

**COMUNE DI PELAGO**  
*(Provincia di Firenze)*



**ADEGUAMENTO AI SENSI DELL'ART. 65 DEL D.LGS 150/2009 DEL VIGENTE CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO SOTTOSCRITTO IN DATA 25/07/2005 E SUCCESSIVE MODIFICHE E INTEGRAZIONI - RELAZIONE TECNICO - ILLUSTRATIVA.**

Il contratto decentrato per l'adeguamento ai sensi dell'art. 65 del D.Lgs 150/2009 del vigente contratto collettivo decentrato sottoscritto in data 25/07/2005 e successive modificazioni e integrazioni allegato alla presente relazione, è stato sottoscritto in data 30/12/2011 tra la Delegazione Trattante di Parte Pubblica e le OO.SS. La Delegazione Trattante di Parte Pubblica è stata autorizzata alla sottoscrizione dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 120 del 29/12/2011.

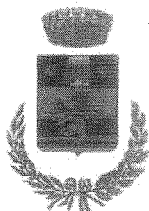
Nel dettaglio si specifica che le variazioni apportate con l'allegato contratto al CCDI 25/07/2005 e successive modifiche e integrazioni, concernono soprattutto i seguenti istituti contrattuali:

- Espunzione dal testo dell'elenco delle c.d. posizioni di responsabilità; la materia della micro organizzazione è stata infatti definitivamente ricondotta dal D.Lgs 150/2009 nell'alveo dei poteri dirigenziali esercitabili con i "poteri del privato datore di lavoro".
- Con deliberazione della Giunta Municipale n. 68 del 28/06/2011 - esecutiva ai sensi di legge - è stato approvato il nuovo sistema di valutazione della performance del Comune di Pelago, secondo i dettami del più volte citato D.Lgs 150/2009; tale sistema di valutazione ha pertanto integralmente sostituito quello introdotto con il CCDI 29/12/2000.
- Il resto delle variazioni sono esclusivamente riconducibili alla necessità di armonizzare nel contratto decentrato vigente alcune modifiche introdotte nel corso delle diverse sessioni negoziali annuali o riconducibili a "ius supeveniens" che ha integrato la disciplina contrattuale.

Il Revisore Unico ha certificato in data 27/12/2011 la compatibilità predetto accordo con le norme dei CCNL vigenti, ai sensi dell'art. 40 bis del D.Lvo 165/2001 e dell'art. 5 co.3 del CCNL 01/04/1999.

Pelago, 30/12/2011

**IL RESPONSABILE SERVIZIO AA.GG.**  
**(dr. Giuliano Migliorini)**



**ACCORDO SULL'ADEGUAMENTO AI SENSI DELL'ART. 65 DEL D.LGS 150/2009 DEL VIGENTE CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO SOTTOSCRITTO IN DATA 25/07/2005 E SUCCESSIVE MODIFICHE ED INTEGRAZIONI.**

A seguito dell'incontro tenutosi il giorno 20/12/2011 nel quale è stata raggiunta l'ipotesi di accordo per l'adeguamento ai sensi dell'art. 65 del D.Lgs 150/2009 del vigente contratto collettivo decentrato sottoscritto in data 25/07/2005 e successive modifiche ed integrazioni:

La Delegazione Trattante di Parte Pubblica composta dai Sigg.ri:

- **Dr. Giuliano Migliorini** – Responsabile del Servizio Affari Generali del Comune di Pelago
- **Rag. Mariano Pinzauti** – Responsabile del Servizio Finanziario del Comune di Pelago

E la delegazione sindacale composta come segue:

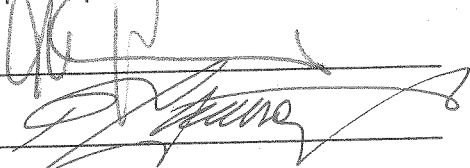
- **Per le OO.SS.** : Donato Petrizzi Rappresentante CGIL Funzione Pubblica
- **Per la R.S.U.** : Menicalli Stefano

VISTA la certificazione rilasciata in data 27/12/2011 dal Revisore Unico in relazione alla compatibilità della preintesa di accordo del 20/12/2011 sopra richiamata con le norme dei CCNL vigenti, ai sensi dell'art. 40 bis del D.Lvo 165/2001 e dell'art. 5 co. 3 del CCNL 01/4/1999;

VISTA la autorizzazione alla sottoscrizione dell'Accordo per l'adeguamento del vigente CCDI ai sensi dell'art. 65 del D.Lgs 150/2009 rilasciata dalla Giunta Municipale con deliberazione n. 120 del 29/12/2011;

In data 30/12/2011 le parti sottoscrivono l'allegato accordo per l'adeguamento ai sensi dell'art. 65 del D.Lgs 150/2009 del vigente contratto collettivo decentrato sottoscritto in data 25/07/2005 e successive modifiche ed integrazioni.



La delegazione trattante  
di parte pubblica.



le OO.SS.

RSU dell'Ente

CGIL Funzione Pubblica

## Il punto 1) del contratto decentrato del 25/07/2011

1 individuazione e definizione dell'ammontare delle risorse indicate dall'art. 15 del CCNL e da destinare alle politiche di sviluppo delle risorse umane e alla produttività' (art. 4, comma 2 lettera A) del CCNL del 1° aprile 1999, CCNL del 14 settembre 2000 e CCNL del 22/01/2004)

è sostituito come segue:

La costituzione del fondo delle risorse decentrate di cui all'art. 15 del CCNL 01/04/1999 e successive modifiche è operata dall'Amministrazione Comunale annualmente e sarà tradotta nell'accordo economico decentrato da stipulare anch'esso annualmente per la definizione e la destinazione delle risorse stesse.

## Il punto 2)

DESTINAZIONE DELLE RISORSE ALLE DIVERSE FINALITA' PREVISTE DALLA'ART, 17 DEL CCNL 199/2001 (Art. 4 comma 2, Lettera a) del CCNL 01/04/1999, CCNL 14/09/2000 e CCNL del 22/01/2004)

è sostituito come segue:

LA DESTINAZIONE ANNUALE DELLE RISORSE DECENTRATE E' OPERATA ATTRAVERSO LA SOTTOSCRIZIONE TRA LE PARTI DELL'ACCORDO ECONOMICO ANNUALE PER LA DIVISIONE DEL FONDO DI CUI AL PRECEDENTE PUNTO 1

## Il punto 3)

Fattispecie criteri valori e procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità' previste nell'art. 17 comma 2 lettere A,D,E,ED F, (art. 4 comma 2, lettera C) del CCNL)

è modificato come segue:

### 3.1 INDENNITA' DI TURNO

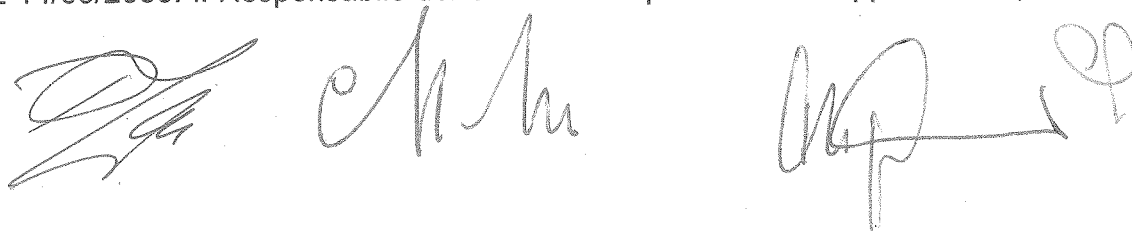
Servizi individuati come turnificati: Polizia Municipale

La misura del compenso e la disciplina applicabile è quella prevista dall'Art. 22 del CCNL 14/09/2000. Le modalità di svolgimento della turnificazione sono stabilite, nel rispetto della predetta norma, dal Responsabile del Servizio Polizia Municipale.

