



## **Regolamento aziendale per la progressione di carriera**

## INDICE

### Capo I)

**Principi e disposizioni generali in materia di selezione interna del personale di "Rete Autostrade Mediterranee per la logistica, le infrastrutture ed i trasporti" S.p.A. attraverso meccanismi di progressione di carriera.**

Art. 1 - Oggetto e finalità del Regolamento	4
Art. 2 - Principi generali	4
Art. 3 - Pianificazione dei fabbisogni di personale	4
Art. 4 - Modalità di selezione	5

### Capo II)

#### Progressione di carriera

Art. 5 - Miglioramenti di carriera del personale interno	5
Art. 6 - Progressione di carriera verticale	6
Art. 7 - Progressione di carriera orizzontale	7

### Capo III)

**Procedura di selezione interna attraverso meccanismi di progressione verticale del personale alle dipendenze di RAM Logistica Infrastrutture e Trasporti S.p.A. con contratto di lavoro a tempo indeterminato.**

Art. 8 - Avviso di selezione interna attraverso meccanismi di progressione di carriera verticale	10
Art. 9 - Domanda di ammissione alla selezione	11
Art. 10 - Titoli valutabili	12
Art. 11 - Commissione di Valutazione	13
Art. 12 - Valutazione dei titoli	14
Art. 13 - Adempimenti della Commissione di Valutazione	14
Art. 14 - Colloqui	15

Art. 15 - Approvazione della graduatoria	15
--	----

### **Capo IV)**

**Procedura di selezione interna attraverso meccanismi di progressione di carriera verticale del personale alle dipendenze di RAM Logistica Infrastrutture e Trasporti S.p.A. da inquadrare in posizione dirigenziale.**

Art. 16 - Selezione interna del personale da inquadrare in posizione dirigenziale	16
---	----

### **Capo V)**

**Affidamento delle attività di cui al Capo II e III ad Imprese esterne**

Art. 17 - Ricorso a Società di selezione	17
--	----

Art. 18 - Attività affidabili alle Società di selezione	17
---	----

### **Capo VI)**

**Disposizioni finali**

Art. 19 - Flussi Informativi verso l'O.d.V.	17
---	----

Art. 20 - Entrata in vigore	18
-----------------------------	----

## Capo I)

**Principi e disposizioni generali in materia di selezione interna del personale di "Rete Autostrade Mediterranee per la logistica, le infrastrutture ed i trasporti" S.p.A. attraverso meccanismi di progressione di carriera.**

### **Art. 1 - Oggetto e finalità del Regolamento**

1. Il presente Regolamento è adottato da "Rete Autostrade Mediterranee per la logistica, le infrastrutture ed i trasporti" S.p.A. (di seguito, "RAM Logistica Infrastrutture e Trasporti S.p.A." o "la Società") e disciplina i criteri e le modalità della procedura di selezione interna attraverso meccanismi di progressione di carriera.

### **Art. 2 – Principi generali**

1. Le attività di selezione devono svolgersi con modalità che garantiscano i principi di trasparenza, economicità, pari opportunità ed imparzialità nonché la tutela della riservatezza, anche attraverso la regola dell'anonimato.

### **Art. 3 - Pianificazione dei fabbisogni di personale**

1. *Programmazione Ordinaria:* nell'ambito del processo di predisposizione Budget periodico, il Responsabile della Funzione Risorse Umane verifica, di concerto con i Responsabili delle varie Aree Aziendali, l'eventuale carenza di personale rispetto alle attività ed ai progetti da svolgere, definendo il numero di risorse occorrenti, la qualifica ed il livello di inquadramento delle risorse da selezionare attraverso meccanismi di progressioni di carriera verticali. In particolare, resta inteso che ogni singolo Responsabile di Area deve programmare e comunicare al Responsabile Risorse Umane il proprio fabbisogno di personale e la specifica posizione di lavoro da coprire entro e non oltre il mese di marzo.

