



***REGOLAMENTO PER L'ATTRIBUZIONE DELLA
PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA AL PERSONALE NON
DIRIGENTE DEL COMUNE DI NAPOLI***

(approvato con D.G.C. n. 240 del 24/05/2019)

Art. 1 – Oggetto del regolamento e principi di applicazione

Il presente regolamento disciplina la metodologia di valutazione per l'attribuzione della progressione economica orizzontale (da qui in poi indicata con l'acronimo P.E.O.), secondo quanto previsto dagli artt. 5 e 6 del CCNL del Comparto EE.LL. del 31.03.1999, come integrato dall'art. 9 del CCNL stipulato l'11 aprile 2008, nonché in base a quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL Funzioni Locali 2016/2018 ed è finalizzato esclusivamente alla progressione economica all'interno della categoria di appartenenza del personale dipendente area non dirigenziale.

Le procedure di cui al presente regolamento si conformano ai principi di imparzialità, pubblicità e trasparenza e la definizione degli elementi di valutazione è calibrata in base a criteri differenziati in relazione alla categoria di appartenenza, tenendo conto di quanto previsto dalla normativa vigente.

Ai sensi dell'art. 16, comma 3, del CCNL Funzioni Locali 2016/2018, *“le progressioni economiche orizzontali sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è stata adottata la decisione di attivare l'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.”*

Art. 2 – Ambito soggettivo di applicazione e decorrenza.

Le selezioni riguardano il personale, a tempo indeterminato, sia a tempo pieno che a tempo parziale, in servizio alla data stabilita, di volta in volta, nel contratto decentrato di attivazione della procedura e che sia in possesso dei requisiti indicati al successivo art. 4 del presente regolamento.

Per *“personale in servizio”* si intendono i dipendenti che hanno un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il Comune di Napoli, compresi i dipendenti in aspettativa o comandati/distaccati presso altri enti, amministrazioni e aziende.

L'attribuzione economica e giuridica delle P.E.O. avrà decorrenza dalla data stabilita, di volta in volta, dal contratto decentrato integrativo che prevede l'attribuzione dell'istituto con la copertura delle necessarie risorse finanziarie e comunque nel rispetto di quanto stabilito dal comma 7 dell'art. 16 del CCNL del Comparto Funzioni Locali.

Non è ammessa l'attribuzione retroattiva delle P.E.O., rispetto a quanto previsto dal precedente capoverso e le graduatorie non sono riutilizzabili negli anni successivi ai sensi del comma 8 del citato art. 16.

Art. 3 – Contingente delle progressioni economiche.

La P.E.O. è uno strumento destinato a premiare in modo selettivo l'acquisizione di livelli distintivi di professionalità dei dipendenti dell'Ente e presuppone la disponibilità di risorse da impegnare per l'applicazione di tale istituto, da destinare ad una quota limitata di dipendenti.

In sede di accordo decentrato integrativo viene determinato:

- 1) l'importo complessivo delle risorse da destinare a tale istituto nell'ambito del fondo delle risorse decentrate, costituito ai sensi del CCNL comparto Funzioni Locali, nel rispetto della disponibilità economica dell'anno di riferimento;

2) l'importo da destinare alla progressione economica nell'ambito di ciascuna categoria (A/B/C/D) e che costituisce il limite massimo per l'attribuzione della progressione ai dipendenti che ne fanno parte.

Art. 4 – Requisiti di ammissione alla selezione.

Sono ammessi alla procedura selettiva per l'attribuzione delle P.E.O. i dipendenti, così come individuati al precedente art. 2, in possesso dei seguenti requisiti:

- a) aver maturato, alla data di decorrenza della P.E.O, come fissata dal Contratto decentrato integrativo di attivazione della procedura, un periodo minimo di anzianità di almeno 24 mesi nella posizione economica in godimento;
- b) non essere stati sottoposti, nel biennio precedente all'anno in cui è stato adottato il contratto decentrato integrativo di attivazione della procedura delle P.E.O. a procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione della sospensione dal servizio con privazione dello stipendio pari o superiore a 10 gg. Partecipano alla procedura valutativa con riserva e secondo le modalità definite al successivo art. 7 quei i dipendenti in servizio alla data di pubblicazione dell'avviso di avvio del procedimento di selezione per l'attribuzione della P.E.O, come disciplinato dal successivo art. 7, per i quali nel medesimo biennio il procedimento disciplinare attivato non sia ancora definito;
- c) non essere in stato di sospensione cautelare ai sensi degli art. 60 e 61 del CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018 alla data di pubblicazione dell'avviso di avvio del procedimento di selezione per l'attribuzione della P.E.O come disciplinato dal successivo art. 7.

L'ammissione dei dipendenti in possesso dei requisiti richiesti per partecipare alla selezione avviene d'ufficio sulla base della documentazione esistente agli atti, ad eccezione dei casi in cui il dipendente presenti formale rinuncia alla partecipazione.

Art. 5 – Criteri di selezione e attribuzione dei punteggi.

I criteri selettivi utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento della P.E.O. all'interno della categoria di appartenenza sono i seguenti:

- A. Performance individuale
- B. Esperienza professionale
- C. Competenze acquisite

Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale differenziato, uguale per tutte le categorie A, B, C e D, come di seguito indicato:

Performance Individuale	Esperienza professionale	Competenze acquisite	Valutazione TOTALE
50	45	5	100

In caso di parità di punteggio, si applicheranno i seguenti criteri di preferenza, nell'ordine di

seguito indicato:

- 1) maggiore anzianità nella categoria giuridica;
- 2) maggiore anzianità di servizio;
- 3) maggiore anzianità anagrafica.

A. Performance individuale

La valutazione della performance individuale lavorativa presa in considerazione ai fini della P.E.O. corrisponde al valore medio del punteggio conseguito nella valutazione della performance individuale nei tre anni precedenti all'anno di sottoscrizione del C.D.I. di attivazione della procedura della P.E.O., effettuata nel rispetto del vigente regolamento dell'Ente sulla misurazione e valutazione delle performance del personale non dirigente secondo le relative schede di valutazione distinte per categoria e limitatamente alla performance individuale.

Il punteggio massimo conseguibile, nell'ambito del presente regolamento, in relazione alla performance individuale per tutte le categorie A/B/C/D è pari a punti 50 su 100 ed è determinato secondo la seguente tabella di conversione che assegna a ciascun punto conseguito per la valutazione della performance individuale, come descritto al precedente capoverso, un indice al fine di trasformare il punteggio della performance individuale in punteggio utile per la PEO:

Categoria	Indice di Conversione
A e B	1,667
C	1,191
D	0,926

Moltiplicato il punteggio medio conseguito nella valutazione della performance individuale per il corrispondente indice di conversione, il risultato andrà troncato alle prime tre cifre decimali e quindi arrotondato all'unità secondo il seguente criterio: per cifre decimali inferiori a 500, il risultato va arrotondato all'unità inferiore (per difetto); per cifre decimali uguali o superiori a 500, il risultato va arrotondato all'unità superiore (per eccesso).

B. Esperienza professionale:

Per esperienza professionale si intende l'insieme strutturato di conoscenze, di capacità, di atteggiamenti necessari per l'efficace svolgimento di un compito, così come rilevate e valutate con le allegate schede distinte per categoria giuridica di appartenenza.

Oggetto della valutazione è l'attività effettivamente svolta riferita alla categoria di appartenenza ed il punteggio massimo conseguibile, per tutte le categorie A/B/C/D, è pari a punti 45 su 100.