Il medesimo Responsabile del Servizio attesta ai fini della liquidazione della indennità la conformità e la regolarità delle prestazioni effettuate.

### 3.2 PRESTAZIONI DI SERVIZIO IN GIORNI FESTIVI

Al personale che presta servizio in giorno festivo si applica la disciplina di cui all'art. 24 del CCNL 14/09/2000. Il Responsabile del Servizio competente a cui appartiene il personale che



effettua tale tipologia di prestazione attesta le particolari esigenze di servizio che hanno reso necessaria la prestazione lavorativa.

### 3.3 INDENNITA' DI DISAGIO (Art. 17 comma 2 lett. E) del CCNL 01/04/1999)

Si individuano le seguenti tipologie di attività di lavoro svolte in condizioni particolarmente disagiate:

#### A) Dipendenti addetti al servizio di trasporto scolastico (Autisti scuolabus).

Al predetto personale sarà corrisposta a titolo di disagio per la modalità di svolgimento della prestazione in più periodi lavorativi nell'arco della giornata comportanti uno o più rientri per garantire il servizio scuolabus per tutte le tipologie di orario delle scuole (asili, elementari e medie), una indennità oraria calcolata maggiorando nelle percentuali di seguito indicate, il compenso orario:

- Maggiorazione del 5% per orari che prevedono nell'arco della giornata 2 periodi di lavoro (1 rientro)
- Maggiorazione del 10% per orari che prevedono nell'arco della giornata 3 periodi di lavoro (2 rientri)

**B)** Dipendenti che svolgono il servizio di apertura e chiusura di cimiteri comunali di Pelago Palaie e Diacceto (deliberazione Giunta Comunale n. 147 del 09/11/2004) secondo l'orario dei cimiteri stabilito dall'ordinanza del Sindaco n. 45 del 26/06/2000.

Ai dipendenti che svolgono detto servizio viene corrisposta a titolo di disagio una maggiorazione oraria del 5% per il giorno in cui viene effettuato orario spezzato per lo svolgimento del servizio.

**C)** Dipendenti che svolgono il servizio di inumazione e tumulazione salme nei giorni di sabato pomeriggio, domenica e festivi (deliberazione Giunta Comunale n. 147 del 09/11/2004). Ai predetti dipendenti è corrisposta a titolo di disagio la somma di €. 50,00 per ogni servizio prestato. Detto compenso è comprensivo delle ore di lavoro effettuate per ciascun servizio.

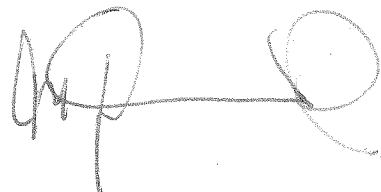
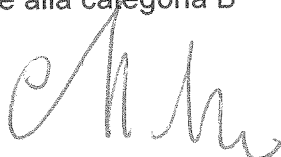
**D)** Al personale che garantisce la disponibilità immediata ad intervenire in caso di eventi imprevedibili e catastrofi naturali che possono compromettere la pubblica incolumità viene corrisposto, in caso di chiamata, un compenso a titolo di disagio di € 30,00. Il personale disponibile sarà costituito da un tecnico e da personale addetto ai servizi tecnici e sarà individuato a rotazione in apposito elenco redatto dal Responsabile del Servizio Lavori Pubblici e Ambiente.

### 3.4 INDENNITA' DI RISCHIO (Art. 17 comma 2 Lett. D) CCNL 01/04/99)

Alle situazioni professionali e di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale è corrisposta l'indennità di rischio nella misura di cui all'art. 41 del CCNL 22/01/2004.

Esse sono individuate come segue:

- Personale appartenente alla categoria B



- Che svolge una o più delle seguenti prestazioni lavorative :

- manutenzione ordinaria e straordinaria di strade comunali ;
- manutenzione di giardini e aree verdi con utilizzo di macchine operatrici e attrezzature per il taglio .
- tumulazione e inumazione salme, estumulazione ed esumazione resti mortali
- manutenzione ordinaria e straordinaria di immobili comunali
- trasporto scolastico con automezzi (scuolabus) superiori a 9 posti
- manutenzione e riparazione automezzi comunali

### 3.5 REPERIBILITA' (Art. 17 comma 2 Lett. D)

Al personale addetto al servizio di Stato Civile che svolge nei giorni festivi il servizio di reperibilità per la ricezione delle denunce di morte viene corrisposta l'indennità prevista dall'art. 23 del CCNL 14/09/2000.

### 3.6 SPECIFICHE RESPONSABILITA' (Art. 17 comma 2 Lett. F)

Al personale non titolare di posizione organizzativa inquadrato nelle categorie D, B e C al quale siano affidate responsabilità gestionali di uffici e/o unità operative o di procedimenti particolarmente impegnativi e complessi che comportano esposizione a maggiori rischi di responsabilità, oppure responsabilità di coordinamento di attività e di personale nell'espletamento di funzioni dell'Ente è corrisposta l'indennità di cui all'art. 36 comma 1 CCNL 22/01/2004.

L'individuazione, all'interno delle suddette categorie, delle posizioni lavorative alle quali riconnettere in base a formali provvedimenti di attribuzione emanati da parte dei soggetti competenti lo svolgimento di attività e funzioni comportanti specifiche responsabilità, è effettuata in sede di accordo annuale per la divisione del fondo. Nel medesimo accordo viene altresì stabilita la misura dell'indennità anche parametrandone specificatamente la quantificazione in relazione a singole tipologie individuate corrispondentemente ai requisiti sopra indicati.

L'erogazione della indennità avviene sulla base dell'effettivo avvenuto svolgimento delle funzioni, compiti e attività attribuite da certificarsi da parte del Responsabile del Servizio competente.

### 3.7 SPECIFICHE RESPONSABILITA' DIVERSE DAL PRECEDENTE PUNTO 3.6 (art. 17 comma 2 lett. I) CCNL 01/04/1999.

Al personale dipendente addetto ai servizi demografici al quale sia stato attribuito con atto formale dal Sindaco, l'incarico di ufficiale di anagrafe e/o di stato civile è corrisposto il compenso previsto dall'art. 36, comma 2 del CCNL 22/01/2004. L'indennità non compete al personale al quale sia attribuito il compenso di cui al precedente punto 3.6.

