

TESTO VIGENTE PROGRESSIONI DI CARRIERA	TESTO MODIFICATO
<p>Art. 1 – Definizioni</p> <p>Nel presente Regolamento:</p> <ul style="list-style-type: none"> - con le parole “Regolamento del personale” si fa riferimento al Regolamento concernente il trattamento giuridico ed economico del personale dell’Autorità; - con le parole “personale dell’Autorità” si fa riferimento al personale di ruolo dell’Autorità appartenente alle aree Dirigenti, Funzionari e Operativi; - con le parole “progressione di carriera” si fa riferimento al provvedimento con il quale il Consiglio delibera, con riferimento a ciascun dipendente interessato, il passaggio da un livello stipendiario a quello superiore o il passaggio dalla propria qualifica al livello di ingresso della qualifica superiore ai sensi dell’art. 42, comma 1 del Regolamento del personale; - con le parole “processo di valutazione” si fa riferimento al processo di cui all’articolo 44 del Regolamento del personale; - con le parole “risultato della valutazione” si fa riferimento al risultato finale del processo annuale di valutazione che è rappresentato dal punteggio conseguito, espresso sino ad un massimo di 100, rispetto al raggiungimento degli obiettivi assegnati; - con le parole “piano di progressione di carriera” si intende il processo di valorizzazione del personale dell’Autorità contemplato dall’art. 10 comma 1, lettera f) del vigente protocollo delle relazioni sindacali. 	<p>Art. 1 – Definizioni</p> <p>Nel presente Regolamento:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Identico</i>; - <i>Identico</i>; - con le parole “progressione di carriera” si fa riferimento al provvedimento con il quale il Consiglio delibera, con riferimento a ciascun dipendente interessato, il passaggio di uno o due livelli stipendiari che possono anche comportare il passaggio da una qualifica a quella superiore, da un livello stipendiario a quello superiore o il passaggio dalla propria qualifica al livello di ingresso della qualifica superiore ai sensi dell’art. 42, comma 1 del Regolamento del personale; - con le parole “processo di valutazione” si fa riferimento al processo di cui all’articolo 44 del Regolamento del personale; - con le parole “risultato della valutazione” si fa riferimento al risultato finale del processo annuale di valutazione che è rappresentato dal punteggio conseguito, espresso sino ad un massimo di 100, rispetto al raggiungimento degli obiettivi assegnati; - <i>Identico</i>.
<p>Art. 2 – Oggetto e ambito di applicazione</p> <p>1. Il presente Regolamento reca le modalità di attuazione delle disposizioni di cui ai capi III e IV del Titolo III del Regolamento del personale.</p>	<p>Art. 2 – Oggetto e ambito di applicazione</p> <p>1. Il presente Regolamento reca le modalità di attuazione delle disposizioni di cui all’art. 42 capi III e IV del Titolo III del Regolamento del personale.</p>

<p>2. Il presente Regolamento si applica al personale dell'Autorità che ha completato il processo di valutazione relativamente ad un periodo di due anni consecutivi e al personale che, in tutto o parte del biennio di riferimento, abbia prestato servizio in posizione di comando o di distacco, presso altre amministrazioni e istituzioni italiane, comunitarie o estere.</p>	<p>2. Il presente Regolamento si applica al personale di ruolo dell'Autorità in servizio presso l'Autorità o in posizione di comando o di distacco, presso altre amministrazioni e istituzioni italiane, comunitarie o estere e al personale assunto a tempo determinato, ai sensi dell'art. 18 del Regolamento del personale che ha svolto attività lavorativa completato il processo di valutazione per almeno 6 mesi relativamente all'anno di riferimento. ad un periodo di due anni consecutivi e al personale che, in tutto o parte del biennio di riferimento, abbia prestato servizio in posizione di comando o di distacco, presso altre amministrazioni e istituzioni italiane, comunitarie o estere.</p>
<p>Art. 3 – Provvedimenti dell'Autorità</p>	<p>Art. 3 – Provvedimenti dell'Autorità</p>
<p>1. Il Consiglio delibera la progressione di carriera all'esito del processo di valutazione di cui agli articoli 42 e seguenti del Regolamento del personale, applicando i criteri di cui al comma 2 ed i parametri di cui al comma 4.</p> <p>2. La delibera del Consiglio, di cui al comma 1, è adottata su proposta motivata del Segretario generale, tenuto conto delle disponibilità di bilancio, sulla base delle valutazioni annuali predisposte dal Nucleo di valutazione o, per il personale in posizione di comando presso altre Amministrazioni pubbliche, sulla base delle relazioni predisposte da dette Amministrazioni. Per le progressioni di qualifica o per le progressioni che attribuiscono più di due livelli stipendiali verrà valutato l'apporto che il singolo dipendente ha fornito nel conseguimento degli obiettivi strategici indicati dal Consiglio.</p>	<p>1. Il Consiglio delibera la progressione di carriera all'esito del processo di valutazione di cui agli articoli 42 e seguenti del Regolamento del personale, applicando i criteri di cui al comma 2 ed i parametri di cui al comma 4.</p> <p>Il Consiglio approva, entro il 31 ottobre di ogni anno, il piano di progressione di carriera con il quale è stabilito lo stanziamento massimo di bilancio destinato, previo confronto con le organizzazioni sindacali rappresentative, a finanziare i passaggi di livello stipendiale da attribuire nell'anno successivo al personale.</p> <p>2. La delibera del Consiglio, di cui al comma 1, è adottata su proposta motivata del Segretario generale, tenuto conto delle disponibilità di bilancio, sulla base delle valutazioni annuali predisposte dal Nucleo di valutazione o, per il personale in posizione di comando presso altre Amministrazioni pubbliche, sulla base delle relazioni predisposte da dette Amministrazioni. Per le progressioni di qualifica o per le progressioni che attribuiscono più di due livelli stipendiali verrà valutato l'apporto che il singolo dipendente ha fornito nel conseguimento degli obiettivi strategici indicati dal Consiglio.</p> <p>Sulla base del piano di cui al precedente comma 1, l'Autorità attribuisce annualmente</p>