Le assenze dal servizio, anche non continuative, ad esclusione delle sole ferie, festività soppresse e riposi compensativi, congedi di maternità e paternità e ad essi assimilati come disciplinati dal Capo III e IV del D.Lgs. 151/2001 verificatesi nel triennio antecedente alla data di decorrenza dell'attribuzione economica e giuridica della P.E.O. come indicata al precedente art. 2 comma 3 del presente regolamento riducono il punteggio nella seguente misura:

- fino al 20% di giorni di assenza sul totale delle giornate del triennio determinate come indicato di seguito: nessuna decurtazione del punteggio;
- oltre il 20% e fino al 35% di giorni di assenza sul totale delle giornate del triennio

- determinate come indicato di seguito: il punteggio è ridotto nella misura del 15%;
- oltre il 35% e fino al 50% di giorni di assenza sul totale delle giornate del triennio determinate come indicato di seguito: il punteggio è ridotto nella misura del 30%;
- oltre il 50% di giorni di assenza sul totale delle giornate del triennio determinate come indicato di seguito: il punteggio riportato è azzerato.

Il totale delle giornate del triennio è dato dalla somma del numero di giornate di ciascun anno solare; in caso di rapporto di lavoro part-time verticale o in caso di distacchi o aspettative sindacali part time fruiti secondo la modalità di tipo verticale, la durata dell'anno è riproporzionata in ragione della percentuale di part time o del distacco o aspettativa sindacale part time.

In caso di assenze continuative nel computo sono ricompresi anche i giorni non lavorativi (ad es. il sabato in caso di orario di lavoro articolato su cinque giorni) e i festivi.

Al dipendente che ha fruito di distacchi o aspettative sindacali a tempo pieno per un periodo pari o superiore al 50% del totale delle giornate del triennio, sarà attribuito per l'esperienza professionale il punteggio medio ottenuto dai dipendenti di pari categoria della macrostruttura di riferimento individuata sulla base dell'ultima assegnazione lavorativa per il medesimo criterio di valutazione. Diversamente in caso di periodo di fruizione inferiore al 50% del totale, si procederà ad effettuare la valutazione, compilando la relativa scheda e i periodi di distacco o aspettativa sono equiparati al servizio prestato.

C. Competenze acquisite

Le competenze acquisite sono quelle certificate a seguito di percorsi formativi presso scuole, enti e istituti formativi riconosciuti nell'Ordinamento Giuridico Italiano, nonché le abilitazioni conseguite per l'esercizio di professioni.

Sono oggetto di valutazione i titoli e le abilitazioni professionali conseguite fino alla data di decorrenza dell'attribuzione economica e giuridica della P.E.O. come indicata al precedente art. 2 comma 3 del presente regolamento, se attinenti alle attività e funzioni del Comune.

Il punteggio massimo conseguibile, per tutte le categorie, è pari a 5 punti su 100.

Ai titoli e alle abilitazioni professionali vengono attribuiti i punteggi come di seguito specificati distinti per categoria di appartenenza; per ciascuna tipologia di titolo, se ne può considerare solo uno e il possesso di ulteriori sarà valutato nell'ambito dell'ultima tipologia "Ulteriori titoli" se in essa ricompresi.

Non sono valutabili i titoli necessari, a normativa vigente, per l'accesso mediante concorso pubblico alla categoria di appartenenza.

CATEGORIA A e B (TITOLO DI ACCESSO: DIPLOMA DI SCUOLA DELL'OBBLIGO)

Titolo	Punti
Diploma di Scuola Secondaria Superiore	2
Laurea triennale (assorbe il diploma di scuola secondaria superiore)	2,5

Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea Vecchio Ordinamento (assorbono la laurea triennale)	3
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	0,5 per ogni titolo entro il limite massimo di 1 punto

CATEGORIA C (TITOLO DI ACCESSO: DIPLOMA DI SCUOLA SECONDARIA SUPERIORE)

Titolo	Punti
Laurea triennale	2
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	3
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	0,5 per ogni titolo entro il limite massimo di 1 punto

CATEGORIA D (TITOLO DI ACCESSO: LAUREA TRIENNALE)

Titolo	Punti
Laurea specialistica - Laurea Magistrale o vecchio ordinamento	2
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Ulteriore titolo di laurea o Titoli post universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	0,5 per ogni titolo entro il limite massimo di 2 punti

L'attribuzione del punteggio non può superare il massimo conseguibile previsto di punti 5.

