



DETERMINAZIONE PRESIDENZIALE N. **8** DEL 29 DIC. 2023

**OGGETTO: "DISCIPLINARE DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE". Determinazioni.**

### IL PRESIDENTE

Assistito dal Segretario Generale, Dott.ssa Angela Patrizia Partipilo;

Visto l'art. 16, comma 2, della Legge n. 580/1993 e s.m.i.;

Visto l'art. 21, comma 3, letto b) del vigente Statuto della Camera di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura di Bari; Visto il D.P.R. n. 254/2005 "Regolamento per la disciplina della gestione patrimoniale e finanziaria delle Camere di Commercio";

Visti i vigenti CC.NN.LL. del personale non dirigenziale del Comparto "Regioni ed Autonomie Locali" e "Funzioni Locali";

Visto, in particolare, il C.C.N.L. del personale non dirigente del Comparto "Funzioni Locali" per il triennio 2019-2021 sottoscritto il 16/11/2022, il quale al Titolo III "Ordinamento professionale" - Capo I ha introdotto un nuovo "Sistema di classificazione" del personale passando dalle Categorie alle Aree e specificatamente:

- Area degli Operatori;
- Area degli Operatori esperti;
- Area degli Istruttori;
- Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione

Visto, inoltre, l'art. 14 dello stesso CCNL "Progressioni economiche all'interno delle aree" il quale al comma 1 stabilisce che: *"Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nell'allegata Tabella A. La medesima tabella evidenzia, altresì, il*



*numero massimo di “differenziali stipendiali” attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l’inquadramento nella medesima area.”*

Vista la Determinazione del Segretario Generale n. 26 del 30.03.2023 con la quale l'Ente camerale ha adottato dal 1° aprile 2023 il nuovo inquadramento del personale dell'area non dirigenziale in ottemperanza all'art. 13, co. 2 del C.C.N.L. del 16/11/2022;

Vista la Deliberazione di Giunta n. 103 del 06.10.2023 avente ad oggetto “Macrostruttura organizzativa della Camera di Commercio di Bari”;

Vista la Deliberazione di Giunta n. 131 del 25.10.2023 avente ad oggetto “Incarichi dirigenziali e direttivi. Determinazioni”;

Vista la Determinazione del Segretario Generale n. 97 del 15.12.2023 avente per oggetto: “Struttura Organizzativa dell'Ente. Articolazione e Organizzazione degli Uffici”;

Vista la Relazione Previsionale e Programmatica per l'anno 2023 approvata dalla Giunta Camerale con Deliberazione n. 115 del 04/11/2022 ratificata con deliberazione del Consiglio camerale n.7 del 18/11/2022 e aggiornata con Delibera di consiglio n 3 del 26/05/2023 la quale illustra i programmi e gli obiettivi generali e strategici dell'Ente per l'anno 2023;

Viste le Deliberazioni immediatamente esecutive n. 9 del 20.12.2022 e n. 4 del 03/07/2023 con le quali il Consiglio camerale ha approvato, rispettivamente, il Preventivo Economico 2023 della C.C.I.A.A. di Bari ed il relativo aggiornamento;

Viste le Deliberazioni immediatamente esecutive n. 130 del 05/12/2022 e n.68 del 03/07/2023 con le quali la Giunta camerale ha approvato, rispettivamente, il Budget Direzionale per l'anno 2023 ed il relativo aggiornamento;

Richiamata la deliberazione di Giunta n 69 del 03/07/2023 avente per oggetto: “Personale non dirigenziale. Quantificazione risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2023”;

Richiamata inoltre la Deliberazione di Giunta n. 162 del 19/12/2023 avente per oggetto: *“Personale camerale non dirigenziale. Autorizzazione alla sottoscrizione del Contratto Decentrato Integrativo triennio 2023-2025 e alla sottoscrizione dell'Utilizzo del Fondo anno 2023 delle risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e alla produttività”*;

Visto il “Contratto Decentrato Integrativo triennio 2023-2025” e l'Atto di Utilizzo del Fondo



anno 2023 delle risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane sottoscritto il 27/12/2023;

Richiamata la Deliberazione n. 49 del 29/06/2021 avente per oggetto: "Personale camerale non dirigenziale. C.D.I. (Utilizzo Fondo) anno 2020. Determinazioni" con la quale la Giunta ha provveduto ad approvare il Disciplinare sulla "Progressione Economica; Orizzontale all'interno della categoria " che ha integrato in una apposita Sezione il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance della CCIAA di Bari;

