



# COMUNE DI MELLE

C.A.P. 12020

Telef. 0175.978031 - 0175.978900

PROVINCIA DI CUNEO

Fax 0175.978111

Part. IVA 00462360041

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

### N. 034

**OGGETTO: Integrazione disciplina progressioni orizzontali e valutazione.**

Per oggi otto maggio duemilaquindici alle ore 20,20 nella solita sala delle adunanze, vennero convocati i componenti di questa Giunta Comunale, nelle persone dei Signori:

		Presenti	Assenti
1) FINA Giovanni	Sindaco	X	
2) PONZA Emanuele	Assessore	X	
3) FINO Sergio	Assessore	X	
4) GIUSIANO Claudia	Assessore		X

Con l'intervento e l'opera del Segretario Comunale Flesia Caporgno Dr. Paolo, il Signor Fina Giovanni, nella sua qualità di Sindaco, assume la presidenza e riconosciuto legale il numero degli intervenuti, dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto suindicato.

## LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- il C.C.N.L. 22/01/2004 del personale del Comparto Regioni – Autonomie Locali ed in particolare gli artt. 31 e 32 disciplinano la costituzione del fondo per le risorse destinate allo sviluppo delle risorse umane e della produttività;
- in particolare l'art. 31 stabilisce che le risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività devono essere determinate annualmente dagli Enti;
- si è provveduto alla costituzione provvisoria del fondo relativo all'anno 2015;

Atteso che il D.L. 78/2010 convertito nella L. 122/2010 ha introdotto tre vincoli fondamentali alla citata costituzione:

- ✓ il fondo di ciascuno degli anni del triennio 2011/2013 non deve essere superiore a quello del 2010;
- ✓ deve essere apportata una riduzione a fronte della diminuzione del numero dei dipendenti;
- ✓ può essere ulteriormente ridotto per arrivare al rispetto del tetto alla spesa per il personale;

Dato atto che tali misure sono state prorogate a tutto il 2014, e che a seguito dell'entrata in vigore, dal 1° gennaio 2015, delle disposizioni introdotte dai commi 254, 255 e 256 della legge di Stabilità 2015 (legge n. 190/2014), la lettura interpretativa e sistematica delle disposizioni, stante la mancata proroga dei limiti al trattamento economico complessivo del personale delle amministrazioni pubbliche, emergerebbe la possibilità di non applicare i vincoli retributivi già previsti;

Preso atto al riguardo del parere MEF – RGS prot. 17926 del 10/03/2015, confermativo in tal senso;

Dato atto che, in merito alla possibilità di incremento annuale del suddetto fondo l'Amministrazione Comunale ha a disposizione solamente due leve:

- ✓ l'art. 15 co. 2 del C.C.N.L. 01/04/1999 (incremento fino al 1,2% del monte salari 1997 in presenza di risparmi derivanti da razionalizzazioni organizzative o destinati al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività);
- ✓ l'art. 15 co. 5 del C.C.N.L. 01/04/1999 (incremento della parte variabile del fondo per la realizzazione di nuovi servizi e/o il miglioramento di quelli esistenti);

Ribadito il disposto dell'art. 8 del C.C.N.L. 11/04/2008 che stabilisce al co. 2 la possibilità di aumento del fondo stabile in ragione della percentuale dello 0,6% del M.S. 2005 qualora il rapporto tra le spese del personale ed entrate correnti non sia superiore al 39%;

Dato atto che tale condizione è sufficiente si sia verificata in prima ipotesi (vedasi pareristica ARAN);

Richiamato, come sopra citato, l'art. 15 comma 2 del C.C.N.L. 01/04/1999 che prevede la possibilità di integrare le risorse economiche del comma 1, sino ad un massimo del 1,2% su base annua del monte salari 1997 esclusa la dirigenza, mediante preventivo accertamento (art. 15 co. 4) da parte dei servizi di controllo interno o dei nuclei di valutazione, delle effettive disponibilità di bilancio createsi a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate dall'ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità;

Richiamato l'art. 6 bis del D.L.VO 30/03/2001 n. 165, come introdotto dall'art. 22 – comma 2 della Legge 18 giugno 2009, n. 69 in merito all'obbligo di riduzione dei fondi della contrattazione in caso di soppressione o riduzione di servizi;

Dato atto che, in previsione della possibile valutazione di progressioni orizzontali per il personale, è necessario integrare la disciplina per la valutazione, anche ai fini della progressione, e preso atto delle bozze allegate;

Richiamata la deliberazione di Giunta n. 62 in data 27 novembre 2014, con la quale, tra l'altro, è stato approvato il sistema di valutazione del personale ai fini della retribuzione di risultato, per i dipendenti incaricati di posizione organizzativa;

