REGOLAMENTO DISCIPLINA PROGRESSIONI VERTICALI

Approvato con Delibera del Consiglio di Gestione n. 8 del 10.03.2023

IN ATTUAZIONE:

A) DELL'ART. 52, COMMA 1-bis, D.LGS. N. 165/2001 COME MODIFICATO DAL D.L. n. 80/2021 CONVERTITO CON L. n. 113/2021
B) DEL D.LGS 175/2016

Sommario:

Premessa
Art. 1 – Disposizioni Generali
Art. 2 – Caratteristiche delle procedure di progressione verticale
Art. 3 - Requisiti per la partecipazione
Art. 4 – Avviso di selezione
Art. 5 – Requisiti di partecipazione
Art. 6 – Titoli ed elementi di valutazione
Art. 7 – Modalità di svolgimento della selezione e valutazione
Art. 8 – Commissione esaminatrice
Art. 9 – Formazione della graduatoria finale e conclusione della procedura
Art. 10 – Trattamento economico
Art. 11 – Continuità degli istituti contrattuali maturati e non goduti
Art. 12 – Revoca della selezione
Art. 13 – Applicazione
Art. 14 – Rinvio

Premessa

In relazione alle esigenze societarie di razionalizzare gli inquadramenti, le funzioni e le retribuzioni dei dipendenti del CAM S.p.a. (in linea con la nuova organizzazione interna approvata dal CDG con deliberazione n. 69 del 23/09/2022), risulta necessario approntare adeguate procedure per l'attribuzione di livello superiore a quello di appartenenza.

Volontà dell'amministrazione è di ancorare il percorso di crescita per i dipendenti interni ad una serie di parametri rappresentativi del possesso di un livello professionale la cui adeguatezza venga assicurata attraverso l'individuazione di una serie di

requisiti, anche superiori a quelli richiesti per l'accesso dall'esterno, che rendono attivabile il percorso di sviluppo professionale delineato dall'art. 52, comma 1 bis del D.Lgs. n. 165/2001 (i cui principi debbono essere applicati anche dalle Società in mano pubblica), come modificato dal decreto legge n. 80/2021, convertito con legge n. 113/2021, ciò al fine di rafforzare la capacità funzionale della Società CAM S.p.A. sia per l'attuazione del PNRR sia in termini complessivi di sistema, il tutto nel rispetto della disciplina specificatamente dettata dalla normativa relativa al rapporto di lavoro di matrice privatistica quale è quello delle Società pubbliche.
A tale riguardo si deve segnalare che l'intento di favorire le progressioni in parola di personale interno è fattispecie diversa dalle cosiddette "nuove assunzioni di personale" di cui all'art. 19, comma 4, del D.Lgs.175/2016.
Brevemente va segnalato (anche alla luce dei non sostenibili rilievi mossi da ERSI con nota n. 315 del 30/01/2023, in relazione alla delibera del CDG n. 97 del – verbale 21 – arg. 7) che la disciplina applicabile alle progressioni di cui sopra non è l'art. 19 sopracitato, in quanto al comma 1 esso stabilisce che "*Salvo quanto previsto dal presente decreto, ai rapporti di lavoro dei dipendenti delle società a controllo pubblico si applicano le disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del codice civile, dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, ivi incluse quelle in materia di ammortizzatori sociali, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, e dai contratti collettivi*", **ed in particolare il comma 4 dell'art. 19 va applicato esclusivamente le fattispecie di reclutamento del personale e non di progressioni dello stesso.**
Quanto sopra è stato affermato di recente dalla Corte di Cassazione con due sentenze gemelle (n. 35421 e 35422 del 01/12/2022) che, ribadendo un orientamento dal medesimo giudice, peraltro risalente nel tempo, stabiliscono che "*nel rapporto di lavoro alle dipendenze di privati il mutamento delle mansioni e della qualifica non comporta novazione oggettiva del rapporto di lavoro intercorso, senza soluzione di continuità, fra i medesimi soggetti, giacché l'art. 2103 C.C., ..., considera il mutamento delle mansioni originarie come semplice modificazione dell'oggetto, dello stesso rapporto, anche per l'ipotesi in cui l'attribuzione di una diversa qualifica comporti l'applicazione di un a diversa normativa collettiva o il o passaggio ad altra categoria (cfr. Cass. n. 11/1988, n. 186/1984 e n. 1055/1975).*

Nel rapporto di lavoro alle dipendenze di privati, pertanto, l'attribuzione della qualifica superiore avviene nell'ambito dell'unico rapporto già costituito e non determina l'insaturazione di un rapporto autonomo, distinto dal precedente, sicché non può essere equipara all'assunzione.
Alla luce del richiamato principio, applicabile alle società a partecipazione pubblica ..., è da escludere che la disciplina del reclutamento, dettata dapprima dall'art. 18 del D.L. n.112/2008 e poi dall'art. 19 del D.Lgs. n. 175/2016, possa essere interpretata nel senso di ricomprendere le progressioni di carriera. ... Rimane dunque fra questo personale e quello dipendente dalle pubbliche amministrazioni una barriera tuttora insuperabile che trova la sua giustificazione sul piano delle scelte discrezionali compiute dal legislatore statale nell'esercizio della competenza esclusiva in materia di ordinamento civile", in linea con Corte Cost. n.227/2020 (n.d.r.).

