

Allegato alla Deliberazione
della Giunta Comunale
n. 40 del 31 Dicembre 2014

**REGOLAMENTO
DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI
PARTE IV**

**MISURAZIONE, VALUTAZIONE
E TRASPARENZA
DELLE PERFORMANCE
(MERITO E PREMI)**

TITOLO I

MISURAZIONE, VALUTAZIONE E TRASPARENZA DELLE PERFORMANCE

ART. 1 PRINCIPI GENERALI

1. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti nonché alla crescita delle competenze professionali, tecniche e gestionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative, in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.
2. L'Ente è tenuto a misurare e valutare la performance con riferimento all'Amministrazione nel suo complesso, alle aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti.
3. Le performance sono misurate e valutate secondo le vigenti disposizioni di legge, i contratti collettivi nazionali ed integrativi e secondo i principi del presente regolamento.

Art. 2 CICLO DELLA PERFORMANCE

1. Il ciclo della performance è articolato secondo le seguenti fasi:
 - a) Definizione degli obiettivi in coerenza e sincronia con l'approvazione dei documenti di programmazione contabili ed economico-finanziaria di competenza del Consiglio e della Giunta;
 - b) Monitoraggio in corso di esercizio;
 - c) Verifica dei risultati conseguiti;
 - d) Applicazione degli istituti premianti connessi al salario accessorio;
 - e) Rendicontazione delle attività e dei risultati in coincidenza con l'approvazione del rendiconto finanziario.
2. Si considerano obiettivi i progetti e i programmi previsti nella Relazione Previsionale e Programmatica e nell'elenco annuale delle opere pubbliche, nonché nel Piano di Assegnazione delle Risorse (P.R.O.).
3. Il Segretario Comunale, in riunioni periodiche della Conferenza dei Responsabili di Struttura delle quali è redatto verbale, monitorizza lo stato di attuazione degli obiettivi programmati.
4. Gli obiettivi sono formulati tenendo conto delle effettive risorse disponibili e garantendo il contraddittorio circa la perseguibilità degli stessi e i tempi di attuazione.
5. Gli obiettivi sono:

- ▶▶ rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione del Comune, alle priorità politiche ed alle strategie dell'Amministrazione;
- ▶▶ specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- ▶▶ tali da determinare un miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- ▶▶ riferiti ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- ▶▶ correlati alla quantità e qualità delle risorse disponibili;
- ▶▶ confrontabili con le tendenze della produttività dell'Amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- ▶▶ ove possibile, commisurabili a valori standard di riferimento.

Art. 3

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

1. Il sistema di misurazione e valutazione della performance di cui all'art. 7, comma 1, del Decr. Legisl. vo n. 150/2009 e s.m.i., è proposto dall'Organo Comunale di Valutazione di cui al successivo art. 4, ed adottato con deliberazione della Giunta Comunale.
2. Tale sistema di misurazione e valutazione della performance deve essere coerente con i contenuti della programmazione finanziaria e del bilancio ed è collegato a:
 - a) indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo;
 - b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali o di gruppo;
 - c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale dell'Ente, alle competenze professionali e manageriali dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi;
 - d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, per i titolari di posizione organizzativa.
3. La valutazione della performance organizzativa ed individuale è effettuata annualmente.

Art. 4

ORGANO COMUNALE DI VALUTAZIONE

1. E' istituito presso il Comune di Campospinoso l'Organo Comunale di Valutazione, con il compito di valutare la performance di ciascuna Struttura e di sottoporre al Sindaco e alla Giunta la proposta di valutazione annuale della prestazione dei Responsabili di Struttura, in applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance.
2. Compito dell'Organo Comunale di Valutazione è altresì quello di predisporre ed aggiornare il sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente.
3. Il procedimento per la valutazione è ispirato ai principi della diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte dell'Organo Comunale di Valutazione e della partecipazione al procedimento del valutato.

4. L'Organo Comunale di Valutazione dura in carica per tutta la durata del mandato del Sindaco, opera in posizione autonoma e risponde esclusivamente al Sindaco e alla Giunta e la sua attività è comunque improntata al principio della massima trasparenza
5. L'Amministrazione Comunale ha la facoltà di nominare l'O.C.V. in forma associata.

Art. 5

SOGGETTI CUI È AFFIDATA LA VALUTAZIONE

1. La valutazione delle performance è affidata:
 - a) all'Organo Comunale di Valutazione, cui compete la valutazione della performance di ciascuna Struttura nel suo complesso, nonché la proposta di valutazione annuale dei Responsabili di Struttura, secondo le modalità indicate dal sistema di valutazione della performance;
 - b) al Sindaco, cui compete la valutazione del Segretario Comunale;
 - c) alla Giunta Comunale cui compete la presa d'atto della proposta di valutazione dei Responsabili di Struttura formulata dall'O.C.V., secondo le modalità contenute nel sistema di valutazione;
 - d) ai Responsabili di Struttura, cui compete la valutazione del personale assegnato alla propria Struttura, in applicazione del citato sistema di valutazione.

Art. 6

I LIVELLI DELLA PERFORMANCE

1. La performance di cui al presente regolamento è programmata e valutata nei due seguenti diversi livelli:
 - a. Performance organizzativa: intesa come la valutazione del conseguimento del risultato atteso in relazione al singolo obiettivo individuato dall'Amministrazione;
 - b. Performance individuale: intesa come qualità della prestazione lavorativa in generale e come contributo assicurato da ciascun dipendente al corretto funzionamento della struttura di appartenenza.
2. La valutazione della performance organizzativa ed individuale è espressa sia nei confronti dei titolari di posizione organizzativa che nei confronti del rimanente personale.
3. Il sistema di incentivazione destinato alle performance è stabilito e finanziato dai CCNL.

Art. 7

VALORIZZAZIONE DELLA PERFORMANCE

1. La quota del fondo delle risorse decentrate da destinare alla remunerazione della performance organizzativa, è oggetto di contrattazione con le organizzazioni sindacali, fermo restando il principio secondo il quale una quota maggioritaria delle risorse decentrate disponibili deve remunerare la performance individuale.

2. La contrattazione decentrata deve assicurare che la percentuale maggioritaria delle risorse destinata a finanziare il sistema delle performance, sia attribuita alla performance individuale.
3. Al fine di assicurare il rispetto dei principi di cui ai commi precedenti, il fondo per il trattamento accessorio è destinato:
 - per una quota non inferiore al 60% a finanziare il sistema premiante connesso alla performance individuale;
 - per la restante quota a finanziare la performance organizzativa.
4. La quota di retribuzione di risultato dei Responsabili di Struttura destinata alla remunerazione della performance organizzativa, non può essere inferiore al 25% nè superiore al 40% della retribuzione di risultato. La differenza è destinata alla remunerazione della performance individuale, secondo il sistema di valutazione permanente.

Art. 8

VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE

1. La valutazione delle performance, sia individuali che organizzative, è effettuata annualmente secondo il sistema permanente di valutazione di cui all'art. 3 del presente regolamento. Tali valutazioni sono finalizzate all'attribuzione della retribuzione di risultato per i titolari di posizione organizzativa e all'attribuzione dei premi per gli altri dipendenti, nonché collegate alle progressioni economiche orizzontali.
2. E' vietata la distribuzione di premi in maniera indifferenziata o in assenza di specifica valutazione individuale.

