

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)

(di. Gidiidilo iviigiloi iiii)



COMUNE DI PELAGO

(Provincia di Firenze)



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 Petrizzo 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 00.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 <u>Stato Civile</u> che svolge nei giorni festivi il servizio di reperibilità per la ricezione delle denuncie 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 abbiamo 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 abbiamo 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 corresponsione 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 abbaino 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.

20 MPM

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

APP 1-25

Dip. Sig.	· '	
Categoria "A"	i t	
 Esperienza acquisita (anzianità) Qualità della prestazione individuale resa Risultati conseguiti 	Valore Massimo Parziale Valore Massimo Parziale Valore Massimo Parziale	30 40 30
	Valore Massimo attribuib	ile 100
1. ESPERIENZA ACQUISITA (V.M.P. 30)		
Anzianità acquisita nell'ambito della "vita lavorativa" valuta assolto nelle diverse posizioni operative, mediante comparazione pi declaratorie della stessa categoria ("B" o "C") o di categoria inf effettivamente maturata escludendo i periodi di aspettativa non riduzione proporzionale per il personale a tempo parziale: a) attività prestata in posizione professionale riferibile alla medesi	rofessionale condotta in rifer feriore ("A"). E' computata retribuita per motivi perso ima categoria (o superiore)	imento alle l'anzianità mali e con
ascrizione in mansioni non attinenti al ruolo rivestito (valore m	uassimo 10) per ciascun anno di assolvim	
anni di servizio valore 2	totale	
b) attività prestata in posizione professionale riferibile allamedessi ascrizione in mansioni afferenti al ruolo rivestito (valore massi	ima categoria (o superiore) (mo 30):	di quella di
* valore 3	per ciascun anno di assolvim	ento
anni di servizio valore 3	totale	
TOTALE PUNTEGGIO PUNTO 1		
2. QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE (V.M.P. 3	0)	
a) grado di puntualità, precisione e completezza nell'as massimo attribuito al sottoelemento = 10):	solvimento delle prestazio	oni (valore
scarso limitato	valore 3 valore 6	

significativo	valore 9
rilevante	valore 12
elevato	valore 15
Late wat	
4	
PUNTEGGIO ATTRIBUITO	4 7
b) livello qualitativo delle prestazioni rese nell' rapporto con l'utenza esterna e con i colleghi (va	
scarso	valore 3
limitato	valore 6
significativo	valore 9
rilevante	valore 12
elevato	valore 15
(. 7607010 10
PUNTEGGIO ATTRIBUITO	
TOTALE DINTERCATA DINTERA	AND THE PROPERTY OF THE PROPER
TOTALE PUNTEGGIO PUNTO 2	
A DE VIOLETTE DE LEDEV. CLA S ENVELOPE VITTERE (C. V. S. e. S. A. A.	
3.RISULTATI CONSEGUITI (V.M.P. 20)	
 a) Grado di polivalenza funzionale nell'assolviment sottoelemento 10): 	
scarso	valore 2
limitato	valore 4
significativo	valore 6
rilevante	valore 8
elevato	valore 10
PUNTEGGIO ATTRIBUITO	
b) grado di conseguimento degli obbiettivi assegnati 10):	(valore massimo attribuito al sottoelemento =
200750	valore 1
SCATSO	valore 1 valore 3
minimale	to the control of the
apprezzabile	valore 5
rilevante	valore 8
elevato	valore 10
	Production of the Control of the Con
PUNTEGGIO ATTRIBUITO	
	Lancard and a first of the state of the stat
	gualationalise environalise fine environalise environalis
POTALE PUNTEGGIO PUNTO 3	Transcension of the Control of the C

4. PRESTAZIONI RESE CON MAGGIOR GRAL (V.M.P. 20)	OO-DI-ARRICCHIMENTO-PROFESSIONALE
a) miglioramento della professionalità acquisita ed massimo attribuito al sottoelemento = 10):	all'impegno in ruoli nuovi e diversi (valor-
scarsa minimale apprezzabile rilevante elevata	valore 2 valore 6 valore 12 valore 16 valore 20
PUNTEGGIO ATTRIBUITO	
TOTALE PUNTEGGIO PUNTO 4	
TOTALE PUNTEGGIO COMPLESSIVO	
DATA	I RESPONSABILI DEI SERVIZI
	·
	·