<p>3. Il Consiglio approva, entro il 31 ottobre del primo anno del biennio di valutazione, il piano di progressione di carriera con il quale è stabilito lo stanziamento massimo di bilancio destinato a finanziare i passaggi di livello stipendiale o di qualifica, da attribuire alla fine del biennio di riferimento, a partire da quello 2017/2018. Detto piano può essere aggiornato annualmente con deliberazione del Consiglio.</p> <p>4. I parametri di attribuzione delle progressioni di carriera e la loro correlazione con l'entità della progressione, nel rispetto del piano di cui al comma 3, sono deliberati dal Consiglio, con riferimento al biennio oggetto di valutazione e sulla base degli accordi sindacali pro tempore vigenti.</p>	<p>progressioni di carriera al personale di cui all'art. 2, comma 2 del presente Regolamento, in base all'esito del processo di valutazione di cui al presente articolo.</p> <p>3. Il Consiglio approva, entro il 31 ottobre del primo anno del biennio di valutazione, il piano di progressione di carriera con il quale è stabilito lo stanziamento massimo di bilancio destinato a finanziare i passaggi di livello stipendiale o di qualifica, da attribuire alla fine del biennio di riferimento, a partire da quello 2017/2018. Detto piano può essere aggiornato annualmente con deliberazione del Consiglio.</p> <p>Le progressioni di carriera seguono i livelli stipendiali indicati nelle vigenti tabelle di cui alla Sezione II – Parte Economica del Regolamento del Personale.</p> <p>4. I parametri di attribuzione delle progressioni di carriera e la loro correlazione con l'entità della progressione, nel rispetto del piano di cui al comma 3, sono deliberati dal Consiglio, con riferimento al biennio oggetto di valutazione e sulla base degli accordi sindacali pro tempore vigenti.</p> <p>Per ciascuna area, tali progressioni sono disposte nella misura di:</p> <ul style="list-style-type: none"> – un passaggio di livello stipendiale ad almeno il 55% (cinquantacinque per cento) del personale; – due passaggi di livello stipendiale a non oltre il 45% (quarantacinque per cento) del personale. <p>5. Non è conferito alcun avanzamento di carriera al personale in aspettativa senza retribuzione per oltre 6 mesi nonché ai dipendenti che sulla base di una motivata valutazione dell'attività svolta risultino non meritevoli di avanzamento. Tale valutazione, avente finalità limitata all'avanzamento di carriera, non equivale ad altri fini ad un giudizio di insufficienza o scarso rendimento nello svolgimento della prestazione lavorativa.</p>
---	--

