Comune di SAN GIOVANNI LUPATOTO
Provincia di Verona

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2017, PARTE ECONOMICA E ALLEGATA DISCIPLINA SU CRITERI PEO

Art. 1 – Premessa

1. In data 16/12/2014 è stato sottoscritto il Contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2014-2016 (parte giuridica), comprendente anche l'anno 2014 (parte economica).

2. Con il presente contratto, in attesa della stipula del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di lavoro, si intende dare definizione alla parte economica del CCDI per l'anno 2017, sulla base della regolamentazione operata con detto contratto normativo, nonché delle linee di indirizzo rese dalla Giunta Comunale alla delegazione trattante di parte pubblica con deliberazione n. 19 del 07/02/2017. Il presente contratto tratterà altresì i nuovi criteri di determinazione delle PEO.

3. Circa la quantificazione del fondo, si dà atto in via preliminare che, ai sensi dell'art. 1, comma 236, della Legge n. 208/2015, il complessivo ammontare dello stesso per il 2017 non può superare quello del 2016 (Euro 523.022,00 totale complessivo; 503.022,00 totale depurato delle voci non soggette al vincolo), ai sensi dell'art. 23, comma 2, del d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, il quale prevede che "*a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato*".

4. Le parti danno atto che, come sopra indicato, il CCDI parte normativa per il triennio 2014-2016 è stato sottoscritto il 16/12/2014. Sul punto fanno riserva di approvare nuovo contratto successivamente alla emanazione (in corso) delle disposizioni di legge e contrattuali nazionali in materia.

Art. 2 - Quantificazione delle risorse anno 2017

1. Si da atto che per il 2017 il fondo è stato costituito come segue:
- determinazione del competente dirigente n. 279 del 09/05/2017 per la parte fissa;
- G.C. n. 130 del 09/05/2017, di approvazione e finanziamento degli obiettivi strategici per l'anno 2017, ai sensi dell'art. 15, commi 2 e 5, del CCNL Regioni Autonomie Locali in data 01/04/1999, per la somma di euro 50.000,00;
- G.C. n. 227 del 12/09/2017, di istituzione dell'unità di progetto "Concessione finanza di progetto cimiteri" ai sensi dell'art. 7 del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, con la quale sono state incrementate le risorse variabili, ai sensi dell'art. 15,

comma 5, del CCNL 01/04/1999, per il finanziamento delle posizioni organizzative per un importo pari ad euro 1.000,00;
- determina dirigenziale n. 764 in data 15/11/2017 di disciplina delle risorse decentrate anno 2017.

2. Il totale generale delle risorse decentrate 2017 risulta pari ad Euro **523.022,00** (euro 523.791,00 anno 2016), di cui Euro **446.022,00** (euro 443.891,00 anno 2016) di risorse stabili ed Euro 77.**000,00** (euro 79,900,00 anno 2016) per risorse variabili.

3. Dall'importo delle risorse stabili in Euro **446.022,00** andrà detratto:

- l'indennità di comparto anno 2017 (pagata e da pagare fuori fondo), ai sensi dell'art. 33, comma 4, CCNL 22/01/2004, in Euro **53.954,00**;
- gli importi corrisposti per progressioni economiche orizzontali (escluso personale in distacco e comando) anni 1999/2016, per la somma di Euro **203.505,48**;

4. Il totale delle risorse disponibili è pari ad **Euro 265,562,52**, di cui Euro **188.562,52** per risorse stabili ed Euro **77.000** per risorse variabili.

5. Si allega al presente contratto prospetto contenente la costituzione del fondo 2017 (allegato a).

Art. 3 - Compenso per attività di controllo ICI, funzioni tecniche, ecc. (art. 15, comma 1, lett. k, CCNL 01/04/1999 e art. 4, comma 3, CCNL 05/10/2001).

1. Circa l'ICI, l'erogazione avverrà conformemente all'apposito regolamento. A titolo previsionale nel fondo 2017 viene indicata per tale voce la somma di **Euro 1.000,00** (euro 4.900,00 nel 2016).