### 3.8 PRODUTTIVITA' COLLETTIVA, MERITO INDIVIDUALE E MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI (art. 17 comma 2 lett. A) CCNL 01/04/1999.

Il fondo di cui all'art. 17 comma 2 lett. A) CCNL 01/04/1999 è finalizzato ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi dell'Ente attraverso la corresponsione di compensi



correlati al raggiungimento degli obiettivi contenuti nel Piano degli obiettivi della Performance, nonché al merito e all'impegno individuale in base ai risultati accertati con il Sistema di Valutazione nella Performance di cui all'art. 7 del D.lgs 150/2009, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 68 del 28/6/2011. Il predetto nuovo Sistema di Valutazione della Performance si applica anche al personale incaricato quale Responsabile di Servizio e titolare di Posizione organizzativa ai fini dell'indennità di risultato di cui all'art. 11 CCNL del 01/04/99:

Partecipano alla ripartizione delle risorse e relativo compenso i dipendenti a tempo indeterminato che abbiano prestato servizio nell'anno di riferimento per almeno 26 giorni lavorativi effettivi intendendosi per tali le effettive presenze e le giornate di recupero compensativo o di riposo per i lavoratori impegnati in orari articolati su cinque giorni ovvero in orari part-time verticali. Il personale assunto a tempo determinato parteciperà alla ripartizione delle risorse e relativo compenso qualora abbia prestato servizio nell'anno di riferimento per almeno 9 mesi.

E' escluso il personale al quale siano state comminate due o più censure ovvero altre sanzioni di maggiore gravità.

Le risorse del fondo sono attribuite in quota a ciascun servizio calcolandole in base alla cifra media pro-capite in relazione al personale dipendente assegnato allo stesso. Qualora uno o più servizi non abbiano raggiunto, in base alle risultanze del Sistema di Valutazione della performance, gli obiettivi assegnati dal Piano degli obiettivi della performance o li abbiano raggiunti parzialmente la quota assegnata sarà proporzionalmente ridotta e ridistribuita sugli altri servizi.

La corresponsione dei compensi nell'ambito della quota attribuita a ciascun servizio sarà effettuata con la seguente procedura:

- L'ammontare della quota di ciascun servizio verrà diviso per la sommatoria del coefficiente di ciascun dipendente,ottenuto moltiplicando i seguenti indici:
- punteggio riportato in base al sistema di valutazione
- giornate di servizio prestato

Con la suddetta operazione viene stabilito il valore del punto indice per ciascun servizio che sarà moltiplicato per il coefficiente complessivo conseguito dal singolo lavoratore, per ottenere così la somma da erogare a ciascuno.

Non sono considerate assenze le ferie e il recupero del lavoro straordinario e tutte quelle assenze che norme,regolamenti e contratti di lavoro non prevedano come assenze a questo fine.

### 3.9 PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA (Art. 5 CCNL 31/03/1999)

Nell'ambito dei criteri stabiliti dall'articolo 5 del CCNL 31/03/99 le progressioni economiche orizzontali avvengono mediante lo svolgimento di apposite procedure selettive, con le modalità stabilite dal presente accordo.

Alle operazioni relative alle selezioni di cui sopra, salvo le specifiche modalità previste dal presente accordo, provvede la Conferenza dei Responsabili di Servizio. Le valutazioni sono assunte con la presenza di tutti membri.

Saranno ammessi alla selezione per l'attribuzione delle singole posizioni economiche, relative alle diverse categorie, i lavoratori a tempo indeterminato che alla data stabilita per la decorrenza economica della nuova posizione si trovano collocati nella posizione economica immediatamente inferiore ed in servizio.



Saranno in ogni caso esclusi dalla selezione i dipendenti:

- che alla data fissata per la decorrenza della nuova posizione non abbiano maturato un periodo di servizio a tempo indeterminato nella posizione economica posseduta nella categoria di appartenenza (considerando fra queste anche le posizioni B3 relative agli specifici profili di cui all'articolo 13 NOP) di due anni;
- che abbiano subito un provvedimento disciplinare nel biennio precedente alla data di decorrenza economica
- che in sede di valutazione annuale delle prestazioni ai fini della corrispondenza dei compensi incentivanti abbiano riportato un punteggio inferiore a 6 su 10 o rapporto equivalente nel biennio precedente a quello della data fissata per la decorrenza economica;
- che nell'anno precedente alla data di decorrenza della nuova posizione economica abbiano prestato servizio effettivo per meno di 20 giorni lavorativi, computando per la relativa quota retribuita le giornate di astensione facoltativa per maternità o puerperio retribuite al 30%;
- nei confronti dei quali il Responsabile del Servizio di assegnazione abbia disposto la sospensione od il rinvio della progressione orizzontale, con motivata relazione relativa alla scarsa esperienza professionale acquisita nel biennio precedente ovvero ad un significativo peggioramento dell'impegno e della qualità della prestazione individuale nel periodo intercorso dall'ultima valutazione annuale.

La selezione per i passaggi è effettuata dalla Conferenza dei Responsabili di Servizio di cui all'art. 14 del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi dell'Ente, previa verifica del possesso dei requisiti sopra elencati ed acquisizione del motivato parere del Responsabile del Servizio cui il dipendente è assegnato.

Per le progressioni si seguirà la procedura di seguito descritta:

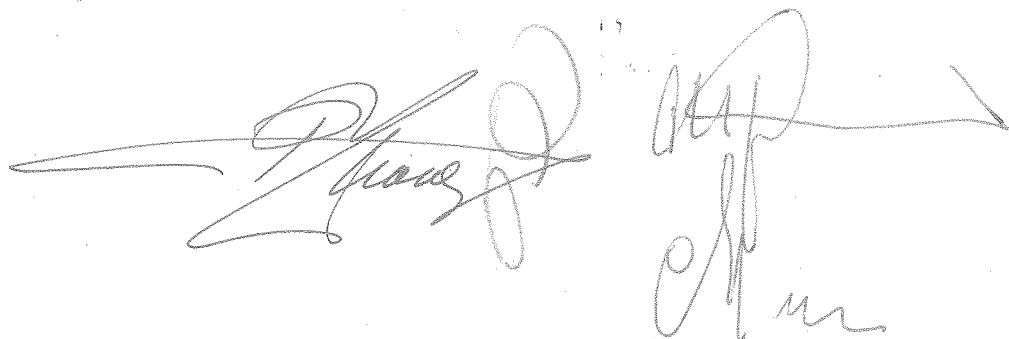
- a) l'ufficio personale compila la prima scheda comparativa (scheda n. 1) divisa per Aree e per posizioni economiche al fine di accertare il possesso dei requisiti previsti e la invia a ciascun Responsabile di Servizio che esprime il parere di cui sopra;
- b) la Conferenza dei Responsabili di Servizio provvederà ad elaborare la procedura per determinare le graduatorie finali, che dovranno essere formulate secondo i criteri e le metodologie riportate nelle schede allegate A (metodologia valutativa per la progressione orizzontale).
- c) Il punteggio minimo per effettuare la progressione è di 75 punti su 100. Indipendentemente dalla eventuale disponibilità del fondo, il personale che abbia ottenuto un punteggio inferiore non potrà effettuare la progressione.
- d) Delle operazioni compiute dalla Conferenza dei Responsabili in sede di valutazione ai fini delle progressioni orizzontali è redatto apposito verbale sottoscritto da tutti i componenti.
- e) Le posizioni sono attribuite con provvedimento del Responsabile del Servizio Affari Generali
- f) Per le progressioni del personale nominato Responsabile di Servizio e titolare di posizione organizzativa provvede, in luogo della Conferenza dei Responsabili di Servizio, il Nucleo di Valutazione dell'Ente.