2. *Casi di eccezionale urgenza operativa:* qualora, nel corso dell'esercizio,

occorra reperire risorse per fronteggiare sopravvenute ed urgenti esigenze operative della Società, il Direttore Operativo, previa adozione di specifico atto da parte dell'Organo Amministrativo, provvede al reclutamento di personale interno secondo l'*iter* procedurale di cui al presente Regolamento.

#### **Art. 4 - Modalità di selezione**

1. Le modalità di selezione del personale attraverso meccanismi di progressione di carriera dipendono da quanto previsto dai successivi Capi II, III e IV. La procedura di selezione del personale attraverso meccanismi di progressione di carriera dovrà essere improntata al massimo rispetto dei principi di cui al comma 3, art. 35 del D. Lgs. n. 165/2001.

\* \* \*

### **Capo II)**

#### **Progressione di carriera**

#### **Art. 5 - Miglioramenti di carriera del personale interno**

1. Per comprovate esigenze aziendali e per una migliore utilizzazione e valorizzazione delle capacità professionali del personale già assunto, viene prevista la possibilità di una progressione di carriera, sia verticale sia orizzontale, per ciascun dipendente di RAM Logistica Infrastrutture e Trasporti S.p.A.

2. Le progressioni del personale possono essere:

- a) **progressioni verticali** che consistono nella possibilità di accedere a livelli di inquadramento contrattuale superiori. Tali progressioni possono derivare dall'esigenza di coprire posti vacanti (per motivi attinenti a pensionamenti, licenziamenti, dimissioni, etc.), ovvero la necessità di coprire determinati ruoli professionali in seguito a mutamenti organizzativi o ad altre comprovate esigenze aziendali;
- b) **progressioni orizzontali** che consistono nella possibilità di accedere a fasce retributive superiori nell'ambito del medesimo livello di inquadramento.



3. Le progressioni di carriera verticali sono attivate sulla base del Budget periodico approvato e/o possono essere attivate sulla base di motivate esigenze aziendali; all'esito del processo valutativo-comparativo, sono approvate con determinazione dell'Organo Amministrativo.

4. Le progressioni di carriera orizzontali possono essere attivate su iniziativa dell'Azienda per i dipendenti che abbiano ricoperto per più di due anni lo stesso livello retributivo, e seguono il processo valutativo disciplinato dal seguente art. 7, commi 2 e ss.

5. In particolare, il dipendente, per ottenere il riconoscimento della progressione di carriera orizzontale, dovrà raggiungere, all'esito del processo valutativo svolto dal proprio Responsabile gerarchico, un punteggio minimo di 43 punti (cfr. art. 7, comma 7), nonché una valutazione positiva da parte del Direttore Operativo e dell'Organo Amministrativo.

6. Al termine del suddetto processo valutativo, l'Organo Amministrativo approverà l'elenco dei dipendenti aventi diritto alla progressione di carriera orizzontale.

#### **Art. 6 - Progressione di carriera verticale**

1. Ricorrendo le condizioni di cui all'art. 3 e art. 5, commi 1 e 2, lett. a), l'Organo Amministrativo può con propria apposita determinazione avviare una procedura di selezione interna attraverso meccanismi di progressione di carriera verticale, destinata al personale dipendente della Società.

3. In tali casi, dovrà essere adottata una determinazione dell'Organo amministrativo nella quale occorrerà evidenziare:

- i profili di ruolo vacanti, con descrizione delle relative caratteristiche e dei requisiti professionali, di esperienza e di studio richiesti nonché i relativi livelli contrattuali e retributivi;
- le motivazioni sottese alla proposta di selezione interna con evidenza della percentuale dei posti in organico interessati da procedura di selezione interna.

4. I meccanismi di pubblicità della selezione interna prevedono la trasmissione di una comunicazione, a tutti i dipendenti, a mezzo posta elettronica nonché



affissione della notizia di avvio della procedura di selezione sul portale intranet aziendale per 10 giorni.

