



ALLEGATO 1

DISCIPLINARE DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA:

ELEMENTI DI VALUTAZIONE E MODALITÀ DI ATTRIBUZIONE

La progressione economica orizzontale consiste nell'acquisizione, all'interno di ciascuna categoria, di incrementi retributivi successivi al trattamento tabellare iniziale corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche riportate nella Tabella B del CCNL 21.05.2018.

La Camera di Commercio di Bari riconosce selettivamente le progressioni economiche all'interno di ciascuna categoria, 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.

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 16 del CCNL ha portato all'interno del contratto nazionale i concetti già enucleati nel D. Lgs. 165/2001 e nel D. Lgs. 150/2009, introducendo ulteriori novità sulle progressioni economiche. Se, infatti, al comma 2 di tale norma è ribadito che la progressione economica è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, determinata tenendo conto anche degli effetti applicativi della disciplina del comma 6 (requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi), con il comma 3 si afferma che *"le progressioni economiche sono 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, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi"*.



In ultimo, va menzionato il comma 7 della medesima disposizione contrattuale, ai sensi del quale *"l'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie"*.

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 pari a ventiquattro mesi**;
- ✓ 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 18.06.2020, 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

Alla procedura selettiva partecipano tutti i dipendenti camerali 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 categoria di appartenenza.



Sono esclusi dalla selezione tutti i dipendenti ai quali, nel biennio precedente la data di decorrenza della progressione economica, sia stata comminata una sanzione disciplinare

ARTICOLO 3

CRITERIO DI SELETTIVITÀ

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

La percentuale è calcolata per ogni singola categoria (A, B, C, D) - sulla base dei criteri stabiliti nel CCDI di riferimento a seguito di accordo con la RSU e con le OO.SS. - 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.).

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.

In nessun caso è ammissibile la presentazione di ulteriori titoli oltre i suddetti termini.

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

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 90/100);
- esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento (PESO 5/100);
- competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi (PESO 5/100).

ARTICOLO 7

MODALITÀ 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 90/100).**

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.

In particolare, **per il solo anno 2020** il punteggio sarà costituito dalla media aritmetica dei punteggi attribuiti con le schede di valutazione in uso negli anni 2017, 2018 e 2019, che prevedono un punteggio massimo conseguibile di performance individuale di 10 punti per tutti i dipendenti appartenenti alle categorie A, B, C e D e di 80 punti per i dipendenti di categoria D titolari di P.O.

Il punteggio in novantesimi è assegnato sulla base dei range di riferimento riportati nelle tabelle che seguono.



categoria A B C D

media triennale
2017-2018-2019

DA	A	Punti PEO
9,84	10,00	90,00
9,68	9,83	88,50
9,51	9,67	87,00
9,34	9,50	85,50
9,18	9,33	84,00
9,01	9,17	82,50
8,84	9,00	81,00
8,68	8,83	79,50
8,51	8,67	78,00
8,34	8,50	76,50
8,18	8,33	75,00
8,01	8,17	73,50
7,84	8,00	72,00
7,68	7,83	70,50
7,51	7,67	69,00
7,34	7,50	67,50
7,18	7,33	66,00
7,01	7,17	64,50
6,84	7,00	63,00
6,68	6,83	61,50
6,51	6,67	60,00
6,34	6,50	58,50
6,18	6,33	57,00
6,01	6,17	55,50
5,84	6,00	54,00
5,68	5,83	52,50
5,51	5,67	51,00
5,34	5,50	49,50
5,18	5,33	48,00
5,01	5,17	46,50
4,84	5,00	45,00
4,68	4,83	43,50
4,51	4,67	42,00
4,34	4,50	40,50
4,18	4,33	39,00
4,01	4,17	37,50
3,84	4,00	36,00
3,68	3,83	34,50
3,51	3,67	33,00
3,34	3,50	31,50
3,18	3,33	30,00
3,01	3,17	28,50
2,84	3,00	27,00
2,68	2,83	25,50
2,51	2,67	24,00
2,34	2,50	22,50
2,18	2,33	21,00
2,01	2,17	19,50
1,84	2,00	18,00
1,68	1,83	16,50
1,51	1,67	15,00
1,34	1,50	13,50
1,18	1,33	12,00
1,01	1,17	10,50
0,84	1,00	9,00
0,68	0,83	7,50
0,51	0,67	6,00
0,34	0,50	4,50
0,18	0,33	3,00
0,01	0,17	1,50
0,00	0,00	0,00