Art. 9

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL SEGRETARIO COMUNALE

1. La valutazione della performance individuale e organizzativa del Segretario Comunale è effettuata annualmente dal Sindaco, secondo il sistema di valutazione permanente di cui all'art. 3 del presente regolamento. Tale valutazione è finalizzata all'attribuzione della retribuzione di risultato.
2. Nel caso di convenzione del servizio di segreteria, la valutazione sarà fatta dal Sindaco del Comune capo convenzione, sentiti i Sindaci degli altri Enti convenzionati.

TITOLO II

MERITO E PREMI

Art. 10

DISPOSIZIONI GENERALI

1. Il Comune promuove la cultura della responsabilità per il miglioramento della performance organizzativa e individuale, del merito, della trasparenza e dell'integrità, anche

mediante l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzando i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi, sia economici, sia di carriera.

2. Le progressioni di carriera si attuano attraverso selezioni pubbliche, con riserva non superiore al 50% a favore del personale interno, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di assunzioni e della Parte I^a del Regolamento degli Uffici e dei Servizi - "Accesso agli Impieghi nell'Amministrazione Comunale".

Art. 11 **STRUMENTI DI INCENTIVAZIONE**

1. L'incentivazione del personale comunale è assicurata, oltre che dalle somme destinate alla performance individuale e organizzativa di cui ai precedenti articoli, anche dagli istituti di seguito elencati:
 - a. premio di eccellenza;
 - b. premio di innovazione;
 - c. progressioni economiche;
 - d. premio di efficienza;
 - e. attribuzione di incarichi di responsabilità.
2. La remunerazione del personale cui sono attribuite particolari responsabilità, rischi, disagi o comunque sottoposto a condizioni particolari di svolgimento dell'attività lavorativa, è assicurata mediante corresponsione delle indennità previste dal CCNL.
3. E' vietata l'introduzione di voci indennitarie non previste dai CCNL.

Art. 12 **PREMIO DI ECCELLENZA**

1. L'Amministrazione, sentite le organizzazioni sindacali, ha facoltà di istituire il premio di eccellenza di cui all'art. 21 del Decr. Legisl. vo n. 150/2009 e s.m.i.
2. L'istituzione del premio è, in ogni caso, subordinata al rinnovo dei contratti nazionali che disciplineranno tale istituto.

Art. 13 **PREMIO PER L'INNOVAZIONE**

1. L'Amministrazione, sentite le organizzazioni sindacali, ha facoltà di istituire il premio per l'innovazione di cui all'art. 22 del Decr. Legisl. vo n. 150/2009 e s.m.i.
2. L'istituzione del premio è, in ogni caso, subordinata al rinnovo dei contratti nazionali che disciplineranno tale istituto.

Art. 14
PROGRESSIONI ECONOMICHE

1. Il Comune riconosce selettivamente le progressioni economiche all'interno della categoria di appartenenza, sulla base di quanto stabilito dal presente regolamento, dai contratti collettivi nazionali ed integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.
2. Con questa leva retributiva, si intende ricompensare monetariamente e in modo selettivo, l'acquisizione di livelli distintivi di professionalità nello svolgimento dello stesso lavoro.
3. La contrattazione decentrata stabilisce, su indicazione dell'organo politico e sulla base delle risorse disponibili, l'entità delle progressioni economiche da riconoscere su base selettiva.
4. Per poter accedere alle progressioni economiche viene operata una distinzione fondamentale fra:
 - a) **requisiti di base:** si tratta di criteri fondamentali che operano in via automatica in quanto relativi alla sussistenza delle condizioni necessarie (ma non sufficienti) perché possa essere contemplato l'accesso alla progressione orizzontale. L'anzianità si intende acquisita solo all'interno del Comune di Campospinoso e può essere valutato anche l'eventuale periodo di servizio a tempo determinato.
 - b) **criteri di selezione:** guidano le scelte puntuali relative all'attribuzione della progressione orizzontale. Garantiscono margini di discrezionalità, ma collegano il processo decisionale ed elementi di riferimento concreti e documentabili.

Art. 15
PREMIO DI EFFICIENZA

1. In caso di attuazione di processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione all'interno dell'Ente, una quota fino al 30% dei risparmi sui costi di funzionamento è destinata, in misura fino a due terzi a premiare il personale direttamente e proficuamente coinvolto, secondo criteri generali definiti dalla contrattazione collettiva decentrata e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili per la contrattazione stessa.

Art. 16
ATTRIBUZIONE DI INCARICHI DI RESPONSABILITÀ

1. Per incarichi di responsabilità si intendono le posizioni che comportano l'assunzione di competenze connesse non soltanto con i procedimenti ma anche con gli aspetti organizzativi e gestionali complessi, da valutarsi in ragione delle dimensioni dell'Ente.
2. A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, costituiscono incarichi di responsabilità quelli connessi a:
 - gestione di servizi in convenzione;
 - responsabilità di uffici complessi che comprendono la trattazione di materie e procedimenti tra loro diversi e autonomi;

- posizioni correlate a materie complesse, ovvero più materie tra loro autonome e non connesse, ovvero il coordinamento e la predisposizione dei piani di lavoro di almeno 2 dipendenti.
3. La contrattazione decentrata può integrare le ipotesi previste al precedente comma.
 4. Gli incarichi di cui al presente articolo sono remunerati con l'indennità prevista dall'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL 1/04/1999.
 5. L'attribuzione degli incarichi di responsabilità e la quantificazione dell'indennità compete ai Responsabili di Struttura, nei limiti del fondo definito in sede di contrattazione decentrata e secondo le modalità definite nella Parte II del Regolamento degli Uffici e dei Servizi "Regolamento di Organizzazione e Strumenti Operativi".
 6. I Responsabili di Struttura, nel conferimento degli incarichi, sono tenuti a motivare la scelta anche avuto riguardo agli esiti del processo di valutazione annuale della performance individuale.

Art. 17

TRASPARENZA DELLE PERFORMANCE

1. La trasparenza del ciclo della performance è assicurata dall'accessibilità di tutti gli atti afferenti alla programmazione, valutazione e rendicontazione.
2. Tali atti saranno pubblicati in un'apposita sezione del sito istituzionale denominata "TRASPARENZA, VALUTAZIONE E MERITO" a cura del Responsabile Gestione Risorse Umane.

TITOLO III

DISCIPLINA DEL FONDO INTERNO PER PROGETTAZIONI O ATTI DI PIANIFICAZIONE

Art. 18

FONDO PER LA PROGETTAZIONE DI OPERE E LAVORI PUBBLICI O PER ATTI DI PIANIFICAZIONE

1. Al fine di incentivare l'attività di progettazione interna, anche riferita a strumenti urbanistici, nonché la connessa attività tecnico-amministrativa, è costituito un apposito fondo interno, da ripartire tra il personale degli uffici tecnici del Comune.
2. Si rinvia all'apposito regolamento, fatto proprio dalla contrattazione decentrata, per la disciplina e la costituzione di tale fondo, nonché per i criteri e le modalità per la ripartizione del medesimo.

Allegato: Sistema permanente di valutazione delle performance

SISTEMA PERMANENTE DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE

Il presente allegato è finalizzato alla definizione del sistema permanente di valutazione.