Richiamata, inoltre, la Determinazione Presidenziale n. 14 del 29/12/2022 ratificata dalla Deliberazione di Giunta n. 1 del 31/01/2023 con i quali provvedimenti si è approvato l'addendum al Disciplinare sulle Progressioni economiche;

Visto il verbale posto agli atti della delegazione trattante del 28 novembre 2023 dal quale risultano approvati tra la parte datoriale e la parte sindacale i criteri sulle procedure delle progressioni Economiche all'interno delle aree secondo i dettami del nuovo CCNL del comparto Funzioni locali sottoscritto il 16/11/2022 e fatti propri dal CDI triennio 2023-2025 sottoscritto il 27/12/2023;

Vista la nota prot. cam n.122551/U del 28/12/2023 con la quale l'Ente camerale ha inviato il disciplinare alle OO.SS. e alla RSU ai dell'art. 4 "Informazione" del CCNL del 16/11/2022.

Ritenuto, pertanto opportuno, procedere ad approvare il nuovo "DISCIPLINARE DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE" che integrerà in una apposita Sezione il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance della CCIAA di Bari;

Ritenuto provvedere in merito in via d'urgenza, considerata la mancata programmazione ad oggi di prossime sedute di Giunta;

Visto il parere favorevole espresso dal Dott. Michele Lagioia nella veste di Dirigente dell'Area Risorse Finanziarie, Umane e Provveditorato;

Visto il parere di legittimità espresso dalla dott.ssa Angela Patrizia Partipilo in qualità di Segretario Generale;

## **DETERMINA**



per le motivazioni espresse in narrativa che qui si intendono interamente riportate:

1. di approvare il “DISCIPLINARE DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE” come da criteri approvati dalla parte datoriale e dalla parte sindacale nella seduta della Delegazione trattante del 28/11/2023 e fatte proprie dal Contratto decentrato Integrativo sottoscritto il 27/12/2023, il quale integra, nella specifica sezione prevista, il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance della CCIAA di Bari.
2. di disporre l'immediata esecutività della presente Determinazione da sottoporre alla Giunta Camerale nella prima seduta utile per la ratifica.

**IL SEGRETARIO GENERALE**

**Angela Patrizia Partipilo**

**IL PRESIDENTE**

**Lucia Di Bisceglie**



## DISCIPLINARE DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE

### ELEMENTI DI VALUTAZIONE E MODALITA' DI ATTRIBUZIONE

#### Premessa

In data 16 novembre 2022 è stato sottoscritto il nuovo CCNL per il personale non dirigente del comparto Funzioni Locali, lo stesso, reca rilevanti innovazioni nella disciplina del rapporto di lavoro del personale non dirigente. Il contratto nazionale introduce un nuovo sistema di classificazione del personale articolato in quattro aree rispettivamente:

- Area degli Operatori;
- Area degli Operatori esperti;
- Area degli Istruttori;
- Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione

La progressione economica all'interno delle rispettive aree è disciplinata dall'art. 14 del CCNL del comparto "Funzioni Locali" il quale al comma 1 stabilisce che *"Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nell'allegata Tabella A. La medesima tabella evidenzia, altresì, il numero massimo di "differenziali stipendiali" attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area."*

La Camera di Commercio di Bari riconosce selettivamente le progressioni economiche all'interno di ciascuna Area, nel limite delle risorse stabili decentrate a tal fine disponibili, delle risultanze del proprio ciclo della performance e sulla base del sistema valutativo in atto.

Al fine di delineare criteri e modalità per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali all'interno dell'Ente camerale, occorre prendere spunto dai riferimenti normativi e contrattuali che si sono susseguiti in questi ultimi anni ed in particolare a partire dal 2009, fino alla sottoscrizione del CCNL del maggio 2018 sostituito dal nuovo CCNL del 16/11/2022.

In questo senso, viene innanzitutto in rilievo l'articolo 52 comma 1-bis del D. Lgs. 30.03.2001, n. 165 recante il Testo Unico sul Pubblico Impiego, ai sensi del quale *"... la valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni costituisce titolo rilevante ai fini della progressione economica..."*.

