

VERBALE N° 4 DEL 26 GIUGNO 2023

Il Nucleo di valutazione (di seguito: Nucleo) dell'Autorità di regolazione dei trasporti (di seguito: Autorità), nella seguente composizione: dott. Paolo Maria Ciabattoni, in qualità di Presidente, dott.ssa Luisella Fassino e dott. Lino Pietrobono, in qualità di Componenti, si è riunito in data 26 giugno 2023, alle ore 9,30, presso la sede di Torino dell'Autorità. Alla riunione è intervenuto inoltre il Segretario generale, *OMISSIS* e, pertanto, si è insediata la Commissione prevista dall'articolo 3 del vigente Regolamento concernente le progressioni di carriera del personale (di seguito: Regolamento).

La riunione è stata indetta per l'esame e l'approvazione delle proposte di progressione di carriera del personale per l'anno 2022, ai sensi dell'articolo 3, comma 14, del Regolamento¹.

Terminato un confronto preliminare sui lavori da svolgere nell'ambito della suddetta Commissione, alle ore 10,30 la Commissione ha richiesto l'assistenza della *OMMISSIS*, Dirigente dell'Ufficio Risorse umane e affari generali (di seguito: Ufficio RUA), e della *OMMISSIS*, Funzionario del medesimo Ufficio, con funzioni di segretario verbalizzante. Il Segretario generale ha comunicato a *OMMISSIS* e a *OMMISSIS* che la Commissione aveva già esaminato una serie di documenti elaborati dall'Ufficio RUA, sulla base delle proposte pervenute dai Dirigenti dei diversi Uffici, ovvero:

- un prospetto riepilogativo contenente tutti i nominativi dei dipendenti (con qualifica di Funzionario e Operativo) eleggibili alle progressioni di carriera per l'anno 2022, suddivisi per unità organizzativa di appartenenza e corredati dall'attuale inquadramento giuridico e retributivo, dal punteggio complessivo ottenuto a seguito della valutazione proposta dai responsabili gerarchici, dalla proposta di progressione di carriera (uno, due o nessun passaggio di livello stipendiario), dal nuovo inquadramento giuridico e retributivo a decorrere dal 1° luglio 2023, in caso di accoglimento delle suddette proposte, nonché dall'incremento retributivo annuo a seguito della progressione di carriera;
- due prospetti riepilogativi contenenti tutti i nominativi dei dipendenti (con qualifica di Funzionario e Operativo) eleggibili alle progressioni di carriera per l'anno 2022, classificati in ordine di qualifica rivestita e ufficio di appartenenza, corredati dai medesimi dati retributivi e giuridici sopra citati;
- una tabella riepilogativa recante, per ciascuna area (Funzionari e Operativi), il numero massimo di unità eleggibili, la ripartizione effettiva delle unità di personale in base alle proposte di progressione presentate, con gli eventuali scostamenti (in positivo o in negativo) rispetto ai contingenti previsti dal Regolamento e, infine, il numero possibile di modifiche disponibili, nell'ambito di ciascuna area, ai sensi di quanto indicato dall'articolo 3, comma 14, del citato Regolamento.

In aggiunta ai documenti predisposti dall'Ufficio RUA, la Commissione ha, altresì, acquisito una copia delle proposte di progressione di carriera presentate dai Dirigenti per il personale assegnato agli Uffici di

¹ "14. La Commissione esamina le proposte di progressione di carriera con i responsabili di unità organizzative, che non partecipano alla votazione, e verifica le progressioni, tenuto conto delle proposte e dei vincoli di cui al comma 4. La Commissione può modificare di un passaggio di livello stipendiario fino al 10% (dieci per cento) delle proposte di progressione di carriera motivando le modifiche apportate alla luce di un confronto comparativo tra il personale di pari qualifica che tenga conto dell'attività svolta, del livello di professionalità raggiunto e delle potenzialità di crescita di ciascun dipendente. Dello svolgimento dei lavori della Commissione è redatto verbale".

rispettiva competenza – sulla base delle schede di valutazione contenenti i criteri previsti dall’articolo 3, comma 6, del Regolamento² e dei contingenti previsti dall’articolo 3, comma 4, del medesimo Regolamento³, così come da ultimo modificati a seguito dell’Accordo sindacale sottoscritto il 4 aprile 2023 - ed una copia dell’allegato A alla delibera n. 111/2022 del 30 giugno 2022, recante le progressioni di carriera del personale dell’Autorità approvate dal Consiglio relativamente all’anno valutativo 2022.

Sulla base della documentazione acquisita, la prima proposta esaminata e verificata dalla Commissione è stata quella presentata da *OMISSIS* – per il personale assegnato, nell’anno 2022, all’Ufficio *OMISSIS*.