In esso sono contenuti:

a) per i **RESPONSABILI DI STRUTTURA**

- i modelli delle schede di valutazione della performance individuale ai fini dell'attribuzione della quota di retribuzione di risultato ad essa assegnato e delle progressioni orizzontali;
- i modelli delle schede di valutazione della performance organizzativa ai fini dell'attribuzione della quota di retribuzione di risultato, ad essa assegnato;

b) per i **RESTANTI DIPENDENTI**

- i modelli delle schede di valutazione della performance individuale ai fini delle progressioni orizzontali e dell'attribuzione delle risorse destinate ad incentivare la produttività individuale;
- i modelli delle schede di valutazione della performance organizzativa ai fini dell'erogazione della quota di risorse del salario accessorio, destinata alla performance organizzativa;

c) per il **SEGRETARIO COMUNALE**

- il modello della scheda di valutazione del segretario comunale, al fine dell'erogazione della retribuzione di risultato.

La valutazione del Segretario Comunale è effettuata dal Sindaco del Comune Capo Convenzione, sentiti i Sindaci degli Enti Consorziati. La proposta di valutazione dei Responsabili di Struttura è effettuata dall'Organo Comunale di Valutazione. La valutazione del restante personale è effettuato dai Responsabili di Struttura di assegnazione.

La valutazione è da eseguirsi annualmente, in contraddittorio.

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

Vengono definiti di seguito gli indicatori di valutazione della performance individuale per le diverse categorie sulla scorta dei quali i valutatori dovranno compilare la relativa scheda. Non sono ammessi indicatori con valore numerico frazionato.

INDICATORI DI VALUTAZIONE

1. Svolgimento dei compiti e delle funzioni assegnate al fine di raggiungere l'obiettivo indicato.	Valutazione
• Non ha svolto nel corso dell'anno i compiti e le funzioni assegnate	0
• Ha svolto in modo non sufficiente nel corso dell'anno i compiti e le funzioni assegnate in relazione al proprio ruolo professionale.	1
• Ha svolto in modo sufficiente i compiti e le funzioni assegnati relativamente al proprio ruolo professionale. Non sempre verifica la qualità delle prestazioni rese, che talvolta vengono eseguite senza la necessaria precisione.	2
• Ha svolto correttamente i compiti e le funzioni assegnate in relazione al proprio ruolo professionale. Verifica sistematicamente la qualità delle prestazioni rese, che risultano complessivamente adeguate.	3
• Ha svolto con precisione i compiti e le funzioni assegnate in relazione al proprio ruolo professionale. La qualità delle prestazioni rese si è costantemente mantenuta a livelli elevati con risultati ottimali.	4
2. Utilizzo del tempo di lavoro e delle altre risorse disponibili per eseguire compiti previsti e le funzioni assegnate, per raggiungere i risultati prefissati tenendo conto delle priorità.	Valutazione
• Non è in grado di organizzare le proprie attività.	0
• Ha manifestato nel corso dell'anno difficoltà nell'organizzazione delle proprie attività.	1
• Ha dimostrato di saper organizzare in modo adeguato il proprio lavoro a fronte di flussi regolari e quantitativamente contenuti. Ricerca frequentemente il supporto di superiori e colleghi.	2
• Organizza in autonomia le attività assegnate in situazioni standard.	3
• Organizza efficacemente le proprie attività anche in presenza di situazioni impreviste.	4
3. Livello di iniziativa professionale di fronte ai problemi che insorgono nello svolgimento dei compiti e delle funzioni assegnate.	Valutazione
• Non ha manifestato nel corso dell'anno iniziativa professionale subendo gli eventi e senza riportare/segnalare al superiore le problematiche di lavoro provenienti dall'esterno.	0
• Non ha manifestato nel corso dell'anno iniziativa professionale subendo spesso gli eventi senza proporre alcuna soluzione alle problematiche di lavoro provenienti dall'esterno.	1
• Ha reagito alle situazioni di necessità solo su sollecitazioni provenienti dai superiori o dai colleghi.	2
• Ha proposto soluzioni ai problemi di lavoro in situazioni di necessità.	3
• Ha spesso anticipato l'insorgere di problemi predisponendo in anticipo soluzioni operative.	4
4. Flessibilità nello svolgimento del proprio lavoro.	Valutazione
• Nel corso dell'anno si è opposto a qualsiasi flessibilità nello svolgimento dei compiti e delle funzioni attribuite in relazione al profilo professionale di appartenenza, non risultando disponibile, in caso di bisogno, ad essere adibito a mansioni equivalenti.	0
• Nel corso dell'anno ha dimostrato scarsa flessibilità nello svolgimento dei compiti e delle funzioni attribuite in relazione al profilo professionale di appartenenza, non risultando disponibile in caso di bisogno ad essere adibito a mansioni equivalenti.	1
• Pur dimostrando scarsa disponibilità allo svolgimento di compiti e mansioni equivalenti in caso di bisogno si è adattato alla nuova situazione.	2
• Ha dimostrato disponibilità a svolgere, in caso di bisogno, compiti e mansioni equivalenti anche se normalmente non richieste.	3
• Al fine di risolvere problemi contingenti si è dimostrato disponibile ad interpretare il proprio ruolo in modo flessibile, svolgendo anche compiti normalmente non richiesti senza attendere sollecitazioni e direttive dai superiori.	4
5. Rapporti con l'utenza esterna.	Valutazione
• Ha dimostrato nel corso dell'anno insufficiente propensione a comprendere le necessità degli utenti causando spesso conflitti con loro.	0
• Ha dimostrato nel corso dell'anno scarsa propensione a comprendere le necessità degli utenti e ad entrare in rapporto con loro.	1
• Ha dimostrato disponibilità nei confronti delle lecite richieste degli utenti solo se queste sono risultate adeguatamente precise.	2
• Ha interpretato correttamente le lecite richieste e gli atteggiamenti degli utenti riuscendo a	3