Acquisiti i pareri favorevoli espressi sotto il profilo della regolarità tecnica e sotto quello della regolarità contabile dai rispettivi Responsabili dei servizi, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000 così come sostituito dall'art. 3 co. 1 lett. b del D.L. 10/10/2012 n. 174 convertito nella L. 07/12/2012 n. 213;

Con votazione unanime resa nelle forme di legge;

## **DELIBERA**

1. La narrativa premessa costituisce parte integrante e sostanziale del presente dispositivo.
2. Di adottare l'allegata disciplina specificativa in ordine alle progressioni orizzontali e alla valutazione del personale, intendendo anche integrati il regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi (deliberazione di Giunta n. 14/2007, deliberazione di Giunta n. 18/2009, deliberazione di Giunta n. 66/2009, ) e le disposizioni regolamentari ciclo della performance ai sensi D. Lgs. n. 150/2009 (deliberazione n. 4/2011), dando atto che per quanto riguarda la valutazione ai fini della retribuzione di risultato, delle posizioni organizzative, si rinvia alla deliberazione di Giunta n. 62/2014.
3. Di disporre da parte dell'ufficio personale la diffusione ai lavoratori della disciplina sulla valutazione e progressioni.
4. Di trasmettere la presente deliberazione unitamente agli allegati, alla R.S.U. e alle OO.SS., dando atto che le stesse sono state poste preventivamente a conoscenza del contenuto adottato con la presente con nota prot. n. 0001180 in data 007/05/2015, così come la documentazione relativa alla valutazione delle posizioni organizzative e non sono pervenuti rilievi.
5. Di dichiarare ad unanimità immediatamente eseguibile la deliberazione stante la necessità di rendere noto il dettaglio specificativo al più presto.

Letto, confermato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE  
F.to Fina Giovanni



IL SEGRETARIO COMUNALE  
F.to Flesia Caporgno Dott. Paolo

Per copia conforme all'originale.

Li 27 AGO. 2015

IL SEGRETARIO COMUNALE  
Flesia Caporgno Dott. Paolo



### RELAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Il presente verbale è in corso di pubblicazione per 15 giorni consecutivi dal 27 AGO. 2015  
al 11 SET. 2015, all'Albo Pretorio del Comune ai sensi dell'articolo 124 del D. Lgs. 18  
agosto 2000, n. 267.

OPPOSIZIONI:

27 AGO. 2015  
Li \_\_\_\_\_

IL SEGRETARIO COMUNALE  
Flesia Caporgno Dott. Paolo



### ESTREMI ESECUTIVITA'

Divenuta esecutiva in data \_\_\_\_\_

Li, \_\_\_\_\_

IL SEGRETARIO COMUNALE  
Flesia Caporgno Dott. Paolo



Inviata comunicazione ai Capigruppo Consiliari il 27 AGO. 2015 Prot.n. 0002317.

CRITERI VALUTAZIONE PERSONALE A FINI EROGAZIONE RETRIBUZIONE  
ACCESSORIA

Art. 1 - Modalità di valutazione dei dipendenti non P.O. e non dirigenti

La valutazione del personale dipendente avviene attraverso specifica scheda, di cui in allegato, ed è di competenza dei dirigenti o facenti funzione. La valutazione è diretta a promuovere il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e progettuale dell'Ente, lo sviluppo professionale dell'interessato, nonché a riconoscere, attraverso il sistema premiante, il merito per l'apporto e la qualità del servizio reso secondo principi di imparzialità e trasparenza. La valutazione è espressa in centesimi.

La valutazione del personale dipendente riguarda:

- l'apporto al lavoro di gruppo;
- l'impegno, le competenze ed i comportamenti organizzativi dimostrati;
- la capacità di assolvere ai compiti ed agli obiettivi operativi assegnati.

La valutazione individuale del personale si basa sulla sommatoria dei punteggi attribuiti per il conseguimento di obiettivi operativi e per i comportamenti professionali ed organizzativi dimostrati. Per il personale dipendente, il punteggio minimo per essere collocato in graduatoria è pari a 6/10 o equivalente, sia per il comportamento professionale, sia per i risultati operativi.

I provvedimenti disciplinanti la quantificazione dei premi o progetti, stabiliscono le quote di retribuzione accessoria erogabili in relazione a punteggi più elevati del minimo, e anche le modalità di ripartizione tra i partecipanti.

Art. 2 - Criteri per la valutazione individuale delle posizioni organizzative

La valutazione dei titolari di posizione organizzativa avviene con le specifiche schede adottate con deliberazione di Giunta n. 62/2014.

Art. 3 – Tabella valutazione personale non posizione organizzativa.

<i>Fasce</i>	<i>PUNTEGGIO ATTRIBUITO</i>		<i>% premio base spettante</i>
	<i>DA</i>	<i>A</i>	
A)	10/10	8/10	100
B)	meno di 8/10	7/10	85
C)	meno di 7/10	6/10	75
D)	Meno di 6/10		zero

Il plafond può essere stabilito a livello complessivo di dipendenti, ovvero di gruppo di lavoro,

ovvero di progetto finalizzato, e sulla base di esso si stabilisce il premio base del dipendente.