2. Per quanto concerne l'attività di connessa alle funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016, non è stata prevista alcuna somma da assegnare al fondo 2017, in considerazione del parere reso con deliberazione n. 7/2017 dell'adunanza plenaria della Corte dei Conti, detto ammontare deve rientrare nel complessivo tetto della spesa del personale. Sono stati previsti gli incentivi da erogarsi sulla base del D.Lgs. n. 163/2006.

Art. 4 - Compenso per l'esercizio di attività svolte in condizioni disagiate (art. 4, comma 2, lett. c) e art. 17, comma 2, lett. e) CCNL 01/04/1999).

1. Sul punto si rimanda a quanto previsto all'art. 15 del CCDI in data 16/12/2014. Si evidenzia in particolare che la somma di cui trattasi è determinata in max € 50,00 mensili. La determinazione dell'indennità è di esclusiva competenza della conferenza di servizio dei dirigenti e responsabili di P.O., presieduta dal segretario comunale.

2. Per l'anno 2017 viene stanziata a tale fine la somma di Euro **7.530,00**.

Sul punto, le parti, così come concordato nella seduta della delegazione trattante del 06/11/2017, si impegnano ad incontrarsi nel mese di gennaio 2018 per rivedere alcuni istituti e le indennità erogate al personale in un'ottica di migliore ridistribuzione delle risorse e a garanzia della valorizzazione del personale.

Art. 5 - Indennità di rischio (art. 37 CCNL 14/09/2000 e art. 41 CCNL 22/01/2004).

1. Sul punto si rimanda a quanto previsto all'art. 14 CCDI del 16/12/2014. Si evidenzia in particolare che la somma di cui trattasi è determinata in € 30,00 mensili.

2. La somma stanziata per la presente voce è pari ad **€ 4.910,00**.

3. Il personale interessato è individuato dalla conferenza di servizio dei dirigenti e responsabili di P.O., presieduta dal segretario comunale.

Art. 6 - Corresponsione delle indennità di reperibilità (art. 17, comma 2, lett. d), CCNL 01/04/1999 - art. 23 CCNL 14/09/2000, mod. da art. 11 CCNL 05/10/01).

1. Non è previsto alcun importo per la presente voce.

Art. 7 - Compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità. (art. 4, comma 2, lett. c) e art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 01/04/1999, come sostituito dall'art. 7 CCNL 09/05/2006).

1. Per il presente istituto si rimanda a quanto stabilito al precedente art. 20 CCDI del 16/12/2014, nonché alle determinazioni espresse dalla Giunta nella deliberazione con la quale sono stati dettati gli indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica (GC n. 19 del 07/02/2017).

2. Le particolari e specifiche responsabilità da compensare saranno appositamente ed esclusivamente individuate in sede di conferenza dei servizi dei dirigenti e responsabili di P.O.

3. La somma stanziata per il finanziamento della presente voce è determinata in **€ 15.000,00** (euro 15.000,00 anno 2016).

4. La determinazione dell'importo delle indennità, da un minimo di € 300,00 ad un massimo di € 2.500,00, come pure l'individuazione del personale a cui attribuire le stesse, è stabilita in detta conferenza, con applicazione della tabella di cui all'art. 16 del CCDI 16/12/2014.

5. Non possono in ogni caso essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrino nel normale oggetto delle attività dei dipendenti.

Art. 8 - Compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe (art. 17, comma 2, lett. i) CCNL 01/04/1999, introdotto dall'art. 36, comma 2 CCNL 22/01/2004).

1. L'esercizio di specifiche responsabilità affidate al personale delle cat. B, C e D, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe stabilite dalla legge, viene compensato con una indennità di Euro 300,00 annui lordi, così come stabilito dall'art. 17, comma 2, lett. i), C.C.N.L. 01/04/1999, introdotto dall'art. 36 del CCNL 22/01/2004.