A tal riguardo, la Commissione ha valutato l’opportunità di acquisire ulteriori elementi valutativi, in particolare da parte del *OMISSIS*.

La Commissione ha poi deciso di esaminare le proposte di progressione di carriera dei Dirigenti che hanno segnalato alcuni dipendenti, tutti appartenenti all’area Funzionari, meritevoli di due passaggi di livello stipendiiale, oltre la misura del contingente del 55% previsto per il proprio Ufficio e avvalendosi della nuova disposizione del Regolamento, che stabilisce la salvaguardia di eventuali pari merito, ovvero le proposte presentate dai seguenti Dirigenti: *OMISSIS*.

La Commissione ha, quindi, sentito *OMISSIS*, la quale, nell’ambito delle proposte di progressione di carriera presentate a favore del personale dell’Ufficio *OMISSIS* su richiesta della stessa Commissione, ha fornito chiarimenti sulla valutazione espressa, con pari merito, relativamente ai funzionari *OMISSIS*, per i quali *OMISSIS* ha proposto due passaggi di livello stipendiiale. *OMISSIS* ha confermato la proposta di progressione di carriera già presentata, evidenziando, peraltro, che i contingenti previsti dal citato articolo 3, comma 4, del Regolamento, sono pienamente rispettati a livello complessivo del personale dell’Autorità appartenente all’area dei Funzionari.

Successivamente la Commissione ha convocato, alle ore 11,00, *OMISSIS*, dirigente dell’Ufficio *OMISSIS*, la quale, nell’ambito delle proposte di progressione di carriera presentate a favore del personale del suo Ufficio, su richiesta della stessa Commissione, ha fornito chiarimenti sulla valutazione espressa, con pari merito, relativamente ai funzionari *OMISSIS*, per i quali *OMISSIS* ha proposto due passaggi di livello stipendiiale. Su detti dipendenti *OMISSIS*, tenuto conto dell’elevato grado di affidabilità, competenza e impegno dagli stessi dimostrati nell’anno 2022, ha ritenuto entrambi meritevoli di due passaggi di livello stipendiiale. A seguito delle osservazioni formulate dalla Commissione, che hanno evidenziato che la valutazione a pari merito di questi due funzionari comporta il superamento del contingente del 55% dei due

² “6. La proposta di progressione di carriera è formulata per ciascun dipendente, in comparazione con i colleghi di pari area all’interno della medesima unità organizzativa, dal responsabile dell’unità organizzativa alla quale il dipendente è stato assegnato, tenuto conto: della rispondenza dell’inquadramento rispetto alle mansioni/attività effettivamente espletate, dei risultati raggiunti, del grado di proattività, della capacità di analisi nelle materie di competenza, dell’uso di fonti e procedure in relazione alle attività svolte, della capacità di ponderazione e di applicazione delle soluzioni più efficaci, dell’autonomia e della capacità di suggerire soluzioni utili, della capacità di coordinamento e dell’attitudine ad assumere responsabilità, dell’accuratezza e del livello di approfondimento nell’attività svolta, della consistenza delle attività svolte e della rapidità e puntualità nell’esecuzione dei compiti assegnati, dell’efficacia e della chiarezza espositiva, dell’efficacia comunicativa con soggetti esterni, del comportamento cooperativo nelle attività di gruppo, della flessibilità, della propensione alla diffusione dei risultati di rilievo della propria attività anche attraverso il confronto e la discussione, della riservatezza e della consapevolezza del ruolo istituzionale dell’Autorità”.

³ “4. Per ciascuna area, tali progressioni sono disposte nella misura di:

– un passaggio di livello stipendiiale ad almeno il 45% (quarantacinque per cento) del personale;
– due passaggi di livello stipendiiale a non oltre il 55% (cinquantacinque per cento) del personale, salvaguardando, comunque, eventuali pari merito”.

passaggi di livello stipendiale consentiti (pari, per l'Ufficio *OMISSIS*), *OMISSIS* ha confermato la proposta di progressione di carriera già presentata.

Nell'ambito delle proposte di progressione di carriera del personale dell'Ufficio *OMISSIS*, su richiesta della Commissione, *OMISSIS* ha confermato le motivazioni, già indicate per iscritto, *OMISSIS*. La Commissione ha quindi ringraziato *OMISSIS*, che ha lasciato la riunione.