Di progressioni economiche si occupa, poi, lo stesso Decreto Legislativo 150/2009 che, nella sua ultima versione, all'articolo 23 comma 1, evidenzia che *"le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52 comma 1-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili"*. Con il comma 2 si sviluppa maggiormente il concetto di valutazione della competenza laddove è affermato che *"le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione"*

Sul piano contrattuale, il nuovo articolo 14 del CCNL del 16/11/2022 ha portato all'interno del contratto nazionale i concetti già enucleati nel D. Lgs. 165/2001 e nel D. Lgs. 150/2009..

I nuovi "differenziali stipendiali" sono attribuiti, ad un numero limitato di dipendenti, previa la formazione di una graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, basata sui seguenti criteri:



- 1) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre 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;
- 2) esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi;
- 3) ulteriori criteri, definiti in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art. 55 (Destinatari e processi della formazione);

In data 27/12/2023 è stato sottoscritto il CDI normativo ed economico relativo al triennio 2023-2025 della Camera di Commercio della CCIAA di Bari, il quale all'art. 8 definisce le procedure per le progressioni economiche oggetto di contrattazione ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 16.11.2022)

Da questa breve disamina delle norme di legge e contrattuali che regolano la materia si evincono alcuni punti fermi su cui basare l'attribuzione delle progressioni economiche ai dipendenti della Camera di Commercio di Bari. In particolare:

- ✓ le progressioni economiche orizzontali devono essere attribuite **in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti**, da cui si deduce l'impossibilità assoluta di una attribuzione cd. "a pioggia";
- ✓ il lavoratore beneficiario della progressione economica orizzontale deve essere in possesso del requisito di un **periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento**;
- ✓ le progressioni economiche devono essere attribuite **in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio** che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto;
- ✓ nell'attribuzione delle progressioni economiche si può, eventualmente, tener conto anche **dell'esperienza maturata** negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle **competenze acquisite e certificate** a seguito di processi formativi.

Alla luce delle considerazioni sin qui esplicitate e tenuto conto delle indicazioni rinvenienti dal contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) sottoscritto il 27/12/2023, l'attribuzione delle progressioni economiche ai dipendenti della Camera di Commercio di Bari avverrà sulla base delle regole di seguito specificate.

## ARTICOLO 1

### BANDO

La procedura per l'attribuzione delle progressioni economiche prende avvio con l'emanazione, a cura del Segretario Generale, di apposito bando di selezione pubblicato sul sito camerale nella sezione "Amministrazione Trasparente"/Bandi e concorsi.

## ARTICOLO 2

### REQUISITI DI PARTECIPAZIONE

1. Alla procedura selettiva partecipano tutti i dipendenti camerale in servizio a tempo indeterminato alla data del 1° gennaio dell'anno in cui è attivata la selezione e che, alla data medesima, **abbiano maturato almeno ventiquattro mesi di servizio effettivo** nella posizione economica immediatamente inferiore, nell'ambito della Area di appartenenza.
2. Partecipano alla selezione i dipendenti che - nel triennio precedente l'anno di riferimento la selezione - abbiano avuto una media minima di performance individuale come sotto riportata:



<b>AREA/EX CATEGORIA</b>	<b>SCHEDA PERFORMANCE INDIVIDUALE PUNTI</b>	<b>MEDIA NEL TRIENNIO PUNTEGGIO MINIMO</b>
OPERATORI /CAT. A	80	41
OPERATORI ESPERTI/CAT. B	80	41
ISTRUTTORI /CAT. C	70	36
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	70	36
FUNZIONARI CON INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE	60	31

3. Sono esclusi dalla selezione tutti i dipendenti ai quali, nel biennio precedente la data di decorrenza della progressione economica, sia stato comminato un provvedimento disciplinare superiore alla multa. Laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare. Se, a conclusione del procedimento disciplinare, al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura selettiva. In caso di contenzioso giudiziale attivato dal dipendente a seguito dell'esito del procedimento disciplinare, il riconoscimento del differenziale economico viene sospeso e le relative risorse congelate sino alla definizione del giudizio attivato.

### **ARTICOLO 3 CRITERIO DI SELETTIVITA'**

La progressione economica sarà riconosciuta in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti aventi diritto.

La percentuale è calcolata per ogni singola Area di Inquadramento professionale (operatore- operatore esperto- istruttore- funzionario ed elevata qualificazione) nella misura del 50% arrotondata per difetto del personale avente diritto e dell'80% delle risorse disponibili (risorse stabili – utilizzi consolidati peo, indennità di comparto...ecc.).