5. La risorsa di RAM Logistica Infrastrutture e Trasporti S.p.A. che ambisce a ricoprire la posizione vacante dovrà seguire la procedura di selezione, così come descritta nel successivo “Capo III - Procedure di selezione interna attraverso meccanismi di progressione di carriera verticale per l'assunzione del personale alle dipendenze di RAM Logistica Infrastrutture e Trasporti S.p.A. con contratto di lavoro a tempo indeterminato.” (artt. 8 – 15)”.

### **Art. 7 - Progressione di carriera orizzontale**

1. Per il dipendente che ricopre per più di due anni lo stesso livello di inquadramento contrattuale l'Azienda attiva la procedura di valutazione per la progressione di carriera orizzontale.

2. L'iter di progressione orizzontale ha inizio a gennaio e si conclude entro la fine di febbraio.

3. La valutazione ai fini delle progressioni orizzontali viene effettuata secondo il seguente processo:

- il valutatore, Responsabile gerarchico della risorsa, compila la scheda di valutazione entro la fine del mese di gennaio e la sottopone al Direttore Operativo (Allegato A);
- entro la metà di febbraio il Direttore Operativo esamina le schede di valutazione, formulando il proprio autonomo parere ed i relativi commenti (Allegato B);
- entro la fine del mese di febbraio l'Organo Amministrativo formulerà la propria valutazione conclusiva, anche sulla base delle relazioni di cui ai punti precedenti (Allegato C);
- al termine del processo valutativo viene redatta una scheda conclusiva firmata da tutti i soggetti coinvolti nella valutazione (Allegato D).

4. La valutazione quali-quantitativa del lavoratore ai fini del riconoscimento della progressione biennale è basata sui seguenti requisiti/criteri (cfr. scheda valutazione – Allegato A):



- a) **Assolvimento del carico di lavoro assegnato**, per tale intendendosi la capacità operativa di tradurre in prodotti finiti le indicazioni ed i programmi di lavori assegnati, nonché la capacità di svolgere con competenza ed autonomia i compiti definiti per il ruolo, oltre alla capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi e la partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità;
- b) **Assiduità in termini di presenza**: con riferimento allo svolgimento dell'attività lavorativa del biennio precedente, verrà attribuito un punteggio al candidato parametrato all'effettiva presenza in servizio;
- c) **Valutazione della prestazione**: Risultanze della valutazione della performance individuale per l'assegnazione del premio di risultato del biennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di progressione per tale intendendosi: la media delle ultime due valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;
- d) **Capacità di partecipazione a più linee di attività e a progetti di rilevanza strategica per l'azienda**: la capacità di organizzare le attività di lavoro, anche in gruppo, attraverso l'attribuzione dei gradi di priorità delle stesse, al fine di garantire il completamento dei progetti indispensabili per la realizzazione del core business aziendale;
- e) **Capacità di integrazione e di collaborazione con colleghi e superiori**: capacità di lavorare sinergicamente con i propri colleghi e superiori, attraverso la valorizzazione delle esperienze e delle competenze complementari di tutti, nel pieno rispetto delle diversità che li contraddistinguono;
- f) **Capacità di iniziativa per la risoluzione di problemi e difficoltà operative**: la capacità di offrire la migliore soluzione possibile a una determinata situazione di criticità operativa, garantendo il risultato aspettato e l'efficienza del processo di lavoro;
- g) **Capacità di innovazione**: per tale intendendosi la capacità di



innovazione dei processi aziendali, o di parte di essi, finalizzata al miglioramento della prestazione lavorativa, attraverso l'efficientamento delle risorse e l'ottimizzazione dei servizi offerti, nonché qualsiasi cambiamento positivo che possa produrre benessere all'interno e all'esterno dell'azienda. Essa attiene al modo di operare e comprende quindi l'acquisizione di tecniche e approcci lavorativi maggiormente adatti al contesto operativo.