	1 9
Dip. Sig.	
Categoria "	B ⁷⁷
POSIZIONE GIURIDICA Bgl valutazione per	progressione economica in B2
POSIZIONE GIURIDICA Bg3 valutazione per	progressione economica in B4
4	· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·
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
	-
1. ESPERIENZA ACQUISITA (V.M.P. 20)	
1. ESTERIENZA ACQUISITA (V.M.1. 20)	
a) attività prestata in posizione professionale riferibile a ca	ateooria inferiore a auella di ascrizione in
mansioni afferenti al ruolo rivestito (valore massimo 5)	
municipality affer ones at 1 most 1, 1705 the (1 most 1 most 1)	•
• valore 1 per	r ciascun anno di servizio
	-
anni di servizio valore 1	totale
b) attività prestata in posizione professionale riferibile alla	a medesima categoria (o superiore) di quella di
ascrizione in mansioni non attinenti al ruolo rivestito (v	valore massimo 10):
a valous 15 m	or oisa aura grano di garavirio
valore 1,5 pe	er ciascun anno di servizio
, 15	
anni di servizio valore 1,5	totale
c) attività prestata in posizione professionale riferibile alla	a modosima categoria (o superiore) di avella di
c) attivita prestata in posizione projessionale rijeribile alla ascrizione in mansioni afferenti al ruolo rivestito (valor	re massimo 20):
abor in management affor one as a second ()	
• valore 2 per	ciascun anno di servizio
anni di servizio valore 2	totale
TOTALE PUNTEGGIO PUNTO 1	
	· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·

2. QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIV	TDUALE RESA (V.M.P. 20)
a) grado di puntualità, precisione e con attribuito al sottoelemento = 10):	npletezza nell'assolvimento delle prestazioni (valore massimo
	valore I
scarso	valore 3
limitato	valore 5
significativo	valore 8
rilevante	valore 10
elevato	valore 10
PUNTEGGIO ATTRIBUITO	
b) livello qualitativo delle prestazioni re con l'utenza esterna e con i colleghi (se nell'assolvimento delle funzioni, propensione al rapporto valore massimo attribuito al sottoelemento = 10):
	valore I
scarso	valore 3
limitato	valore 5
significativo	valore 8
rilevante	valore 10
elevato	
PUNTEGGIO ATTRIBUITO	
TOTALE PUNTEGGIO PUNTO 2	
3. RISULTATI CONSEGUITI (V.M.P. 40)	
a) capacità di adattamento ai mutamen 15):	ti organizzativi (valore massimo attribuito al sottoelemento =
	valore da 1 a 3
scarsa	valore da 5 a 7
significativa	valore da 9 a 11
rilevante	valore da 13 a 15
elevata	700070000
PUNTEGGIO ATTRIBUITO	
b) partecipazione effettiva alle esigenze d	li flessibilità (valore massimo attribuito al sottoelemento = 15):
	valore da 1 a 3
scarsa	valore da 5 a 7
significativa	valore da 9 a 11
rilevante	valore da 13 a 15
elevata	
PUNTEGGIO ATTRIBUITO	

c) grado di conseguimento degli obbiettivi assegnati (valore massimo	o attribuito al sottoelemento = 10):
	valore I
scarso	valore 3
minimale	valore 5
apprezzabile rilevante	valore 8
elevato	valore 10
eievaio	
PUNTEGGIO ATTRIBUTTO	
TOTALE PUNTEGGIO PUNTO 3	
	·
	CONTRACTOR DESCRIPTION OF E
4. PRESTAZIONI RESE CON MAGGIOR GRADO DI ARRIC (V.M.P. 20)	CHIMENIO PROFESSIONALE
a) miglioramento della professionalità acquisita ed all'impegno massimo attribuito al sottoelemento = 10):	in ruoli nuovi e diversi (valore
	valore 1
scarsa	valore 3
minimale	valore 5
apprezzabile	valore 8
rilevante elevata	valore 10
eievaiu	
TO THE PARTY OF TH	
PUNTĖĠGIO ATTRIBUITO	
b) capacità propositiva in ordine all'adozione di soluzio dell'organizzazione del lavoro, (valore massimo attribuito al sottoei	
	valore 1
scarsa	valore 3
minimale apprezzabile	. valore 5
rilevante	valore 8
elevata	valore 10
City that the second of the se	
PUNTEGGIO ATTRIBUITO	
	games a company of the company of th
TOTALE PUNTEGGIO PUNTO 4	

TOTALE PUNTEGGIO COMPLESSIVO	
	i ţ
DATA	I RESPONSABILI DEI SERVIZI

Dip. Sig.	
Catagoria 6P?	
Categoria "B"	
POSIZIONE GIURIDICA Bg1 valutazione per progressi POSIZIONE GIURIDICA Bg3 valutazione per progressi	ione economica in B3
 Qualità della prestazione individuale resa Risultati conseguiti Prestazioni rese con maggior grado di arricchimento 	valore massimo parziale 40 valore massimo parziale 40 valore massimo parziale 20
professionale	Valore Massimo Attribuibile 100
I. QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE RESA (V	(.M.P. 40)
 a) grado di puntualità, precisione e completezza nell'assol attribuito al sottoelemento = 20): 	lvimento delle prestazioni (valore massimo
scarso	valore 2
limitato	valore 6
significativo	valore 10
rilevante	valore 16
elevato	valore 20
,	· ·
PUNTEGGIO ATTRIBUITO	
b) livello qualitativo delle prestazioni rese nell'assolviment con l'utenza esterna e con i colleghi (valore massimo attri	o delle funzioni, propensione al rapporto buito al sottoelemento = 20):
scarso	valore 2
limitato	valòre 6
significativo	valore 10
rilevante	valore 16
elevato	valore 20
PUNTEGGIO ATTRIBUITO	
TOTALE PUNTEGGIO PUNTO 1	