stabilire con loro relazioni positive.	
<ul style="list-style-type: none"> • Ha dimostrato una notevole capacità di comunicazione con gli utenti cercando sempre di comprendere le esigenze, anche in situazioni di particolare difficoltà, mettendo in atto comportamenti e relazioni appropriati. 	4
6. Relazioni con i colleghi ed adattamento ai mutamenti organizzativi.	Valutazione
<ul style="list-style-type: none"> • Non è in grado di lavorare e collaborare con le altre persone e non si adatta ai mutamenti organizzativi. 	0
<ul style="list-style-type: none"> • Ha dimostrato nel corso dell'anno notevoli difficoltà a lavorare con le altre persone e ad adattarsi ai mutamenti organizzativi. 	1
<ul style="list-style-type: none"> • Pur manifestando difficoltà a lavorare con altre persone e ad adattarsi ai cambiamenti ha accettato la nuova situazione organizzativa. 	2
<ul style="list-style-type: none"> • Ha avuto nel corso dell'anno relazioni positive con i colleghi ed è riuscito a conseguire i risultati attesi pur in presenza di mutamenti organizzativi. 	3
<ul style="list-style-type: none"> • Ha dimostrato nel corso dell'anno un comportamento positivo sia nei confronti dei colleghi, sia rispetto ai cambiamenti organizzativi, cogliendo le opportunità professionali del nuovo contesto e stimolando con il suo comportamento anche i colleghi. 	4
7. Arricchimento professionale attraverso studio ed esperienza per il miglioramento delle proprie conoscenze e competenze professionali.	Valutazione
<ul style="list-style-type: none"> • Nel corso dell'anno ha rifiutato qualsiasi proposta di aggiornamento e formazione professionale. 	0
<ul style="list-style-type: none"> • Nel corso dell'anno ha manifestato disinteresse di fronte alle opportunità proposte di aggiornamento e formazione professionale. La partecipazione ai corsi di formazione obbligatori non ha portato ai risultati tangibili dal punto di vista professionale. 	1
<ul style="list-style-type: none"> • Ha utilizzato solo parzialmente le proprie conoscenze come strumento di risoluzione dei problemi e partecipa ai corsi di formazione ed aggiornamento professionale disposti dall'ente trasferendo le proprie conoscenze solo se richiesto. 	2
<ul style="list-style-type: none"> • Ha manifestato interesse ad ampliare ed approfondire le proprie conoscenze tecnico-professionali cogliendo le opportunità di aggiornamento e formazione offerte dall'ente. Ha trasferito le nuove conoscenze nel proprio lavoro e nei rapporti con i colleghi. 	3
<ul style="list-style-type: none"> • Ha dimostrato notevole disponibilità per le opportunità di aggiornamento e formazione professionale offerte dall'ente. Ha sempre messo a disposizione degli altri le conoscenze acquisite ed ha colto le opportunità di miglioramento professionale. 	4
8. Orientamento alla soluzione dei problemi.	Valutazione
<ul style="list-style-type: none"> • Ha manifestato l'assenza di visione d'insieme e, di regola, non affronta i problemi. 	0
<ul style="list-style-type: none"> • Ha manifestato l'assenza di visione d'insieme e, di regola, ha affrontato i problemi in maniera isolata rispetto al contesto in cui si colloca. 	1
<ul style="list-style-type: none"> • E' riuscito ad affrontare un numero limitato di problemi, fornendo soluzioni adeguate, anche se non ottimali. 	2
<ul style="list-style-type: none"> • E' riuscito ad affrontare con un sufficiente livello di approfondimento più problemi selezionandone gli elementi essenziali e individuando soluzioni operativamente utili. 	3
<ul style="list-style-type: none"> • Ha dimostrato di porre in relazione tra loro diversi e complessi, problemi con un elevato livello di approfondimento, ottimizzando i dati a disposizione in una visione d'insieme. 	4
9. Grado di autonomia e di responsabilità.	Valutazione
<ul style="list-style-type: none"> • Non ha alcuna autonomia e responsabilità allo svolgimento di attività con alto grado di autonomia e responsabilità. 	0
<ul style="list-style-type: none"> • Ha dimostrato nel corso dell'anno resistenza allo svolgimento di attività con alto grado di autonomia e responsabilità. 	1
<ul style="list-style-type: none"> • Ha svolto le attività di competenza con il necessario grado di autonomia professionale e di responsabilità solo in presenza di sollecitazioni, presentando difficoltà rispetto ad attività non predeterminate. 	2
<ul style="list-style-type: none"> • Ha svolto le attività di competenza con il necessario grado di autonomia professionale e con assunzione di responsabilità, gestendole correttamente anche in presenza di attività non predeterminate. 	3
<ul style="list-style-type: none"> • Si è assunto la responsabilità delle attività assegnate dimostrando un elevato grado di autonomia professionale, gestendo in modo corretto e proponendo soluzioni diverse anche di fronte ad attività non predeterminate. 	4
10. Orientamento ai risultati.	Valutazione
<ul style="list-style-type: none"> • Ha manifestato nel corso dell'anno rifiuto per raggiungere gli obiettivi programmati 	0
<ul style="list-style-type: none"> • Ha manifestato nel corso dell'anno inerzia per raggiungere gli obiettivi programmati e non si è 	1

attivato per ricercare soluzioni ai problemi.	
<ul style="list-style-type: none"> • Si è attivato per raggiungere gli obiettivi programmati solo con azioni specifiche e in presenza di sollecitazioni risolvendo solo parzialmente i problemi che si sono presentati. 	2
<ul style="list-style-type: none"> • Ha dimostrato di saper definire e raggiungere gli obiettivi, trovando soluzioni diverse rispetto ai problemi insorti nell'anno. 	3
<ul style="list-style-type: none"> • Ha dimostrato capacità di definire e raggiungere obiettivi, di mantenere elevati standard di rendimento per sé e per gli altri trovando soluzioni diverse rispetto ai problemi insorti. 	4

Valutazione Responsabili di Struttura

- Capacità di individuare soluzioni percorribili per fronteggiare tanto le situazioni prevedibili quanto quelle critiche
- Attitudini personali (spirito di servizio, attitudine ad assumersi responsabilità, correttezza ed integrità, riservatezza)
- Capacità dimostrata di motivare guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima favorevole alla produttività, attraverso un'equilibrata individuazione dei carichi di lavoro
- Capacità di rispettare e far rispettare le regole
- Capacità di gestire e promuovere il miglioramento dei servizi (anche tramite l'utilizzo delle innovazioni tecnologiche ed informatiche)
- Capacità di contribuire all'integrazione fra i diversi uffici e servizi e con gli organi politici

Valori di valutazione:	<i>Insufficiente</i>	<i>pari a 0 punti</i>
	<i>Non pienamente sufficiente</i>	<i>pari a 1 punto</i>
	<i>Sufficiente</i>	<i>pari a 2 punti</i>
	<i>Buono</i>	<i>pari a 3 punti</i>
	<i>Ottimo</i>	<i>pari a 4 punti</i>

Si riportano di seguito gli abbinamenti degli indicatori di valutazione definiti in precedenza alle diverse categorie professionali nonché per i responsabili di Struttura.

ABBINAMENTO DEGLI INDICATORI ALLE CATEGORIA PROFESSIONALI

Cat. A-B:

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coeff. di moltiplicazione	Punteggio massimo
1. Svolgimento dei compiti e delle funzioni in relazione ai risultati	1, 2, 3 o 4	3	12
2. Utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili in funzione dei risultati	1, 2, 3 o 4	3	12
3. Livello di iniziativa professionale	1, 2, 3 o 4	2	8
4. Flessibilità nelle prestazioni	1, 2, 3 o 4	2	8
5. Rapporti con l'utenza	1, 2, 3 o 4	2	8
6. Relazioni con i colleghi e adattamento ai mutamenti organizzativi	1, 2, 3 o 4	3	12
	TOTALE		Max Punti 60

Cat. C:

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coeff. di moltiplicazione	Punteggio massimo
2. Utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili in funzioni dei risultati	1, 2, 3 o 4	2	8
3. Livello di iniziativa personale	1, 2, 3 o 4	3	12
5. Rapporti con l'utenza	1, 2, 3 o 4	2	8
6. Relazioni con i colleghi e adattamenti organizzativi	1, 2, 3 o 4	3	12
7. Arricchimento professionale SOSTITUIRE CON 1	1, 2, 3 o 4	3	12
8. Orientamento alla soluzione dei problemi	1, 2, 3 o 4	2	8
	TOTALE		Max Punti 60

Cat. D:

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coeff. di moltiplicazione	Punteggio massimo
3. Livello di iniziativa professionale	1, 2, 3 o 4	2	8
6. Relazioni con i colleghi e adattamenti organizzativi	1, 2, 3 o 4	2	8
7. Arricchimento professionale	1, 2, 3 o 4	2	8
8. Orientamento alla soluzione dei problemi	1, 2, 3 o 4	3	12
9. Grado di autonomia e responsabilità	1, 2, 3 o 4	3	12
10. Orientamento ai risultati	1, 2, 3 o 4	3	12
	TOTALE		Max Punti 60

Responsabili di Struttura:

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coeff. di moltiplicazione	Punteggio massimo
11. Capacità dimostrata nella gestione del proprio tempo di lavoro	0, 1, 2, 3 o 4	2	8
11. Grado di conseguimento degli obiettivi	0, 1, 2, 3 o 4	3	12
11. Capacità dimostrata di motivare guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima favorevole alla produttività, attraverso un'equilibrata individuazione dei carichi di lavoro	0, 1, 2, 3 o 4	3	12
11. Capacità di rispettare e far rispettare le regole	0, 1, 2, 3 o 4	2	8
11. Capacità di gestire e promuovere l'innovazione tecnologica e	0, 1, 2, 3 o 4	2	8

dei procedimenti			
11. Capacità di contribuire all'integrazione fra i diversi uffici e servizi	0 1, 2, 3 o 4	3	12
	TOTALE		Max Puntì 60

Scheda di valutazione della performance individuale

CATEGORIE A e B

Nominativo Dipendente: _____ (Categ. _____)

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coeff. di moltiplicazione	Punteggio massimo
1. Svolgimento dei compiti e delle funzioni in relazione ai risultati		3	
2. Utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili in funzione dei risultati		3	
3. Livello di iniziativa professionale		2	
4. Flessibilità nelle prestazioni		2	
5. Rapporti con l'utenza		2	
6. Relazioni con i colleghi e adattamento ai mutamenti organizzativi		3	
	TOTALE		Punti

MOTIVAZIONE

(in caso di attribuzione di un punteggio inferiore a 30 è indicata di seguito la motivazione dettagliata dello stesso in rapporto agli specifici indicatori della categoria di appartenenza)

Campospinoso, li _____

IL RESPONSABILE DI STRUTTURA



CONSIDERAZIONI ESPRESSE DAL DIPENDENTE NEL CORSO DEL CONTRADDITORIO:

Campospinoso, li _____

IL DIPENDENTE

SISTEMA PREMIANTE:

da 0 a 11 punti = 0% della quota di risorse di salario accessorio destinate alla performance individuale

da 12 a 24 punti = 25% della quota di risorse di salario accessorio destinate alla performance individuale

da 25 a 36 punti = 50% della quota di risorse di salario accessorio destinate alla performance individuale

da 37 a 48 punti = 75% della quota di risorse di salario accessorio destinate alla performance individuale

da 49 a 60 punti = 100% della quota di risorse di salario accessorio destinate alla performance individuale

Scheda di valutazione della performance individuale

CATEGORIA C

Nominativo Dipendente: _____ (Categ. _____)

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coeff. di moltiplicazione	Punteggio massimo
2. Utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili in funzioni dei risultati		2	
3. Livello di iniziativa personale		3	
5. Rapporti con l'utenza		2	
6. Relazioni con i colleghi e adattamenti organizzativi		3	
7. Arricchimento professionale		3	
8. Orientamento alla soluzione dei problemi		2	
	TOTALE		Punti

MOTIVAZIONE

(in caso di attribuzione di un punteggio inferiore a 30 è indicata di seguito la motivazione dettagliata dello stesso in rapporto agli specifici indicatori della categoria di appartenenza)

Campospinoso, li _____

IL RESPONSABILE DI STRUTTURA



CONSIDERAZIONI ESPRESSE DAL DIPENDENTE NEL CORSO DEL CONTRADDITORIO:

Campospinoso, li _____

IL DIPENDENTE

SISTEMA PREMIANTE:

da 0 a 11 punti = 0% della quota di risorse di salario accessorio destinate alla performance individuale

da 12 a 24 punti = 25% della quota di risorse di salario accessorio destinate alla performance individuale

da 25 a 36 punti = 50% della quota di risorse di salario accessorio destinate alla performance individuale

da 37 a 48 punti = 75% della quota di risorse di salario accessorio destinate alla performance individuale

da 49 a 60 punti = 100% della quota di risorse di salario accessorio destinate alla performance individuale

Scheda di valutazione della performance individuale

CATEGORIA D

Nominativo Dipendente: _____ (Categ. _____)

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coeff. di moltiplicazione	Punteggio massimo
3. Livello di iniziativa professionale		2	
6. Relazioni con i colleghi e adattamenti organizzativi		2	
7. Arricchimento professionale		2	
8. Orientamento alla soluzione dei problemi		3	
9. Grado di autonomia e responsabilità		3	
10. Orientamento ai risultati		3	
	TOTALE		Punti

MOTIVAZIONE

(in caso di attribuzione di un punteggio inferiore a 30 è indicata di seguito la motivazione dettagliata dello stesso in rapporto agli specifici indicatori della categoria di appartenenza)

Campospinoso, li _____

IL RESPONSABILE DI STRUTTURA



CONSIDERAZIONI ESPRESSE DAL DIPENDENTE NEL CORSO DEL CONTRADDITTORIO:

Campospinoso, li _____

IL DIPENDENTE

SISTEMA PREMIANTE:

da 0 a 11 punti = 0% della quota di risorse di salario accessorio destinate alla performance individuale

da 12 a 24 punti = 25% della quota di risorse di salario accessorio destinate alla performance individuale

da 25 a 36 punti = 50% della quota di risorse di salario accessorio destinate alla performance individuale

da 37 a 48 punti = 75% della quota di risorse di salario accessorio destinate alla performance individuale

da 49 a 60 punti = 100% della quota di risorse di salario accessorio destinate alla performance individuale

Scheda di valutazione della performance individuale

RESPONSABILI DI STRUTTURA

Nome e Cognome:		Struttura:	
Categoria: D1/D3			
Incarico ricoperto dal:		Assessore di riferimento:	
1 – PRESTAZIONI RELATIVE ALLE AREE DI RESPONSABILITA' DELLA STRUTTURA E EFFICACIA PERSONALE SUL LAVORO			
Indicatori di valutazione	Valutazione	Coeff. Di moltiplicazione	Punteggio massimo
Capacità di individuare soluzioni percorribili per fronteggiare tanto le situazioni prevedibili quanto quelle critiche	0, 1, 2, 3 o 4	2	8
Attitudini personali (spirito di servizio, attitudine ad assumersi responsabilità, correttezza ed integrità, riservatezza)	0, 1, 2, 3 o 4	3	12
Capacità dimostrata di motivare guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima favorevole alla produttività, attraverso un'equilibrata individuazione dei carichi di lavoro	0, 1, 2, 3 o 4	3	12
Capacità di rispettare e far rispettare le regole	0 1, 2, 3 o 4	2	8
Capacità di gestire e promuovere il miglioramento dei servizi (anche tramite l'utilizzo delle innovazioni tecnologiche ed informatiche)	0 1, 2, 3 o 4	2	8
Capacità di contribuire all'integrazione fra i diversi uffici e servizi e con gli organi politici	0 1, 2, 3 o 4	3	12
		TOTALE A	Max Punti 60