Relativamente alle somme destinate al salario accessorio si stabiliscono ulteriori criteri di ripartizione per obiettivi e/o settori e/o gruppi di lavoro. I criteri di ripartizione per obiettivi, settori e/o gruppi di lavoro sono sovrapponibili, per cui sono possibili ad esempio progetti finalizzati che comprendano personale di più aree, anche coinvolgendo soltanto alcuni dei dipendenti delle singole aree.

Il criterio di ripartizione per obiettivi, è correlato al raggiungimento di risultati finalizzati (c.d. progetti finalizzati), ai quali viene attribuito specifico budget. Tali progetti possono essere anche correlati a obiettivi di miglioramento quali quantitativo delle prestazioni ordinarie svolte, qualità di servizi erogati, customer satisfaction.

Il criterio di ripartizione per settori o aree o gruppo di lavoro, è di norma correlato alla dotazione di personale assegnato al singolo settore o area, qualitativa e quantitativa.

All'interno dell'obiettivo, settore, gruppo di lavoro, la ripartizione è correlata:

- al grado di coinvolgimento del dipendente nel progetto;
- al maggiore o minore apporto individuale alla realizzazione del progetto.

In tutti i casi suddetti, pertanto, il “premio base” è determinato applicando tali criteri integrativi/correttivi al criterio generale sopra indicato.

Allegato

Sistema valutazione per progressione economica interna alle categorie in cui è inquadrato il personale:

#### SELEZIONI ANNUALI

Si prevedono selezioni a cadenza annuale:

#### ANZIANITA' RICHIESTA PER LA SELEZIONE

Come da disposizioni contrattuali nazionali.

#### CRITERI INTEGRATIVI E PUNTEGGIO MINIMO

Alle selezioni annuali partecipa il personale in possesso dei requisiti di anzianità previsti; nell'ambito delle somme stanziare annualmente per le progressioni orizzontali, avranno diritto alla progressione i dipendenti che avranno ottenuto il punteggio più alto. A parità di punteggio prevale chi da più tempo non ha usufruito di progressioni orizzontali.

Il punteggio minimo per accedere alla progressione orizzontale è di **70/100**; al di sotto di tale punteggio la valutazione non è sufficiente alla progressione orizzontale.

#### PROCEDIMENTO VALUTATIVO

Il dirigente deve concertare con gli altri dirigenti l'applicazione omogenea dei criteri di valutazione, e a tal fine si avvale del nucleo di valutazione nell'elaborazione delle schede di valutazione dei dipendenti, schede che verranno sottoscritte anche dal presidente del nucleo di valutazione. Il dirigente comunica gli elementi di negatività che si possono riflettere nella valutazione finale almeno dopo il primo semestre dell'anno.

La scheda di valutazione viene illustrata a cura del dirigente, eventualmente coadiuvato da un componente del nucleo di valutazione, al dipendente interessato, prima che detta scheda diventi definitiva, al fine di accertare, in contraddittorio con l'interessato, gli elementi valutati e i giudizi espressi.

#### OPPOSIZIONI

Il dipendente può presentare opposizione contro la valutazione al Nucleo di Valutazione entro 30 giorni dalla data di presa visione della scheda elencando i motivi, e il Nucleo di Valutazione dovrà rispondere entro i successivi 30 giorni motivando l'accoglimento o il rigetto.

#### **Criteri specifici per la progressione economica all'interno della categoria**

**(art. 5 del nuovo ordinamento professionale)<sup>1</sup>**

---

<sup>1</sup> Progressione economica all'interno della categoria.

1. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante la previsione, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi economici secondo la disciplina dell'art. 13.

2. La progressione economica di cui al comma 1 si realizza nel limite delle risorse disponibili nel fondo previsto dall'art. 14, comma 3 e nel rispetto dei seguenti criteri:

a) per i passaggi nell'ambito della categoria A, sono utilizzati gli elementi di valutazione di cui alle lettere b) e c) adeguatamente semplificati in relazione al diverso livello di professionalità dei profili interessati;

b) per i passaggi alla prima posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C, gli elementi di cui alla lettera c) sono integrati valutando anche l'esperienza acquisita;

c) per i passaggi alla seconda posizione economica, successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C, previa selezione in base ai risultati ottenuti, alle prestazioni rese con più elevato arricchimento

Preliminarmente le parti danno atto che le posizioni infracategoriali "B3" e "D3" e quelle successive con base di partenza B1 e D1, possono essere acquisite esclusivamente in termini economici, non potendosi operare una riclassificazione senza selezione in un posto in organico e in un profilo con parametro tabellare di ingresso in B3 o D3, per cui il CCNL prevede espressamente la selezione riservata di cui all'art. 4 comma 1, e la giurisprudenza ha affermato la necessità del concorso aperto anche agli esterni.