5. Per ciascuno dei requisiti/criteri sopra indicati sono previsti quattro livelli di valutazione a cui corrispondono i seguenti punteggi:

- Notevole: 10 punti
- Buono: 8 punti
- Sufficiente: 6 punti
- Scarso: 5 punti

6. Una volta assegnati i valori ritenuti adeguati alla valutazione del dipendente, il Responsabile gerarchico attribuisce un punteggio complessivo compilando la apposita scheda di valutazione di cui all'Allegato A) al presente Regolamento.

7. La progressione di carriera orizzontale corrispondente a massimo un (1) incremento di fascia retributiva sarà riconosciuta unicamente ai dipendenti che avranno ottenuto, da parte del proprio Responsabile gerarchico, un punteggio minimo di 43 punti ed una successiva valutazione positiva da parte del Direttore Operativo e dell'Organo Amministrativo (cfr. Allegati B e C).

8. Nel caso di esito positivo dell'intero processo valutativo disciplinato dai precedenti commi del presente articolo è attribuito al dipendente massimo un (1) incremento di fascia retributiva.

9. A ciascun livello di inquadramento contrattuale del CCNL del Commercio, applicato al personale dipendente della Società, sono associate tre fasce di incremento retributivo ("alta", "media" e "bassa"). Tali fasce saranno aggiornate e adeguate in seguito a Determinazioni dell'Organo amministrativo.

10. Per i dipendenti che abbiano già raggiunto la fascia di incremento retributivo "alta", relativa all'inquadramento contrattuale di appartenenza, nel caso di esito positivo dell'intero processo valutativo disciplinato dai precedenti



commi del presente articolo, è attribuito un incremento retributivo aggiuntivo, fino ad un massimo del 20% del minimo tabellare corrispondente al livello di inquadramento di appartenenza.

11. L'incremento di reddito derivante da progressione orizzontale è qualificato come "*superminimo assorbibile*". L'incremento retributivo sarà effettivo dal mese di aprile (busta paga di maggio riferita alle competenze mese di aprile).

\* \* \*

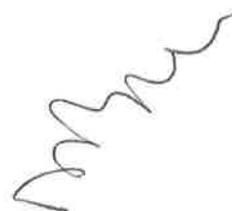
### **Capo III)**

**Procedura di selezione interna attraverso meccanismi di progressione di carriera verticale del personale alle dipendenze di RAM Logistica Infrastrutture e Trasporti S.p.A. con contratto di lavoro a tempo indeterminato.**

**Art. 8 - Avviso di selezione interna attraverso meccanismi di progressione di carriera verticale.**

1. Determinato il numero di risorse da selezionare secondo quanto previsto dal precedente art. 3, dovrà essere avviata la procedura di selezione interna attraverso meccanismi di progressione di carriera verticale che ha inizio con la pubblicazione di un Avviso di ricerca del personale (di seguito, anche solo "Avviso") che deve contenere le seguenti informazioni:

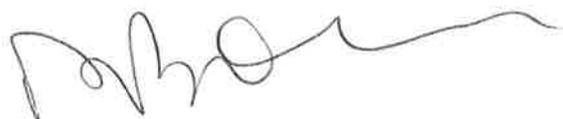
- termine e modalità di redazione e di invio delle domande e della documentazione da presentare;
- livello di inquadramento contrattuale, posizione di lavoro da ricoprire e relative mansioni di lavoro;
- eventuale indicazione della Retribuzione Annuale Lorda (R.A.L.) ed eventuali benefits;
- numero delle risorse da selezionare;
- CCNL applicato;
- requisiti soggettivi generali e particolari per l'ammissione alla selezione, con esplicito riferimento all'esatta specificazione dei titoli di studio e/o di abilitazione professionale richiesti per la posizione di lavoro da ricoprire;
- titoli valutabili e punteggio attribuibile complessivamente e per singole