Art. 6 – Sanzioni Disciplinari

Il punteggio complessivo risultante dalla somma dei punteggi ottenuti per i singoli criteri di selezione A, B e C come disciplinati nell'articolo precedente sarà ridotto così come di seguito specificato, in relazione alle eventuali sanzioni disciplinari subite nel biennio antecedente alla data di decorrenza dell'attribuzione economica e giuridica della P.E.O. come indicata al precedente art. 2 comma 3 del presente regolamento:

- a. 1 punto per ogni multa;
- b. 3 punti per ogni sospensione dal servizio da 1 a 5 giorni;
- c. 5 punti per ogni sospensione dal servizio da 6 a 9 giorni;

Art. 7 – Procedure selettive e graduatorie di macrostruttura

La struttura preposta alla gestione giuridica delle risorse umane divulga, anche tramite la intranet comunale, una comunicazione interna di avvio delle procedure selettive, contenente le modalità con le quali si dà inizio al procedimento disciplinato dal presente regolamento.

La struttura competente alla gestione del sistema informativo del personale procederà

all'ammissione d'ufficio dei dipendenti in possesso dei requisiti individuati dall'art. 4 del presente regolamento, trasmettendo ai responsabili delle macrostrutture pro tempore alla data individuata al precedente art. 2, comma 1 o, in caso di loro cessazione dal servizio, ai dirigenti vicari se nominati o al dirigente con la maggiore anzianità di permanenza nella macrostruttura, gli elenchi dei dipendenti ad essi assegnati alla medesima data, compresi i dipendenti assegnati per distacco provenienti da altre strutture interne, ammessi alla procedura selettiva, al fine della successiva valutazione. L'elenco riporterà per ciascun dipendente: matricola, cognome, nome, categoria di appartenenza e posizione economica in godimento, data di nascita.

Il personale dipendente del Comune di Napoli comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali al pari del personale dipendente in servizio presso l'Ente e sarà considerato tra il personale della macrostruttura individuata sulla base dell'ultima assegnazione nell'Ente e si procederà alla valutazione come di seguito specificato.

Al suddetto responsabile viene inoltre trasmesso l'importo a disposizione, per la relativa macrostruttura, per ogni categoria che è ottenuto parametrando le corrispondenti risorse assegnate nell'accordo decentrato alla categoria al numero di dipendenti per categoria appartenenti alla macrostruttura e ammessi alla procedura.

Per ciascuna macrostruttura, competente alla valutazione è il Comitato Operativo (di seguito denominato Comitato) di cui al Regolamento degli Uffici e Servizi del Comune di Napoli, pro tempore composto dai dirigenti pro tempore dei servizi che la compongono alla data individuata al precedente art. 2, comma 1. Il Comitato, per effettuare le valutazioni, potrà avvalersi dei funzionari della struttura di riferimento e curerà tutte le fasi della valutazione nonché gli adempimenti connessi e consequenziali compresi eventuali richieste di accesso agli atti e contenziosi in ragione delle funzioni di competenza.

Al fine di garantire il principio per cui la valutazione è espressa in relazione all'attività svolta, nel caso di dipendente proveniente da un'altra struttura interna dell'Ente, per trasferimento nel corso del periodo di riferimento, il Comitato può avvalersi dell'apporto valutativo del dirigente pro tempore della struttura di provenienza del dipendente. In caso, invece, di dipendenti distaccati o comandati presso enti, amministrazioni, aziende, il Comitato avrà cura di acquisire dall'Ente utilizzatore le informazioni necessarie richieste secondo la disciplina del presente regolamento.

Il Comitato, all'atto della valutazione, fermo restando il rispetto del principio di imparzialità, avrà cura di assicurare una equilibrata distribuzione degli aventi diritto tra i vari ambiti professionali.

Lo stesso Comitato, all'esito delle valutazioni, compila la scheda riepilogativa dei punteggi attribuiti sulla base dei criteri individuati nel presente regolamento (allegata) che verrà notificata unitamente alla scheda di valutazione dell'esperienza professionale e alla griglia di valutazione dei titoli (predisposta a tal fine dal Comitato) al singolo dipendente.