RISULTATI CONSEGUITI (V.M.P. 40)	
	- Gulara magazina attribuita al cattaclomenta =
a) capacità di adattamento ai mutamenti organizzativ	1 (vatore massimo attributto at sottoetemento
<i>15</i>):	
0.0745.0	valore da 1 a 3
carsa crista activa	valore da 5 a 7
gnificativa levante	valore da 9 a 11
	valore da 13 a 15
rvata	, , , , , , , , , , , , , , , , , , , ,
	9
PUNTEGGIO ATTRIBUITO	
	· ·
b) partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità (va	ılore massimo attribuito al sottoelemento = 15):
	valore da 1 a 3
arsa	
nificativa	valore da 5 a 7
evante	valore da 9 a 11
vata	valore da 13 a 15
•	
PUNTEGGIO ATTRIBUITO	
rso imale rezzabile vante	valore I valore 3 valore 5 valore 8
vato ·	valore 10
	<u> </u>
PUNTEGGIO ATTRIBUITO	
	produce and the second
TALE PUNTEGGIO PUNTO 2	
PRESTAZIONI RESE CON MAGGIOR GRADO	DI ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE
M.P. 20)	
 a) miglioramento della professionalità acquisita ed al massimo attribuito al sottoelemento = 10): 	ll'impegno in ruoli nuovi e diversi (valore
sa.	valore 1
male	valore 3 .
nuie ezzabile	valore 5
	valore 8
ante	valore 10
ta .	, 5000, 500
^	
PUNTEGGIO ATTRIBUITO /	

b) capacità propos dell'organizzazion	itiva in ordine e del lavoro, (valore	all'adozione massimo attrib	di soluzio uito al sottoe	ni innovative lemento = 10):	o miglio	rative
scarsa minimale apprezzabile rilevante elevata PUNTEGGIO ATTRIBU	ЛТО			valore valore valore valore valore	3 5 8	
TOTALE PUNTEGGIO I	PUNTO 3	e sost				<u>.</u>
TOTALE PUNTEGGIO	COMPLESSIVO		Promise and the second		simonomy .	
DATA		·	RESPONSA	BILI DEI SERV	IZI	
				\ 		
~		-				-

Dip. Sig.	· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·
Categoria "B"	
POSIZIONE GIURIDICA Bgl valutazione per progres	ssione economica in B4
POSIZIONE GIURIDICA Bg3 valutazione per progres	ssione economica in Bo
 Qualità della prestazione individuale resa Risultati conseguiti Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale 	valore massimo parziale 40 valore massimo parziale 40 valore massimo parziale 20
	Valore Massimo Attribuibile 100
1. QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE RESA a) grado di puntualità, precisione e completezza nel	
massimo attribuito al sottoelemento = 10):	
scarso limitato significativo rilevante elevato	valore 1 valore 3 valore 5 valore 8 valore 10
PUNTEGGIO ATTRIBUITO	
b) livello qualitativo delle prestazioni rese nell'assol rapporto con l'utenza esterna e con i colleghi (valore i	vimento delle funzioni, propensione al massimo attribuito al sottoelemento = 10):
scarso limitato significativo rilevante elevato	valore 1 valore 3 valore 5 valore 8 valore 10
PUNTEGGIO ATTRIBUITO	
c) capacità d'iniziativa personale e capacità di individ (valore massimo attribuito al sottoelemento = 10):	luare soluzioni innovative in autonomia
scarsa apprezzabile rilevante elevata	valore da 2 a 3 valore da 4 a 5 valore da 6 a 7 valore da 8 a 10

PUNTEGGIO ATTRIBUITO	
d) grado di coinvolgimento nei processi possesso di capacità di guida e delega	amministrativi e/o "produttivi" in relazione anche a (valore massimo attribuito al sottoelemento = 10):
minimo e discontinuo	válore I
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 = 15):	organizzativi (valore massimo attribuito al sottoelemento
scarsa	valore da 1 a 3
significativa	valore da 5 a 7
rilevante	valore da 9 a 11 valore da 13 a 15
elevata	vaiore da 13 a 13
PUNTEGGIO ATTRIBUITO	
b) partecipazione effettiva alle esigenze d	li 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 obbiettiv	vi assegnati (valore massimo attribuito al sottoelemento =
scarso	valore 1
minimale	valore 3
apprezzabile	valore 5
rilevante	valore 8
elevato	valore 10
PUNTEGGIO ATTRIBUITO	

