

POLICY n. 05 – GESTIONE AVANZAMENTI DI CARRIERA

Norma di riferimento UNI/PdR 125:2022

Data di prima applicazione: 24/06/2025	Data di applicazione dell'attuale revisione: 24/06/2025
Riferimento del Documento: POL 05 – PdR 125	Numero di revisione: 0
Numero di pagine del Documento: 5	

	Nome Cognome	Ruolo	Firme
Redige e Verifica	Elisa Re Lorena Mina Marco Canal Brunet	Resp. del Sistema per la Parità di Genere Responsabile HR Responsabile dei sistemi gestione	
Approva	Enrico Galleano	AD	

Rev.	Data	Descrizione delle modifiche
0	24/06/2025	Prima emissione



SOMMARIO

1. GENERALITA'	3
2. AVANZAMENTI PREVISTI DAL CCNL DI RIFERIMENTO	3
3. POLITICA RETRIBUTIVA	4
4. ALTRE PREMIALITA'	5

1. GENERALITA'

Per avanzamento di carriera si intende il processo attraverso il quale i dipendenti di un'organizzazione utilizzano le proprie competenze, la propria esperienza e la propria determinazione per raggiungere posizioni di maggiore responsabilità o livelli professionali più elevati.

L'avanzamento di carriera è importante per la crescita professionale del lavoratore e per lo sviluppo complessivo dell'azienda, in quanto:

- Stimola le abilità individuali: assumere un nuovo ruolo e maggiori responsabilità all'interno dell'organizzazione aziendale può contribuire a prevenire l'insoddisfazione lavorativa e favorire la motivazione personale;
- Favorisce lo sviluppo di nuovi interessi: offre al dipendente la possibilità di esplorare altri ambiti professionali e di ampliare i propri orizzonti di crescita.
- Comporta un aumento salariale: le aspettative salariali e di sostentamento aumentano se ci si spinge continuamente a migliorare e a perseguire maggiori responsabilità con un livello di retribuzione più alto.
- Promuove l'apprendimento continuo: è importante entrare nell'ottica dell'apprendimento continuo, poiché potrebbe essere necessario acquisire ulteriori abilità per ambire a una posizione o a un ruolo di livello superiore.

In Bus Company S.r.l. i piani di avanzamento e di progressione di carriera sono gestiti nel pieno rispetto del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Autoferrotranvieri e in coerenza con le previsioni sugli scatti di anzianità e le progressioni di parametro previste dal contratto stesso.

2. AVANZAMENTI PREVISTI DAL CCNL DI RIFERIMENTO

Il CCNL Autoferrotranvieri, per ciascuna delle categorie di lavoratori previste (personale viaggiante, personale di officina e personale amministrativo) individua specifiche progressioni di carriera che si basano sull'anzianità di servizio effettivamente maturata nella mansione e comportano il riconoscimento di un parametro contrattuale superiore.

In particolare:

• PERSONALE VIAGGIANTE - AUTISTI

<u>Parametri</u>	<u>Avanzamenti</u>
Parametro 140	Parametro di accesso
Parametro 158	Dopo 8 anni di guida effettiva
Parametro 175	Dopo 16 anni di guida effettiva
Parametro 183	Dopo 21 anni di guida effettiva

- **PERSONALE DI OFFICINA**

<u>Parametri</u>	<u>Avanzamenti</u>
Parametro 140	Parametro di accesso
Parametro 160	Dopo 6 anni di svolgimento delle mansioni proprie della figura

- **PERSONALE AMMINISTRATIVO**

<u>Parametri</u>	<u>Avanzamenti</u>
Parametro 140	Parametro di accesso
Parametro 155	Dopo 6 anni di svolgimento delle mansioni proprie della figura

Tali avanzamenti di carriere sono indipendenti dal riconoscimento ai lavoratori degli scatti di anzianità contrattualmente previsti, i quali proseguono parallelamente secondo le relative scadenze.

È responsabilità del Team HR monitorare le scadenze contrattuali previste, al fine di riconoscere tempestivamente il nuovo parametro a coloro che ne hanno diritto.

3. POLITICA RETRIBUTIVA

Bus Company ha adottato un programma di Salary Review (o Politica Retributiva) che si applica a tutti i dipendenti e prevede la possibilità di riconoscere premi Una Tantum e/o superminimi ai collaboratori meritevoli.

All'inizio di ogni anno vengono valutati eventuali interventi ad personam o aumenti dei parametri retributivi, sulla base della professionalità dimostrata dal dipendente nell'anno precedente, nonché di eventuali variazioni di mansioni che comportino maggiori responsabilità.

Il processo prevede che la funzione HR, in collaborazione con i responsabili dei singoli settori, analizzi le posizioni e, successivamente, condivida con il CEO le proposte di avanzamento, che possono tradursi in:

- Progressione di carriera: il dipendente assume un nuovo ruolo in azienda con relativo cambiamento dell'inquadramento e conseguente adeguamento retributivo.
- Superminimo: aumento retributivo che incide sulla RAL.
- Premio Una Tantum: riconoscimento economico straordinario per l'impegno dimostrato; l'importo non è consolidato nella RAL.

Resta inteso che la Salary Review ha natura discrezionale: la decisione finale in merito a modifiche, applicazioni o interpretazioni delle linee guida della policy spetta al CEO, su proposta di HR.

4. ALTRE PREMIALITA'

Pur non essendo strettamente collegato al programma di avanzamento, si evidenzia come il sistema dei premi rappresenti comunque uno strumento fondamentale per motivare i dipendenti al raggiungimento degli obiettivi e per valorizzare al meglio il potenziale delle risorse aziendali.

A tal proposito, si ricorda che Bus Company ha già da tempo introdotto Premi di Risultato finalizzati a incentivare il conseguimento di obiettivi di performance individuali, definiti in relazione ai target convenuti.

In particolare, tali premi – rivolti al personale viaggiante e operaio – sono regolati da specifici accordi stipulati con le rappresentanze sindacali locali e si basano su criteri di valutazione fondati su indicatori oggettivi e misurabili. Questo approccio garantisce trasparenza, equità e coerenza tra impegno, risultati conseguiti e riconoscimento economico.

Grazie alla centralità dei risultati concreti, i premi di risultato garantiscono la parità di trattamento tra tutti i lavoratori, indipendentemente da genere, età, provenienza o altre caratteristiche personali, rafforzando così una cultura aziendale basata su meritocrazia, equità e inclusione.

