	$93\% \leq P_r < 100\%$
$M_a = 5$	Contributo di particolare eccellenza	$P_r = 100\%$

Il punteggio finale è rappresentato dalla somma dei punteggi ottenuti per ogni ambito, con valutazione massima pari a 40 punti.

La valutazione finale verrà effettuata da una Commissione appositamente nominata dal Direttore Generale.

Le graduatorie di merito vengono formate per ogni livello di appartenenza dei candidati e vengono determinate in base al punteggio raggiunto da ogni dipendente nella valutazione.

A parità di punteggio la graduatoria è formata utilizzando in via graduata i seguenti criteri:

- anzianità di servizio nel livello di appartenenza;
- anzianità di servizio in Azienda;
- maggiore età anagrafica.

Art. 3 Progressioni di carriera di tipo verticale

Nel caso di esigenze di copertura di posizioni rese vacanti o di nuove posizioni previste nel Piano dei fabbisogni di cui all'art. 4bis del "Regolamento per le assunzioni del personale dipendente e dirigente in Aler Bergamo Lecco Sondrio" approvato con Provvedimento del Presidente n. 85 del 28 luglio 2021, qualora non sia possibile impiegare personale già inquadrato nella posizione da ricoprire, viene avviata una selezione aziendale interna rivolta al personale inquadrato nell'area immediatamente inferiore.

Il processo per la progressione di carriera di tipo verticale (da un'area all'altra rispetto alla declaratoria di cui al CCNL Federcasa) prende avvio con l'approvazione da parte del Direttore Generale di un apposito avviso di selezione contenente:

- l'indicazione della/e posizione/i da ricoprire ed il/i livello/i di inquadramento;
- la descrizione del profilo professionale;
- i requisiti da possedere;
- le modalità di svolgimento della selezione (test – questionari e/o colloqui).

La valutazione verrà effettuata da una Commissione appositamente nominata dal Direttore Generale.

1. Le progressioni fra le aree avvengono tramite procedura comparativa, alla quale sono ammessi i dipendenti in servizio presso l'Azienda a tempo indeterminato, in possesso dei seguenti requisiti:
 - a) essere inquadrati nell'Area immediatamente inferiore a quella oggetto della procedura, indipendentemente dal livello di appartenenza, da almeno tre anni (alla data di presentazione della domanda di partecipazione) con contratto di lavoro a tempo indeterminato;
 - b) essere in possesso del titolo di studio indicato nello specifico avviso (interno) di indizione della

procedura, oppure di esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'Azienda per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno;

- c) essere in possesso dei requisiti indicati nell'avviso di indizione della procedura;
- d) avere l'idoneità psico-fisica all'impiego di che trattasi;
- e) non aver riportato sanzioni disciplinari superiori alla multa nei due anni precedenti la data di scadenza dell'avviso e non avere in corso procedimenti disciplinari.

Tutti i sopra menzionati requisiti devono essere posseduti alla data di scadenza del termine per la presentazione della domanda di ammissione alla selezione.

2. La procedura comparativa sarà basata sulla valutazione, anche alternativa, dei seguenti parametri, come puntualmente definiti nell'avviso:

- a) valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio;
- b) esperienze professionali e incarichi rivestiti;
- c) titoli e competenze professionali (a titolo esemplificativo: possesso di abilitazioni professionali non richieste ai fini dell'accesso) nonché i titoli di studio ulteriori rispetto a quelli validi per l'accesso all'area dall'esterno (lauree, master, specializzazioni, dottorati di ricerca, corsi con esame finale) ritenuti maggiormente utili - per l'attinenza con le posizioni da coprire e con le attività affidate – ai fini del superamento della procedura comparativa e funzionali al miglioramento dell'efficienza dell'Azienda.

3. Mediante apposito colloquio verranno approfondite le conoscenze tecnico professionali di base e specialistiche, le competenze tecniche, tematiche, relazionali e gestionali possedute dal candidato, nonché le attitudini, le aspirazioni e le capacità personali.

La procedura potrà avere esito positivo anche qualora vi partecipi un solo candidato.

Art. 4 Decorrenza

Il presente Regolamento avrà validità dalla data di approvazione con apposito provvedimento.