



TESTO VIGENTE REGOLAMENTO SULLE PROGRESSIONI DI CARRIERA DEL PERSONALE DELL'AUTORITA'	TESTO MODIFICATO REGOLAMENTO SULLE PROGRESSIONI DI CARRIERA DEL PERSONALE DELL'AUTORITA'
<b>Art. 3 – Provvedimenti dell'Autorità</b>	<b>Art. 3 – Provvedimenti dell'Autorità</b>
<p>1. 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. Sulla base del piano di cui al precedente comma 1, l'Autorità attribuisce annualmente 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. 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. Per ciascuna area, tali progressioni sono disposte nella misura di:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– un passaggio di livello stipendiale ad almeno il 45% (quarantacinque per cento) del personale;</li><li>– due passaggi di livello stipendiale a non oltre il 55% (cinquantacinque per cento) del personale, salvaguardando, comunque, eventuali pari merito.</li></ul> <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</p>	<p>1. <i>Identico.</i></p> <p>2. <i>Identico.</i></p> <p>3. <i>Identico.</i></p> <p>4. Per ciascuna area, tali progressioni sono disposte nella misura di:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– un passaggio di livello stipendiale ad almeno il 45% (quarantacinque per cento) del personale;</li><li>– due passaggi di livello stipendiale a non oltre il 55% (cinquantacinque per cento) del personale, <del>salvaguardando, comunque, eventuali pari merito.</del></li></ul> <p><b>In caso di pari merito, sono attribuiti due passaggi stipendiali al dipendente di livello inferiore; in caso di pari livello, al dipendente con maggiore anzianità di servizio; in caso di pari anzianità di servizio, al dipendente con la maggiore età anagrafica.</b></p> <p>5. <i>Identico.</i></p>

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.

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.

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.

8. La proposta di progressione di carriera del personale che nel corso dell'anno ha prestato

*6. Identico.*

*7. Identico.*

*8. Identico.*

<p>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 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 predispone 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 stipendiale fino al 10% (dieci per cento) delle proposte di progressione di</p>	<p>9. <i>Identico.</i></p> <p>10. <i>Identico.</i></p> <p>11. <i>Identico.</i></p> <p>12. <i>Identico.</i></p> <p>13. <i>Identico.</i></p> <p>14. <i>Identico.</i></p>
---	--

<p>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 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>	<p><i>15. Identico.</i></p> <p><i>16. Identico.</i></p>
--	---