1		F 1
Dip. Sig.		
	Categoria "C"	99
POSIZIONE GIUF	LIDICA C valutazione per pro	gressione economica in C2
 Esperienza acquisita (anz Qualità della prestazione Risultati conseguiti 	individuale resa	valore massimo parziale 20 valore massimo parziale 20 valore massimo parziale 40
4. Prestazioni rese con mag professionale	gior grado di arricchimento	valore massimo parziale 20
		Valore Massimo Attribuibile 100
1. ESPERIENZA ACQUISIT	TA (V.M.P. 20)	
a) attività prestata in po mansioni afferenti al	sizione professionale riferibile a cat ruolo rivestito (valore massimo 5):	egoria inferiore a quella di ascrizione in
	• valore 1 per c	iascun anno di servizio
anni di servizio	valore 1	totale
b) attività prestata in po ascrizione in mansio	sizione professionale riferibile alla i ni non attinenti al ruolo rivestito (va	medesima categoria (o superiore) di quella di dore massimo 10):
	• valore 1,5 per	ciascun anno di servizio
anni di servizio	valore 1,5	totale
c) attività prestata in po ascrizione in mansio i	sizione professionale riferibile alla i ni afferenti al ruolo rivestito (valore	medesima categoria (o superiore) di quella di massimo 20):
	• valore 2 per c	iascun anno di servizio
anni di servizio	valore 2	totale
TOTALE PUNTEGGIO PU	NTO 1	
2. OUALITA' DELLA PRES'	TAZIONE INDIVIDUALE RESA (V.M.P. 20)

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

attribuito al sottoelemento = 10):	
g a gran a	valore 1
scarso limitato	valore 3
	valore 5
significativo	valore 8
rilevante	valore 10
elevato	
PUNTEGGIO ATTRIBUITO	
b) livello qualitativo delle prestazioni rese nell'assolo con l'utenza esterna e con i colleghi (valore massin	vimento delle funzioni, propensione al rapporto no attribuito al sottoelemento = 10):
scarso	valore I
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 organizzat	ivi (valore massimo attribuito al sottoelemento =
d a great	valore da 1 a 3
scarsa	valore da 5 a 7
significativa 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 (v	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 GRA (V.M.P. 20)	ADO DI ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE
a) miglioramento della professionalità acquisita massimo attribuito al sottoelemento = 10):	ed all'impegno in ruoli nuovi e diversi (valore
scarsa	valore 1
minimale	valore 3
apprezzabile	valore 5
rilevante	valore 8
elevata ·	valore 10
/ A A	ne di soluzioni innovative o migliorative
dell'organizzazione del lavoro, (valore massimo a	ttribuito 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

1-25

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE Dip. Sig. Categoria "C" POSIZIONE GIURIDICA C valutazione per progressione economica in 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 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 $attribuito\ al\ sottoelemento=20$): 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 1

a) capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi (valore massimo attribuito al sotto 15): scarsa valore da 1 q valore da 5 d valore da 5 d valore da 5 d valore da 9 d valore da 1 d valore da 9 d valore da 1 d valore da 9 d valore da 1	
scarsa valore da 1 a valore da 5 a valore da 1 a significativa valore da 5 a valore da 2 a valore da 2 a valore da 2 a valore da 1 a valore da	
scarsa valore da 1 a significativa rilevante effettiva alle esigenze di flessibilità (valore massimo attribuito al sottoelemento de l'a significativa rilevante elevata valore da 1 a significativa rilevante elevata valore da 1 a significativa rilevante elevata valore da 1 a valore d	
scarsa valore da 1 a significativa rilevante del partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità (valore massimo attribuito al sottoelement scarsa valore da 9 a valore da 13 a significativa rilevante valore da 13 a valore da 14 valore da 15 a valore da 15 a valore da 16 valore da 17 valore da 18 a valore da 19 a	elemer
scarsa valore da 1 a valore da 5 a' valore da 5 a' valore da 5 a' valore da 9 a valore da 9 a valore da 9 a valore da 9 a valore da 13 a PUNTEGGIO ATTRIBUITO b) partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità (valore massimo attribuito al sottoelemento scarsa valore da 1 a valore da 1 a valore da 5 a' valore da 9 a valore da 1 a	
significativa rilevante elevata PUNTEGGIO ATTRIBUITO b) partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità (valore massimo attribuito al sottoelemento de la significativa rilevante elevata PUNTEGGIO ATTRIBUITO c) grado di conseguimento degli obbiettivi assegnati (valore massimo attribuito al sottoelemento degli obbiettivi assegnati	
significativa rilevante elevata **PUNTEGGIO ATTRIBUITO **Diamondo partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità (valore massimo attribuito al sottoelemento de la significativa rilevante elevata **PUNTEGGIO ATTRIBUITO **Diamondo partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità (valore massimo attribuito al sottoelemento de la significativa rilevante elevata **PUNTEGGIO ATTRIBUITO **Consequimento degli obbiettivi assegnati (valore massimo attribuito al sottoelemento de la significativa de la significat	3
rilevante elevata valore da 9 a valore da 13 a PUNTEGGIO ATTRIBUITO b) partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità (valore massimo attribuito al sottoelemento de 1 a valore da 1 a valore da 2 a valore da 3 a valore da 9 a valore da 13 a PUNTEGGIO ATTRIBUITO c) grado di conseguimento degli obbiettivi assegnati (valore massimo attribuito al sottoelemento de 1 valore 3 apprezzabile valore 4 valore 5 valore 8 elevato valore 10 PUNTEGGIO ATTRIBUITO	
PUNTEGGIO ATTRIBUITO b) partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità (valore massimo attribuito al sottoelement scarsa valore da 1 a valore da 5 a 1 valore da 9 a valore da 13 a PUNTEGGIO ATTRIBUITO c) grado di conseguimento degli obbiettivi assegnati (valore massimo attribuito al sottoelement scarso valore 3 apprezzabile valore 3 apprezzabile valore 8 elevato valore 10 PUNTEGGIO ATTRIBUITO	
PUNTEGGIO ATTRIBUITO b) partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità (valore massimo attribuito al sottoelement scarsa valore da 1 a valore da 5 a i valore da 9 a valore da 9 a valore da 13	
b) partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità (valore massimo attribuito al sottoelement scarsa valore da 1 a valore da 5 a valore da 9 a valore da 9 a valore da 13 a valore 1 valore 3 valore 3 valore 3 valore 3 valore 5 valore 5 valore 8 elevato valore 10 PUNTEGGIO ATTRIBUITO	1.0
b) partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità (valore massimo attribuito al sottoelement scarsa valore da 1 a valore da 5 a valore da 9 a valore da 9 a valore da 13 a valore 1 valore 3 valore 3 valore 3 valore 3 valore 5 valore 5 valore 8 elevato valore 10 PUNTEGGIO ATTRIBUITO	
scarsa valore da 1 a significativa valore da 5 a 7 rilevante valore da 9 a valore da 9 a valore da 13 a valore	
scarsa valore da 1 a significativa valore da 5 a 7 rilevante valore da 9 a valore da 9 a valore da 13 a valore	
scarsa valore da 1 a significativa valore da 5 a 7 ilevante valore da 9 a valore da 13 a valore	1to == :
significativa rilevante elevata PUNTEGGIO ATTRIBUITO c) grado di conseguimento degli obbiettivi assegnati (valore massimo attribuito al sottoelement scarso minimale apprezzabile rilevante elevato PUNTEGGIO ATTRIBUITO valore 1 valore 3 valore 5 valore 8 elevato PUNTEGGIO ATTRIBUITO	,60 1
significativa valore da 5 a 7 rilevante valore da 9 a elevata valore da 13 a PUNTEGGIO ATTRIBUITO c) grado di conseguimento degli obbiettivi assegnati (valore massimo attribuito al sottoelement scarso valore 1 minimale valore 3 apprezzabile rilevante valore 8 elevato valore 10 PUNTEGGIO ATTRIBUITO	2
rilevante elevata PUNTEGGIO ATTRIBUITO c) grado di conseguimento degli obbiettivi assegnati (valore massimo attribuito al sottoelement scarso minimale apprezzabile ilevante valore 3 apprezzabile elevato PUNTEGGIO ATTRIBUITO	
PUNTEGGIO ATTRIBUITO c) grado di conseguimento degli obbiettivi assegnati (valore massimo attribuito al sottoelement valore 1 valore 3 apprezzabile valore 5 valore 8 elevato valore 10	
PUNTEGGIO ATTRIBUITO c) grado di conseguimento degli obbiettivi assegnati (valore massimo attribuito al sottoelement valore I valore 3 apprezzabile valore 5 valore 8 valore 10 PUNTEGGIO ATTRIBUITO	
c) grado di conseguimento degli obbiettivi assegnati (valore massimo attribuito al sottoelement valore I valore 3 valore 3 valore 5 valore 5 valore 8 valore 10	10
c) grado di conseguimento degli obbiettivi assegnati (valore massimo attribuito al sottoelement valore I valore 3 valore 3 apprezzabile valore 5 valore 8 valore 10	
yalore I minimale apprezzabile valore 5 valore 8 valore 10 PUNTEGGIO ATTRIBUITO	
scarso valore I minimale valore 3 apprezzabile valore 5 rilevante valore 8 elevato valore 10	
valore 8 valore 10 PUNTEGGIO ATTRIBUITO	
rilevante valore 8 elevato valore 10 PUNTEGGIO ATTRIBUITO	
PUNTEGGIO ATTRIBUITO	
PUNTEGGIO ATTRIBUITO	
OTALE PUNTEGGIO PUNTO 2	
OTALE PUNTEGGIO PUNTO 2	
nnegalatout inege don Milagion anino ni innigarricamo nnomegai	0 N T (T
PRESTAZIONI RESE CON MAGGIOR GRADO DI ARRICCHIMENTO PROFESSI	JIVAL
7.M.P. 20)	
a) miglioramento della professionalità acquisita ed all'impegno in ruoli nuovi e diversi	(valor
massimo attribuito al sottoelemento = 10):	
arsa valore I	
inimale valore 3	
prezzabile valore 5	
evanie valore 8	
evanie valore o evata 4 valore 10	