Alle ore 11,20 la Commissione ha convocato *OMISSIS*, dirigente dell'Ufficio *OMISSIS*, il quale, nell'ambito delle proposte di progressione di carriera presentate a favore del personale del suo Ufficio, su richiesta della stessa Commissione, ha fornito chiarimenti sulla valutazione espressa, con pari merito, relativamente a *OMISSIS*, per le quali *OMISSIS* ha proposto due passaggi di livello stipendiale. Su dette dipendenti *OMISSIS*, tenuto conto dell'elevata professionalità dalle stesse dimostrata nell'anno 2022, ha ritenuto entrambe meritevoli di due passaggi di livello stipendiale. A seguito delle osservazioni formulate dalla Commissione, che hanno evidenziato che la valutazione a pari merito di queste *OMISSIS* comporta il superamento del contingente del 55% dei due passaggi di livello stipendiale consentiti (pari, per l'Ufficio *OMISSIS*), *OMISSIS* ha confermato la proposta di progressione di carriera già presentata. La Commissione ha quindi ringraziato *OMISSIS*, che ha lasciato la riunione.

Alle ore 11,30 la Commissione ha convocato *OMISSIS*, dirigente dell'Ufficio *OMISSIS*, la quale, nell'ambito delle proposte di progressione di carriera presentate a favore del personale del suo Ufficio, su richiesta della stessa Commissione, ha fornito chiarimenti sulla valutazione espressa, con pari merito, relativamente ai *OMISSIS*, per i quali la Dirigente ha proposto due passaggi di livello stipendiale. Su detti dipendenti, *OMISSIS*, tenuto conto dell'elevata professionalità posseduta dagli stessi, caratterizzata da competenze molto specifiche, nonché dalla capacità di trattare, nell'anno 2022, i *dossier* assegnati a ciascuno di essi con un elevato grado di autonomia e con il raggiungimento di risultati molto positivi, ha ritenuto *OMISSIS* i dipendenti meritevoli di due passaggi di livello stipendiale. A seguito delle osservazioni formulate dalla Commissione, che hanno evidenziato che la valutazione a pari merito di questi *OMISSIS* comporta il superamento del contingente del 55% dei due passaggi di livello stipendiale consentiti (pari, per l'Ufficio *OMISSIS*), *OMISSIS* ha confermato la proposta di progressione di carriera già presentata, ritenuta da *OMISSIS* coerente con le motivazioni appena rappresentate. La Commissione ha quindi ringraziato *OMISSIS*, che ha lasciato la riunione.

Terminate le audizioni dei Dirigenti interessati, la Commissione ha preso atto che, presso gli Uffici *OMISSIS*, non è stato rispettato il contingente previsto dal Regolamento, nella misura del 55% del doppio passaggio di livello stipendiale, pur tenendo conto, come già rappresentato dalla *OMISSIS*, della clausola di salvaguardia delle valutazioni con pari merito di alcuni Funzionari, e pur constatando che i contingenti sono stati pienamente rispettati a livello complessivo di tutti gli Uffici, con riferimento al personale appartenente all'area dei Funzionari. Per tali motivazioni, pertanto, la Commissione ha validato le proposte di progressione di carriera del personale dell'area Funzionari degli Uffici *OMISSIS*, rilevando, tuttavia, che sarebbe stato auspicabile fornire, ai Dirigenti valutatori, delle linee guida dell'Autorità sulla formulazione delle proposte di progressione di carriera del personale agli stessi assegnato, ad integrazione delle disposizioni previste dal Regolamento, sebbene, come precisato dal Segretario generale, il limite del 55% non sia stato rispettato in soli *OMISSIS*.

Un ulteriore *focus* da parte della Commissione è stato effettuato sui dipendenti per i quali i rispettivi Dirigenti, *OMISSIS*:

- *OMISSIS*

Per il dipendente *OMISSIS*, alle ore 11,55, la Commissione ha convocato via *Teams OMISSIS*, la quale, *OMISSIS*.

Sulla base della documentazione fornita e delle motivazioni rappresentate *OMISSIS*, la Commissione ha preso atto *OMISSIS*.

Nel prosieguo dei propri lavori, la Commissione si è poi soffermata sulle proposte di due passaggi di livello stipendiare presentate con riferimento ad alcuni dipendenti *OMISSIS*. Al riguardo la Commissione, sentiti *OMISSIS*, ha preso atto delle proposte dei Dirigenti, a seguito anche di alcuni chiarimenti forniti dagli stessi. *OMISSIS* non è stata contattata dalla Commissione, in quanto assente dal servizio per ferie precedentemente autorizzate. Il Segretario generale ha preso atto che, ancora una volta, *OMISSIS*.

Successivamente la Commissione ha esaminato le proposte di progressione di carriera relative al personale dell'area Operativi, tenendo conto che, dall'esame della tabella riepilogativa fornita dall'Ufficio RUA, è risultato che, per tale area, *OMISSIS*.