Fermi restando gli ordinari strumenti di tutela giurisdizionale, avverso il punteggio attribuito nella scheda riepilogativa, è ammessa richiesta di riesame motivata e documentata, per la rettifica di errori istruttori e materiali, da presentarsi, entro 5 giorni dalla notifica della medesima, al Comitato che deciderà entro i successivi 7 giorni lavorativi.

Nella redazione di ciascuna graduatoria, i dipendenti che hanno riportato un pari punteggio vengono ordinati secondo il seguente criterio di preferenza:

- 1) maggiore anzianità nella categoria giuridica;
- 2) maggiore anzianità di servizio;

3) maggiore anzianità anagrafica.

L'individuazione dei dipendenti che accedono al nuovo inquadramento economico avviene scorrendo la graduatoria così formata e sommando progressivamente il costo annuo dello scatto di progressione economica da riconoscere a ciascun dipendente nei limiti dell'importo assegnato alla macrostruttura per la specifica categoria e comunque non oltre l'ipotetico numero di dipendenti per categoria risultante dall'applicazione della percentuale individuata nel contratto decentrato di attivazione dell'istituto (numero eventualmente da arrotondare per difetto).

Il Comitato, a valle delle suddette attività, procede all'approvazione della graduatoria definitiva unica della macrostruttura per ciascuna categoria comprensiva di tutti i dipendenti ammessi alla procedura e all'approvazione della graduatoria di categoria dei soli dipendenti aventi diritto alla P.E.O.

Le graduatorie hanno lo scopo di individuare i dipendenti a cui attribuire il nuovo inquadramento nell'ambito delle procedure attivate ed esauriscono i loro effetti con l'individuazione dei dipendenti aventi diritto alla progressione, salvo quanto disciplinato nel successivo art. 8.

Qualora tra i dipendenti aventi diritto alla P.E.O. ve ne fosse qualcuno ammesso con riserva ai sensi del precedente art.4 lettera b ultimo periodo, la posizione ricoperta viene congelata e le relative somme accantonate fino all'esito del procedimento disciplinare.

ART. 8 - Utilizzo delle risorse destinate all'attribuzione della Progressione Economica Orizzontale e graduatoria unica per categoria

Le graduatorie di categoria di ciascuna macrostruttura con gli elenchi dei nominativi degli aventi diritto alla P.E.O e con gli elenchi di tutti i dipendenti ammessi alla procedura con l'indicazione del punteggio conseguito, graduatorie redatte e approvate dal relativo Comitato Operativo, vengono trasmesse da ciascun Comitato al responsabile della macrostruttura competente in materia di personale, il quale provvederà a:

- 1) prendere atto delle graduatorie per ciascuna macrostruttura approvate dai singoli Comitati;
- 2) prendere atto del costo totale annuo per categoria dello scatto di progressione da assegnare ai dipendenti aventi diritto già individuati dalle macrostrutture;
- 3) quantificare gli eventuali *resti* sull'importo disponibile per ciascuna categoria come definito nell'accordo decentrato (i *resti* sono la differenza tra l'importo assegnato alla categoria nell'accordo decentrato e la somma dei costi totalizzati dagli aventi diritto per categoria da tutte le macrostrutture di cui al punto 2) ;
- 4) redigere una graduatoria unica per ciascuna categoria nella quale confluiscono i dipendenti che sono collocati nelle graduatorie di ciascuna macrostruttura al di sotto di coloro che sono stati già individuati come aventi diritto alla progressione. I criteri di preferenza, a parità di punteggio, sono quelli di cui al comma 10 dell'art. 7 che precede;
- 5) approvare per ciascuna categoria la graduatoria unica e individuare gli ulteriori aventi diritto alla progressione, scorrendola fino ad assorbire, in base al costo dello scatto di progressione da assegnare, i *resti* già individuati al punto 3) che precede;
- 6) trasmettere l'elenco di tutti gli aventi diritto alla struttura competente per la gestione economica delle risorse umane.