Per la progressione economica all'interno delle categorie, in attuazione del disposto dell'art. 5 del CCNL, come integrato dall'articolo 35 del ccnl del 22.1.2004,<sup>2</sup> il dirigente, supportato dal nucleo di valutazione dovrà tenere conto dei seguenti parametri, cui in totale si attribuisce **un valore massimo di 100**, distinto in sottovalori parziali:

<b>CATEGORIA "A"</b> <b>(Valore massimo 100)</b> <b>Progressione verso A2, A3, A4, A5</b>	
Parametro	Valore massimo parziale
1) Esperienza acquisita	30
2) Qualità della prestazione individuale	40
3) Risultati conseguiti	30
<b>Totale</b>	<b>100</b>

(a) per i passaggi nell'ambito della categoria A, sono utilizzati gli elementi di valutazione di cui alle lettere b) e c) adeguatamente semplificati in relazione al diverso livello di professionalità dei profili interessati;  
ART. 35 CCNL del 22.1.2004 2. I criteri di riferimento da utilizzare per le selezioni sono quelli già indicati nell'art. 5, comma 2, lett. a) per la posizione economica A 5 e nella lett. d) per le posizioni B7, C5 e D6.

<b>CATEGORIA "B" e "C"</b> <b>(Valore massimo 100)</b> <b>Progressione verso la prima posizione successiva (B2 - B4 - C2)</b>	
Parametro	Valore massimo parziale

professionale, anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione, all'impegno e alla qualità della prestazione individuale;

d) per i passaggi all'ultima posizione economica delle categorie B e C nonchè per la progressione all'interno della categoria D, secondo la disciplina dell'art. 12, comma 3, previa selezione basata sugli elementi di cui al precedente punto c), utilizzati anche disgiuntamente, che tengano conto del:

- diverso impegno e qualità delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza;
- grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità;
- iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro.

#### <sup>2</sup> Integrazione delle posizioni economiche

1. Con decorrenza dal 31.12.2003 ed a valere per l'anno 2004, il numero delle posizioni economiche delle quattro categorie previste dal CCNL del 31.3.1999, è integrato con la previsione delle nuove posizioni di sviluppo: A5, B7, C5 e D6 il cui valore economico è indicato nella tabella C allegata al presente CCNL.

2. I criteri di riferimento da utilizzare per le selezioni sono quelli già indicati nell'art. 5, comma 2, lett. a) per la posizione economica A 5 e nella lett. d) per le posizioni B7, C5 e D6.

3. Anche per il finanziamento degli oneri conseguenti alle progressioni economiche di nuova istituzione, si conferma il vincolo di utilizzazione delle risorse di cui all'art. 31 comma 2.

1) Esperienza acquisita	20
2) Risultati conseguiti	20
3) Prestazioni rese con arricchimento professionale a seguito di interventi formativi	20
4) Impegno profuso	10
5) Qualità della prestazione individuale	30
<b>Totale</b>	<b>100</b>

b) per i passaggi alla prima posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C, gli elementi di cui alla lettera c ) sono integrati valutando anche l'esperienza acquisita;

#### **CATEGORIA "B" e "C"**

**(Valore massimo 100)**

**Progressione verso la seconda posizione economica successiva B3 - B5 - C3**

Parametro	Valore massimo parziale
1) Risultati conseguiti	40
2) Qualità della prestazione individuale	20
3) Impegno profuso	10
4) Qualità della prestazione individuale	30
<b>Totale</b>	<b>100</b>

c) per i passaggi alla seconda posizione economica, successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C, previa selezione in base ai risultati ottenuti, alle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione, all'impegno e alla qualità della prestazione individuale;

#### **CATEGORIA "B" e "C"**

**Progressione verso la terza e quarta posizione economica successiva B4**

**- B5 (base B1) - B6 - B7 (base B3) - C4 - C5 e**

**CATEGORIA "D"**

**Tutte le progressioni successive D2 - D3 - D4 - D5 - D6**

**(Valore massimo 100)**

Parametro	Valore massimo parziale
1) Impegno profuso	10
2) Qualità della prestazione individuale	20
3) Risultati conseguiti	40
4) Prestazioni rese con maggior grado di arricchimento professionale acquisito	30
<b>Totale</b>	<b>100</b>

d) per i passaggi all'ultima posizione economica delle categorie B e C nonché per la progressione all'interno della categoria D, secondo la disciplina dell'art. 12, comma 3, previa selezione basata sugli elementi di cui al precedente punto c ), utilizzati anche disgiuntamente, che tengano conto del:

- diverso impegno e qualità delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza;
- grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità;
- iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro.

Art. 35 ccnl del 22.1.2004 2. I criteri di riferimento da utilizzare per le selezioni sono quelli già indicati nell'art. 5, comma 2, lett. a) per la posizione economica A 5 e nella lett. d) per le posizioni B7, C5 e D6.