Handwritten signatures and a page number '6' at the bottom of the document.

Allegati:

A) – Metodologia valutativa per la progressione – schede valutazione (1-25)



Handwritten signatures and initials in black ink. On the left, a large, stylized signature is written. To its right, there are two sets of initials: the top one is 'AP' with a long horizontal line extending to the right, and the bottom one is 'CM'.



1

APP 1-25

**SCHEDA DI VALUTAZIONE PER PROGRESSIONE ECONOMICA  
ORIZZONTALE**

Dip. Sig. \_\_\_\_\_

**Categoria "A"**

1. Esperienza acquisita (anzianità)	Valore Massimo Parziale	30
2. Qualità della prestazione individuale resa	Valore Massimo Parziale	40
3. Risultati conseguiti	Valore Massimo Parziale	30
		<u>Valore Massimo attribuibile 100</u>

**I. ESPERIENZA ACQUISITA (V.M.P. 30)**

Anzianità acquisita nell'ambito della "vita lavorativa" valutata con riguardo al contenuto funzionale assolto nelle diverse posizioni operative, mediante comparazione professionale condotta in riferimento alle declaratorie della stessa categoria ("B" o "C") o di categoria inferiore ("A"). E' computata l'anzianità effettivamente maturata escludendo i periodi di aspettativa non retribuita per motivi personali e con riduzione proporzionale per il personale a tempo parziale:

- a) *attività prestata in posizione professionale riferibile alla medesima categoria (o superiore) di quella di iscrizione in mansioni non attinenti al ruolo rivestito (valore massimo 10)*

\* valore 2 per ciascun anno di assolvimento

anni di servizio  valore  totale

- b) *attività prestata in posizione professionale riferibile alla medesima categoria (o superiore) di quella di iscrizione in mansioni afferenti al ruolo rivestito (valore massimo 30)*

\* valore 3 per ciascun anno di assolvimento

anni di servizio  valore  totale

**TOTALE PUNTEGGIO PUNTO 1**

**2. QUALITÀ DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE (V.M.P. 30)**

- a) *grado di puntualità, precisione e completezza nell'assolvimento delle prestazioni (valore massimo attribuito al sottoelemento = 10):*

scarso  
limitato

valore 3  
valore 6

<i>significativo</i>	valore 9
<i>rilevante</i>	valore 12
<i>elevato</i>	valore 15

PUNTEGGIO ATTRIBUITO

b) livello qualitativo delle prestazioni rese nell'assolvimento delle funzioni, propensione al rapporto con l'utenza esterna e con i colleghi (valore massimo attribuito al sottoelemento = 10):

<i>scarso</i>	valore 3
<i>limitato</i>	valore 6
<i>significativo</i>	valore 9
<i>rilevante</i>	valore 12
<i>elevato</i>	valore 15

PUNTEGGIO ATTRIBUITO

TOTALE PUNTEGGIO PUNTO 2

---

**3. RISULTATI CONSEGUITI (V.M.P. 20)**

---

a) Grado di polivalenza funzionale nell'assolvimento delle attribuzioni di competenza (v.m.p. del sottoelemento 10):

<i>scarso</i>	valore 2
<i>limitato</i>	valore 4
<i>significativo</i>	valore 6
<i>rilevante</i>	valore 8
<i>elevato</i>	valore 10

PUNTEGGIO ATTRIBUITO

b) grado di conseguimento degli obiettivi assegnati (valore massimo attribuito al sottoelemento = 10):

<i>scarso</i>	valore 1
<i>minimale</i>	valore 3
<i>apprezzabile</i>	valore 5
<i>rilevante</i>	valore 8
<i>elevato</i>	valore 10

PUNTEGGIO ATTRIBUITO

TOTALE PUNTEGGIO PUNTO 3

4. PRESTAZIONI RESE CON MAGGIOR GRADO DI ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE  
(V.M.P. 20)

a) miglioramento della professionalità acquisita ed all'impegno in ruoli nuovi e diversi (valore massimo attribuito al sottoelemento = 10):

scarsa	valore 2
minimale	valore 6
apprezzabile	valore 12
rilevante	valore 16
elevata	valore 20

PUNTEGGIO ATTRIBUITO

TOTALE PUNTEGGIO PUNTO 4

TOTALE PUNTEGGIO COMPLESSIVO

DATA \_\_\_\_\_

I RESPONSABILI DEI SERVIZI

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**SCHEDA DI VALUTAZIONE PER PROGRESSIONE ECONOMICA  
ORIZZONTALE**

Dip. Sig. \_\_\_\_\_

**Categoria "B"**

POSIZIONE GIURIDICA Bg1 valutazione per progressione economica in B2  
POSIZIONE GIURIDICA Bg3 valutazione per progressione economica in B4

- |  |                            |
|--|----------------------------|
| 1. Esperienza acquisita (anzianità)                                  | valore massimo parziale 20 |
| 2. Qualità della prestazione individuale resa                        | valore massimo parziale 20 |
| 3. Risultati conseguiti  | valore massimo parziale 40 |
| 4. Prestazioni rese con maggior grado di arricchimento professionale | valore massimo parziale 20 |

Valore Massimo Attribuibile 100

**I. ESPERIENZA ACQUISITA (V.M.P. 20)**

a) *attività prestata in posizione professionale riferibile a categoria inferiore a quella di ascrizione in mansioni afferenti al ruolo rivestito (valore massimo 5):*

- valore 1 per ciascun anno di servizio

anni di servizio  valore  totale

b) *attività prestata in posizione professionale riferibile alla medesima categoria (o superiore) di quella di ascrizione in mansioni non attinenti al ruolo rivestito (valore massimo 10):*

- valore 1,5 per ciascun anno di servizio

anni di servizio  valore  totale

c) *attività prestata in posizione professionale riferibile alla medesima categoria (o superiore) di quella di ascrizione in mansioni afferenti al ruolo rivestito (valore massimo 20):*