Prima di esaminare la situazione complessiva delle proposte di progressione di carriera degli Operativi, la Commissione ha effettuato un *focus OMISSIS*. Sulla base della documentazione fornita e sentito *OMISSIS*, la Commissione ha preso atto della proposta da *OMISSIS*, condivisa dal Segretario generale *OMISSIS*.

Nell'esame del prospetto contenente i nominativi dei dipendenti con qualifica di Operativo, classificati in ordine di qualifica rivestita e ufficio di appartenenza, *OMISSIS* ha evidenziato che alla gran parte degli Uffici è assegnato un solo Operativo; per tali Uffici i Dirigenti responsabili hanno proposto, legittimamente, *OMISSIS*. A tale riguardo, la Commissione non ha ritenuto di esercitare la prerogativa prevista dal citato articolo 3, comma 14, del Regolamento e ha deciso di *OMISSIS*.

Con riferimento al personale dell'area Operativi, il Segretario generale ha, inoltre, rilevato che il doppio passaggio di livello stipendiare è stato proposto per i dipendenti con un punteggio di valutazione complessivo *OMISSIS* e, a tale riguardo, ha chiesto chiarimenti a *OMISSIS* sulle motivazioni dei punteggi di valutazione *OMISSIS* attribuiti al personale *OMISSIS*. *OMISSIS* ha rappresentato che *OMISSIS*. Per il personale *OMISSIS* il Segretario generale ha, tuttavia, evidenziato che *OMISSIS* e, per tale motivo, ha proposto di *OMISSIS*. Il Nucleo di valutazione, nel prendere atto della proposta del *OMISSIS*, tenuto conto che *OMISSIS*, ha deciso, in accordo con il Segretario generale, di *OMISSIS*.

La Commissione ha poi esaminato e verificato le proposte di progressione di carriera presentate dai Dirigenti – non ritenendo necessario convocarli nuovamente, dal momento che dette proposte hanno rispettato i contingenti previsti dal Regolamento - relativamente al personale, appartenente alle aree Funzionari e Operativi, delle seguenti ulteriori unità organizzative:

- *OMISSIS*.

La Commissione ha, inoltre, esaminato e verificato le proposte di progressione di carriera presentate dal *OMISSIS* unitamente a quelle del *OMISSIS*, nonché quella *OMISSIS*.

Per quanto riguarda il personale che, nell'anno 2022, è stato in comando o in distacco presso altre amministrazioni o istituzioni, il Segretario generale ha rappresentato al Nucleo che, tenuto conto *OMISSIS*, ma ha comunque ritenuto di proporre, per tutti i dipendenti interessati *OMISSIS*. Il Nucleo ha condiviso la proposta del Segretario generale e, pertanto, le proposte di progressione di carriera per il personale in comando presso altre amministrazioni sono state validate dalla Commissione, analogamente a quanto avvenuto nel 2021.

Alle ore 12,30 la Commissione ha avviato l'esame delle proposte di progressione di carriera del personale dell'area Dirigenti, presentate, per n. 10 Dirigenti, dal Segretario generale e, per n. 2 Dirigenti, dal Capo di Gabinetto, ai sensi dell'articolo 3, commi 9, 11 e 14, del Regolamento. *OMISSIS*.

Sulla base delle valutazioni effettuate, il Segretario generale ha rappresentato il seguente quadro complessivo:

- *OMISSIS*.

OMISSIS ha precisato che i due passaggi di livello stipendiali sono stati proposti per i Dirigenti che hanno conseguito un valore complessivo dei criteri di valutazione pari a *OMISSIS*, mentre la proposta di un passaggio di livello stipendiale è stata formulata per i Dirigenti con un punteggio complessivo di valutazione *OMISSIS*. Verificato il rispetto dei contingenti previsti dall'articolo 3, comma 4, del Regolamento e tenuto conto della *OMISSIS*, le proposte di progressione di carriera del personale di area dirigenziale sono state validate dalla Commissione, a seguito di esame e verifica delle stesse.

La Commissione ha pertanto concluso i propri lavori alle ore 13,00. Il Nucleo ha, infine, esaminato, approvato e firmato il verbale delle riunioni svoltesi il 27 aprile, il 9 maggio ed il 25 maggio u.s.

Il presente verbale, composto di n. 7 pagine, è stato redatto in forma sintetica, sottoscritto e conservato agli atti nell'archivio documentale dell'Ufficio RUA.

Torino, 12 luglio 2023

Il Segretario generale
dott. *OMISSIS*

Il Componente del Nucleo di valutazione
dott.ssa Luisella Fassino

Il Componente del Nucleo di valutazione
dott. Lino Pietrobono

Il Presidente del Nucleo di valutazione
dott. Paolo Maria Ciabattoni

Il segretario verbalizzante
OMISSIS