				-	
PUNTEGGIO ATTRIBUITO					,
 b) capacità propositiva in or dell'organizzazione del lavoro, 	dine all'ado	zione di o attribuito a	soluzioni l sottoeleme		migliorat
scarsa minimale apprezzabile rilevante elevata				valore : valore : valore : valore !	3 5 8
PUNTEGGIO ATTRIBUITO			[
TOTALE PUNTEGGIO PUNTO 3					
TOTALE PUNTEGGIO COMPLESS	IVO .				
		5 -			
DATA		I RESI	PONSABIL	DEI SERVIZI	· ·
				4.	
					·-
		-			•

· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	
	i 7
Dip. Sig.	
1) th. 518.	,
Cata carria 661	
Categoria "C	
POSIZIONE GIURIDICA C valutazione per progres	sione economica in C4 - ch
1. Qualità della prestazione individuale resa	valore massimo parziale 40
Risultati conseguiti	valore massimo parziale 40
3. Prestazioni rese con maggior arricchimento	*
professionale	valore massimo parziale 20
professionate	
	Valore Massimo Attribuibile 100
	LATERA D. ADV
I. QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE RES	A (V.M.P. 40)
1 1° t. 1:13 manining a completerre r	all'assalvimento delle prestazioni (valore
a) grado di puntualità, precisione e completezza n	lett appolytimento, dette hi egrazioni (seno) e
massimo attribuito al sottoelemento = 10):	
	valore I
scarso	valore 1 valore 3
dimitato	valure 3
	natora 5
	valore 5
ilevante	valore 8
ilevante	
ilevante	valore 8
ilevante	valore 8
ilevante levato PUNTEGGIO ATTRIBUITO	valore 8 valore 10
rilevante elevato PUNTEGGIO ATTRIBUITO b) livello qualitativo delle prestazioni rese nell'asso	valore 8 valore 10 Ivimento delle funzioni, propensione al
ilevante elevato PUNTEGGIO ATTRIBUITO	valore 8 valore 10 Ivimento delle funzioni, propensione al
b) livello qualitativo delle prestazioni rese nell'asso rapporto con l'utenza esterna e con i colleghi (valore	valore 8 valore 10 Ivimento delle funzioni, propensione al
elevato PUNTEGGIO ATTRIBUITO b) livello qualitativo delle prestazioni rese nell'asso rapporto con l'utenza esterna e con i colleghi (valore carso	valore 8 valore 10 Ivimento delle funzioni, propensione al massimo attribuito al sottoelemento = 10):
ilevante elevato PUNTEGGIO ATTRIBUITO b) livello qualitativo delle prestazioni rese nell'asso rapporto con l'utenza esterna e con i colleghi (valore carso mitato	valore 8 valore 10 lvimento delle funzioni, propensione al massimo attribuito al sottoelemento = 10): valore 1
ilevante elevato PUNTEGGIO ATTRIBUITO b) livello qualitativo delle prestazioni rese nell'asso rapporto con l'utenza esterna e con i colleghi (valore carso mitato ignificativo	valore 8 valore 10 Ivimento delle funzioni, propensione al massimo attribuito al sottoelemento = 10): valore 1 valore 3
ilevante levato PUNTEGGIO ATTRIBUITO b) livello qualitativo delle prestazioni rese nell'asso rapporto con l'utenza esterna e con i colleghi (valore carso mitato gnificativo levante	valore 8 valore 10 Ivimento delle funzioni, propensione al massimo attribuito al sottoelemento = 10): valore 1 valore 3 valore 5
elevato PUNTEGGIO ATTRIBUITO b) livello qualitativo delle prestazioni rese nell'asso rapporto con l'utenza esterna e con i colleghi (valore carso mitato gnificativo levante	valore 8 valore 10 Ivimento delle funzioni, propensione al massimo attribuito al sottoelemento = 10): valore 1 valore 3 valore 5 valore 8
elevato PUNTEGGIO ATTRIBUITO b) livello qualitativo delle prestazioni rese nell'asso rapporto con l'utenza esterna e con i colleghi (valore carso mitato ignificativo ilevante	valore 8 valore 10 Ivimento delle funzioni, propensione al massimo attribuito al sottoelemento = 10): valore 1 valore 3 valore 5 valore 8
ilevante levato PUNTEGGIO ATTRIBUITO b) livello qualitativo delle prestazioni rese nell'asso rapporto con l'utenza esterna e con i colleghi (valore carso mitato gnificativo levante	valore 8 valore 10 Ivimento delle funzioni, propensione al massimo attribuito al sottoelemento = 10): valore 1 valore 3 valore 5 valore 8
elevato PUNTEGGIO ATTRIBUITO b) livello qualitativo delle prestazioni rese nell'asso rapporto con l'utenza esterna e con i colleghi (valore carso mitato ignificativo delevante devato	valore 8 valore 10 Ivimento delle funzioni, propensione al massimo attribuito al sottoelemento = 10): valore 1 valore 3 valore 5 valore 8 valore 10
punteggio attribuito b) livello qualitativo delle prestazioni rese nell'asso rapporto con l'utenza esterna e con i colleghi (valore carso mitato ignificativo ilevante levato punteggio attribuito c) capacità d'iniziativa personale e capacità di individ	valore 8 valore 10 Ivimento delle funzioni, propensione al massimo attribuito al sottoelemento = 10): valore 1 valore 3 valore 5 valore 8 valore 10
punteggio attribuito punteggio attribuito b) livello qualitativo delle prestazioni rese nell'asso rapporto con l'utenza esterna e con i colleghi (valore carso imitato ignificativo ilevante levato punteggio attribuito c) capacità d'iniziativa personale e capacità di indivio (valore massimo attribuito al sottoelemento = 10): arsa	valore 8 valore 10 Ivimento delle funzioni, propensione al massimo attribuito al sottoelemento = 10): valore 1 valore 3 valore 5 valore 8 valore 10 Iuare soluzioni innovative in autonomia
b) livello qualitativo delle prestazioni rese nell'asso rapporto con l'utenza esterna e con i colleghi (valore carso imitato ignificativo ilevante levato C) capacità d'iniziativa personale e capacità di individe (valore massimo attribuito al sottoelemento = 10): carsa — coprezzabile	valore 8 valore 10 Ivimento delle funzioni, propensione al massimo attribuito al sottoelemento = 10): valore 1 valore 3 valore 5 valore 8 valore 10 Iuare soluzioni innovative in autonomia valore da 2 a 3 valore da 4 a 5
punteggio attribuito punteggio attribuito b) livello qualitativo delle prestazioni rese nell'asso rapporto con l'utenza esterna e con i colleghi (valore carso imitato ignificativo ilevante levato punteggio attribuito c) capacità d'iniziativa personale e capacità di indivio (valore massimo attribuito al sottoelemento = 10): arsa	valore 8 valore 10 Ivimento delle funzioni, propensione al massimo attribuito al sottoelemento = 10): valore 1 valore 3 valore 5 valore 8 valore 10 Iuare soluzioni innovative in autonomia