2. L'importo previsto per il personale di questo Comune per il 2017 è pari per la presente voce ad **Euro 3.500,00**.

3. Il personale interessato è individuato dalla conferenza di servizio dei dirigenti e responsabili di P.O., presieduta dal segretario comunale.

Art. 9 - Indennità per maneggio valori (art. 36 CCNL 14/09/2000)

1. E' prevista la corresponsione dell'indennità di maneggio valori all'economo comunale nell'importo di € 1,55/ giorno lavorativo, per un ammontare previsto nel 2017 di **euro 355,00**.

Art. 10 - Corresponsione dell'indennità di turnazione (art. 22 CCNL 14/09/2000) rivolta al personale del corpo di polizia locale.

1. L'indennità è attribuita al personale di vigilanza.

2. Le spese per la presente voce sono preventivabili per il 2017 in euro **€ 17.231,00**.

3. L'attribuzione viene effettuata su rapporto mensile del comandante del corpo di P.M., sulla base dei valori di cui all'art. 22 del CCNL del 14/09/2000.

Art. 11 - Spese per progetti ai sensi dell'art. 15, c. 5, CCNL 1/04/1999

1. L'erogazione sarà effettuata utilizzando la scheda **allegato a)** al CCDI del 16/12/2014, da compilare e sottoscrivere da parte dei competenti dirigenti. La somma stanziata è pari ad **Euro 27.880,00.**

Art. 12 - Spese per progetti ai sensi dell'art. 15, c. 2, CCNL 01/04/1999

1. La somma stanziata è pari ad **Euro 23.120,00**. La relativa liquidazione è soggetta alla validazione da parte dell'O.C.V.

Art. 13 – Compensi attinenti la performance individuale ed organizzativa.

1. Per la voce di cui al presente articolo è assegnato a ciascun Dirigente un fondo destinato a retribuire la performance, distribuito a ciascuno di essi in funzione del coefficiente assegnato ad ogni dipendente, come più sotto evidenziato (con riferimento alla categoria contrattuale di appartenenza).

CATEGORIA GIUR. B: 1,13

CATEGORIA GIUR. B3: 1,16

CATEGORIA C: 1,19

CATEGORIA GIUR. D: 1,22

CATEGORIA GIUR. D3: 1,25

2. L'erogazione avverrà secondo la scheda approvata con il sistema di valutazione di cui alla deliberazione della Giunta Comunale n. 357 del 9/12/2010, sulla base del punteggio conseguito. Il personale, per Area di appartenenza, viene quindi inserito in una graduatoria ed accede alla quota di fondo per la produttività collettiva assegnata in proporzione al punteggio effettivamente conseguito.

3. La produttività è legata agli obiettivi predeterminati ad inizio anno ed assegnati a ciascuna Area attraverso il Piano della Performance/Piano degli Obiettivi, ricompresi nel Peg.

4. L'importo allo scopo destinato è pari per il 2017 ad **Euro 68.741,00.**

Art. 14 – Nuovi criteri relativi alle PEO.

1. I criteri per le progressioni orizzontali dell'anno 2017 sono contenuti nell'accordo allegato al presente contratto.

2. La progressione economica all'interno della categoria, denominata progressione orizzontale, si realizza mediante la previsione, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi economici individuati dal C.C.N.L. vigente.
Pertanto, fermo restando la posizione giuridica ricoperta (ossia la categoria di appartenenza e il profilo professionale) il dipendente, grazie all'istituto in questione, può beneficiare di un incremento economico che conserverà sino alla cessazione del rapporto di lavoro.
La progressione economica all'interno della categoria si sviluppa pertanto partendo dal trattamento tabellare iniziale con l'acquisizione, in sequenza, degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive.

3. I passaggi saranno riconosciuti, a seguito della formazione di tre graduatorie distinte e nei limiti di seguito indicati:
- categoria B 25% della somma destinata al finanziamento delle PEO 2017;
- categoria C 50% della somma destinata al finanziamento delle PEO 2017;
- categoria D 25% della somma destinata al finanziamento delle PEO 2017.