- categorie di titoli;
- titoli che danno luogo a precedenza e preferenza a parità di merito;
  - l'eventuale fissazione di una soglia minima di punteggio attribuito ai titoli ai fini dell'accesso alle eventuali prove di verifica e al colloquio, nonché l'eventuale fissazione di un limite massimo di candidati ammessi al colloquio e alle eventuali prove di verifica;
  - numero e tipologia delle eventuali prove di verifica. Eventuali prove scritte (tra cui elaborati con quiz) dovranno in ogni caso svolgersi garantendo l'anonimato di tutti i partecipanti, ai quali verrà pertanto attribuito un numero seriale soltanto indirettamente riconducibile al candidato, secondo le specifiche regole che verranno di volta in volta stabilite nell'Avviso;
  - argomenti su cui verteranno i colloqui e le eventuali prove di verifica;
  - termini e modalità con le quali verranno resi noti i nominativi dei candidati ammessi, in base alla valutazione dei titoli, ai colloqui e alle eventuali prove di verifica;
  - modalità con le quali verrà reso noto il calendario dei colloqui e delle eventuali prove di verifica.
2. L'Avviso deve contenere un termine non inferiore a 20 giorni di calendario dalla sua ultima pubblicazione, entro cui devono pervenire presso la Società, secondo le modalità individuate nell'Avviso medesimo, le domande per la partecipazione alla selezione.
3. In casi di particolare urgenza, il termine di cui al comma che precede può essere ridotto a 10 giorni di calendario.
4. L'Avviso può anche essere eventualmente finalizzato alla formazione di graduatorie da cui attingere secondo le necessità; dette graduatorie resteranno valide fino ad esaurimento dei candidati e saranno destinate alla copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente disponibili in relazione al medesimo profilo professionale. In ogni caso, le graduatorie non potranno avere validità superiore a 2 anni.

#### **Art. 9- Domanda di ammissione alla selezione**

1. La domanda di ammissione alla selezione deve essere redatta sulla base del



facsimile che verrà allegato all'Avviso, e contenere, sotto forma di dichiarazioni sostitutive di certificazione e/o di notorietà, ex artt. 46 e 47 del D.P.R. 445/2000:

- le generalità del candidato,
- il luogo, la data di nascita e la residenza,
- il recapito presso il quale dovranno essere fatte pervenire le comunicazioni relative alla selezione,
- la cittadinanza italiana o di altri paesi dell'Unione Europea nonché il permesso di soggiorno per i cittadini extracomunitari residenti in Italia,
- il godimento dei diritti politici,
- il possesso dei titoli di studio, le esperienze professionali acquisite nonché ogni altra informazione prevista dall'Avviso,
- l'eventuale appartenenza a categorie riservate,
- la dichiarazione di mancanza di procedimenti penali in corso e/o di condanne passate in giudicato,
- le ulteriori notizie e/o informazioni richieste espressamente dall'Avviso,
- il consenso al trattamento, da parte di RAM Logistica Infrastrutture e Trasporti S.p.A., dei dati personali ai sensi del Regolamento Europeo n. 2016/679 (GDPR) e del D. Lgs. n. 196 del 2003.

2. Le domande di partecipazione devono pervenire secondo le modalità ed i termini espressamente individuati nell'Avviso, pena l'esclusione dalla selezione. Resta inteso che ove tale termine individuato nell'Avviso scada in un giorno festivo, esso deve intendersi automaticamente prorogato al primo giorno successivo non festivo.

#### **Art. 10 - Titoli valutabili**

1. Costituiscono titoli valutabili in sede di procedura selettiva:

a) titoli di studio (tenuto conto della valutazione o del voto riportato); per la valutazione dei titoli accademici stranieri è necessario il riconoscimento dei titoli o attestati delle capacità professionali rilasciati da Stati esteri, qualora per l'esercizio dell'attività sia richiesto l'accertamento di specifiche idoneità professionali o tecniche. In mancanza del titolo equipollente, ai soli fini della



partecipazione alla selezione, il candidato potrà richiedere il riconoscimento di idoneità dei titoli accademici conseguiti presso Università estere. La richiesta dovrà essere fatta nella domanda di ammissione alla procedura selettiva stessa. In tal caso, la domanda dovrà essere corredata dei documenti utili a consentire una valutazione sulla richiesta di idoneità (ad esempio dichiarazione di valore in loco rilasciata dalle Ambasciate competenti).