PUNTEGGIO ATTRIBUTTO

d) grado di coinvolgi	mento nei proces	si amministra	itivi e/o "pr	oduttivi" in rel	azione anche al
d) grado di comvoigi possesso di capaciti	i di guida e delega	ı (valore massi	mo attribuito	al sottoelemento	0.=10):
posocoo an i			•	T.	
minimo e discontinuo	*			valor	
	ø	•		. valor	
sufficiente				, valor	
apprezzabile				, valor	re 8
buon livello				valor	re 10 [.]
elevato		. *			
	•				
PUNTEGGIO ATTRIBU	ITO				
					and the second s
			•		
TOTALE PUNTEGGIO PI	JNTO 1		•		
	777777	Δ)\			
2. RISULTATI CONSEGU	IIII (V.M.P. 4)	0) :		,	
				· // :T id =	al sottoplamento
 a) capacità di adattam 	iento ai mutament	i organizzatiy	ri (valore mas	ssimo attribulio	ai somoeiemenio
$= \overline{15}$:					
10).					~ ~ 0
					e da 1 a 3
scarsa					e da 5 a 7
significativa				valor	e da 9 a II·
rilevante				valor	e da 13 a 15
elevata					
PUNTEGGIO ATTRIBUT	TO				
1 014150 010 1111100					
		y+ cr /	island maggir	mo attribuito al	sottoelemento =
b) partecipazione effet	fiva alle esigenze o	ii Hessidiiiia (valore massin)(() (2:27 10:00000	
15):					
,				7	edala 3
scarsa					e da 1 a 3 e da 5 a 7
significativa					
rilevante .	10 m				e da 9 a II
elevata				valor	e da 13 a 15
elevara					-
PUNTEGGIO ATTRIBUT	ΙO			,	•
c) grado di conseguime	ento degli obbietti	vi assegnati (v	alore massin	10 attribuito al S	ottoelemento =
The state of the s	9				
10):				•	
				valor	e I
scarso "			•	valore	e 3
minimale				valore	
apprezzabile .				valore	
rilevante				valore	
elevato				·	
			E to asset		
	Tr.			. -	
PUNTEGGIO ATTRIBUTI	i,U				
	• .				7
	NETO 2				-
TOTALE PUNTEGGIO PU	IT L U A			1	1