I contingenti di cui sopra, potranno essere ridefiniti annualmente, in sede di ripartizione delle risorse annuali del Fondo per la contrattazione decentrata integrativa.

4. L'importo destinato alle progressioni economiche orizzontali è pari per il 2017 ad **Euro 15.000,00.**

5. Le progressioni saranno effettuate fino ad esaurimento del fondo alle stesse finalizzato. Nel caso si verificassero "resti", i medesimi saranno integrati della somma restante necessaria ad assicurare il passaggio del primo dipendente utilmente collocato nella graduatoria di categoria D, con utilizzo delle risorse destinate al fondo di produttività.
Eventuali ulteriori economie confluiranno nel fondo di produttività.

IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE
dott. Alessandro De Pascali

San Giovanni Lupatoto, 27/11/2017

Comune di SAN GIOVANNI LUPATOTO
Provincia di Verona

Organizzazioni sindacali	
CGIL FP	
CISL FPS	
UIL FPL	
CSA Regioni e Autonomie Locali	
R.S.U. AZIENDALE	

Costituzione Fondo risorse contrattazione integrativa - ANNO 2017

DESCRIZIONE	ANNO 2017
Risorse stabili	
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - *(ART. 31 C.2 CCNL 2002-05)*	408.103,00
INCREMENTI CCNL 2002-05 - *(ART. 32 CC. 1,2,7) (alte professionalità incr. co. 7)*	
INCREMENTI CCNL 2004-05 - *(ART. 4. CC. 1,4,5 PARTE FISSA)*	15.685,00
INCREMENTI CCNL 2006-09 - *(ART. 8. CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA)*	
RISPARMI EX ART. 2 C. 3 D.LGS 165/2001	
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - *(DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.14 CCNL 2002-05 - N.1 CCNL 2008-09)*	
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - *(ART. 14 C.1 CCNL 1998-2001)*	1.080,00
INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI - *(ART.15, C.1, lett. L), CCNL 1998-2001)*	
INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - *(ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE FISSA)*	
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - *(ART. 4, C.2, CCNL 2000-01)*	48.651,00
RIDUZIONI FONDO PER PERSONALE ATA, POSIZIONI ORGANIZZATIVE, PROCESSI ESTERNALIZZAZIONE (con segno meno)	
CONSOLIDAMENTO DECURTAZIONI ART. 9 COMMA 2-BIS	27.497,00
TOTALE RISORSE STABILI	**446.022,00**

Risorse variabili	
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - *(ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001)*	5.000,00
RECUPERO EVASIONE ICI - *(ART. 4, C.3, CCNL 2000-2001; ART. 3, C. 57, L.662/1996, ART. 59, C.1, lett. P), D.LGS 446/1997)*	1.000,00
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - *(ART. 15 C. 1 lett. K) CCNL 1998-01)*	
INTEGRAZIONE FONDO CCIAA IN EQUILIBRIO FINANZIARIO - *(ART. 15, C.1, lett. N), CCNL 1998-2001)*	
NUOVI SERVIZI E RIORGANIZZAZIONI SENZA AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - *(ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE VARIABILE)*	27.880,00
INTEGRAZIONE 1,2% - *(ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001)*	23.120,00
MESSI NOTIFICATORI - *(ART. 54, CCNL 14.9.2000)*	
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - *(ART. 27, CCNL 14.9.2000)*	
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - *(ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001)*	
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - *(ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001)*	
QUOTE PER LA PROGETTAZIONE - *(ART. 15, C.1 LETT. K), CCNL 1998-2001; ART. 92, CC. 5-6, D.LGS. 163/2006)*	20.000,00
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - *(ART. 27, CCNL 14/9/2000)*	
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - *(ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001)*	
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - *(ART. 15, COMMA 1, lett. K); ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011)*	
CONSOLIDAMENTO DECURTAZIONI ART. 9 COMMA 2-BIS	
TOTALE RISORSE VARIABILI	**77.000,00**
TOTALE	**523.022,00**