Valori di valutazione:	<i>Insufficiente</i>	<i>pari a 0 punti</i>
	<i>Non pienamente sufficiente</i>	<i>pari a 1 punto</i>
	<i>Sufficiente</i>	<i>pari a 2 punti</i>
	<i>Buono</i>	<i>pari a 3 punti</i>
	<i>Ottimo</i>	<i>pari a 4 punti</i>

SISTEMA PREMIANTE:

da 0 a 11 punti = 0% della retribuzione di risultato destinata alla performance individuale
da 12 a 24 punti = 25% della retribuzione di risultato destinata alla performance individuale
da 24 a 36 punti = 50% della retribuzione di risultato destinata alla performance individuale
da 37 a 48 punti = 75% della retribuzione di risultato destinata alla performance individuale
da 49 a 60 punti = 100% della retribuzione di risultato destinata alla performance individuale

SEZIONE 2 - Osservazioni del valutante (Organo Comunale di Valutazione)	
.....	
.....	
.....	
.....	
Firme _____ _____ _____	Data _____

SEZIONE 3 - Osservazioni del valutato ed eventuali giustificazioni	
.....	
.....	
.....	
.....	
Firma del valutato _____	Data _____

(da proporre alla Giunta Comunale per presa d'atto)

**VALUTAZIONE
DELLA PERFORMANCE
ORGANIZZATIVA**

SCHEDA VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA RESPONSABILI DI STRUTTURA

Nome e Cognome:	Struttura:
Categoria: D1/D3	
Incarico ricoperto dal:	Assessore di riferimento:
OGGETTO DELL'OBIETTIVO:	
<hr/> <hr/> <hr/>	
FINALITA':	
ATTIVITA' DA SVOLGERE:	
INDICATORI DI RISULTATO:	

SEZIONE 1 - Graduatoria iniziale del progetto	
CRITERIO 1 Difficoltà tecnica	Valutazione da 0 a 7
A - Complessità tecnico – professionale VALUTAZIONE: 0-----→ 2	
B – Grado di incremento di produttività e	

miglioramento quali-quantitativo del servizio VALUTAZIONE: 0-----→ 2	
C – Utilizzo di strumentazione tecnica VALUTAZIONE: 0-----→ 1	
D – Rapporto con il pubblico e/o con altro personale (componente relazionale) VALUTAZIONE: 0-----→ 2	
TOTALE CRITERIO 1	
CRITERIO 2 Numero ore per dipendente	Valutazione da 0 a 3 _____
<u>TOTALE VALORE DELL'OBIETTIVO</u>	

Data _____	Firme
	L'ORGANO COMUNALE DI VALUTAZIONE

	IL RESPONSABILE DI STRUTTURA

SEZIONE 2 - Valutazione finale di conseguimento dei risultati	
Verifica indicatori di risultato:	
1)	<input type="checkbox"/>
2)	<input type="checkbox"/>

Misura percentuale di raggiungimento dei risultati valutabile da 0 % a 100 %

SEZIONE 3 - Osservazioni del valutante (Organo Comunale di Valutazione)

.....
.....
.....
.....

Firme _____

Data _____

SEZIONE 4 - Osservazioni del valutato ed eventuali giustificazioni

.....
.....
.....
.....

Firma del valutato _____ Data _____

SISTEMA PREMIANTE:

- da 0 a 2 punti = 0% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa
- da 3 a 4 punti = 25% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa
- da 5 a 6 punti = 50% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa
- da 7 a 8 punti = 75% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa
- da 9 a 10 punti = 100% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa

(da proporre alla Giunta Comunale per presa d'atto)

SCHEDA VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ALTRO PERSONALE DIPENDENTE

NOME E COGNOME _____	
STRUTTURA DI APPARTENENZA _____	
CATEG. _____	PROFILO _____
PERIODO DI VALUTAZIONE _____	PROFESSIONALE

OGGETTO DELL'OBIETTIVO:
FINALITA':
ATTIVITA' DA SVOLGERE:
INDICATORI DI RISULTATO:

SEZIONE 1 - Graduazione iniziale del progetto	
CRITERIO 1 Difficoltà tecnica	Valutazione da 0 a 7
A - Complessità tecnico – professionale VALUTAZIONE: 0-----→ 2	
B – Grado di incremento di produttività e miglioramento quali-quantitativo del servizio VALUTAZIONE: 0-----→ 2	

C – Utilizzo di strumentazione tecnica VALUTAZIONE: 0-----→ 1	
D – Rapporto con il pubblico e/o con altro personale (componente relazionale) VALUTAZIONE: 0-----→ 2	
TOTALE CRITERIO 1	
CRITERIO 2 Numero ore per dipendente	Valutazione da 0 a 3 _____
<u>TOTALE VALORE DELL'OBIETTIVO</u>	

Data _____	Firme
	IL RESPONSABILE DI STRUTTURA

	IL DIPENDENTE

SEZIONE 2 - Valutazione finale di conseguimento dei risultati	
Verifica indicatori di risultato:	
1)	<input type="checkbox"/>
2)	<input type="checkbox"/>
Misura percentuale di raggiungimento dei risultati valutabile da 0 % a 100 % <input type="checkbox"/>	

SEZIONE 3 - Osservazioni del valutante
<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>Firma del Responsabile di Struttura _____</p> <p>Data _____</p>

SEZIONE 4 - Osservazioni del valutato ed eventuali giustificazioni
<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>Firma del valutato _____ Data _____</p>

SISTEMA PREMIANTE:

- da 0 a 2 punti = 0% della quota di risorse di salario accessorio destinate alla performance organizzativa
- da 3 a 4 punti = 25% della quota di risorse di salario accessorio destinate alla performance organizzativa
- da 5 a 6 punti = 50% della quota di risorse di salario accessorio destinate alla performance organizzativa
- da 7 a 8 punti = 75% della quota di risorse di salario accessorio destinate alla performance organizzativa
- da 9 a 10 punti = 100% della quota di risorse di salario accessorio destinate alla performance organizzativa

VALUTAZIONE DEL SEGRETARIO COMUNALE

La valutazione individuale delle performance del Segretario Comunale è effettuata annualmente secondo la scheda di valutazione di seguito riportata. Tale valutazione è finalizzata all'attribuzione della retribuzione di risultato.

