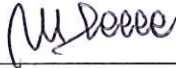


	Procedura Generale di Qualità	PGQ 74	Pagina 1 di 7
		Rev. 01	Data 4/11/2019
	Titolo: Progressioni di carriera		
File: Rev 01_Rev01 PGQ 74 Progressioni di carriera			

PGQ 74	Progressioni di carriera
---------------	---------------------------------


Rev.	Data appr.	Preparato da FORGA	Verificato da RSGQ	Approvato da AMM. UNICO
1	04/11/19			

Rev.	Data rev.	Descrizione/sintesi della revisione
0	01/06/16	Prima emissione
01	04/11/19	Revisione generale sulla base della Determinazione N. 02/2019 del 15 febbraio 2019

	Procedura Generale di Qualità		PGQ 74	Pagina 2 di 7
			Rev. 01	Data 04/11/19
	Titolo: Progressioni di carriera			
File: Rev 01 Rev01 PGQ 74 Progressioni di carriera				

INDICE

74.1 SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE	3
74.2 RIFERIMENTI LEGISLATIVI.....	3
74.3 RUOLI E RESPONSABILITÀ	3
74.4 MODALITÀ DI ESPLICAZIONE DELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA	4
74.5 VALUTAZIONE DEL PERSONALE	5
74.6 VALUTAZIONE DELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA	5
74.7 SCHEDE DI VALUTAZIONE E SCADENZE.....	6
74.8 SANZIONI E MISURE DISCIPLINARI	7
74.9 DOCUMENTI DI REGISTRAZIONE	7

	Procedura Generale di Qualità	PGQ 74	Pagina 3 di 7
		Rev. 01	Data 04/11/19
	Titolo: Progressioni di carriera		
File: Rev 01 Rev01 PGQ 74 Progressioni di carriera			

74.1 Scopo e campo di applicazione

La società si trova ad operare in un contesto mutevole in quanto, a seguito dell'approvazione del piano di chiusura della miniera da parte della Commissione Europea, l'attività prettamente mineraria si sta esaurendo e sono in fase di studio nuove attività che richiederanno del personale dedicato.

Al fine di definire le effettive capacità dei lavoratori, l'azienda sta predisponendo un processo di verifica che si svolgerà attraverso l'analisi delle schede di valutazione compilate dai responsabili di reparto e dalle loro funzioni superiori e delle informazioni in possesso di RUORG/FORGA.

Il sistema di valutazione delle prestazioni professionali, volto alla valorizzazione e all'accrescimento professionale delle risorse umane, pone le condizioni per un migliore impiego del personale, per incrementare l'efficienza, l'efficacia e la produttività dei servizi.

Il sistema di valutazione, improntato ai criteri di trasparenza, oggettività e equità, costituisce il supporto di maggior rilievo per le decisioni da adottare in tema di gestione delle risorse umane al fine di migliorare sia i risultati qualitativi che quantitativi.

Lo scopo del presente documento è quello di disciplinare, in maniera sistematica e trasparente, la valutazione del personale e la gestione della mobilità professionale in termini di progressione di carriera.


74.2 Riferimenti Legislativi

- D.Lgs. 190/2013;
- D.Lgs. 231/2001;
- Determinazione ANAC n. 8 del 17 giugno 2015;
- D.Lgs. 101/2018;
- CCNL per le attività minerarie edizione del 15/02/2017 o successive edizioni.

74.3 Ruoli e Responsabilità

Le funzioni aziendali interessate dalla presente procedura sono:

- AMMINISTRATORE UNICO (DdL)
- RUORG
- DITEC
- FORGA
- Responsabili di Funzioni "in linea"
- Responsabili di Funzioni "a staff"
- Responsabili di Reparto.

 CARBOSULCIS	Procedura Generale di Qualità	PGQ 74	Pagina 4 di 7
		Rev. 01	Data 04/11/19
	Titolo: Progressioni di carriera		
File: Rev 01 Rev01 PGQ 74 Progressioni di carriera			

74.4 Modalità di esplicazione delle progressioni di carriera

Nel CCNL per le Attività Minerarie la progressione di carriera si esplica sia tramite il passaggio al livello superiore sia tramite passaggio di qualifica.