## CATEGORIA "A"

**Progressione verso A2 – A3 – A4 - A5**

### 1. ESPERIENZA ACQUISITA

**Valore massimo del sottoelemento 30**

1) Per esperienza acquisita si intende:

a) Attività prestata in posizione professionale riferibile alla medesima categoria (o superiore) di quella di ascrizione in mansioni non attinenti al ruolo rivestito ed in enti o presso soggetti non ricompresi nel comparto contrattuale

**Valore massimo 10, calcolato in ragione di 2 per ogni anno di svolgimento.**

b) Attività prestata in posizione professionale riferibile alla medesima categoria (o superiore) di quella di ascrizione in mansioni non attinenti al ruolo rivestito ed in enti o presso soggetti ricompresi nel comparto contrattuale

**Valore massimo 15, calcolato in ragione di 2,5 per ogni anno di svolgimento.**

c) Attività prestata in posizione professionale riferibile alla medesima categoria (o superiore) di quella di ascrizione in mansioni afferenti al ruolo rivestito ed in enti o presso soggetti non ricompresi nel comparto contrattuale

**Valore massimo 20, calcolato in ragione di 3 per ogni anno di svolgimento.**

d) Attività prestata in posizione professionale riferibile alla medesima categoria (o superiore) di quella di ascrizione in mansioni afferenti al ruolo rivestito ed in enti o presso soggetti ricompresi nel comparto contrattuale

**Valore massimo 30, calcolato in ragione di 3,5 per ogni anno di svolgimento.**

### 2. QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE

**Valore massimo del sottoelemento 40**

2) Per la valutazione della qualità della prestazione individuale si tiene conto:

a) del grado di puntualità e di precisione nell'assolvimento delle prestazioni valutato come segue:

**Valore massimo parziale 10**

Giudizio	punteggio
Scarso senza impegno profuso	1
Scarso con impegno profuso	2
Minimo senza impegno profuso	3
Minimo con impegno profuso	4
Significativo senza impegno profuso	5
Significativo con impegno profuso	6
Rilevante senza impegno profuso	7
Rilevante con impegno profuso	8
Massimo senza impegno profuso	9
Massimo con impegno profuso	10

b) della capacità di adattamento operativo all'ambito di intervento, alle esigenze di duttilità gestionale ed ai mutamenti organizzativi, valutata secondo lo schema seguente:

**valore massimo parziale 10**

Giudizio	Punteggio
Scarsa con resistenza	2
Scarsa senza resistenza	3
Significativa con resistenza	4
Significativa senza resistenza	5
Rilevante con resistenza	6
Rilevante senza resistenza	7
Elevata senza governo	8
Elevata con governo	10

c) della propensione ai rapporti con l'utenza ed allo sviluppo collaborativo, valutata secondo lo schema seguente:

**valore massimo parziale 10**

Giudizio	Punteggio
Scarsa senza trend recuperativi	2
Scarsa con trend recuperativi	3
Significativa senza trend migliorativi	4
Significativa con trend migliorativi	5
Rilevante senza trend migliorativi	6
Rilevante con trend migliorativi	7
Elevata senza trend d'incremento qualitativo	8
Elevata con trend d'incremento qualitativo	10

d) della capacità d'iniziativa organizzativa e propositiva alla risoluzione dei problemi, valutata secondo il seguente schema:

**valore massimo parziale 10**

Giudizio	Punteggio
Scarsa e non attivata	2
Scarsa e attivata	3
Apprezzabile e non impiegata	4
Apprezzabile e impiegata	5
Rilevante e non sviluppata	6
Rilevante e sviluppata	7
Elevata e non applicata	8
Elevata ed idoneamente applicata	10

### 3. RISULTATI CONSEGUITI

#### Valore massimo del sottoelemento 30

3) Per valutare i risultati conseguiti, si tiene conto:

- a) del grado di polivalenza funzionale nell'assolvimento delle attribuzioni di competenza, valutato come di seguito:

#### valore massimo parziale 10

Giudizio	Punteggio
Minimo ed episodico	2
Minimo ed assiduo	3
Apprezzabile ed episodico	4
Apprezzabile ed assiduo	5
Rilevante ed episodico	6
Rilevante ed assiduo	7
Elevato ed episodico	8
Elevato ed assiduo	10

- b) dell'abilità di sviluppare un clima ambientale favorevole alla produzione

#### valore massimo parziale 10

Giudizio	Punteggio
Scarsa e non curata	2
Scarsa e curata	3
Significativa e non impegnata	4
Significativa ed impegnata	5
Rilevante e non sviluppata	6
Rilevante e sviluppata	7
Elevata e non utilizzata	8
Elevata ed adeguatamente utilizzata	10

- c) capacità di sviluppare leadership di gruppo finalizzata al migliore assolvimento delle funzioni affidate