- b) periodi di lavoro svolti presso pubbliche amministrazioni o soggetti privati;
- c) periodi di lavoro svolti presso pubbliche amministrazioni o soggetti privati espletando mansioni attinenti al profilo professionale da ricoprire nonché allo specifico ambito operativo di RAM Logistica Infrastrutture e Trasporti S.p.A.;
- d) attestati di qualificazione e/o specializzazione rilasciati a seguito di frequenza di corsi di formazione professionale organizzati da pubbliche amministrazioni, Università o enti pubblici e privati riconosciuti legalmente;
- e) ulteriori, eventuali titoli posseduti dai candidati, utili ai fini della valutazione.

#### **Art. 11 - Commissione di valutazione**

1. La selezione delle risorse per la progressione di carriera verticale è affidata a Commissioni di valutazione appositamente costituite.
2. Le Commissioni di valutazione, per la selezione interna mediante meccanismi di progressione di carriera verticale dei dipendenti Quadri e Impiegati della Società RAM, sono composte da tre membri: - il Responsabile della Funzione Risorse Umane; il Responsabile dell'Area Interessata; - il Direttore Operativo. Resta inteso che, nell'ipotesi in cui il Responsabile dell'Area Interessata dovesse coincidere con il Responsabile della Funzione Risorse Umane, il ruolo di quest'ultimo nella Commissione verrà ricoperto dal Responsabile dell'Area Affari Generali.
3. Della Commissione non possono far parte i componenti della governance societaria né coloro che siano rappresentanti sindacali o designati dalle Confederazioni e Organizzazioni Sindacali in genere o associazioni professionali. Non possono altresì far parte della Commissione i componenti aventi un rapporto di parentela o affinità entro il 2° grado con i singoli candidati.
4. Al fine di consentire ai singoli membri della Commissione la verifica della



insussistenza delle cause di incompatibilità, il Responsabile della Funzione Risorse Umane trasmette a ciascuno di loro la lista dei candidati prima che abbiano inizio le operazioni di valutazione.

5. È stabilito, infine, che nei casi di ricerca di profili professionali richiedenti particolare competenza e professionalità la Commissione di valutazione potrà essere integrata da Componenti esterni di comprovata competenza nel settore nel quale la risorsa dovrà essere impegnata.

6. In ogni caso si precisa che la partecipazione alla Commissione di Valutazione in qualità di membro non darà diritto ad alcun compenso/remunerazione economica, intendendosi pertanto a titolo gratuito.

## **12 - Valutazione dei titoli**

1. La valutazione dei titoli è svolta dalla Commissione di RAM Logistica Infrastrutture e Trasporti S.p.A., sulla base dei criteri e dei punteggi prestabiliti nell'Avviso di selezione. Ai fini del calcolo del punteggio finale, la valutazione dei titoli dei candidati ed il risultato dell'eventuale prova di verifica avranno, in ogni caso, un valore percentuale superiore rispetto a quello attribuito ai colloqui di cui al successivo art. 15, stabilendo così un principio di prevalenza dei primi rispetto ai colloqui.

La Commissione individua quindi i candidati ammessi alle eventuali prove di verifica ed al successivo colloquio.

2. Saranno ammessi alle eventuali prove di verifica e al successivo colloquio un numero di candidati non superiore al numero specificatamente previsto nell'Avviso. L'elenco dei candidati ammessi ed il calendario delle prove saranno tempestivamente pubblicati sul portale intranet aziendale.