Il CAM S.p.A., in un'ottica di fabbisogno del personale, nel corso del prossimo triennio darà seguito ad un piano di assunzioni (di cui al documento relativo al fabbisogno triennale di personale che verrà redatto successivamente all'approvazione del bilancio consuntivo 2021 e dopo la procedura di revisione tariffaria) per far fronte alla riduzione di risorse umane dovuto ai pensionamenti, licenziamenti e decessi degli ultimi anni; nelle more delle procedure selettive per la copertura dei posti vacanti previsti dalla delibera di riorganizzazione del personale sopra citata, è necessario attivare le procedure di progressione disciplinate anche dal Regolamento interno per il reclutamento del personale, con l'intento di valorizzare quelle professionalità maturate grazie agli incarichi assegnati per rimediare alla carenza di personale e per ricoprire quei ruoli di responsabilità attualmente mancanti.
Alla luce della ricostruzione normativa sopra sviluppata con la lettura di recentissime pronunce della Suprema Corte ma anche nel rispetto della rilevanza pubblicistica delle procedure di progressione, il CAM S.p.A. attiverà procedure (di matrice privatistica e nel rispetto del regolamento interno) comunque riguardose dei principi di buon andamento ed imparzialità di cui all'art. 97, comma 2, Cost., e secondo le indicazioni della normativa anticorruzione e trasparenza, individuando requisiti di partecipazione e di valutazione adeguati ai rispettivi livelli di inquadramento del perso-

nale in progressione valorizzando "*gli elementi maggiormente qualificanti che connotano l'excursus professionale, formativo e comportamentale del dipendente, al fine di rendere esplicito che il ricorso alla procedura comparativa in luogo di quella concorsuale è idonea e parimenti efficace nell'assicurare che la progressione di area e/o categoria o qualifica avvenga a beneficio dei più capaci meritevoli*" (vedi parere Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, DFP-0066005-P-06/10/2001 che il CAM S.p.A. intende prendere come orientamento ai fini della tutela dell'interesse pubblico).

Art. 1 – Disposizioni generali.

Il presente regolamento disciplina le modalità di svolgimento delle procedure selettive per le progressioni tra categorie diverse riservate al personale dipendente del Consorzio Acquedottistico Marsicano S.p.A. (CAM S.p.A.), d'ora in avanti denominate **"progressioni verticali"**, in linea con i principi in particolare dell'art. 52, comma 1-bis, del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dal D.L. n. 80/2021, convertito con L. n. 113/2021 e del D. Lgs. 175/2016.

Le **Declaratorie di Livello** sono quelle indicate dal sistema di classificazione di cui al C.C.N.L. per il settore GAS-ACQUA.

Le progressioni verticali consentono il passaggio dalle declaratorie di livello di appartenenza a quelle di livello superiore per i dipendenti del CAM S.p.A. con contratto di lavoro a tempo indeterminato, sia nell'ottica di sviluppo professionale, dovuto all'acquisizione di competenze ed esperienza, secondo criteri selettivi e meritocratici.

L'accesso alla progressione verticale comporta per il dipendente l'assegnazione alle mansioni del profilo professionale oggetto di selezione nel rispetto dei principi dell'art. 52, comma 1 bis, del D.Lgs n. 165/2001 e s.m.i..

Il CAM S.p.A. definisce il ricorso alla progressione verticale in correlazione agli strumenti di programmazione strategica, annuale e pluriennale, adottati ed a quelli di pianificazione operativa, con particolare riferimento al PTPC vigente. In particolare la eventuale pianificazione triennale del fabbisogno del personale potrà contenere la previsione del ricorso alle procedure selettive di cui al presente regolamento. I

posti riservati alle progressioni verticali non potranno superare la percentuale prevista per legge come riportata all'art. 2.

Art. 2 – Caratteristiche delle procedure di progressione verticale.
È facoltà dell'Amministrazione, in sede di programmazione triennale del fabbisogno del personale, attivare le procedure selettive per le progressioni verticali, come di seguito indicate:
Procedure di tipo comparativo, ai sensi dei principi dell'art. 52, comma 1 bis, del D.Lgs. 165/2001.