- valore 2 per ciascun anno di servizio

anni di servizio  valore  totale

**TOTALE PUNTEGGIO PUNTO 1**

**2. QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE RESA (V.M.P. 20)**

a) grado di puntualità, precisione e completezza nell'assolvimento delle prestazioni (valore massimo attribuito al sottoelemento = 10):

scarso	valore 1
limitato	valore 3
significativo	valore 5
rilevante	valore 8
elevato	valore 10

PUNTEGGIO ATTRIBUITO

b) livello qualitativo delle prestazioni rese nell'assolvimento delle funzioni, propensione al rapporto con l'utenza esterna e con i colleghi (valore massimo attribuito al sottoelemento = 10):

scarso	valore 1
limitato	valore 3
significativo	valore 5
rilevante	valore 8
elevato	valore 10

PUNTEGGIO ATTRIBUITO

TOTALE PUNTEGGIO PUNTO 2

**3. RISULTATI CONSEGUITI (V.M.P. 40)**

a) capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi (valore massimo attribuito al sottoelemento = 15):

scarsa	valore da 1 a 3
significativa	valore da 5 a 7
rilevante	valore da 9 a 11
elevata	valore da 13 a 15

PUNTEGGIO ATTRIBUITO

b) partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità (valore massimo attribuito al sottoelemento = 15):

scarsa	valore da 1 a 3
significativa	valore da 5 a 7
rilevante	valore da 9 a 11
elevata	valore da 13 a 15

PUNTEGGIO ATTRIBUITO

c) grado di conseguimento degli obiettivi assegnati (valore massimo attribuito al sottoelemento = 10):

scarso	valore 1
minimale	valore 3
apprezzabile	valore 5
rilevante	valore 8
elevato	valore 10

PUNTEGGIO ATTRIBUITO

TOTALE PUNTEGGIO PUNTO 3



---

4. **PRESTAZIONI RESE CON MAGGIOR GRADO DI ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE**  
(V.M.P. 20)

---

a) miglioramento della professionalità acquisita ed all'impegno in ruoli nuovi e diversi (valore massimo attribuito al sottoelemento = 10):

scarsa	valore 1
minimale	valore 3
apprezzabile	valore 5
rilevante	valore 8
elevata	valore 10

PUNTEGGIO ATTRIBUITO

b) capacità propositiva in ordine all'adozione di soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro, (valore massimo attribuito al sottoelemento = 10):

scarsa	valore 1
minimale	valore 3
apprezzabile	valore 5
rilevante	valore 8
elevata	valore 10

PUNTEGGIO ATTRIBUITO

TOTALE PUNTEGGIO PUNTO 4

TOTALE PUNTEGGIO COMPLESSIVO

DATA \_\_\_\_\_

I RESPONSABILI DEI SERVIZI

---

---

---

---

**SCHEDA DI VALUTAZIONE PER PROGRESSIONE ECONOMICA  
ORIZZONTALE**

Dip. Sig. \_\_\_\_\_

**Categoria "B"**

POSIZIONE GIURIDICA Bg1 valutazione per progressione economica in B3  
POSIZIONE GIURIDICA Bg3 valutazione per progressione economica in B5

- |  |                                   |
|--|-----------------------------------|
| 1. Qualità della prestazione individuale resa                        | <i>valore massimo parziale 40</i> |
| 2. Risultati conseguiti  | <i>valore massimo parziale 40</i> |
| 3. Prestazioni rese con maggior grado di arricchimento professionale | <i>valore massimo parziale 20</i> |
| <u>Valore Massimo Attribuibile 100</u>                               |                                   |

**I. QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE RESA (V.M.P. 40)**

a) grado di puntualità, precisione e completezza nell'assolvimento delle prestazioni (*valore massimo attribuito al sottoelemento = 20*):

- |               |                  |
|---------------|------------------|
| scarso        | <i>valore 2</i>  |
| limitato      | <i>valore 6</i>  |
| significativo | <i>valore 10</i> |
| rilevante     | <i>valore 16</i> |
| elevato       | <i>valore 20</i> |

PUNTEGGIO ATTRIBUITO

b) livello qualitativo delle prestazioni rese nell'assolvimento delle funzioni, propensione al rapporto con l'utenza esterna e con i colleghi (*valore massimo attribuito al sottoelemento = 20*):

- |               |                  |
|---------------|------------------|
| scarso        | <i>valore 2</i>  |
| limitato      | <i>valore 6</i>  |
| significativo | <i>valore 10</i> |
| rilevante     | <i>valore 16</i> |
| elevato       | <i>valore 20</i> |

PUNTEGGIO ATTRIBUITO

TOTALE PUNTEGGIO PUNTO 1



2. RISULTATI CONSEGUITI (V.M.P. 40)

a) capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi (valore massimo attribuito al sottoelemento = 15):

scarsa	valore da 1 a 3
significativa	valore da 5 a 7
rilevante	valore da 9 a 11
elevata	valore da 13 a 15

PUNTEGGIO ATTRIBUITO

b) partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità (valore massimo attribuito al sottoelemento = 15):

scarsa	valore da 1 a 3
significativa	valore da 5 a 7
rilevante	valore da 9 a 11
elevata	valore da 13 a 15

PUNTEGGIO ATTRIBUITO

c) grado di conseguimento degli obbiettivi assegnati (valore massimo attribuito al sottoelemento = 10):

scarso	valore 1
minimale	valore 3
apprezzabile	valore 5
rilevante	valore 8
elevato	valore 10

PUNTEGGIO ATTRIBUITO

TOTALE PUNTEGGIO PUNTO 2

3. PRESTAZIONI RESE CON MAGGIOR GRADO DI ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE (V.M.P. 20)

a) miglioramento della professionalità acquisita ed all'impegno in ruoli nuovi e diversi (valore massimo attribuito al sottoelemento = 10):

scarsa	valore 1
minimale	valore 3
apprezzabile	valore 5
rilevante	valore 8
elevata	valore 10

PUNTEGGIO ATTRIBUITO

b) capacità propositiva in ordine all'adozione di soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro, (valore massimo attribuito al sottoelemento = 10):

scarsa	valore 1
minimale	valore 3
apprezzabile	valore 5
rilevante	valore 8
elevata	valore 10

PUNTEGGIO ATTRIBUITO

TOTALE PUNTEGGIO PUNTO 3

TOTALE PUNTEGGIO COMPLESSIVO

DATA \_\_\_\_\_

I RESPONSABILI DEI SERVIZI

---

---

---

---

**SCHEDA DI VALUTAZIONE PER PROGRESSIONE ECONOMICA  
ORIZZONTALE**

Dip. Sig. \_\_\_\_\_

**Categoria "B"**

POSIZIONE GIURIDICA Bg1 valutazione per progressione economica in B4  
POSIZIONE GIURIDICA Bg3 valutazione per progressione economica in B6