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL RISULTATO DEL SEGRETARIO COMUNALE

ANNO _____

Dott./Dott.ssa _____

	FUNZIONI	Valut. da 1 a 5	NOTE
1	Di collaborazione e di assistenza giuridico-amministrativa nei confronti dell'organo dell'ente in ordine alla conformità dell'azione giuridico-amministrativa alle leggi, allo statuto e ai regolamenti		
2	Partecipazione con funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni del consiglio e della giunta, curandone la verbalizzazione		
3	Capacità di risoluzione delle problematiche, nel rispetto degli obiettivi e delle normative vigenti		
4	Trasposizione degli indirizzi politici in obiettivi operativi formulazione P.R.O.		
5	Attività di coordinamento dei responsabili dei servizi tramite strumenti idonei (riunioni operative, direttive, disposizioni, monitoraggio stato di avanzamento obiettivi, ecc..)		
6	Propensione ad incentivare e motivare le professionalità esistenti processi formativi, lavori di gruppo, ecc...		
TOTALE PUNTEGGIO		_____	

L'EROGAZIONE DELL'INDENNITA' AVVERRA' SECONDO I SEGUENTI CRITERI:
PUNTEGGIO DA 25 A 30 100% DELL'INDENNITA' DI RISULTATO PREVISTA
PUNTEGGIO DA 19 A 24 75% DELL'INDENNITA' DI RISULTATO PREVISTA
PUNTEGGIO DA 13 A 18 50% DELL'INDENNITA' DI RISULTATO PREVISTA
PUNTEGGIO DA 7 A 12 25% DELL'INDENNITA' DI RISULTATO PREVISTA
PUNTEGGIO DA 6 A 0 0% DELL'INDENNITA' DI RISULTATO PREVISTA

Campospinoso, lì _____



OSSERVAZIONI DEL SEGRETARIO COMUNALE:

Campospinoso, lì _____

IL SEGRETARIO COMUNALE

SCHEDE PER LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI

Per poter accedere alle progressioni economiche viene operata una distinzione fondamentale fra:

- ⇒ **requisiti di base:** si tratta di criteri fondamentali che operano in via automatica in quanto relativi alla sussistenza delle condizioni necessarie (ma non sufficienti) perché possa essere contemplato l'accesso alla progressione orizzontale. L'anzianità si intende acquisita solo all'interno del Comune di Campospinoso e può essere valutato anche l'eventuale periodo di servizio a tempo determinato.
- ⇒ **criteri di selezione:** guidano le scelte puntuali relative all'attribuzione della progressione orizzontale. Garantiscono margini di discrezionalità, ma collegano il processo decisionale ed elementi di riferimento concreti e documentabili.

La selezione è effettuata dall'Organo Comunale di Valutazione per le progressioni dei Responsabili di Struttura e da questi ultimi per i passaggi del personale loro assegnato.

I **requisiti di base** per poter accedere alle selezioni sono i seguenti:

CATEGORIA "A"
Incrementi A1-A2
REQUISITI DI BASE Almeno due anni nel gradino A1 Punteggio medio nella valutazione individuale delle prestazioni non inferiore al 60% dell'importo massimo attribuibile, nei due anni precedenti.
Incrementi A2-A3
REQUISITI DI BASE Almeno due anni nel gradino A2 Punteggio medio nella valutazione individuale delle prestazioni non inferiore al 65% dell'importo massimo attribuibile, nei due anni precedenti.
Incrementi A3-A4
REQUISITI DI BASE Almeno tre anni nel gradino A3 Punteggio medio nella valutazione individuale delle prestazioni non inferiore al 70% dell'importo massimo attribuibile, nei due anni precedenti.
Incrementi A4-A5
REQUISITI DI BASE Almeno tre anni nel gradino A4 Punteggio medio nella valutazione individuale delle prestazioni non inferiore al 75% dell'importo massimo attribuibile, nei due anni precedenti.

CATEGORIA "B"
Incrementi B1-B2 o B3-B4
REQUISITI DI BASE Almeno due anni nel gradino B1 o B3 Punteggio medio nella valutazione individuale delle prestazioni non inferiore al 60% dell'importo massimo attribuibile, nei due anni precedenti.
Incrementi B2-B3 o B4-B5
REQUISITI DI BASE Almeno tre anni nel gradino B2 o B4 Punteggio medio nella valutazione individuale delle prestazioni non inferiore al 65% dell'importo massimo attribuibile, nei due anni precedenti.
Incrementi B3-B4 o B5-B6
REQUISITI DI BASE Almeno tre anni nel gradino B3 o B5 Punteggio medio nella valutazione individuale delle prestazioni non inferiore al 70% dell'importo massimo attribuibile, nei due anni precedenti.
Incrementi B4-B5-O B6 – B7
REQUISITI DI BASE Almeno tre anni nel gradino B4 o B6 Punteggio medio nella valutazione individuale delle prestazioni non inferiore al 75% dell'importo massimo attribuibile, nei due anni precedenti.

CATEGORIA "C"
Incrementi C1-C2
REQUISITI DI BASE Almeno 2 anni nel gradino C1 Punteggio medio nella valutazione individuale delle prestazioni non inferiore al 65% dell'importo massimo attribuibile, nei due anni precedenti.
Incrementi C2-C3
REQUISITI DI BASE Almeno 3 anni nel gradino C2 Punteggio medio nella valutazione individuale delle prestazioni non inferiore a al 70% dell'importo massimo attribuibile, nei due anni precedenti.
Incrementi C3-C4
REQUISITI DI BASE Almeno 3 anni nel gradino C3 Punteggio medio nella valutazione individuale delle prestazioni non inferiore al 75% dell'importo massimo attribuibile, nei due anni precedenti.
Incrementi C4-C5
REQUISITI DI BASE Almeno 3 anni nel gradino C4 Punteggio medio nella valutazione individuale delle prestazioni non inferiore all'80% dell'importo massimo attribuibile, nei due anni precedenti.

CATEGORIA "D"	
Incrementi D1-D2 o D3-D4	
REQUISITI DI BASE Almeno 2 anni nel gradino D1 o D3 Punteggio medio nella valutazione individuale delle prestazioni non inferiore al 75% dell'importo massimo attribuibile, nei due anni precedenti.	
Incrementi D2-D3 o D4-D5 e successivi	
REQUISITI DI BASE Almeno 3 anni nel gradino precedente. Giudizio positivo sui risultati raggiunti con punteggio non inferiore al 80% dell'importo massimo attribuibile, nei due anni precedenti..	

I requisiti di selezione per le progressioni orizzontali di categoria, che rappresentano il sistema permanente di valutazione, sono i seguenti:

A) In applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31.03.1999 le selezioni relative alla categoria A e quelle relative alla prima posizione economica successiva a quella iniziale delle categorie B e C sono effettuate secondo le seguenti modalità (è considerata prima progressione anche quella dalla posizione economica B3 alla posizione B4 nel caso in cui la prima rappresenti anche posizione giuridica di accesso all'impiego):