#### valore massimo parziale 10

Giudizio	Punteggio
Scarsa e non impiegata	2
Scarsa ed impiegata	3
Apprezzabile e non sviluppata	4
Apprezzabile e sviluppata	5
Rilevante e non curata	6
Rilevante e curata	7
Elevata e non sfruttata	8
Elevata e sfruttata	10

#### CATEGORIE "B" e "C"

Per la progressione in B2 - B4 - C2

(art. 5, comma 2, lettera b) e e)

## 1. ESPERIENZA ACQUISITA

### Valore massimo del sottoelemento 20

1) Per esperienza acquisita si intende l'anzianità nell'ambito della "vita lavorativa" valutata con riguardo al contenuto funzionale assolto nelle diverse posizioni operative, mediante comparazione professionale condotta in riferimento alle declaratorie della stessa categoria o di categoria inferiore (Max 20)

A tal fine si tiene conto:

a) all'attività prestata in posizione professionale riferibile a categoria inferiore a quella di iscrizione in mansioni non attinenti al profilo rivestito:

**- valore massimo 5 articolato in valore 1 per ciascun anno di assolvimento**

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

**- valore massimo 10 articolato in valore 2 per ciascun anno di svolgimento**

c) attività prestata in posizione professionale riferibile alla medesima categoria (o superiore) di iscrizione in mansioni afferenti al ruolo rivestito:

**- valore massimo 20 articolato in valore 3 per ciascun anno di svolgimento.**

**N.B.** - Per la progressione economica alle seconda posizione successiva (B3 - B5 - C3) non si tiene conto dell'esperienza acquisita.

## 2. RISULTATI CONSEGUITI

### Valore massimo del sottoelemento 20

2) Per risultati conseguiti (Max 20) si intende il livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati dall'amministrazione, nonché grado di realizzazione dei programmi e dei progetti definiti dall'Ente, valutati sulla scorta dei seguenti parametri di massima:

Giudizio	Punteggio
minimo livello di raggiungimento e realizzazione	2
mediocre livello di raggiungimento e realizzazione	4
significativo livello di raggiungimento e realizzazione	8
elevato livello di raggiungimento e realizzazione	10
massimo livello di raggiungimento e realizzazione	20

## 3. PRESTAZIONI RESE CON MAGGIOR ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE

### Valore massimo del sottoelemento 20

3) Le prestazioni rese con maggior grado di arricchimento professionale (Max 20) si valutano in rapporto a:

a) capacità di autonomia funzionale nell'ambito di istruzioni o direttive di massima ricevute così valutate:

Giudizio	Punteggio
minima nell'ambito di istruzioni	1
minima nell'ambito di direttive	3
significativa nell'ambito di istruzioni	5
significativa nell'ambito di direttive	7
rilevante nell'ambito di istruzioni	9
rilevante nell'ambito di direttive	10

b) abilità applicativa e di sfruttamento razionale ed ottimizzato delle cognizioni apprese in ambito operativo e/o a seguito di processi formativi, in funzione della migliore produttività ed efficienza del servizio di adibizione così valutata:

Giudizio	Punteggio
scarsa senza impegno profuso	1
scarsa con impegno profuso	2
minima senza impegno profuso	3
minima con impegno profuso	4
significativa senza impegno profuso	5
significativa con impegno profuso	6
rilevante senza impegno profuso	7
rilevante con impegno profuso	8
massima senza impegno profuso	9
massima con impegno profuso	10

#### 4. IMPEGNO PROFUSO

##### Valore massimo del sottoelemento 10

4) Per impegno profuso si intende il grado di impegnatività espresso nell'assolvimento funzionale rappresentato con il seguente giudizio di valore (Max 10)

Giudizio	Punteggio
scarso	1
limitato	2
significativo	3
rilevante	4
elevato	5
limitato con apprezzabile qualità di rapporto con l'utenza *	6
significativo con apprezzabile qualità di rapporto con l'utenza*	7
rilevante con apprezzabile qualità di rapporto con l'utenza*	8
elevato con apprezzabile qualità di rapporto con l'utenza*	9
elevato con ottima qualità di rapporto con l'utenza*	10

\*intesa sia nella dimensione interna che esterna di destinatorietà delle funzioni e/o servizi

#### 5. QUALITÀ DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE

##### Valore massimo del sottoelemento 30

5) per qualità della prestazione individuale resa si intende il livello qualitativo delle prestazioni rese nell'assolvimento proiettato sulla base della seguente valutazione (Max 30):

Giudizio	Punteggio
scarso	2
limitato	4
significativo	6
rilevante	8
elevato	10
limitato con apprezzabile qualità di rapporto con l'utenza*	12
limitato con ottima qualità di rapporto con l'utenza*	14
significativo con apprezzabile qualità di rapporto con l'utenza*	16

significativo con ottima qualità di rapporto con l'utenza*	18
rilevante con apprezzabile qualità di rapporto con l'utenza*	22
rilevante con ottima qualità di rapporto con l'utenza*	24
elevato con apprezzabile qualità di rapporto con l'utenza*	26
elevato con ottima qualità di rapporto con l'utenza*	30