Qualora i resti di cui al punto 3) del precedente comma siano insufficienti ad assicurare anche lo scatto annuo di progressione meno oneroso nell'ambito della categoria, la graduatoria unica non

viene redatta e gli aventi diritto restano quelli individuati in base alle graduatorie di macrostruttura.

Qualora i resti di cui al punto 3) del precedente comma 1 non siano sufficienti a coprire il costo dello scatto di progressione da attribuire al dipendente primo in graduatoria per categoria, non si procederà all'attribuzione e gli aventi diritto restano quelli individuati in base alle graduatorie di macrostruttura.

Art. 9 – Norme finali

Per quanto non previsto espressamente dal presente regolamento, trovano applicazione le norme contrattuali vigenti al momento dello svolgimento delle procedure selettive.

Art. 9 – Disposizione Transitoria

Limitatamente al riconoscimento delle progressioni economiche attivate con il Contratto Decentrato Integrativo dell'anno 2018, all'interno della Macrostruttura "Municipalità" i dipendenti di categoria C appartenenti all'Area Educativa (maestre e istruttori socio educativi) e i dipendenti di categoria D con profilo di assistente sociale saranno considerati platea distinta nell'ambito delle rispettive categorie .

L'importo per categorie assegnato alle Municipalità sarà suddiviso e parametrato, dai singoli Comitati Operativi, al numero di dipendenti appartenenti alle diverse platee all'interno delle relative categorie come differenziate al precedente capoverso.

Il presente regolamento abroga e sostituisce il precedente Regolamento in materia di P.E.O. approvato con la Delibera di Giunta Comunale n.2874 del 17/09/04.

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELL' ESPERIENZA PROFESSIONALE

Categoria A e B

Macrostruttura	
Dipendente	
Matricola	
Cat. Giuridica ed economica	

Fattore di valutazione	Indicatori	Valutazione
Efficacia operativa (max 15)	Disponibilità a partecipare a processi lavorativi non di routine seppur nell'ambito delle prestazioni e dei compiti di istituto esigibili	
Autonomia (max 15)	Abilità a portare a termine i compiti affidati senza necessità di intervento del superiore diretto (dimostrazione di iniziativa, capacità di attivare autonomamente processi decisionali e elaborare soluzioni autonome)	
Capacità di programmazione/gestione (max 15)	Pianificazione attività (capacità di pianificare correttamente le fasi necessarie per il raggiungimento del compito attribuito)	
(punteggio massimo conseguibile 45) TOT		

Triennio di riferimento	dal _____ al _____
Assenze nel triennio (n. giorni assenze)	n. _____
fino a 20% delle giornate del triennio	nessuna decurtazione del punteggio;
oltre il 20% e fino al 35% delle giornate del triennio	il punteggio è ridotto nella misura del 15%
oltre il 35% e fino al 50% delle giornate del triennio	il punteggio è ridotto nella misura del 30%;
oltre il 50% delle giornate del triennio	il punteggio è azzerato

Punteggio definitivo dopo la decurtazione delle assenze	TOT	
--	------------	--

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELL' ESPERIENZA PROFESSIONALE	
Categoria C	
Macrostruttura	
Dipendente	
Matricola	
Cat. Giuridica ed economica	

Fattore di valutazione	Indicatori	Valutazione
Efficacia operativa (max 18)	Capacità di applicazione delle conoscenze teoriche all'attività corrente Conoscenze tecniche e procedurali di carattere generale (Padronanza immediata di gestione di situazioni critiche anche impreviste)	
	Disponibilità a partecipare a processi lavorativi non di routine seppur nell'ambito delle prestazioni e di compiti di istituto esigibili	
Autonomia (max 9)	Abilità a portare a termine i compiti affidati senza necessità di intervento del superiore diretto (dimostrazione di iniziativa, capacità di attivare autonomamente processi decisionali e elaborare soluzioni autonome)	
Capacità di programmazione/gestione (max 9)	Pianificazione attività (capacità di pianificare correttamente le fasi necessarie per il raggiungimento del compito attribuito)	
Conoscenze specialistiche (max 9)	Conoscenze specialistiche proprie delle mansioni e del settore di appartenenza (Strumenti informatici, e/o programmi applicativi specifici, strumenti tecnici e operativi anche complessi)	
(punteggio massimo conseguibile 45) TOT		