Comune di San Giovanni Lupatoto

(Provincia di Verona)

CRITERI DI VALUTAZIONE
PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Premessa

La progressione economica all'interno della categoria, denominata progressione orizzontale, si realizza mediante la previsione, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi economici individuati dal C.C.N.L. vigente.
Pertanto, fermo restando la posizione giuridica ricoperta (ossia la categoria di appartenenza e il profilo professionale) il dipendente, grazie all'istituto in questione, può beneficiare di un incremento economico che conserverà sino alla cessazione del rapporto di lavoro.
La progressione economica all'interno della categoria si sviluppa pertanto partendo dal trattamento tabellare iniziale con l'acquisizione, in sequenza, degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive.

Art. 1 - Disciplina

1. Le progressioni economiche sono disciplinate dal presente accordo, che riprende i principi dettati dalla normativa (con specifico riferimento all'articolo 23 del D.Lgs. n. 150/2009, all'articolo 52 del D.Lgs. n. 165/2001), dai contratti collettivi nazionali di lavoro (con specifico riferimento all'articolo 5 del CCNL 31/03/1999), dalla dichiarazione congiunta espressa in calce al CDI anno 2016, parte economica, sottoscritto in data 30/12/2016, nonché dalla deliberazione G.C. n. 19 del 07/02/2017 recante "Linee di indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica per la stipula del CDI parte economica 2017".
2. Le progressioni economiche sono uno strumento di valorizzazione delle professionalità acquisite dai dipendenti, nonché di riconoscimento dell'impegno profuso e del raggiungimento di risultati rilevanti per l'amministrazione.
3. Le progressioni economiche sono effettuate sulla base di criteri selettivi.
4. In sede di sottoscrizione del CDI dell'anno di riferimento, si provvede al finanziamento delle nuove progressioni economiche, nel rispetto dei vincoli finanziari di bilancio e delle limitazioni al salario accessorio.

Art. 2 – Periodicità delle selezioni

1. Le selezioni vengono effettuate a cadenza annuale, sulla base dei criteri di cui al presente accordo, con riferimento ai contingenti di personale in servizio al 1° Gennaio, ed i relativi benefici avranno decorrenza dalla stessa data dell'anno di riferimento.

2. Le selezioni vengono effettuate con riferimento ai contingenti di personale in servizio al 1° gennaio, e con decorrenza dalla medesima data.

Art. 3 - Metodologia di valutazione

1. La valutazione è effettuata attraverso le schede **all. a** (per il personale di categoria B e C personale non amministrativo) e **all. b** (per il personale di categoria B, C e D amministrativo) con riferimento ai requisiti che fanno capo al personale, con specifica evidenza dei medesimi nell'ultimo triennio.
2. La valutazione è effettuata annualmente da apposita commissione costituita come segue:
- il Segretario comunale in qualità di Presidente, a garanzia dell'uniformità delle valutazioni e dei giudizi tra le diverse aree dell'Ente;
- il dirigente (o P.O. se esistente) dell'area di appartenenza del dipendente;
- un membro esterno dell'Organismo Comunale di Valutazione, a garanzia dell'imparzialità della valutazione.
3. Nel caso di spostamento del dipendente nel corso dell'anno e/o di utilizzazione congiunta in più

articolazioni organizzative, la valutazione è effettuata da entrambi i dirigenti d'area competenti.
4. La commissione risulterà composta di soli due membri nei seguenti casi:
- il Segretario generale è incaricato della dirigenza dell'area e non sono presenti titolari di P.O.;
- concorrono alla progressione orizzontale dipendenti titolari di posizione organizzativa.
5. In caso di comando presso altra pubblica amministrazione la valutazione è effettuata con le modalità in essere nella struttura della pubblica amministrazione in cui il dipendente opera.
6. La scheda di valutazione viene comunicata al dipendente che la firma per presa visione e, se dissente, può chiedere entro 5 giorni di essere sentito dal dirigente/P.O. valutatore e dal Segretario generale.
All'incontro può anche assistere un rappresentante sindacale o un legale di fiducia del dipendente. Al termine dell'incontro l'organo preposto decide in via definitiva se modificare o meno la valutazione del dipendente, indicandone le motivazioni per iscritto.