74.4.1 Passaggio al livello superiore:

- Le progressioni economiche al livello superiore sono attribuite in modo selettivo, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali rilevati dalle valutazioni vigenti.
- La progressione economica al livello superiore deve essere improntata a criteri di correttezza, imparzialità, meritocrazia e, in ogni caso nel rispetto della Legge e dei regolamenti; facendo assoluto divieto alla mera prospettazione di avanzamenti di carriera o di aumenti di retribuzione, quali controprestazioni di attività difformi dalla Legge e dal Codice etico aziendale
- La progressione economica al livello superiore si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel CCNL:
 - Per la qualifica operai: dall'8° livello al 4° livello;
 - Per le qualifiche speciali: 6° livello e 4° livello;
 - Per la qualifica impiegati: dall'8° livello al 1° livello;
 - Per la qualifica quadri: livello 1°S.
- Il valore economico di ogni posizione successiva alla posizione iniziale è quello indicato dalle vigenti disposizioni contrattuali.


La vigilanza sull'osservanza delle previsioni del Codice Etico costituisce uno degli elementi di valutazione per eventuali progressioni di carriera, o attribuzione di bonus, o retribuzione di risultato comunque denominata e spetta ai dirigenti/responsabili di funzione.

74.4.2 Passaggio di qualifica:

Il passaggio da una qualifica all'altra, secondo quanto previsto dal CCNL per le Attività Minerarie, è disposto nel caso di utilizzo continuativo di un lavoratore a una qualifica superiore, per la copertura di posti vacanti, per eventuali riorganizzazioni aziendali

74.4.3 Riconoscimenti economici individuali:

Il riconoscimento economico individuale può essere attribuito a quei lavoratori che hanno raggiunto un alto grado di professionalità, svolgono mansioni particolarmente importanti (CCNL per le Attività Minerarie, Art. 14 – LAVORATORI AD ALTO CONTENUTO PROFESSIONALE) e/o ricoprono funzioni di responsabilità. Il riconoscimento viene concesso tramite motivata determina del Datore di Lavoro (Amministratore Unico). Questi riconoscimenti, che non rientrano tra quelli previsti nel CCNL di cui al precedente punto 74.4.1 o nelle contrattazioni integrative aziendali, potranno essere concessi anche ai

	Procedura Generale di Qualità	PGQ 74	Pagina 5 di 7
		Rev. 01	Data 04/11/19
	Titolo: Progressioni di carriera		
File: Rev 01 Rev01 PGQ 74 Progressioni di carriera			

lavoratori che si siano resi meritevoli indipendentemente dal livello di appartenenza. Nell'ottica del principio generale di riduzione del costo del personale, si valuterà se il riconoscimento economico individuale debba essere del tipo definito assorbibile. Tale opzione dovrà essere indicata nella determina di cui sopra.

74.4.4 Condizioni per la progressione economica

La progressione economica è riconosciuta sulla base di quanto previsto dal contratto collettivo nazionale, dagli accordi integrativi di lavoro e da quelli individuali attenendosi comunque al principio generale di riduzione del costo del personale.

74.5 Valutazione del personale

La valutazione del personale sarà effettuata annualmente compilando una scheda di valutazione del personale ("Mod. 74.1 Modulo di Valutazione per Progressioni di Carriera") composta da due sezioni di cui:

- la prima sezione deve essere compilata a cura del responsabile del reparto di concerto con la funzione superiore e comprende alcune informazioni relative all'anagrafica del dipendente e dalle valutazioni comportamentali, gestionali e professionali. La sezione riservata al reparto potrà attribuire sino a un massimo di 44 punti.
- la seconda deve essere compilata a cura di RUORG/FORGA e comprende un giudizio che riguarda tanto la congruenza della professionalità con il livello di appartenenza quanto la possibilità di vedere reimpiegata la risorsa in attività differenti da quelle che attualmente svolge; inoltre in tale sezione è prevista l'indicazione della percentuale di assenteismo, richiami scritti e sanzioni disciplinari, attività formative, competenze linguistiche titolo di studio. La valutazione della sezione riservata a RUORG/FORGA potrà attribuire sino a un massimo di 36 punti.

Al fine di potere procedere alla valutazione del personale, RUORG/FORGA, annualmente entro il mese di aprile, trasmette il Mod. 74.1 "Modulo di Valutazione per Progressioni di Carriera" ai responsabili di servizio per la compilazione della sezione di competenza.


Il Mod. 74.1 deve essere compilato per ciascun lavoratore in carico al Reparto, completo in tutte le sue parti.

Il Mod. 74.1 perfettamente compilato, è restituito, entro il 30 giugno, a RUORG/FORGA con l'apposizione delle firme di competenza, per la valutazione finale.