1. Qualità della prestazione individuale resa	<i>valore massimo parziale</i> 40
2. Risultati conseguiti	<i>valore massimo parziale</i> 40
3. Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale	<i>valore massimo parziale</i> 20
<u>Valore Massimo Attribuibile 100</u>	

**I. QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE RESA (V.M.P. 40)**

a) grado di puntualità, precisione e completezza nell'assolvimento delle prestazioni (*valore massimo attribuito al sottoelemento = 10*):

<i>scarso</i>	<i>valore</i> 1
<i>limitato</i>	<i>valore</i> 3
<i>significativo</i>	<i>valore</i> 5
<i>rilevante</i>	<i>valore</i> 8
<i>elevato</i>	<i>valore</i> 10

PUNTEGGIO ATTRIBUITO

b) livello qualitativo delle prestazioni rese nell'assolvimento delle funzioni, propensione al rapporto con l'utenza esterna e con i colleghi (*valore massimo attribuito al sottoelemento = 10*):

<i>scarso</i>	<i>valore</i> 1
<i>limitato</i>	<i>valore</i> 3
<i>significativo</i>	<i>valore</i> 5
<i>rilevante</i>	<i>valore</i> 8
<i>elevato</i>	<i>valore</i> 10

PUNTEGGIO ATTRIBUITO

c) capacità d'iniziativa personale e capacità di individuare soluzioni innovative in autonomia (*valore massimo attribuito al sottoelemento = 10*):

<i>scarsa</i>	<i>valore da</i> 2 <i>a</i> 3
<i>apprezzabile</i>	<i>valore da</i> 4 <i>a</i> 5
<i>rilevante</i>	<i>valore da</i> 6 <i>a</i> 7
<i>elevata</i>	<i>valore da</i> 8 <i>a</i> 10

PUNTEGGIO ATTRIBUITO

d) grado di coinvolgimento nei processi amministrativi e/o "produttivi" in relazione anche al possesso di capacità di guida e delega (valore massimo attribuito al sottoelemento = 10):

<i>minimo e discontinuo</i>	valore 1
<i>sufficiente</i>	valore 3
<i>apprezzabile</i>	valore 5
<i>buon livello</i>	valore 8
<i>elevato</i>	valore 10

PUNTEGGIO ATTRIBUITO

TOTALE PUNTEGGIO PUNTO 1

2. RISULTATI CONSEGUITI (V.M.P. 40)

a) capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi (valore massimo attribuito al sottoelemento = 15):

<i>scarsa</i>	valore da 1 a 3
<i>significativa</i>	valore da 5 a 7
<i>rilevante</i>	valore da 9 a 11
<i>elevata</i>	valore da 13 a 15

PUNTEGGIO ATTRIBUITO

b) partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità (valore massimo attribuito al sottoelemento = 15):

<i>scarsa</i>	valore da 1 a 3
<i>significativa</i>	valore da 5 a 7
<i>rilevante</i>	valore da 9 a 11
<i>elevata</i>	valore da 13 a 15

PUNTEGGIO ATTRIBUITO

c) grado di conseguimento degli obiettivi assegnati (valore massimo attribuito al sottoelemento = 10):

<i>scarso</i>	valore 1
<i>minimale</i>	valore 3
<i>apprezzabile</i>	valore 5
<i>rilevante</i>	valore 8
<i>elevato</i>	valore 10

PUNTEGGIO ATTRIBUITO

TOTALE PUNTEGGIO PUNTO 2

**3. PRESTAZIONI RESE CON MAGGIOR GRADO DI ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE (V.M.P. 20)**

a) miglioramento della professionalità acquisita ed all'impegno in ruoli nuovi e diversi (valore massimo attribuito al sottoelemento = 10):

scarsa	valore 1
minimale	valore 3
apprezzabile	valore 5
rilevante	valore 8
elevata	valore 10

PUNTEGGIO ATTRIBUITO

b) capacità propositiva in ordine all'adozione di soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro, (valore massimo attribuito al sottoelemento = 10):

scarsa	valore 1
minimale	valore 3
apprezzabile	valore 5
rilevante	valore 8
elevata	valore 10

PUNTEGGIO ATTRIBUITO

TOTALE PUNTEGGIO PUNTO 3

**TOTALE PUNTEGGIO COMPLESSIVO**

DATA \_\_\_\_\_

I RESPONSABILI DEI SERVIZI

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

14-25

**SCHEDA DI VALUTAZIONE PER PROGRESSIONE ECONOMICA  
ORIZZONTALE**

Dip. Sig. \_\_\_\_\_

**Categoria "C"**

POSIZIONE GIURIDICA C valutazione per progressione economica in C2

- |  |                            |
|--|----------------------------|
| 1. Esperienza acquisita (anzianità)                                  | valore massimo parziale 20 |
| 2. Qualità della prestazione individuale resa                        | valore massimo parziale 20 |
| 3. Risultati conseguiti  | valore massimo parziale 40 |
| 4. Prestazioni rese con maggior grado di arricchimento professionale | valore massimo parziale 20 |
| <u>Valore Massimo Attribuibile 100</u>                               |                            |

1. ESPERIENZA ACQUISITA (V.M.P. 20)

a) attività prestata in posizione professionale riferibile a categoria inferiore a quella di ascrizione in mansioni afferenti al ruolo rivestito (valore massimo 5):

- valore 1 per ciascun anno di servizio

anni di servizio  valore  totale

b) attività prestata in posizione professionale riferibile alla medesima categoria (o superiore) di quella di ascrizione in mansioni non attinenti al ruolo rivestito (valore massimo 10):

- valore 1,5 per ciascun anno di servizio

anni di servizio  valore  totale

c) attività prestata in posizione professionale riferibile alla medesima categoria (o superiore) di quella di ascrizione in mansioni afferenti al ruolo rivestito (valore massimo 20):

- valore 2 per ciascun anno di servizio

anni di servizio  valore  totale

**TOTALE PUNTEGGIO PUNTO 1**

2. QUALITÀ DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE RESA (V.M.P. 20)

a) grado di puntualità, precisione e completezza nell'assolvimento delle prestazioni (valore massimo

attribuito al sottoelemento = 10):

scarso	valore 1
limitato	valore 3
significativo	valore 5
rilevante	valore 8
elevato	valore 10

PUNTEGGIO ATTRIBUITO

b) livello qualitativo delle prestazioni rese nell'assolvimento delle funzioni, propensione al rapporto con l'utenza esterna e con i colleghi (valore massimo attribuito al sottoelemento = 10):

scarso	valore 1
limitato	valore 3
significativo	valore 5
rilevante	valore 8
elevato	valore 10

PUNTEGGIO ATTRIBUITO

TOTALE PUNTEGGIO PUNTO 2



---

### 3. RISULTATI CONSEGUITI (V.M.P. 40)

---

a) capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi (valore massimo attribuito al sottoelemento = 15):

scarsa	valore da 1 a 3
significativa	valore da 5 a 7
rilevante	valore da 9 a 11
elevata	valore da 13 a 15