Posizioni organizzative		
media triennio 2017-2018-2019		
DA	A	Punti PEO
78,68	80,00	90,00
77,34	78,67	88,50
76,01	77,33	87,00
74,68	76,00	85,50
73,34	74,67	84,00
72,01	73,33	82,50
70,68	72,00	81,00
69,34	70,67	79,50
68,01	69,33	78,00
66,68	68,00	76,50
65,34	66,67	75,00
64,01	65,33	73,50
62,68	64,00	72,00
61,34	62,67	70,50
60,01	61,33	69,00
58,68	60,00	67,50
57,34	58,67	66,00
56,01	57,33	64,50
54,68	56,00	63,00
53,34	54,67	61,50
52,01	53,33	60,00
50,68	52,00	58,50
49,34	50,67	57,00
48,01	49,33	55,50
46,68	48,00	54,00
45,34	46,67	52,50
44,01	45,33	51,00
42,68	44,00	49,50
41,34	42,67	48,00
40,01	41,33	46,50
38,68	40,00	45,00
37,34	38,67	43,50
36,01	37,33	42,00
34,68	36,00	40,50
33,34	34,67	39,00
32,01	33,33	37,50
30,68	32,00	36,00
29,34	30,67	34,50
28,01	29,33	33,00
26,68	28,00	31,50
25,34	26,67	30,00
24,01	25,33	28,50
22,68	24,00	27,00
21,34	22,67	25,50
20,01	21,33	24,00
18,68	20,00	22,50
17,34	18,67	21,00
16,01	17,33	19,50
14,68	16,00	18,00
13,34	14,67	16,50
12,01	13,33	15,00
10,68	12,00	13,50
9,34	10,67	12,00
8,01	9,33	10,50
6,68	8,00	9,00
5,34	6,67	7,50
4,01	5,33	6,00
2,68	4,00	4,50
1,34	2,67	3,00
0,01	1,33	1,50
0,00	0,00	0,00



A partire dall'anno **2021**, il suddetto calcolo verrà eseguito sulla base delle nuove schede da utilizzare per la valutazione della performance relativa all'anno 2020 e che prevedono un punteggio massimo conseguibile di performance individuale (con esclusione della quota di performance organizzativa) di 60 punti per i titolari di P.O., di 70 punti per i dipendenti di categoria C e D e di 80 punti per i dipendenti di categoria A e B.

Pertanto, poiché per le progressioni attivate nell'anno 2021 e 2022 la media conseguita dai dipendenti verrà calcolata sulla base della combinazione tra le vecchie schede (in base 10) e le nuove schede (rispettivamente in base 60, 70 e 80, a seconda che si tratti di dipendenti titolari di P.O., di categoria C e D o di categoria A e B), occorrerà innanzitutto procedere alla opportuna armonizzazione dei punteggi aventi base diversa.

L'armonizzazione e le tabelle di equiparazione analoghe a quelle riportate nelle pagine precedenti saranno costruite sulla base dei medesimi criteri aritmetici e del variare – da un anno all'altro – del valore dei parametri considerati (punteggi, intervallo dei punteggi, scala..etc.).

2) **ESPERIENZA MATURATA NEGLI AMBITI PROFESSIONALI DI RIFERIMENTO (PESO 5/100).**

L'esperienza negli ambiti professionali di riferimento da considerare ai fini dell'attribuzione della progressione economica tiene conto delle conoscenze acquisite, delle capacità e della padronanza tecnica a svolgere le mansioni affidate per effetto del servizio prestato. Tale interpretazione autentica effettuata sull'anzianità di servizio - dalla quale non si può prescindere – è stata già considerata con il contratto decentrato annualità 2010 all'art. 6: per *“Anzianità di Servizio nell'Ente e/o P.A. deve correttamente intendersi nel senso di “esperienza acquisita nel tempo”* criterio risultato valido anche per le selezioni all'interno della categoria negli anni 2015 e 2018.

La valutazione dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento consiste nell'attribuzione di un punteggio massimo di 5 punti, secondo la seguente tabella:

CATEGORIE A – B – C – D – P.O.		
ESPERIENZA PROFESSIONALE		
1	ESPERIENZA NELLA POSIZIONE ECONOMICA	PUNTI 3
2	ESPERIENZA DI SERVIZIO NELLA P.A.	PUNTI 2

1. **ESPERIENZA NELLA POSIZIONE ECONOMICA (max 3 punti).** Vengono attribuiti **0,25 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 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 fruiti negli ultimi 5 anni 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 0,25 teoricamente spettante nell'anno sarà ridotto di tanti dodicesimi per quanti sono i mesi non lavorati.

2. **ESPERIENZA DI SERVIZIO NELLA P.A. (max 2 punti).** Vengono attribuiti **0,15 punti** per ciascun anno di servizio maturato in tutte le categorie e livelli nell'ambito della P.A., 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 servizio 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 fruiti negli ultimi 5 anni 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 0,15 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 5/100).**

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 **punteggio massimo conseguibile, pari a 5 punti**, è ripartito sulla base delle valutazioni riportate nella tabella seguente.

Si precisa che il titolo di grado inferiore è assorbito dal titolo di grado superiore, se propedeutico al relativo conseguimento. Ad esempio, la laurea triennale in giurisprudenza è assorbita dal conseguimento della laurea magistrale e/o specialistica in giurisprudenza. Tale assorbimento non



opera ove si tratti di titoli sostanzialmente differenti (ad esempio laurea triennale in economia e laurea magistrale e/o specialistica in giurisprudenza).