74.6 Valutazione delle progressioni di carriera

L'esigenza di valutare il passaggio di livello per un lavoratore si manifesta in genere per una o più delle seguenti motivazioni:

- a) adeguamento, su proposta del responsabile di servizio, del livello e/o della qualifica alle mansioni effettivamente svolte;

	Procedura Generale di Qualità	PGQ 74	Pagina 6 di 7
		Rev. 01	Data 04/11/19
	Titolo: Progressioni di carriera		
File: Rev 01 Rev01 PGQ 74 Progressioni di carriera			

- b) necessità di copertura di posti vacanti a seguito di dimissioni;
- c) necessità di copertura di posti vacanti a seguito dell'avvio di nuova attività;
- d) necessità di copertura di posti vacanti a seguito di riorganizzazioni aziendali.

Nell'ambito della pianificazione del fabbisogno a copertura dei posti vacanti e disponibili per ciascun livello e profilo ai sensi dell'art. 12 del CCNL del 15/02/2017 e successive modificazioni, si istituisce una Commissione di valutazione, così composta: un componente indicato da RUORG/FORGA, il Responsabile del Reparto di appartenenza del candidato e un componente, nominato appositamente dall'Amministratore Unico, non appartenente all'area di competenza del candidato.

La Commissione valuta in maniera oggettiva e trasparente i parametri previsti nel Mod. 74.1 "Modulo di Valutazione per Progressioni di Carriera" e provvede alla compilazione del Mod. 74.2 "Verbale commissione di valutazione". La commissione motiva la decisione nel suo verbale, al fine di attribuire il proprio punteggio di competenza (sino a un massimo di 20 punti). I punteggi totali ottenuti dalla sommatoria dei valori dei diversi parametri della Scheda di valutazione e quelli derivanti dal Verbale finale della Commissione potranno essere al massimo pari a 100.

Dopo un attento esame della documentazione in possesso di RUORG/FORGA, la Commissione esprime il giudizio finale all'interno del Mod. 74.2 "Verbale commissione di valutazione", dal quale si evincerà il punteggio assegnato al lavoratore, il punteggio finale complessivo e l'eventuale idoneità per l'avanzamento di carriera, passaggio di qualifica e/o progressione economica.


Il verbale della Commissione, con allegato il Mod. 74.1 "Modulo di Valutazione per Progressioni di Carriera", compilato in ogni sua parte, sarà quindi sottoposto all'attenzione dell'Amministratore Unico per il parere finale e l'eventuale riconoscimento del passaggio di livello e/o di qualifica.

È facoltà del lavoratore richiedere, per iscritto, l'accesso agli atti che riguardano la sua scheda personale di valutazione al fine di visionarne il contenuto.

In ogni caso, l'eventuale promozione del lavoratore dipende dalla effettiva disponibilità della posizione e, comunque, l'Azienda nella persona dell'Amministratore Unico si riserva l'ultima decisione in merito.

74.7 Schede di valutazione e scadenze

Il Mod. 74.1 "Modulo di Valutazione per Progressioni di Carriera" dovrà essere compilato e trasmesso, in formato cartaceo con le firme in originale, a RUORG/FORGA entro e non oltre il 30 giugno di ciascun esercizio. I Servizi tenuti alla compilazione e trasmissione annuale delle schede a RUORG/FORGA sono tutte le funzioni richiamate nel paragrafo 74.3 della presente procedura.

	Procedura Generale di Qualità	PGQ 74	Pagina 7 di 7
		Rev. 01	Data 04/11/19
	Titolo: Progressioni di carriera		
File: Rev 01 Rev01 PGQ 74 Progressioni di carriera			

74.8 Sanzioni e misure disciplinari

I provvedimenti disciplinari per eventuali ritardi o inadempienze rispetto a quanto previsto al paragrafo 74.5 saranno disposti dall'azienda nel rispetto di quanto previsto dall'Art. 48 del vigente CCNL.

74.9 Documenti di Registrazione

Mod.	Documento o registrazione	R	Archiviazione definitiva			Altre copie
			Resp. Conservaz.	Supporto	Mesi	
1	2	3	4	5	6	7
Mod. 74.1	"Scheda di Valutazione Progressioni di Carriera"	NO	FORGA	C	E	NO
Mod. 74.2	"Verbale commissione di valutazione"	NO	FORGA	C	E	NO

Note:

- 1 N° del modulo, con riferimento all'elenco moduli approvato, in assenza di numero si tratta di documento a schema libero
- 2 Nome del documento.
- 3 R = il documento costituisce registrazione della sicurezza ai fini della presente procedura
- 4 Responsabile della conservazione del documento (eventuali altre copie sono indicate nella colonna 7)
- 5 Tipo di supporto/i: C = carta
- 6 Durata di conservazione in mesi: se vale da emissione, indicare E, se vale da superamento, indicare S.
- 7 Altre copie distribuite secondo procedura o secondo necessità o trasmissione per visto/approvazione