Art. 3 – Requisiti per la partecipazione.
Le procedure per la progressione verticale sono interamente riservate al personale interno entro i termini, le condizioni e le modalità stabiliti dalla legge, nonché entro i vincoli, all'uopo fissati, da quest'ultima.
Per personale interno o dipendente si intende esclusivamente il personale assunto dal CAM S.p.A. a tempo indeterminato, destinatario del CCNL del settore GAS_ACQUA, escluso qualsiasi rapporto di lavoro e/o di prestazione di opera di diversa natura e comunque costituito a titolo precario o occasionale o con qualsiasi altra modalità.
Possono partecipare alle procedure per la progressione verticale esclusivamente i dipendenti assunti a tempo indeterminato, in servizio presso l'Ente alla data di indizione della procedura che hanno titolo per accedere al posto da coprire mediante progressione verticale.
I dipendenti che alla data di indizione della procedura si trovano in posizione di comando/distacco presso altra amministrazione hanno titolo per presentare istanza di partecipazione alla procedura stessa. In caso di conseguimento alla posizione giuridica superiore, il dipendente cessa dal comando/distacco.
I partecipanti devono possedere, entro i termini di scadenza della data stabilita per la presentazione delle domande, i seguenti requisiti:

a) essere inquadrati a non più di due categorie al di sotto di quella oggetto di selezione (con garanzia della relativa copertura finanziaria);

b) essere in possesso dei titoli di studio previsti dall'avviso di selezione pubblica.

Art. 4 – Avviso di selezione.

Gli avvisi di selezione, predisposti dal Servizio Risorse Umane, sono pubblicati per la durata di almeno sette giorni sul sito istituzionale dell'Ente, in particolare, nella sezione Amministrazione Trasparente (Bandi di Concorso), nonché trasmessi alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del C.C.N.L. vigente. La pubblicazione dell'avviso sul sito istituzionale dell'Ente assolve integralmente alle esigenze di pubblicità della procedura.

L'ufficio Risorse Umane può adottare ogni utile iniziativa per dare comunicazione della procedura ai dipendenti secondo il metodo convenzionalmente utilizzato e in uso presso l'Ente.

È fatta salva la possibilità dell'Ente di adottare atto motivato di riapertura dei termini per la presentazione delle domande di partecipazione dopo la scadenza dell'avviso originario. Il provvedimento di riapertura dei termini deve essere pubblicato con le medesime modalità dell'avviso. Restano ferme le domande già presentate, con possibilità di integrazione dei documenti richiesti.

Art. 5 – Requisiti di partecipazione.

Costituiscono requisiti di partecipazione alla procedura comparativa di progressione verticale, fatti salvi ulteriori elementi espressamente declinati nei singoli avvisi di selezione:

a) di aver maturato una adeguata esperienza pluriennale necessaria allo svolgimento della mansione inclusa nella procedura della declaratoria oggetto di selezione.

Per il personale valutato presso altre amministrazioni / Enti, l'ufficio risorse umane provvederà a richiedere a questi ultimi le relative schede di valutazione del periodo considerato;

b) assenza di provvedimenti disciplinari nei due anni anteriori al termine di scadenza per la presentazione della domanda superiore al rimprovero verbale o scritto (riferimento al CCNL del settore GAS-ACQUA vigente).

Art. 6 – Titoli ed elementi di valutazione.
Il candidato sarà sottoposto a valutazione secondo i seguenti elementi:

a) il possesso di qualifiche/mansioni, competenze professionali e titoli di studio corrispondenti al ruolo da ricoprire nonché ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso alla declaratoria superiore, attinenti al profilo oggetto di selezione.
b) il numero e la tipologia di incarichi rivestiti, attinenti al profilo oggetto di selezione;
c) pubblicazioni scientifiche pertinenti al settore GAS-ACQUA.

Art. 7 – Modalità di svolgimento della selezione e valutazione.
Le selezioni per le progressioni di carriera avverranno con procedura comparativa e il relativo avviso prevederà, ai fini dell'accertamento dell'idoneità del candidato alla declaratoria di livello superiore, la seguente valutazione, fatta salva la possibilità di prevedere all'interno di ciascun avviso una o più prove selettive scritte:

1. alle categorie di cui all'art. 6: punteggio massimo complessivo pari a 60 punti;
il candidato è ammesso al colloquio nel caso in cui raggiunge un punteggio minimo pari a 35 punti in relazione alla suddetta categoria a);

2. colloquio: punteggio massimo complessivo pari a 40 punti.
Il colloquio si intende superato se il candidato ottenga un punteggio pari o superiore a 25 punti.