Compatibilmente alle risorse finanziarie disponibili, gli eventuali residui derivanti dall'arrotondamento per difetto operato per ciascuna area saranno utilizzati al fine di assegnare ulteriori progressioni fino al raggiungimento del 50% del totale dei dipendenti aventi diritto, privilegiando nell'ordine:

- il dipendente che non abbia beneficiato di una progressione economica da più tempo;
- il dipendente con maggiore anzianità anagrafica.

### **ARTICOLO 4 AMMISSIONE DEI CANDIDATI**

Alla selezione sono ammessi d'ufficio tutti i dipendenti in possesso dei requisiti di cui all'articolo 2.

Nel termine perentorio di venti giorni, decorrenti dalla data di pubblicazione del bando, tutti gli interessati hanno facoltà di presentare, sotto forma di dichiarazione sostitutiva di certificazione, un elenco dei titoli di studio e/o attestati accademici, formativi e professionali, che ritengano utili far considerare ai fini valutativi. In mancanza di presentazione della suddetta dichiarazione, la valutazione avverrà sulla base dei titoli in possesso dell'Amministrazione già presenti nel fascicolo personale dell'interessato.



## **ARTICOLO 5 COMMISSIONE DI VALUTAZIONE**

La valutazione dei candidati avviene sulla base delle risultanze delle schede di valutazione compilate a cura di una Commissione composta dal Segretario Generale e dai Dirigenti camerali.

Per l'istruttoria delle attività la Commissione si avvale del personale del Servizio Risorse Umane.

Le schede di valutazione saranno notificate contestualmente a tutti i candidati mediante i consueti sistemi in uso presso l'Ente camerale (Gedoc, posta elettronica, ecc.).

Entro 5 giorni dalla notifica della scheda di valutazione è possibile presentare, per iscritto, motivata richiesta di riesame della valutazione, in merito ad eventuali errori formali e/o di calcolo del punteggio.

Sulla richiesta decide insindacabilmente la Commissione, la quale provvederà a notificare al richiedente la propria decisione entro i successivi dieci giorni.

## **ARTICOLO 6 CRITERI DI VALUTAZIONE**

1. La valutazione di ciascun dipendente avviene mediante l'attribuzione di un punteggio da 0 a 100 punti, sulla base di tre criteri, ciascuno dei quali aventi un proprio peso specifico e precisamente:

- risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto (PESO 40/100);
- esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento (PESO 40/100);
- competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi (PESO 20/100).

2. E' attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3% del punteggio complessivamente ottenuto dal dipendente con l'applicazione dei criteri di valutazione adottati dall'amministrazione per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche per un periodo superiore a 6 anni.

## **ARTICOLO 7 MODALITA' DI CALCOLO DEL PUNTEGGIO**

Il punteggio attribuito a ciascuno dei tre criteri di valutazione riportati all'articolo 6 è così calcolato:

- 1) **RISULTANZE DELLA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL TRIENNIO CHE PRECEDE L'ANNO IN CUI È ADOTTATA LA DECISIONE DI ATTIVAZIONE DELL'ISTITUTO (PESO 40/100).**

La valutazione della performance da considerare è esclusivamente quella concernente la performance individuale, con esclusione della valutazione sulla performance organizzativa.

Ai fini dell'attribuzione del punteggio, si procede ad eseguire la media aritmetica delle valutazioni della performance individuale del triennio che precede la data di decorrenza della progressione.

Le schede di valutazione della performance individuale previste dal nostro sistema di valutazione si dividono come segue di 60 punti per i titolari di EQ./ex PO, di 70 punti per i dipendenti area istruttori/cat. C e funzionari/ex cat.D e di 80 punti per gli operatori ed operatori esperti /ex cat. A e B.

Le medie aritmetiche saranno rese omogenee riportandole su base 10 (dieci). I punti PEO in quarantesimi saranno attribuiti in base alla tabella che segue:





Operatore – operatore esperto – istruttore – funzionario – elevata qualificazione		
media triennale		
DA	A	Punti PEO max 40
9,84	10,00	40,00
9,68	9,83	39,33
9,51	9,67	38,67
9,34	9,50	38,00
9,18	9,33	37,33
9,01	9,17	36,67
8,84	9,00	36,00
8,68	8,83	35,33
8,51	8,67	34,67
8,34	8,50	34,00
8,18	8,33	33,33
8,01	8,17	32,67
7,84	8,00	32,00
7,68	7,83	31,33
7,51	7,67	30,67
7,34	7,50	30,00
7,18	7,33	29,33
7,01	7,17	28,67
6,84	7,00	28,00
6,68	6,83	27,33
6,51	6,67	26,67
6,34	6,50	26,00
6,18	6,33	25,33
6,01	6,17	24,67
5,84	6,00	24,00
5,68	5,83	23,33
5,51	5,67	22,67
5,34	5,50	22,00
5,18	5,33	21,33