 a) miglioramento della professionalità acquisita massimo attribuito al sottoelemento = 10): scarsa 	ed all'impegno in ruoli nuovi e diversi (valor
scarsa	
ocursu -	valore 1
minimale	valore 3
apprezzabile	valore 5
rilevante	valore 8
	valore 10
elevata	vaiore 10
PUNTEGGIO ATTRIBUITO	
b) capacità propositiva in ordine all'adozio dell'organizzazione del lavoro, (valore massimo	
rcarsa	valore 1
ninimale	valore 3
ipprezzabile	valore 5
ilevante	valore 8
	valore 10
levata	vaiore 10
PUNTEGGIO ATTRIBUITO	
	gradually opposite and continue continu
COTALE PUNTEGGIO PUNTO 3	TO AND
	Внесосущения почение в населения в населе
OTALE PUNTEGGIO COMPLESSIVO	
· ·	
•	
, , m,	I RESPONSABILI DEI SERVIZI
ATA	I KESPONSABILI DEI SERVIZI

23-25

Dip. Sig.	
Catago	1 1 1 mm 2 mm 2 mm 2 mm 2 mm 2 mm 2 mm
Catego	
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 INDIVIDUA	LE RESA (V.M.P. 40)
, , ,	etezza 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	
,	nell'assolvimento delle funzioni, propensione al i (valore massimo attribuito al sottoelemento = 10):
scarso	valore I
limitato	valore 3
significativo	valore 5
rilevante	valore 8
elevato	valore 10
PUNTEGGIO ATTRIBUITO	
c) capacità d'iniziativa personale e capacità (valore massimo attribuito al sottoelemento = 1	di individuare soluzioni innovative in autonomia (0):
scarsa	valore da 2 a 3
apprezzabile	valore da 4 a 5
rilevante	valore da 6 a 7
elevata	valore da 8 a 10
DUDIER COLO ARER DA TERRO	
PUNTEGGIO ATTRIBUITO	

21-24

d) grado di coinvolgimento nei processi amministr possesso di capacità di guida e delega (valore mass	ativi e/o "produttivi" in relazione anche al imo 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)	Sus Galona mangingo attribuito al gattoplamento
 a) capacità di adattamento ai mutamenti organizzat = 15): 	IVI (Vatore massimo attributto di sottoetemento
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 15):	(valore massimo attribuito al sottoelemento =
	valore da 1 a 3
scarsa	valore da 5 a 7
significativa rilevante	valore da 9 a 11
elevata	valore da 13 a 15
eievana	
PUNTEGGIO ATTRIBUITO	
c) grado di conseguimento degli obbiettivi assegnati 10):	(valore massimo attribuito al sottoelemento =
*	valore 1
scarso	valore 3
minimale	valore 5
apprezzabile	valore 8
rilevante elevato	valore 10
elevato	POPOLO A O
PUNTEGGIO ATTRIBUITO	
	And a security of the first of the security of
TOTALE PUNTEGGIO PUNTO 2	

\$\text{\$\texittit{\$\text{\$\text{\$\text{\$\text{\$\text{\$\text{\$\text{\$\text{\$\text{\$\text{\$\text{\$\text{\$\text{\$\texittin}}\\ \$\text{\$\text{\$\text{\$\texittinx{\$\text{\$\text{\$\text{\$\text{\$\text{\$\texit	
a) miglioramento della professionalità acquisita	ed all'impegno in rugli puovi e diversi (valor
massimo attribuito al sottoelemento = 10):	and and and and a supply was a series of the
massimo antibuno di sonoeiemento – 10).	
scarsa	valore I
minimale	valore 3
apprezzabile	valore 5
rilevante	valore 8
elevata	valore 10
Cocrana	
PUNTEGGIO ATTRIBUITO	
b) capacità propositiva in ordine all'adozio dell'organizzazione del lavoro, (valore massimo	
scarsa	valore 1
minimale	valore 3
apprezzabile	valore 5
rilevante	valore 8
elevata	valore 10
еле чили	
PUNTEGGIO ATTRIBUITO	
TOTALE PUNTEGGIO PUNTO 3	
TATATE DIDITECCIA CAMDI ECCIVA	and an extra contract of the c
TOTALE PUNTEGGIO COMPLESSIVO	
•	
DATA	I RESPONSABILI DEI SERVIZI
	Address of the Control of the Contro