## **Art. 13 - Adempimenti della Commissione di Valutazione**

1. Prima dell'inizio della valutazione la Commissione, considerato il numero dei partecipanti alla selezione, stabilisce il termine di conclusione del procedimento fissandolo non oltre 30 giorni dalla data di effettuazione dell'ultimo colloquio, salva la possibilità di proroga per motivate esigenze.

2. I componenti della Commissione, presa visione dell'elenco dei partecipanti,



sottoscrivono la dichiarazione che non sussistono situazioni di incompatibilità tra essi e i concorrenti ai sensi del comma 4 e 5 dell'articolo 11.

3. Le decisioni della Commissione, con le relative motivazioni, devono essere formalizzate in appositi verbali.

#### **Art. 14 - Colloqui**

1. La Commissione ammetterà ai colloqui soltanto i candidati che abbiano superato la soglia minima di punteggio prestabilita nell'Avviso relativamente alla valutazione dei titoli e all'eventuale prova scritta.

2. La Commissione, prima di procedere all'espletamento del colloquio dei candidati selezionati ai sensi del precedente art. 12, sulla base di quanto previsto nell'Avviso determina altresì le materie di esame, i criteri, le modalità di valutazione e i quesiti da sottoporre a quest'ultimi in modo che tutti siano assoggettati a una valutazione comparativamente omogenea acquisita sulla base di elementi oggettivi uniformi per difficoltà e impegno.

3. Al termine di ogni procedura selettiva, la Commissione redige una relazione contenente il numero delle domande di ammissione pervenute, il numero dei candidati esaminati, le risultanze dei colloqui, con l'indicazione dei voti da ciascuno riportati e l'eventuale graduatoria. La relazione deve essere sottoscritta da tutti i componenti della Commissione.

#### **Art. 15 - Approvazione della graduatoria**

1. L'Organo Amministrativo approva gli atti della procedura di selezione e le graduatorie di merito predisposte dalla Commissione di valutazione, nel rispetto di quanto stabilito dalla vigente normativa per quanto attiene a eventuali riserve, precedenza e preferenze.

2. All'atto della pubblicazione dell'Avviso, la Società può riservarsi il diritto di procedere allo scorrimento della graduatoria degli idonei non vincitori fino a esaurimento della medesima, nel rispetto dei termini previsti dall'art. 8 c. 4.

\* \* \*



## Capo IV)

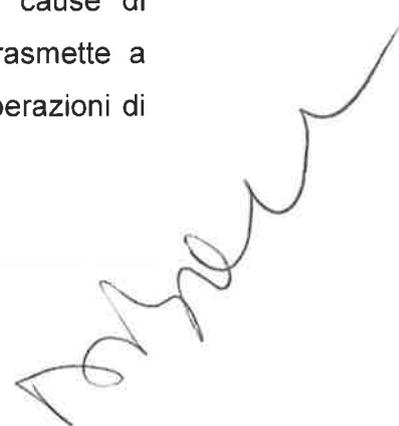
**Procedura di selezione interna attraverso meccanismi di progressione di carriera verticale del personale alle dipendenze di RAM Logistica Infrastrutture e Trasporti S.p.A. da inquadrare in posizione dirigenziale.**

### **Art. 16 - Selezione interna del personale da inquadrare in posizione dirigenziale**

1. Alla selezione interna, attraverso meccanismi di progressione di carriera verticale del personale da inquadrare in posizione dirigenziale si applica la procedura di cui "Capo III (artt. 8 – 15)". del presente Regolamento Aziendale, con la sola eccezione riferita alla composizione della Commissione di Valutazione che è disciplinata dal seguente comma 2.

