

**Schema di Regolamento sulle progressioni di carriera del personale.  
Modifiche definite a seguito dell'incontro sindacale svoltosi  
in data 27 marzo 2017.**

**ARTICOLO 1 – DEFINIZIONI**

Nel presente Regolamento:

- 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.

**ARTICOLO 2 – OGGETTO E AMBITO DI APPLICAZIONE**

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.
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.**



## ARTICOLO 3 – PROVVEDIMENTI DELL'AUTORITA'

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 successivo articolo 4.
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, dell'apporto che il singolo dipendente ha fornito nel conseguimento degli obiettivi strategici indicati dal Consiglio **e/o dalle relazioni predisposte da altre Amministrazioni sull'attività svolta presso di loro dal dipendente.**
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.

## ARTICOLO 4 – CRITERI PER LE PROGRESSIONI STIPENDIALI E DI QUALIFICA

1. Tenuto conto delle disponibilità di bilancio, ai dipendenti dell'area dirigenti e dell'area funzionari che abbiano conseguito nel biennio di riferimento una valutazione pari a 100 per ciascuna annualità, è riconosciuto un passaggio di livello stipendiale.
2. Il Consiglio, tenuto conto dello stanziamento di bilancio di cui all'art. 3, comma 3, può disporre la progressione di carriera, consistente: a) nel passaggio da un livello stipendiale a quello immediatamente superiore a favore dei dipendenti che abbiano conseguito, nel biennio di riferimento, un punteggio minimo di **80** risultante dalla media aritmetica delle valutazioni consecutive in ciascuno dei due anni; b) nel passaggio di due livelli stipendiali ai dipendenti che abbiano conseguito, nel biennio di riferimento, un punteggio minimo di **90** risultante dalla media aritmetica delle valutazioni consecutive in ciascuno dei due anni; c) nel passaggio da una qualifica a quella superiore, a prescindere dal livello stipendiale di provenienza, ai dipendenti che abbiano conseguito un punteggio pari a 100 in ciascuno dei due anni del biennio di riferimento.

## ARTICOLO 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.