Art. 4 - Requisiti di partecipazione alla selezione

1. Possono partecipare alle selezioni per le progressioni economiche i dipendenti in possesso dei seguenti requisiti:
- essere in servizio a tempo indeterminato nell'ente al 1° gennaio dell'anno di selezione;
- aver maturato alla predetta data l'anzianità di almeno 36 mesi nella posizione economica di appartenenza (di cui almeno 24 alle dipendenze del Comune di San Giovanni Lupatoto) per le categorie A, B e C;
- aver maturato alla predetta data l'anzianità di almeno 48 mesi nella posizione economica di appartenenza (di cui almeno 36 alle dipendenze del Comune di San Giovanni Lupatoto) per la categoria D;
- non aver ricevuto sanzioni disciplinari, nei due anni precedenti a quello di riferimento della selezione, pari o superiori al richiamo scritto;
- aver ottenuto nella scheda di valutazione **(all. a)** un punteggio non inferiore a 60 punti.

Art. 5 – Modalità di attribuzione dei punteggi e formazione graduatorie

1. Il punteggio totale attribuito a ciascun dipendente è dato dalla somma dei seguenti valori:
- punti 1 per anno di permanenza nella categoria (max 10 punti);
- punti attribuiti dall'apposita commissione nella scheda di valutazione (max 90 punti).
2. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio complessivo più alto, in ordine decrescente, sulla base delle risorse disponibili per ciascuna categoria.
3. A parità di punteggio, avrà precedenza il candidato che ha conseguito un maggiore punteggio nella precedente scheda di valutazione, fatte salve le progressioni 2017, per le quali avrà precedenza quello più anziano di servizio. In caso di parità di anzianità di servizio, avrà precedenza la maggiore permanenza nella categoria economica di provenienza, in caso di ulteriore parità, precederà il candidato più giovane di età.
4. Le graduatorie saranno valide solo per le progressioni economiche messe a selezione nell'anno di riferimento.

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE (cat. B, C e D personale amministrativo)

ANNO 2017

AREA	
SETTORE	
UFFICIO	
DIPENDENTE (cognome nome)	
CATEGORIA GIURIDICA DI APPARTENENZA	
CATEGORIA ECONOMICA DI APPARTENENZA	

ANNO 2014
(max 30 punti)

		PUNTI
PRESENZA IN SERVIZIO:	Punti da 1 a 6	
QUALITA' DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA (regolarità delle prestazioni, competenze acquisite, capacità di applicazione delle competenze, capacità di redazione degli atti, conoscenze informatiche, capacità di archiviazione e gestione dati di archivio, capacità produttiva):	Punti da 1 a 6	
CONOSCENZA ED APPLICAZIONE DELLE NORME E DEI REGOLAMENTI AFFERENTI LE ATTIVITA' DI COMPETENZA:	Punti da 1 a 6	
DISPONIBILITA' VERSO COLLEGHI E SUPERIORI:	Punti da 1 a 6	
CAPACITA' DI LAVORARE IN GRUPPO:	Punti da 1 a 6	

ANNO 2015
(max 30 punti)

		PUNTI
PRESENZA IN SERVIZIO:	Punti da 1 a 6	
QUALITA' DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA (regolarità delle prestazioni, competenze acquisite, capacità di applicazione delle competenze, capacità di redazione degli atti, conoscenze informatiche, capacità di archiviazione e gestione dati di archivio, capacità produttiva):	Punti da 1 a 6	
CONOSCENZA ED APPLICAZIONE DELLE NORME E DEI REGOLAMENTI AFFERENTI LE ATTIVITA' DI COMPETENZA:	Punti da 1 a 6	
DISPONIBILITA' VERSO COLLEGHI E SUPERIORI:	Punti da 1 a 6	
CAPACITA' DI LAVORARE IN GRUPPO:	Punti da 1 a 6	