Ai sensi dell'art. 2 comma 2 del presente disciplinare per essere ammessi alla selezione i dipendenti devono aver conseguito una media minima di performance individuale rappresentata dai seguenti valori:

AREA/EX CATEGORIA	MEDIA PERFORMANCE INDIVIDUALE NEL TRIENNIO PUNTEGGIO MINIMO DI ACCESSO	PUNTEGGIO MINIMO SU BASE 10
OPERATORI /CAT. A	41	5,13
OPERATORI ESPERTI/CAT. B	41	5,13
ISTRUTTORI /CAT. C	36	5,14
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	36	5,14
FUNZIONARI CON INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE	31	5,17



2) **ESPERIENZA MATURATA NEGLI AMBITI PROFESSIONALI DI RIFERIMENTO (PESO 40/100).**

L'esperienza negli ambiti professionali di riferimento è da intendersi l'esperienza maturata nell'Area o nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di contrattazione delle Funzioni Locali, nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti contrattuali diversi. Al presente criterio di valutazione è attribuito un peso del 40%.

La valutazione dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento consiste nell'attribuzione di un punteggio massimo di 40 punti, secondo la seguente tabella:

AREE - Ex CATEGORIE		
ESPERIENZA PROFESSIONALE		
a	ESPERIENZA NELLA POSIZIONE ECONOMICA	PUNTI 30
b	ESPERIENZA AREA O NEL MEDESIMO PROFILO OD EQUIVALENTE	PUNTI 10

- a. **ESPERIENZA NELLA POSIZIONE ECONOMICA (max 30 punti).** Vengono attribuiti **2,50 punti** per ciascun anno di attività lavorativa prestata nella posizione economica in godimento. Il periodo utile è esclusivamente quello intercorrente tra la data di acquisizione dell'ultima progressione economica/differenziale stipendiale conseguita e la data di decorrenza della progressione in corso (1° gennaio dell'anno in cui è attivata la selezione).

Non sono valutabili i periodi di aspettativa senza retribuzione ed i periodi di sospensione disciplinare e cautelare.

Per le frazioni d'anno, i punti sono conteggiati proporzionalmente al periodo di servizio svolto considerando esclusivamente i mesi interi effettivamente lavorati. Il mese è considerato intero se il dipendente ha effettivamente prestato attività lavorativa per almeno 16 giorni di calendario. In caso di aspettativa non retribuita il punteggio di **2,50** teoricamente spettante nell'anno sarà ridotto di tanti dodicesimi per quanti sono i mesi non lavorati.

- b. **ESPERIENZA DI SERVIZIO NELL'AREA O NEL MEDESIMO PROFILO OD EQUIVALENTE. (max 10 punti).** Vengono attribuiti **0,50 punti** per ciascun anno di esperienza maturata nell'area o nel medesimo profilo di appartenenza od equivalente, con esclusione degli anni utilizzati per il conseguimento del punteggio valido ai fini dell'esperienza nella posizione economica (vedasi punto 1).

Nel computo sono ritenuti validi gli anni di esperienza maturata nell'area o nel medesimo profilo di appartenenza od equivalente prestati presso qualsiasi P.A. e conseguentemente verrà ritenuto utile il servizio prestato dai dipendenti trasferiti presso la Camera di Commercio di Bari a seguito di mobilità o di pubblico concorso.

Non sono valutabili i periodi di aspettativa senza retribuzione ed i periodi di sospensione disciplinare e cautelare.

Per le frazioni d'anno, i punti sono conteggiati proporzionalmente al periodo di servizio svolto considerando esclusivamente i mesi interi effettivamente lavorati. Il mese è considerato intero se il dipendente ha effettivamente prestato attività lavorativa per almeno 16 giorni di calendario. In caso di aspettativa non retribuita il punteggio di **0,50** teoricamente spettante nell'anno sarà ridotto di tanti dodicesimi per quanti sono i mesi non lavorati.