PUNTEGGIO ATTRIBUITO

b) partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità (valore massimo attribuito al sottoelemento = 15):

scarsa	valore da 1 a 3
significativa	valore da 5 a 7
rilevante	valore da 9 a 11
elevata	valore da 13 a 15

PUNTEGGIO ATTRIBUITO

c) grado di conseguimento degli obiettivi assegnati (valore massimo attribuito al sottoelemento = 10):

scarso	valore 1
minimale	valore 3

apprezzabile	valore 5
rilevante	valore 8
elevato	valore 10

PUNTEGGIO ATTRIBUITO

TOTALE PUNTEGGIO PUNTO 3



---

**4. PRESTAZIONI RESE CON MAGGIOR GRADO DI ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE (V.M.P. 20)**

---

a) miglioramento della professionalità acquisita ed all'impegno in ruoli nuovi e diversi (valore massimo attribuito al sottoelemento = 10):

scarsa	valore 1
minimale	valore 3
apprezzabile	valore 5
rilevante	valore 8
elevata	valore 10

PUNTEGGIO ATTRIBUITO

b) capacità propositiva in ordine all'adozione di soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro, (valore massimo attribuito al sottoelemento = 10):

scarsa	valore 1
minimale	valore 3
apprezzabile	valore 5
rilevante	valore 8
elevata	valore 10

PUNTEGGIO ATTRIBUITO

TOTALE PUNTEGGIO PUNTO 4

**TOTALE PUNTEGGIO COMPLESSIVO**

DATA \_\_\_\_\_

I RESPONSABILI DEI SERVIZI

---



---



---



---



17-25

**SCHEDA DI VALUTAZIONE PER PROGRESSIONE ECONOMICA  
ORIZZONTALE**

Dip. Sig. \_\_\_\_\_

**Categoria "C"**

POSIZIONE GIURIDICA C valutazione per progressione economica in C3

- |  |                            |
|--|----------------------------|
| 1. Qualità della prestazione individuale resa                        | valore massimo parziale 40 |
| 2. Risultati conseguiti  | valore massimo parziale 40 |
| 3. Prestazioni rese con maggior grado di arricchimento professionale | valore massimo parziale 20 |
| <u>Valore Massimo Attribuibile 100</u>                               |                            |

**I. QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE RESA (V.M.P. 40)**

a) grado di puntualità, precisione e completezza nell'assolvimento delle prestazioni (valore massimo attribuito al sottoelemento = 20):

- |               |           |
|---------------|-----------|
| scarso        | valore 2  |
| limitato      | valore 6  |
| significativo | valore 10 |
| rilevante     | valore 16 |
| elevato       | valore 20 |

PUNTEGGIO ATTRIBUITO

b) livello qualitativo delle prestazioni rese nell'assolvimento delle funzioni, propensione al rapporto con l'utenza esterna e con i colleghi (valore massimo attribuito al sottoelemento = 20):

- |               |           |
|---------------|-----------|
| scarso        | valore 2  |
| limitato      | valore 6  |
| significativo | valore 10 |
| rilevante     | valore 16 |
| elevato       | valore 20 |

PUNTEGGIO ATTRIBUITO

TOTALE PUNTEGGIO PUNTO I

2. RISULTATI CONSEGUITI (V.M.P. 40)

a) capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi (valore massimo attribuito al sottoelemento = 15):

scarsa	valore da 1 a 3
significativa	valore da 5 a 7
rilevante	valore da 9 a 11
elevata	valore da 13 a 15

PUNTEGGIO ATTRIBUITO

b) partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità (valore massimo attribuito al sottoelemento = 15):

scarsa	valore da 1 a 3
significativa	valore da 5 a 7
rilevante	valore da 9 a 11
elevata	valore da 13 a 15

PUNTEGGIO ATTRIBUITO

c) grado di conseguimento degli obiettivi assegnati (valore massimo attribuito al sottoelemento = 10):

scarso	valore 1
minimale	valore 3
apprezzabile	valore 5
rilevante	valore 8
elevato	valore 10

PUNTEGGIO ATTRIBUITO

TOTALE PUNTEGGIO PUNTO 2

3. PRESTAZIONI RESE CON MAGGIOR GRADO DI ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE (V.M.P. 20)

a) miglioramento della professionalità acquisita ed all'impegno in ruoli nuovi e diversi (valore massimo attribuito al sottoelemento = 10):

scarsa	valore 1
minimale	valore 3
apprezzabile	valore 5
rilevante	valore 8
elevata	valore 10

18-25

PUNTEGGIO ATTRIBUITO

b) capacità propositiva in ordine all'adozione di soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro, (valore massimo attribuito al sottoelemento =10):

scarsa	valore 1
minimale	valore 3
apprezzabile	valore 5
rilevante	valore 8
elevata	valore 10

PUNTEGGIO ATTRIBUITO

TOTALE PUNTEGGIO PUNTO 3

TOTALE PUNTEGGIO COMPLESSIVO

DATA \_\_\_\_\_

I RESPONSABILI DEI SERVIZI

---



---



---



---

**SCHEDA DI VALUTAZIONE PER PROGRESSIONE ECONOMICA  
ORIZZONTALE**

Dip. Sig. \_\_\_\_\_

**Categoria "C"**

POSIZIONE GIURIDICA C valutazione per progressione economica in C4 - 26

- |   |                                   |
|---|-----------------------------------|
| 1. Qualità della prestazione individuale resa               | <i>valore massimo parziale</i> 40 |
| 2. Risultati conseguiti                                     | <i>valore massimo parziale</i> 40 |
| 3. Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale | <i>valore massimo parziale</i> 20 |

Valore Massimo Attribuibile 100

I. QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE RESA (V.M.P. 40)

a) grado di puntualità, precisione e completezza nell'assolvimento delle prestazioni (*valore massimo attribuito al sottoelemento = 10*):

- |               |                  |
|---------------|------------------|
| scarso        | <i>valore</i> 1  |
| limitato      | <i>valore</i> 3  |
| significativo | <i>valore</i> 5  |
| rilevante     | <i>valore</i> 8  |
| elevato       | <i>valore</i> 10 |

PUNTEGGIO ATTRIBUITO

b) livello qualitativo delle prestazioni rese nell'assolvimento delle funzioni, propensione al rapporto con l'utenza esterna e con i colleghi (*valore massimo attribuito al sottoelemento = 10*):

- |               |                  |
|---------------|------------------|
| scarso        | <i>valore</i> 1  |
| limitato      | <i>valore</i> 3  |
| significativo | <i>valore</i> 5  |
| rilevante     | <i>valore</i> 8  |
| elevato       | <i>valore</i> 10 |

PUNTEGGIO ATTRIBUITO

c) capacità d'iniziativa personale e capacità di individuare soluzioni innovative in autonomia (*valore massimo attribuito al sottoelemento = 10*):