	<p>6. La proposta di progressione di carriera è formulata per ciascun dipendente, in comparazione con i colleghi di pari area all'interno della medesima unità organizzativa, dal responsabile dell'unità organizzativa alla quale il dipendente è stato assegnato, tenuto conto: della rispondenza dell'inquadramento rispetto alle mansioni/attività effettivamente espletate, dei risultati raggiunti, del grado di proattività, della capacità di analisi nelle materie di competenza, dell'uso di fonti e procedure in relazione alle attività svolte, della capacità di ponderazione e di applicazione delle soluzioni più efficaci, dell'autonomia e della capacità di suggerire soluzioni utili, della capacità di coordinamento e dell'attitudine ad assumere responsabilità, dell'accuratezza e del livello di approfondimento nell'attività svolta, della consistenza delle attività svolte e della rapidità e puntualità nell'esecuzione dei compiti assegnati, dell'efficacia e della chiarezza espositiva, dell'efficacia comunicativa con soggetti esterni, del comportamento cooperativo nelle attività di gruppo, della flessibilità, della propensione alla diffusione dei risultati di rilievo della propria attività anche attraverso il confronto e la discussione, della riservatezza e della consapevolezza del ruolo istituzionale dell'Autorità.</p> <p>7. La proposta di progressione è formulata tenendo conto dei parametri di cui al comma 4, salva la necessità di proporre scostamenti per motivate ragioni; in nessun caso è possibile proporre e/o attribuire due livelli a tutti i dipendenti di una stessa unità organizzativa.</p> <p>8. La proposta di progressione di carriera del personale che nel corso dell'anno ha prestato servizio presso più unità organizzative è formulata in modo congiunto da tutti i responsabili gerarchici interessati.</p> <p>9. il Presidente, anche avvalendosi del Capo di Gabinetto, predispone la proposta di progressione di carriera per il funzionario di cui</p>
--	---

	<p>all'articolo 6, comma 7, del Regolamento di organizzazione e funzionamento dell'Autorità nonché del personale di ruolo di diretta collaborazione assegnato al proprio Gabinetto e dei Dirigenti degli Uffici a cui sovrintende il Capo di Gabinetto.</p> <p>10. I Consiglieri predispongono la proposta di progressione di carriera per il personale di ruolo di diretta collaborazione assegnato.</p> <p>11. Il Segretario Generale predisponde le proposte di progressione di carriera dei Dirigenti a cui sovrintende nonché del personale assegnato allo stesso e al personale in comando o in distacco presso Amministrazioni o Istituzioni sulla base delle relazioni rese dall'Amministrazione o dall'Istituzione presso cui il dipendente ha prestato servizio.</p> <p>12. Entro il 31 gennaio, l'Ufficio preposto alla gestione del personale trasmette a ogni unità organizzativa i nominativi del personale oggetto di valutazione ai fini della progressione di carriera, con le relative presenze, richiedendo la predisposizione delle proposte.</p> <p>13. Entro il 28 febbraio, le proposte di progressione di carriera, per il tramite dell'Ufficio preposto alla gestione del personale, sono trasmesse a una Commissione costituita dal Nucleo di valutazione e dal Segretario Generale.</p> <p>14. La Commissione esamina le proposte di progressione di carriera con i responsabili di unità organizzative, che non partecipano alla votazione, e verifica le progressioni, tenuto conto delle proposte e dei vincoli di cui al comma 4. La Commissione può modificare di un passaggio di livello stipendiiale fino al 10% (dieci per cento) delle proposte di progressione di carriera motivando le modifiche apportate alla luce di un confronto comparativo tra il personale di pari qualifica che tenga conto dell'attività svolta, del livello di professionalità raggiunto e delle potenzialità di crescita di</p>
--	--

	<p>ciascun dipendente. Dello svolgimento dei lavori della Commissione è redatto verbale.</p> <p>15. La progressione di carriera del Segretario generale, del Capo di Gabinetto e del Consigliere giuridico, qualora dipendenti di ruolo dell'Autorità, è proposta dal Presidente dell'Autorità nei termini di cui all'art. 1.</p> <p>16. Al termine delle operazioni di attribuzione delle progressioni, entro il 30 giugno, l'Ufficio preposto alla gestione del personale comunica a ciascun interessato il livello raggiunto nella scala stipendiale e un elenco riassuntivo in forma anonima delle progressioni attribuite dal Consiglio dell'Autorità ai dipendenti della rispettiva qualifica, e trasmette alle Organizzazioni Sindacali le medesime informazioni in forma aggregata per area, aggiornate in base alle progressioni di carriera disposte.</p>
Art. 4 - Criteri per le progressioni stipendiali e di qualifica <i>Abrogato.</i>	Art. 4 - Criteri per le progressioni stipendiali e di qualifica <i>Identico</i>
Art. 5 – Disposizione finale 1. Ai sensi dell'art. 42, comma 2 del Regolamento sul personale, le progressioni di carriera di cui ai commi precedenti decorrono, ai fini giuridici ed economici, dal 1° luglio dell'anno successivo al biennio oggetto di valutazione.	Art. 5 – Disposizioni finali 1. Ai sensi dell'art. 42, comma 2 del Regolamento sul personale, le progressioni di carriera di cui agli articoli ai commi precedenti decorrono, ai fini giuridici ed economici, dal 1° luglio dell'anno successivo a quello al biennio oggetto di valutazione.