3) **COMPETENZE ACQUISITE E CERTIFICATE A SEGUITO DI PROCESSI FORMATIVI (PESO 20/100).**

Le competenze acquisite e certificate concernono i titoli di studio e/o attestati accademici, formativi e professionali in possesso dei candidati. Si fa riferimento all'insieme delle conoscenze acquisite dal dipendente nel corso della sua esperienza lavorativa, formativa e di vita riconosciute e certificate da soggetti a ciò competenti, attraverso un percorso di ricostruzione e valutazione del grado di preparazione complessivamente raggiunto.

**Il peso attribuito è del 20% così suddiviso:**

- il possesso di titoli di studio ulteriori rispetto a quello necessario per l'accesso all'Area: **14%**

AREA	TITOLO STUDIO	PUNTI Max 14	NOTE
Operatori	Attestato di specifica qualificazione professionale <sup>1</sup>	3 punti	(il diploma assorbe il punteggio)
	Diploma di istruzione secondaria di secondo grado (quadriennale o quinquennale)	5 punti	(la laurea triennale e/o specialistica ecc. assorbe il punteggio)
	Diploma di Laurea Triennale attinente la posizione ricoperta	7 punti	(la laurea specialistica ecc. assorbe il punteggio)
	Diploma di Laurea specialistica o Magistrale/ Vecchio Ordinamento attinenti la posizione ricoperta	8 punti	
	Secondo diploma di Laurea specialistica o Magistrale/ Vecchio ordinamento attinenti la posizione ricoperta	3 punti	(punteggio da sommare al precedente)
	Diploma di Master di I livello (max 1) e seconda Laurea triennale attinente la posizione ricoperta	1 punti	(punteggio da sommare al precedente)
	Diploma di Master di II livello, scuola di specializzazione (max 1) attinenti la posizione ricoperta	2 punti	(punteggio da sommare al precedente)

<sup>1</sup> La qualifica professionale attesta che il professionista possa svolgere una determinata professione. Essa si può acquisire tramite la frequentazione di corsi di formazione professionale certificati dallo Regione di residenza ed erogati da enti accreditati. Al termine del percorso di formazione, il candidato dovrà sottoporsi a un esame per verificare le competenze acquisite. Ogni qualifica professionale possiede specifiche richieste di apprendimento. Un esempio di qualifica professionale può essere quello necessaria a svolgere la professione di amministratore di condominio, l'agente di commercio e così via. L'acquisizione della qualifica professionale è regolamentato dalla legge quadro 21 dicembre 1978, n. 845. La lista delle qualifiche, invece, è aggiornato con periodicità secondo il D.Lgs. 16 gennaio 2013, n. 13 presso le Regioni.



AREA	TITOLO STUDIO	PUNTI Max 14	NOTE
Operatori esperti	Diploma di istruzione secondaria di secondo grado (quadriennale o quinquennale)	<b>5 punti</b>	(la laurea triennale e/o specialistica ecc. assorbe il punteggio)
	Diploma di Laurea Triennale attinente la posizione ricoperta	<b>7 punti</b>	(la laurea specialistica ecc. assorbe il punteggio)
	Diploma di Laurea specialistica o Magistrale/ Vecchio Ordinamento attinenti la posizione ricoperta	<b>8 punti</b>	
	Secondo diploma di Laurea specialistica o Magistrale / Vecchio ordinamento/ scuola di specializzazione triennale/Dottorato di Ricerca attinenti la posizione ricoperta	<b>3 punti</b>	(punteggio da sommare al precedente)
	Diploma di Master di I livello (max 1) e seconda Laurea triennale attinente la posizione ricoperta	<b>1 punti</b>	(punteggio da sommare al precedente)
	Diploma di Master di II livello (max 1) attinenti la posizione ricoperta	<b>2 punti</b>	(punteggio da sommare al precedente)

AREA	TITOLO STUDIO	PUNTI Max 14	NOTE
Istruttori	Diploma di Laurea Triennale attinente la posizione ricoperta	<b>6 punti</b>	(la laurea specialistica ecc. assorbe il punteggio)
	Diploma di Laurea specialistica o Magistrale/ Vecchio ordinamento attinenti la posizione ricoperta	<b>8 punti</b>	
	Secondo diploma di Laurea specialistica o Magistrale / Vecchio ordinamento attinenti la posizione ricoperta	<b>4 punti</b>	(punteggio da sommare al precedente)
	Dottorato di ricerca / Scuola di specializzazione (triennale) / Seconda Laurea triennale attinente la posizione ricoperta	<b>3 punti</b>	(punteggio da sommare al precedente)
	Diploma di Master di II livello (max 1) / Scuola di specializzazione biennale attinenti la posizione ricoperta	<b>2 punti</b>	(punteggio da sommare al precedente)
	Diploma di Master di I livello (max 1) / Scuola di specializzazione annuale attinenti la posizione ricoperta	<b>1 punto</b>	(punteggio da sommare al precedente)