**PROGRESSIONE ECONOMICA - PER LA CATEGORIA A
E PER LE POSIZIONI INIZIALI DELLE CATEGORIE B E C**

Criteri generali selezione	Punteggio massimo	Articolazione punteggio	Ulteriori specificazioni
1) esperienza acquisita	5		1 punto per ogni anno di servizio nella categoria di appartenenza anche in enti diversi purché dello stesso comparto. Per le frazioni di anno: fino a 183 giorni comprensivi di sabati, domeniche e festività l'anno viene calcolato in 0,5 punti dal 184° giorno si calcola un punto. 0,5 punti per ogni anno nella categoria immediatamente inferiore e per le frazioni di anno: fino a 183 giorni comprensivi di sabati, domeniche e festività l'anno viene calcolato in 0,25 punti dal 184° giorno si calcola 0,5.
2) prestazioni erogate	75	Media dei punteggi della scheda di valutazione degli ultimi 2 anni	Dalla media ottenuta verranno sottratti 30 punti, la differenza ottenuta dalla suddetta sottrazione verrà rapportata al punteggio massimo (attraverso la moltiplicazione x 2,5) es: media schede = 56 - 30 = 26 x 2,5 = 65
3) corsi di aggiornamento professionale	5	Corsi di qualificazione e aggiornamento	Per ogni ora di corso si riconoscono 0,1 punti.
4) possesso e/o	15	Titolo di studio	- 4 punti per diploma scuola media superiore professionale

ottenimento titolo di studio			<p>purché si tratti di un corso di durata di almeno 3 anni e con ciascun anno scolastico organizzato almeno da ottobre a maggio con frequentazione obbligatoria di almeno 5 giorni settimanali per almeno 4 ore al giorno</p> <ul style="list-style-type: none"> - 6 punti per diploma scuola media superiore - 7 punti per titolo di abilitazione conseguito a seguito di esami di stato per iscrizione ad albi professionali per i quali è sufficiente il diploma di scuola superiore - 10 punti per diploma laurea breve - 13 punti per diploma laurea specialistica - 15 punti titolo di abilitazione conseguito a seguito di esami di stato per iscrizione ad albi professionali per i quali è necessario il possesso di diploma di laurea
Totale	100		

B) Le selezioni relative alle progressioni economiche successive alla prima delle categorie B e C, sono effettuate secondo le seguenti modalità:

**PROGRESSIONE ECONOMICA PER LE CATEGORIE B E C
PER LE PROGRESSIONI SUCCESSIVE ALLA PRIMA**

Criteria generali selezione	Punteggio massimo	Articolazione punteggio	Ulteriori specificazioni
1) arricchimento professionale	10	Corsi di formazione ed aggiornamento professionale	Per ogni ora di corso si riconoscono 0,1 punti.
2) prestazioni erogate	75	Media dei punteggi della scheda di valutazione degli ultimi 2 anni	Dalla media ottenuta verranno sottratti 30 punti, la differenza ottenuta dalla suddetta sottrazione verrà rapportata al punteggio massimo (attraverso la moltiplicazione x 2,5) es: media schede = 56 – 30= 26 x 2,5 = 65
3) possesso e/o ottenimento titolo di studio	15	Titolo di studio	<ul style="list-style-type: none"> - 4 punti per diploma scuola media superiore professionale purché si tratti di un corso di durata di almeno 3 anni e con ciascun anno scolastico organizzato almeno da ottobre a maggio con frequentazione obbligatoria di almeno 5 giorni settimanali per almeno 4 ore al giorno - 6 punti per diploma scuola media superiore - 7 punti per titolo di abilitazione conseguito a seguito di esami di stato per iscrizione ad albi professionali per i quali è sufficiente il diploma di scuola superiore - 10 punti per diploma laurea breve - 13 punti per diploma laurea specialistica - 15 punti titolo di abilitazione conseguito a seguito di esami di stato per iscrizione ad albi professionali per i quali è necessario il possesso di diploma di laurea
Totale	100		

C) Le selezioni relative alle progressioni economiche all'interno della categoria D sono effettuate secondo le seguenti modalità:

PROGRESSIONE ECONOMICA PER CATEGORIA D

Criteria generali selezione	Punteggio massimo	Articolazione punteggio	Ulteriori specificazioni
1) prestazioni erogate	75	Media dei punteggi della scheda di valutazione degli ultimi 2 anni	Dalla media ottenuta verranno sottratti 30 punti, la differenza ottenuta dalla suddetta sottrazione verrà rapportata al punteggio massimo (attraverso la moltiplicazione x 2,5) es: media schede = 56 – 30= 26 x 2,5 = 65
2) arricchimento professionale	10	Corsi di formazione ed aggiornamento professionale	Per ogni ora di corso si riconoscono 0,1 punti..
3) possesso e/o ottenimento titolo di studio	15	Titolo di studio	<ul style="list-style-type: none"> - 4 punti per diploma scuola media superiore professionale purché si tratti di un corso di durata di almeno 3 anni e con ciascun anno scolastico organizzato almeno da ottobre a maggio con frequentazione obbligatoria di almeno 5 giorni settimanali per almeno 4 ore al giorno - 6 punti per diploma scuola media superiore - 7 punti per titolo di abilitazione conseguito a seguito di esami di stato per iscrizione ad albi professionali per i quali è sufficiente il diploma di scuola superiore - 10 punti per diploma laurea breve - 13 punti per diploma laurea specialistica - 15 punti titolo di abilitazione conseguito a seguito di esami di stato per iscrizione ad albi professionali per i quali è necessario il possesso di diploma di laurea
Totale	100		

SCHEDA DI VALUTAZIONE AI FINI DELLA PROGRESSIONE ORIZZONTALE

(scheda valida per tutte le progressioni della categoria A)

(scheda valida per la prima progressione della categoria B1, B3 posizione di accesso e C)

Cognome e nome dipendente: _____

Categoria economica di appartenenza: _____

Profilo professionale: _____

Responsabile di Struttura _____

1.	Esperienza acquisita: Anzianità di servizio c/o enti locali Ex 2 ^a q.f. = anni _____ Cat. A= anni _____ Cat. B, pos. B1 = anni _____ Cat. B posizione di accesso B3 = anni _____ Cat. C, pos. C1 = anni _____	Massimo	Punti	Totale
		5		
2.	Impegno e qualità prestazione individuale: 1° anno 2° anno	Massimo	Punti	Totale
		75	Media	
3.	Arricchimento professionale Anno _____ n° attestati Anno _____ n° attestati	Massimo	Punti	Totale
		5		
3.1	Titolo di studio	Massimo	Punti	Totale
		15		
		100	TOTALE	

Campospinoso, lì _____

IL VALUTATORE



CONSIDERAZIONI ESPRESSE DAL DIPENDENTE:

DATA _____

FIRMA _____

**SCHEDA DI VALUTAZIONE AI FINI
DELLA PROGRESSIONE
ORIZZONTALE**

(scheda valida per tutte le progressioni successive alla prima delle categorie B e C)

Cognome e nome dipendente: _____

Categoria economica di appartenenza: _____

Profilo professionale: _____

Responsabile di Struttura _____

1.	Impegno e qualità prestazione individuale 1° anno 2° anno	Massimo	Punti	Totale
		75	Media	
2.	Arricchimento professionale	Massimo 10	Punti	Totale
2.1	Titolo di studio	Massimo 15	Punti	Totale
		100	TOTALE	

Campospinoso, lì _____

IL VALUTATORE

CONSIDERAZIONI ESPRESSE DAL DIPENDENTE:

DATA _____

FIRMA

**SCHEDA DI VALUTAZIONE AI FINI
DELLA PROGRESSIONE
ORIZZONTALE**

(scheda valida per le progressioni in categoria D)

Cognome e nome dipendente: _____

Categoria economica di appartenenza: _____

Profilo professionale: _____

Responsabile di Struttura _____

1.	Impegno e qualità prestazione individuale 1° anno 2° anno	Massimo	Punti	Totale
		75	Media	
2.	Arricchimento professionale	Massimo	Punti	Totale
		10		
2.1	Titolo di studio	Massimo	Punti	Totale
		15		
		100	TOTALE	

Campospinoso, lì _____

IL VALUTATORE



CONSIDERAZIONI ESPRESSE DAL DIPENDENTE:

DATA _____

FIRMA