TITOLI - ABILITAZIONI – CORSI DI AGGIORNAMENTO		
1	Diploma di maturità (esclusivamente per i dipendenti inquadrati nelle categorie A e B1)	Punti 2
2	Diploma di Laurea Triennale	Punti 1 solo per le categorie C – B - A
3	Diploma di Laurea V.O. o Diploma di Laurea Magistrale/Specialistica	Punti 1,5 per la categoria D e 2 per le categorie C -B - A
4	Seconda Laurea Triennale	Punti 0,50
5	Seconda Laurea V.O. o Seconda Laurea Magistrale/Specialistica	Punti 1
6	Diploma di Master di I Livello conseguito presso Università Pubbliche o Private rilasciato a seguito di superamento di esame finale, Scuole di specializzazione annuale o biennale, in materie giuridiche ed economiche e inerenti la pubblica amministrazione	Punti 0,50 (per master)
7	Diploma di Master di II Livello conseguito presso Università Pubbliche o Private rilasciato a seguito di superamento di esame finale, Scuole di specializzazione triennale, in materie giuridiche ed economiche e inerenti la pubblica amministrazione	Punti 1 (per master)
8	Conseguimento del Dottorato presso Università Pubbliche o Private	Punti 1
9	Abilitazione all'esercizio di professioni materie economiche e giuridiche	Punti 1 (per abilitazione)
10	Abilitazione all'insegnamento nelle scuole secondarie statali materie economiche e giuridiche	Punti 1 (max 1 punto)
12	Certificazioni Informatiche e Patente Europea in corso di validità	Punti 0,50
13	Certificazioni Linguistiche	Punti 0,50 (max 1 punto)
14	Corsi Valore PA effettuati *	Punti 0,20 (max 1 punto)
15	Corsi di Aggiornamento Professionale (es. Tagliacarne, Unioncamere, altri enti, ecc) *	Punti 0,10 (max 1 punto)
16	Corsi e Master svolti all'estero	Punti 0,50

*Sono valutabili esclusivamente i corsi Valore PA e di aggiornamento professionale frequentati dall'ultima posizione economica al 31/12/2020.

NB: Non è valutabile alcun altro titolo al di fuori di quelli tassativamente indicati.

ARTICOLO 8

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.



SCHEDA DI VALUTAZIONE PROGRESSIONE ECONOMICA	
DIPENDENTE	CATEGORIA POSIZIONE ECONOMICA
CRITERIO 1 RISULTANZE DELLA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL TRIENNIO CHE PRECEDE L'ANNO IN CUI È ADOTTATA LA DECISIONE DI ATTIVAZIONE DELL'ISTITUTO (PESO 90/100).	PUNTEGGIO ATTRIBUITO Media Triennio: Valutazione conseguita (in base alle tabelle):
CRITERIO 2 ESPERIENZA MATURATA NEGLI AMBITI PROFESSIONALI DI RIFERIMENTO (PESO 5/100).	PUNTEGGIO ATTRIBUITO N. anni di esperienza dall'ultima progressione ottenuta Calcolo $0,25 \times \dots =$ N. anni di esperienza nella P.A. Calcolo $0,15 \times \dots =$
CRITERIO 3 COMPETENZE ACQUISITE E CERTIFICATE A SEGUITO DI PROCESSI FORMATIVI (PESO 5/100)	PUNTEGGIO ATTRIBUITO Titoli valutati (indicare numeri come da tabella) $X / 5$
PUNTEGGIO TOTALE	X /100

ARTICOLO 9

GRADUATORIA

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

Si procederà quindi all'attribuzione della progressione economica, secondo l'ordine di graduatoria di ciascuna categoria, 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. al maggiore periodo di permanenza della posizione economica di partenza (ad esempio, in caso di parità di punteggio tra un dipendente C2 che ha acquisito la posizione economica da 3 anni e un dipendente C4 che l'ha acquisita da 4 anni, prevale quest'ultimo);
2. all'appartenenza alla posizione economica di partenza inferiore (es. C1 precede C2, D3 precede D4, ecc.);
3. alla maggiore età anagrafica;
4. alla maggiore anzianità di servizio presso la Camera di Commercio di Bari.

Nel caso le risorse non fossero sufficienti alla copertura del costo del 50 % del personale, sarà effettuata la ripartizione proporzionale delle risorse in base al costo complessivo necessario per ciascuna categoria.

La redistribuzione di eventuali resti seguirà i seguenti criteri:

1. utilizzo delle risorse nelle categorie che hanno avuto un numero di beneficiari inferiore al 50%;
2. individuazione delle categorie che hanno prodotto il resto più elevato,
3. utilizzo del resto per la copertura del costo per il passaggio del dipendente primo non classificato nella categoria individuata in base al criterio del punto precedente, fino all'esaurimento delle risorse e sempre nel vincolo del 50 % del personale

ARTICOLO 10

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.