AREA	TITOLO STUDIO	PUNTI Max 14	NOTE
Funzionari ed Elevata Qualificazione	Diploma di Laurea specialistica o Magistrale/ Vecchio ordinamento attinenti la posizione ricoperta	<b>2 punti</b>	
	Secondo diploma di Laurea specialistica o Magistrale/ Vecchio ordinamento attinenti la posizione ricoperta	<b>4 punti</b>	(punteggio da sommare al precedente)
	Dottorato di ricerca / scuola di specializzazione (triennale) / Seconda Laurea triennale attinente la posizione ricoperta	<b>3 punti</b>	(punteggio da sommare al precedente)
	Diploma di Master di II livello (max 2) / Scuola di specializzazione biennale attinenti la posizione ricoperta	<b>2 punti</b>	(punteggio da sommare al precedente)
	Diploma di Master di I livello (max 1) / Scuola di specializzazione annuale attinenti la posizione ricoperta	<b>1 punto</b>	(punteggio da sommare al precedente)

- il possesso di titoli abilitativi, attestati, licenze, patenti, etc. utili all'assolvimento delle attività attinenti al ruolo ricoperto e/o che ineriscono materie economiche e giuridiche: **2%**

AREA	TITOLO	PUNTI Max 2	NOTE
Tutte	Abilitazione all'esercizio di professioni giuridiche ed economiche	<b>0,50 punti</b>	
	Abilitazione insegnamento scuole secondarie statali in materie giuridiche ed economiche	<b>0,50 punti</b>	
	Certificazioni linguistiche	<b>1 punto</b>	(Max 2 certificazioni per lingue diverse)
	Certificazioni informatiche	<b>1 punto</b>	
	Altre certificazioni pertinenti all'attività lavorativa svolta nel periodo oggetto di selezione	<b>0,50 punti</b>	

- la maturazione di particolari esperienze professionali a seguito del conferimento di specifici incarichi, in particolare: la titolarità di posizione organizzativa o di elevata qualificazione, l'affidamento di incarichi di particolare rilevanza per gli obiettivi da conseguire, il conferimento di incarichi di specifica responsabilità quale RUP, etc., la responsabilità di raggiungimento di progetti/obiettivi particolarmente rilevanti: **2%**



AREA	INCARICO	PUNTI Max 2	NOTE
<b>Istruttori e Funzionari ed Elevata Qualificazione</b>	Specifiche responsabilità di procedimento	<b>0,50 punti</b>	(Incarichi ricoperti per almeno un semestre nel biennio oggetto di selezione)
	Specifica responsabilità di ufficio (Capo Ufficio)	<b>1 punto</b>	(Incarichi ricoperti per almeno un semestre nel biennio oggetto di selezione)
	Posizione Organizzativa o di elevata qualificazione	<b>2 punti</b>	(Incarichi ricoperti per almeno un anno nel biennio oggetto di selezione)
	Altri	<b>0,50 punti</b>	(Incarichi ricoperti per almeno un semestre nel biennio oggetto di selezione)

- l'acquisizione di particolari competenze (conoscenze, capacità, comportamenti, attitudini, etc.) a seguito della partecipazione a percorsi formativi che abbiano esitato (corsi certificati con prove personali) l'attestazione di tale arricchimento formativo: **2%**

AREA	PERCORSI FORMATIVI	PUNTI Max 2	NOTE
<b>Tutte</b>	Valore P.A., competenze trasversali certificate e altri corsi universitari di durata simile	<b>1 punto cad.</b>	(corsi effettuati nel periodo intercorrente dall'ultima progressione conseguita a quella in corso)
	Corsi aggiornamento professionale – certificati e di durata uguale o maggiore a 6 ore complessive o corrispondenti ad una giornata lavorativa	<b>0,10 punti cad.</b>	(corsi effettuati nel periodo intercorrente dall'ultima progressione a quella in corso)  (non sono inclusi i corsi di formazione obbligatoria, quali privacy, trasparenza, anticorruzione, formazione o aggiornamento del personale addetto alle squadre antincendio/soccorso sanitario/rappresentante dei lavoratori, preposti, ai sensi del D. Lgs. n. 81/2008)



## ARTICOLO 8 PUNTEGGIO AGGIUNTIVO

E' attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3% del punteggio complessivamente ottenuto con l'applicazione dei criteri di valutazione adottati dall'amministrazione per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche per un periodo superiore a 6 anni.

