



ALLEGATO 1

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 I.A.A. 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.

Si precisa che il presente disciplinare per le progressioni economiche all'interno delle Aree, dopo un periodo di sperimentazione, sarà oggetto di revisione per garantire la più ampia partecipazione dei dipendenti alla selezione.

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 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 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:

AREA/EX CATEGORIA	SCHEDA PERFORMANCE INDIVIDUALE PUNTI	MEDIA NEL TRIENNIO PUNTEGGIO MINIMO
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 70% 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 70% 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 suddividono 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 21
b	ESPERIENZA AREA O NEL MEDESIMO PROFILO OD EQUIVALENTE	PUNTI 19

- a. **ESPERIENZA NELLA POSIZIONE ECONOMICA (max 21 punti).** Vengono attribuiti **1,75 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 **1,75** 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 19 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 ¹	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	

¹ Lo qualifica professionale attesta che il professionista possa svolgere una determinata professione. Essa si può acquisire tramite la frequentazione di corsi di formazione professionale certificati dalla 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 quella necessario a svolgere la professione di amministratore di condominio, l'agente di commercio e così via. L'acquisizione della qualifica professionale è regolamentata dalla legge quadro 21 dicembre 1978, n. 845. La lista delle qualifiche, invece, è aggiornata con periodicità secondo il D.Lgs. 16 gennaio 2013, n. 13 presso le Regioni.



	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)

AREA	TITOLO STUDIO	PUNTI Max 14	NOTE
Operatori esperti	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/ scuola di specializzazione triennale/Dottorato di Ricerca 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 (max 1) attinenti la posizione ricoperta	2 punti	(punteggio da sommare al precedente)

AREA	TITOLO STUDIO	PUNTI Max 14	NOTE
Istruttori	Diploma di Laurea Triennale attinente la posizione ricoperta	6 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	4 punti	(punteggio da sommare al precedente)



AREA	TITOLO STUDIO	PUNTI Max 14	NOTE
	Dottorato di ricerca / Scuola di specializzazione (triennale) / Seconda Laurea triennale attinente la posizione ricoperta	3 punti	(punteggio da sommare al precedente)
	Diploma di Master di II livello (max 1) / Scuola di specializzazione biennale attinenti la posizione ricoperta	2 punti	(punteggio da sommare al precedente)
	Diploma di Master di I livello (max 1) / Scuola di specializzazione annuale attinenti la posizione ricoperta	1 punto	(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	2 punti	
	Secondo diploma di Laurea specialistica o Magistrale/ Vecchio ordinamento attinenti la posizione ricoperta	4 punti	(punteggio da sommare al precedente)
	Dottorato di ricerca / scuola di specializzazione (triennale) / Seconda Laurea triennale attinente la posizione ricoperta	3 punti	(punteggio da sommare al precedente)
	Diploma di Master di II livello (max 2) / Scuola di specializzazione biennale attinenti la posizione ricoperta	2 punti	(punteggio da sommare al precedente)
	Diploma di Master di I livello (max 1) / Scuola di specializzazione annuale attinenti la posizione ricoperta	1 punti	(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	0,50 punti	
	Abilitazione insegnamento scuole secondarie statali in materie giuridiche ed	0,50 punti	



AREA	TITOLO	PUNTI Max 2	NOTE
	economiche		
	Certificazioni linguistiche	1 punto	(Max 2 certificazioni per lingue diverse)
	Certificazioni informatiche	1 punto	
	Altre certificazioni pertinenti all'attività lavorativa svolta nel periodo oggetto di selezione	0,50 punti	

- 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
Istruttori e Funzionari ed Elevata Qualificazione	Specifiche responsabilità di procedimento	0,50 punti	(Incarichi ricoperti per almeno un semestre nel biennio oggetto di selezione)
	Specifiche responsabilità di ufficio (Capo Ufficio)	1 punto	(Incarichi ricoperti per almeno un semestre nel biennio oggetto di selezione)
	Posizione Organizzativa o di elevata qualificazione	2 punti	(Incarichi ricoperti per almeno un anno nel biennio oggetto di selezione)
	Altri	0,50 punti	(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
Tutte	Valore P.A., competenze trasversali certificate con attestato e altri corsi universitari di durata simile	1 punto cad.	(corsi effettuati nel periodo intercorrente dall'ultima progressione conseguita a quella in corso, inclusi i percorsi Syllabus ²)
	Corsi aggiornamento professionale – certificati, anche senza attestato, e di durata uguale o maggiore a 4 ore complessive per un punteggio massimo di 1. (i corsi di durata inferiore possono essere sommati fino al raggiungimento della durata minima di 4 ore ai fini dell'attribuzione del punteggio di 0,10)	0,10 punti cad.	(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

² I percorsi Syllabus sono valutati con relativo punteggio solo se tutte le competenze assegnate dall'Amministrazione sono state completate al livello avanzato nei termini volta per volta prescritti.



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 40/100).	PUNTEGGIO ATTRIBUITO Media Triennio: Valutazione conseguita (in base alle tabelle):
CRITERIO 2 ESPERIENZA MATURATA NEGLI AMBITI PROFESSIONALI DI RIFERIMENTO (PESO 40/100).	PUNTEGGIO ATTRIBUITO N. anni di esperienza dall'ultima progressione ottenuta Calcolo $1,75 \times \dots =$ N. anni di esperienza nella P.A. Calcolo $0,15 \times \dots =$
CRITERIO 3 COMPETENZE ACQUISITE E CERTIFICATE A SEGUITO DI PROCESSI FORMATIVI (PESO 20/100)	PUNTEGGIO ATTRIBUITO Titoli valutati (indicare numeri come da tabella) $X / 20$
TOTALE A	X / 100
Totale B = punteggio aggiuntivo pari al 3% del punteggio totale	3% del totale A
TOTALE SCHEDA = A+B	A+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 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. 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.