Triennio di riferimento	dal _____ al _____
Assenze nel triennio (n. giorni assenze)	n. _____
fino a 20% delle giornate del triennio	nessuna decurtazione del punteggio;
oltre il 20% e fino al 35% delle giornate del triennio	il punteggio è ridotto nella misura del 15%
oltre il 35% e fino al 50% delle giornate del triennio	il punteggio è ridotto nella misura del 30%;
oltre il 50% delle giornate del triennio	il punteggio è azzerato

Punteggio definitivo dopo la decurtazione delle assenze	TOT	
--	------------	--

SCHEMA DI VALUTAZIONE DELL' ESPERIENZA PROFESSIONALE	
Categoria D	
Macrostruttura	
Dipendente	
Matricola	
Cat. Giuridica ed economica	

Fattore di valutazione	Indicatori	Valutazione
Efficacia operativa (max 14)	Capacità di applicazione dell'esperienza lavorativa pregressa nell'attività corrente	
	Disponibilità a partecipare a processi lavorativi non di routine seppur nell'ambito delle prestazioni e dei compiti di istituto esigibili	
Autonomia (max 14)	Abilità a portare a termine i compiti affidati senza necessità di intervento del superiore diretto (dimostrazione di iniziativa, capacità di attivare autonomamente processi decisionali e elaborare soluzioni autonome)	
	Propensione a farsi carico delle nuove esigenze sorte nel corso di svolgimento delle attività (Capacità di riprogrammazione dell'attività in caso di sopravvenute modifiche organizzative/ procedurali/ normative)	
Capacità di programmazione/gestione (max 7)	Individuazione delle priorità (attenzione costante alla corretta attribuzione delle priorità e a non farsi travolgere dalla routine)	
Conoscenze specialistiche (max 10)	Conoscenze tecniche e procedurali di carattere generale	
	Conoscenze specialistiche proprie delle mansioni e del settore di appartenenza (Strumenti informatici, e/o programmi applicativi specifici, strumenti tecnici e operativi anche complessi)	
(punteggio massimo conseguibile 45) TOT		

Triennio di riferimento	dal _____ al _____
Assenze nel triennio (n. giorni assenze)	n. _____
fino a 20% delle giornate del triennio	nessuna decurtazione del punteggio;
oltre il 20% e fino al 35% delle giornate del triennio	il punteggio è ridotto nella misura del 15%
oltre il 35% e fino al 50% delle giornate del triennio	il punteggio è ridotto nella misura del 30%;
oltre il 50% delle giornate del triennio	il punteggio è azzerato

Punteggio definitivo dopo la decurtazione delle assenze	TOT	
--	------------	--

SCHEMA VALUTAZIONE - Procedimento per attribuzione Progressione Economica Orizzontale -
CCDI del _____

Macrostruttura	
Dipendente	
Matricola	
Cat. Giuridica	
Cat. Economica	
Periodo di Riferimento	dal _____ al _____

Valutazione Performance individuale		inserire la Voce A	0
	Punteggio	Punteggio Medio (A)	
Anno _____		0	
Anno _____			
Anno _____			

Valutazione Esperienza Professionale	Voce B	
(scheda allegata)		

Valutazione Titoli	Voce C	
(scheda allegata)		

Sanzioni Disciplinari del Biennio	n.	Punti decurtati per singola tipologia di sanzione	Decurtazione
	Multa	1	
	sospensioni dal servizio fino a 5 giorni	3	
	sospensioni dal servizio da 6 a 9 giorni	5	
	Voce D TOT		

PUNTEGGIO COMPLESSIVO	(A+B+C-D)	0
------------------------------	-----------	----------

Luogo

Data

Il Comitato
Firma dei componenti

Data

Il Dipendente
Firma per notifica