- |              |                         |
|--------------|-------------------------|
| scarsa       | <i>valore da 2 a 3</i>  |
| apprezzabile | <i>valore da 4 a 5</i>  |
| rilevante    | <i>valore da 6 a 7</i>  |
| elevata      | <i>valore da 8 a 10</i> |

PUNTEGGIO ATTRIBUITO

d) grado di coinvolgimento nei processi amministrativi e/o "produttivi" in relazione anche al possesso di capacità di guida e delega (valore massimo attribuito al sottoelemento = 10):

minimo e discontinuo  
sufficiente  
apprezzabile  
buon livello  
elevato

valore 1  
valore 3  
valore 5  
valore 8  
valore 10

PUNTEGGIO ATTRIBUITO

TOTALE PUNTEGGIO PUNTO 1

2. RISULTATI CONSEGUITI (V.M.P. 40)

a) capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi (valore massimo attribuito al sottoelemento = 15):

scarsa  
significativa  
rilevante  
elevata

valore da 1 a 3  
valore da 5 a 7  
valore da 9 a 11  
valore da 13 a 15

PUNTEGGIO ATTRIBUITO

b) partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità (valore massimo attribuito al sottoelemento = 15):

scarsa  
significativa  
rilevante  
elevata

valore da 1 a 3  
valore da 5 a 7  
valore da 9 a 11  
valore da 13 a 15

PUNTEGGIO ATTRIBUITO

c) grado di conseguimento degli obiettivi assegnati (valore massimo attribuito al sottoelemento = 10):

scarso  
minimale  
apprezzabile  
rilevante  
elevato

valore 1  
valore 3  
valore 5  
valore 8  
valore 10

PUNTEGGIO ATTRIBUITO

TOTALE PUNTEGGIO PUNTO 2

3. PRESTAZIONI RESE CON MAGGIOR GRADO DI ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE  
(V.M.P. 20)

a) miglioramento della professionalità acquisita ed all'impegno in ruoli nuovi e diversi (valore massimo attribuito al sottoelemento = 10):

scarsa	valore 1
minimale	valore 3
apprezzabile	valore 5
rilevante	valore 8
elevata	valore 10

PUNTEGGIO ATTRIBUITO

b) capacità propositiva in ordine all'adozione di soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro, (valore massimo attribuito al sottoelemento = 10):

scarsa	valore 1
minimale	valore 3
apprezzabile	valore 5
rilevante	valore 8
elevata	valore 10

PUNTEGGIO ATTRIBUITO

TOTALE PUNTEGGIO PUNTO 3

TOTALE PUNTEGGIO COMPLESSIVO

DATA \_\_\_\_\_

I RESPONSABILI DEI SERVIZI

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**SCHEDA DI VALUTAZIONE PER PROGRESSIONE ECONOMICA  
ORIZZONTALE**

Dip. Sig. \_\_\_\_\_

**Categoria "D"**

- |   |                            |
|---|----------------------------|
| 1. Qualità della prestazione individuale resa               | valore massimo parziale 40 |
| 2. Risultati conseguiti                                     | valore massimo parziale 40 |
| 3. Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale | valore massimo parziale 20 |

Valore Massimo Attribuibile 100

**1. QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE RESA (V.M.P. 40)**

a) grado di puntualità, precisione e completezza nell'assolvimento delle prestazioni (valore massimo attribuito al sottoelemento = 10):

- |               |           |
|---------------|-----------|
| scarso        | valore 1  |
| limitato      | valore 3  |
| significativo | valore 5  |
| rilevante     | valore 8  |
| elevato       | valore 10 |

PUNTEGGIO ATTRIBUITO

b) livello qualitativo delle prestazioni rese nell'assolvimento delle funzioni, propensione al rapporto con l'utenza esterna e con i colleghi (valore massimo attribuito al sottoelemento = 10):

- |               |           |
|---------------|-----------|
| scarso        | valore 1  |
| limitato      | valore 3  |
| significativo | valore 5  |
| rilevante     | valore 8  |
| elevato       | valore 10 |

PUNTEGGIO ATTRIBUITO

c) capacità d'iniziativa personale e capacità di individuare soluzioni innovative in autonomia (valore massimo attribuito al sottoelemento = 10):

- |              |                  |
|--------------|------------------|
| scarsa       | valore da 2 a 3  |
| apprezzabile | valore da 4 a 5  |
| rilevante    | valore da 6 a 7  |
| elevata      | valore da 8 a 10 |

PUNTEGGIO ATTRIBUITO

d) grado di coinvolgimento nei processi amministrativi e/o "produttivi" in relazione anche al possesso di capacità di guida e delega (valore massimo attribuito al sottoelemento = 10):

minimo e discontinuo	valore 1
sufficiente	valore 3
apprezzabile	valore 5
buon livello	valore 8
elevato	valore 10

PUNTEGGIO ATTRIBUITO

TOTALE PUNTEGGIO PUNTO 1

2. RISULTATI CONSEGUITI (V.M.P. 40)

a) capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi (valore massimo attribuito al sottoelemento = 15):

scarsa	valore da 1 a 3
significativa	valore da 5 a 7
rilevante	valore da 9 a 11
elevata	valore da 13 a 15

PUNTEGGIO ATTRIBUITO

b) partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità (valore massimo attribuito al sottoelemento = 15):

scarsa	valore da 1 a 3
significativa	valore da 5 a 7
rilevante	valore da 9 a 11
elevata	valore da 13 a 15

PUNTEGGIO ATTRIBUITO

c) grado di conseguimento degli obiettivi assegnati (valore massimo attribuito al sottoelemento = 10):

scarso	valore 1
minimale	valore 3
apprezzabile	valore 5
rilevante	valore 8
elevato	valore 10

PUNTEGGIO ATTRIBUITO

TOTALE PUNTEGGIO PUNTO 2



**3. PRESTAZIONI RESE CON MAGGIOR GRADO DI ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE**  
*(V.M.P. 20)*

**a) miglioramento della professionalità acquisita ed all'impegno in ruoli nuovi e diversi** *(valore massimo attribuito al sottoelemento = 10):*

<i>scarsa</i>	<i>valore 1</i>
<i>minimale</i>	<i>valore 3</i>
<i>apprezzabile</i>	<i>valore 5</i>
<i>rilevante</i>	<i>valore 8</i>
<i>elevata</i>	<i>valore 10</i>

**PUNTEGGIO ATTRIBUITO**

**b) capacità propositiva in ordine all'adozione di soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro,** *(valore massimo attribuito al sottoelemento = 10):*

<i>scarsa</i>	<i>valore 1</i>
<i>minimale</i>	<i>valore 3</i>
<i>apprezzabile</i>	<i>valore 5</i>
<i>rilevante</i>	<i>valore 8</i>
<i>elevata</i>	<i>valore 10</i>

**PUNTEGGIO ATTRIBUITO**

**TOTALE PUNTEGGIO PUNTO 3**

**TOTALE PUNTEGGIO COMPLESSIVO**

DATA \_\_\_\_\_

I RESPONSABILI DEI SERVIZI

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_