## ARTICOLO 9 SCHEDA DI VALUTAZIONE

La scheda di valutazione utilizzata dalla Commissione è redatta secondo il modello di seguito riportato. Il punteggio complessivo è dato dalla somma del punteggio conseguito in ciascuna delle tre voci valutative, ciascuna con il proprio peso e calcolato sulla base dei criteri indicati all'articolo 7 e 8

SCHEDA DI VALUTAZIONE PROGRESSIONE ECONOMICA	
DIPENDENTE	Area /ex categoria ex posizione economica n. differenziali acquisiti
<b>CRITERIO 1</b> RISULTANZE DELLA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL TRIENNIO CHE PRECEDE L'ANNO IN CUI È ADOTTATA LA DECISIONE DI ATTIVAZIONE DELL'ISTITUTO (PESO 40/100).	<b>PUNTEGGIO ATTRIBUITO</b>  Media Triennio:  Valutazione conseguita (in base alle tabelle):
<b>CRITERIO 2</b> ESPERIENZA MATURATA NEGLI AMBITI PROFESSIONALI DI RIFERIMENTO (PESO 40/100).	<b>PUNTEGGIO ATTRIBUITO</b>  N. anni di esperienza dall'ultima progressione ottenuta .....  Calcolo $2,50 \times \dots =$  N. anni di esperienza nella P.A. ....  Calcolo $0,50 \times \dots =$
<b>CRITERIO 3</b> COMPETENZE ACQUISITE E CERTIFICATE A SEGUITO DI PROCESSI FORMATIVI (PESO 20/100)	<b>PUNTEGGIO ATTRIBUITO</b>  Titoli valutati  (indicare numeri come da tabella)  .....  $X / 20$
<b>TOTALE A</b>	$X / 100$
Totale B = punteggio aggiuntivo pari al 3% del punteggio totale	3% del totale A
<b>TOTALE SCHEDA = A+B</b>	<b>A+B</b>



## **ARTICOLO 10 GRADUATORIA**

Sulla base delle risultanze della valutazione effettuata come sopra indicato, la Commissione procede a redigere una graduatoria distinta per ciascuna area giuridica.

Si procederà quindi all'attribuzione della progressione economica, secondo l'ordine di graduatoria di ciascuna Area, per le posizioni finanziabili con le risorse a ciò destinate e nei limiti di quanto stabilito dall'art. 3.

In caso di parità di punteggio con impossibilità di far progredire tutti i dipendenti collocati a pari merito, verrà data la precedenza nell'ordine:

1. maggior periodo di mancato riconoscimento di progressioni economiche
2. al dipendente più anziano di età;
3. al dipendente con maggiore anzianità di servizio complessivamente reso nella Pubblica Amministrazione;
4. maggior punteggio conseguito al titolo di cui al criterio valutativo sub 1) (media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite) In caso di ulteriore parità, viene preso in considerazione il punteggio medio più elevato riportato negli ultimi cinque anni;
5. maggior punteggio conseguito al titolo di cui al criterio valutativo sub 2) (esperienza professionale).

## **ARTICOLO 11 RICHIESTE DI REVISIONE E PROCEDURE DI CONCILIAZIONE**

All'esito della procedura, che si perfeziona con la pubblicazione dell'elenco dei dipendenti cui viene assegnata la progressione, entro 10 giorni dalla pubblicazione dell'elenco, gli interessati hanno facoltà di indirizzare alla Commissione, per iscritto, una richiesta motivata di chiarimenti relativamente alla propria posizione in graduatoria.

Nella stessa istanza può richiedersi l'attivazione di una procedura di confronto con la Commissione, secondo le modalità previste dal Sistema di misurazione e Valutazione vigente per l'anno in corso, per rappresentare le proprie ragioni

La Commissione, valutata la richiesta, entro 30 giorni, farà conoscere le proprie determinazioni al riguardo mediante riscontro alla richiesta di chiarimenti, ovvero mediante attivazione del confronto, ove richiesto.