ANNO 2016
(max 30 punti)

		PUNTI
PRESENZA IN SERVIZIO:	Punti da 1 a 6	
QUALITA' DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA (regolarità delle prestazioni, competenze acquisite, capacità di applicazione delle competenze, capacità di redazione degli atti, conoscenze informatiche, capacità di archiviazione e gestione dati di archivio, capacità produttiva):	Punti da 1 a 6	
CONOSCENZA ED APPLICAZIONE DELLE NORME E DEI REGOLAMENTI AFFERENTI LE ATTIVITA' DI COMPETENZA:	Punti da 1 a 6	
DISPONIBILITA' VERSO COLLEGHI E SUPERIORI:	Punti da 1 a 6	
CAPACITA' DI LAVORARE IN GRUPPO:	Punti da 1 a 6	
	*TOTALE PUNTI	

Data _____ LA COMMISSIONE _____

_____

_____

PER PRESA VISIONE E ACCETTAZIONE :

Data _____ IL DIPENDENTE _____

***Accede alla selezione il dipendente con scheda di valutazione non inferiore a 60 punti nel triennio**

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE (cat. B e C personale non amministrativo)

ANNO 2017

AREA	
SETTORE	
UFFICIO	
DIPENDENTE (cognome nome)	
CATEGORIA GIURIDICA DI APPARTENENZA	
CATEGORIA ECONOMICA DI APPARTENENZA	

ANNO 2014
(max 30 punti)

		PUNTI
PRESENZA IN SERVIZIO:	Punti da 1 a 6	
QUALITA' DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA (regolarità delle prestazioni, competenze acquisite, capacità di applicazione delle competenze):	Punti da 1 a 6	
CONOSCENZA ED APPLICAZIONE DELLE NORME E DEI REGOLAMENTI AFFERENTI LE ATTIVITA' DI COMPETENZA:	Punti da 1 a 6	
DISPONIBILITA' VERSO COLLEGHI E SUPERIORI:	Punti da 1 a 6	
CAPACITA' DI LAVORARE IN GRUPPO:	Punti da 1 a 6	

ANNO 2015
(max 30 punti)

		PUNTI
PRESENZA IN SERVIZIO:	Punti da 1 a 6	
QUALITA' DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA (regolarità delle prestazioni, competenze acquisite, capacità di applicazione delle competenze):	Punti da 1 a 6	
CONOSCENZA ED APPLICAZIONE DELLE NORME E DEI REGOLAMENTI AFFERENTI LE ATTIVITA' DI COMPETENZA:	Punti da 1 a 6	
DISPONIBILITA' VERSO COLLEGHI E SUPERIORI:	Punti da 1 a 6	
CAPACITA' DI LAVORARE IN GRUPPO:	Punti da 1 a 6	

ANNO 2016
(max 30 punti)

		PUNTI
PRESENZA IN SERVIZIO:	Punti da 1 a 6	
QUALITA' DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA (regolarità delle prestazioni, competenze acquisite, capacità di applicazione delle competenze):	Punti da 1 a 6	
CONOSCENZA ED APPLICAZIONE DELLE NORME E DEI REGOLAMENTI AFFERENTI LE ATTIVITA' DI COMPETENZA:	Punti da 1 a 6	
DISPONIBILITA' VERSO COLLEGHI E SUPERIORI:	Punti da 1 a 6	
CAPACITA' DI LAVORARE IN GRUPPO:	Punti da 1 a 6	
	*TOTALE PUNTI	

Data _____ LA COMMISSIONE _____

_____

_____

PER PRESA VISIONE E ACCETTAZIONE :

Data _____ IL DIPENDENTE _____

***Accede alla selezione il dipendente con scheda di valutazione non inferiore a 60 punti nel triennio**