Art. 8 – Commissione Esaminatrice.
La valutazione delle candidature e la valorizzazione dei punteggi conseguiti da ciascun candidato nonché la conseguente formazione della graduatoria di merito sono effettuate da un'apposita Commissione esaminatrice nominata con atto del Dirigente del Servizio Risorse Umane così costituita:

- un Dirigente o equiparato della stessa Amministrazione o di altro Ente, con funzioni di Presidente;
- due componenti dipendenti della stessa Amministrazione o di altro Ente ovvero soggetto terzo di provata competenza nelle materie proprie dei profili professionali oggetto di selezione, di cui uno assolve anche alle funzioni di segretario verbalizzante.

Possono far parte della commissione anche i membri del Consiglio di gestione (CDG) e quelli del Consiglio di sorveglianza (CDS) del CAM S.p.A.
Per la scelta dei componenti la commissione sarà garantito il rispetto del principio della rotazione e del principio della trasparenza, nonché le regole in tema di conflitto d'interessi.
Per i componenti la commissione non sono previsti compensi.
La commissione nella prima seduta di insediamento provvederà a redigere i criteri, i pesi e le misure ai fini dell'attribuzione dei punteggi di cui all'art. 7 del presente regolamento.

Art. 9 – Formazione della graduatoria finale e conclusione della procedura.
Il Servizio Risorse Umane provvede all'istruttoria delle domande di partecipazione presentate dai dipendenti, onde verificare il possesso dei requisiti richiesti per accedere alla procedura di selezione e dispone con provvedimento l'ammissione o l'esclusione dei dipendenti che hanno presentato la propria candidatura.
Le domande ammesse vengono trasmesse alla Commissione esaminatrice all'atto dell'insediamento per la valutazione delle candidature ed attribuzione dei punteggi come previsto per le singole procedure.
La Commissione provvede a formare la graduatoria di merito, secondo l'ordine della votazione complessiva riportata da ciascun candidato, e trasmette quindi tutti i verbali relativi alle operazioni selettive al responsabile del procedimento nonché al dirigente o responsabile del servizio personale che approva gli esiti delle operazioni e la graduatoria finale di merito.
Sono dichiarati vincitori i candidati utilmente collocati in graduatoria, nei limiti dei posti complessivamente disponibili fissati nell'avviso.

A parità di punteggio è preferito il candidato con maggiore anzianità di servizio e, a parità di anzianità di servizio, il candidato più giovane di età anagrafica.
Le graduatorie avranno validità per l'annualità in corso, salve diverse disposizioni normative e/o indicazione degli organi di gestione, e saranno utilizzate nella misura e nei limiti di progressione verticale previste nel Piano del Fabbisogno di Personale dell'anno di riferimento.
I soggetti destinatari della procedura di progressione verticale possono, previo consenso, essere esonerati dallo svolgimento del periodo di prova.
Conservano, altresì, le giornate di ferie maturate e non fruite. Conservano, inoltre, la retribuzione individuale di anzianità (R.I.A.) che, conseguentemente, non confluisce nel fondo risorse decentrate.

Art. 10 – Trattamento economico.
Il passaggio al livello superiore comporta l'attribuzione del trattamento tabellare iniziale previsto per il nuovo livello e avrà decorrenza dalla data di adozione della determina dirigenziale di approvazione della graduatoria.
Qualora il trattamento economico in godimento, acquisito per effetto della progressione economica, risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva la differenza retributiva, assorbibile nelle successive progressioni economiche, a titolo di assegno personale.

Art. 11 – Continuità degli istituti contrattuali maturati e non goduti.
Al dipendente assunto nel nuovo livello d'inquadramento verrà riconosciuta la trasposizione, nonché il godimento, di tutti gli istituti contrattuali che hanno avuto maturazione prima della progressione di carriera e non siano stati fruiti.

Art. 12 – Revoca della Selezione.
L'Amministrazione può revocare la selezione quando l'interesse pubblico lo richieda.
Dell'avvenuta revoca dovrà darsi comunicazione ai concorrenti.
In ogni caso la revoca della selezione deve essere deliberata dal Consiglio di Gestione del CAM S.p.A., essendo una modifica del piano di fabbisogno del personale.

Art. 13 – Applicazione.

Il presente regolamento entra in vigore con l'approvazione del Consiglio di Gestione. Esso potrà essere aggiornato e revisionato a seguito di modifiche legislative o contrattuali medio tempore approvate.

Art. 14 – Rinvio

Per quanto non disciplinato nel presente regolamento si fa rinvio alle norme di legge e ai regolamenti vigenti, nonché alle disposizioni previste dal C.C.N.L. in vigore al momento della pubblicazione del bando delle progressioni verticali.