2. La selezione di cui al precedente comma è affidata a Commissioni esterne di valutazione composte da tre esperti di comprovata esperienza e competenza all'uopo individuati tra professionisti e docenti universitari. Alla nomina dei Commissari provvede l'Organo Amministrativo di RAM Logistica Infrastrutture e Trasporti S.p.A. con apposito atto, non oltre 10 giorni dalla scadenza del termine ultimo per il ricevimento delle domande di ammissione. Della Commissione non possono far parte i componenti della governance societaria né coloro che siano rappresentanti sindacali o designati dalle Confederazioni e Organizzazioni Sindacali in genere o associazioni professionali. Non possono altresì far parte della Commissione i componenti aventi un rapporto di parentela o affinità entro il 2° grado con i singoli candidati. Al fine di consentire ai singoli membri della Commissione la verifica della insussistenza delle cause di incompatibilità, il Responsabile della Funzione Risorse Umane trasmette a ciascuno di loro la lista dei candidati prima che abbiano inizio le operazioni di valutazione.

\* \* \*



## **Capo V)**

### **Affidamento delle attività ad imprese esterne.**

#### **Art. 17 – Ricorso a Società di selezione**

1. RAM Logistica Infrastrutture e Trasporti S.p.A., con apposito atto dell'Organo Amministrativo, ha la facoltà di ricorrere a Società esterne di ricerca e selezione del personale (di seguito "Società di selezione") che si occuperanno di avviare, svolgere e completare le procedure di selezione di cui ai Capi II, III e IV secondo quanto ivi specificatamente previsto e disciplinato esclusivamente per le progressioni di carriera verticale.
2. L'individuazione della Società di selezione deve avvenire nel rispetto dei criteri stabiliti nella Procedura Aziendale per l'affidamento dei contratti di servizio.

#### **Art. 18 - Attività affidabili alla Società di selezione**

1. Alla Società di selezione potranno essere affidate le diverse fasi della selezione o l'intero iter secondo quanto sarà stabilito nell'atto di conferimento dell'incarico nel quale, nella prima ipotesi, saranno specificate le fasi della procedura selettiva che tale Società dovrà curare e quelle che eventualmente saranno svolte direttamente da RAM Logistica Infrastrutture e Trasporti S.p.A.
2. Si ribadisce che, nello svolgimento della propria attività, la Società di selezione dovrà rispettare i principi previsti nella presente Procedura.
3. La Società di selezione dovrà sottoscrivere apposita dichiarazione dalla quale risulti l'impegno al rispetto, da parte della stessa, dei principi di cui alla presente Procedura Aziendale.

\* \* \*

## **Capo VI)**

### **Disposizioni finali.**

#### **Art. 19 - Flussi informativi verso l'O.d.V.**

1. È fatto obbligo a ciascun destinatario del presente Regolamento di segnalare



all'Organismo di Vigilanza ogni comportamento che, nel corso del normale svolgimento delle proprie attività, sia ritenuto illegittimo o illecito, nonché condotte non conformi con quanto stabilito dalle normative esterne ed interne (es. contratto, codice etico, modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231 /01, policy, ed altre normative vigenti).

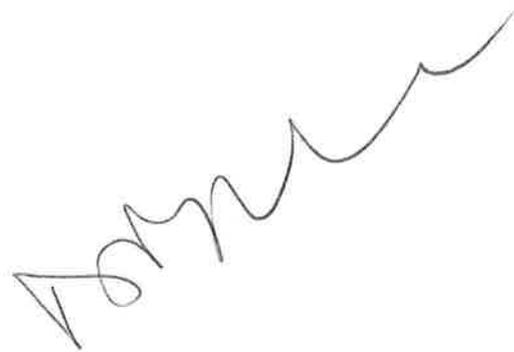
2. Inoltre, i Responsabili delle Aree interessate dalla procedura di selezione del personale attraverso meccanismi di progressione di carriera devono provvedere a trasmettere all'O.d.V. eventuali punti di attenzione, che dovessero emergere nel processo di selezione e assunzione.

#### **Art. 20 - Entrata in vigore**

Il presente Regolamento entra in vigore il 20 novembre 2023.

\* \* \*

Roma, 20 novembre 2023

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Tommaso', written diagonally across the right side of the page.