\* l'utenza è intesa sia nella dimensione interna che esterna di destinatarietà delle funzioni e/o servizi

## CATEGORIE "B" e "C"

**Progressione verso la seconda posizione successiva al primo inquadramento (B3 – B5 – C3)  
(art. 5, comma 2, lettera b) e e)**

### 1. RISULTATI CONSEGUITI

#### Valore massimo del sottoelemento 40

1) Per risultati conseguiti (Max 40) si intende il livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati dall'amministrazione, nonché grado di realizzazione dei programmi e dei progetti definiti dall'Ente, valutati sulla scorta dei seguenti parametri di massima:

Giudizio	Punteggio
minimo livello di raggiungimento e realizzazione	4
mediocre livello di raggiungimento e realizzazione	8
significativo livello di raggiungimento e realizzazione	16
elevato livello di raggiungimento e realizzazione	20
massimo livello di raggiungimento e realizzazione	40

### 2. ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE ACQUISITO

#### Valore massimo del sottoelemento 20

2) Le prestazioni rese con maggior grado di arricchimento professionale (Max 20) si valutano in rapporto a:

a) capacità di autonomia funzionale nell'ambito di istruzioni o direttive di massima ricevute così valutate:

Giudizio	Punteggio
minima nell'ambito di istruzioni	1
minima nell'ambito di direttive	3
significativa nell'ambito di istruzioni	5
significativa nell'ambito di direttive	7
rilevante nell'ambito di istruzioni	9
rilevante nell'ambito di direttive	10

b) abilità applicativa e di sfruttamento razionale ed ottimizzato delle cognizioni apprese in ambito operativo e/o a seguito di processi formativi, in funzione della migliore produttività ed efficienza del servizio di adibizione così valutata:

Giudizio	Punteggio
scarsa senza impegno profuso	1
scarsa con impegno profuso	2
minima senza impegno profuso	3
minima con impegno profuso	4
significativa senza impegno profuso	5
significativa con impegno profuso	6
rilevante senza impegno profuso	7
rilevante con impegno profuso	8
massima senza impegno profuso	9
massima con impegno profuso	10

### 3. IMPEGNO PROFUSO

Valore massimo del sottoelemento 10

3) Per impegno profuso si intende il grado di impegnatività espresso nell'assolvimento funzionale rappresentato con il seguente giudizio di valore (Max 10)

Giudizio	Punteggio
scarso	1
limitato	2
significativo	3
rilevante	4
elevato	5
limitato con apprezzabile qualità di rapporto con l'utenza*	6
significativo con apprezzabile qualità di rapporto con l'utenza*	7
rilevante con apprezzabile qualità di rapporto con l'utenza*	8
elevato con apprezzabile qualità di rapporto con l'utenza*	9
elevato con ottima qualità di rapporto con l'utenza*	10

\*intesa sia nella dimensione interna che esterna di destinatarietà delle funzioni e/o servizi

### 4. QUALITÀ DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE

Valore massimo del sottoelemento 30

4) per qualità della prestazione individuale resa si intende il livello qualitativo delle prestazioni rese nell'assolvimento proiettato sulla base della seguente valutazione (Max 30):

Giudizio	Punteggio
scarso	2
limitato	4
significativo	6
rilevante	8
elevato	10
limitato con apprezzabile qualità di rapporto con l'utenza*	12
limitato con ottima qualità di rapporto con l'utenza*	14

significativo con apprezzabile qualità di rapporto con l'utenza*	16
significativo con ottima qualità di rapporto con l'utenza*	18
rilevante con apprezzabile qualità di rapporto con l'utenza*	22
rilevante con ottima qualità di rapporto con l'utenza*	24
elevato con apprezzabile qualità di rapporto con l'utenza*	26
elevato con ottima qualità di rapporto con l'utenza*	30

\*intesa sia nella dimensione interna che esterna di destinatarietà delle funzioni e/o servizi

## CATEGORIE "B" e "C"

**Progressione verso la terza e quarta posizione successiva al primo inquadramento (B4 – B5 (base B1) - B6 – B7 (base B3) - C4 - C5) (art. 5, comma 2, lettera b) e e)**

e

## CATEGORIA "D"

**Progressione verso D2 – D3 – D4 – D5 - D6**

### 1. IMPEGNO PROFUSO

**(valore massimo del sottoelemento 10)**

- 1) Per impegno profuso si intende il grado di impegnatività espresso nell'assolvimento funzionale rappresentato con il seguente giudizio di valore:

Giudizio	Punteggio
Scarso	1
Limitato	2
Significativo	3
Rilevante	4
Elevato	5
Limitato con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza *	6
Significativo con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza *	7
Rilevante con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza *	8
Elevato con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza *	9
Elevato con ottima qualità di rapporti con l'utenza *	10

\*intesa sia nella dimensione interna che esterna di destinatarietà delle funzioni e/o servizi

### 2. QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE

**(valore massimo del sottoelemento 20)**

- 2) Per qualità della prestazione individuale resa si intende il livello qualitativo delle prestazioni rese nell'assolvimento proiettato sulla base della seguente valutazione:

Giudizio	Punteggio
Scarso	1
Limitato	2
Significativo	3
Rilevante	4
Elevato	5

Limitato con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza *	6
Limitato con ottima qualità di rapporti con l'utenza *	7
Significativo con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza *	8
Significativo con ottima qualità di rapporti con l'utenza *	9
Rilevante con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza *	11
Rilevante con ottima qualità di rapporti con l'utenza *	13
Elevato con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza *	17
Elevato con ottima qualità di rapporti con l'utenza *	20

\* intesa sia nella dimensione interna che esterna di destinatarietà delle funzioni e/o servizi

### 3. RISULTATI CONSEGUITI

(valore massimo del sottoelemento 40)

3) Per la valutazione dei risultati conseguiti si tiene conto:

a) del grado di coinvolgimento nei processi amministrativi e/o "produttivi" espresso con il seguente apprezzamento di valore:

Giudizio	Punteggio
Minimo ed episodico	2
Minima ed assiduo	3
Apprezzabile ed episodico	4
Apprezzabile ed assiduo	5
Rilevante ed episodico	6
Rilevante ed assiduo	7
Elevato ed episodico	8
Elevato ed assiduo	10

b) della capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi, rappresentata con il seguente giudizio di sintesi:

Giudizio	Punteggio
Scarsa con resistenza	2
Scarsa senza resistenza	3
Significativa senza asseondamento	4
Significativa con asseondamento	5
Rilevante senza partecipazione	6
Rilevante con partecipazione	7
Elevata senza governo	8
Elevata con governo	10

c) della partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità articolata sulla base della seguente rappresentazione valutativa:

Giudizio	Punteggio
Scarsa adesione oggettiva	2
Scarsa adesione soggettiva	3
Significativa adesione passiva	4
Significativa adesione attiva	5
Rilevante adesione non attivamente partecipata	6
Rilevante adesione attivamente partecipata	7
Elevata adesione senza contributi attivi	8
Elevata adesione con contributi attivi	10

d) della capacità di iniziativa personale valutata sulla scorta dell'articolazione ponderativa di cui sotto:

Giudizio	Punteggio
Scarsa e non attivata	2
Scarsa ed attivata	3
Apprezzabile e non impiegata	4
Apprezzabile ed impiegata	5
Rilevante e non sviluppata	6
Rilevante e sviluppata	7
Elevata e non applicata	8
Elevata ed idoneamente applicata	10

4. PRESTAZIONI RESE CON MAGGIOR GRADO DI ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE  
(valore massimo del sottoelemento 30)

4) Per le prestazioni rese con maggior grado di arricchimento professionale si tiene conto:

a) della capacità di iniziativa personale valutata sulla scorta dell'articolazione ponderativa di cui sotto:

Giudizio	Punteggio
Scarsa	2
Minimale	4
Sufficiente	6
Apprezzabile	8
Rilevante	10
Buona	12
Elevata	14
Ottima	15

b) della capacità propositiva in ordine all'adozione di soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro, rappresentata attraverso il sistema considerativo sotto formulato:

Giudizio	Punteggio
Scarsa	2
Minimale	4
Sufficiente	6
Apprezzabile	8
Rilevante	10
Buona	12
Elevata	14
Ottima	15

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA "A"  
PROGRESSIONI VERSO A2, A3, A4 E A5

Cognome e nome :	Profilo Professionale:	Posizione Economica:
------------------	------------------------	----------------------

<b>Servizio prestato:</b>					
Ente:	Qualifica Rivestita:	Categoria e Pos. Econ.	dal	al	Totale anni:      Mesi:

Fattore di valutazione:	Valore massimo totale:	Valore massimo parziale:	Punteggio attribuito:
<b>1) Esperienza acquisita:</b>	30		
a) attività prestata in posizione professionale riferibile alla medesima categoria (o superiore) di quella di ascrizione in mansioni non attinenti al ruolo rivestito ed in enti o presso soggetti non ricompresi nel comparto contrattuale (2 per ogni anno)		10	
b) attività prestata in posizione professionale riferibile alla medesima categoria (o superiore) di quella di ascrizione in mansioni non attinenti al ruolo rivestito ed in enti o presso soggetti ricompresi nel comparto contrattuale (2,5 per ogni anno)		15	
c) attività prestata in posizione professionale riferibile alla medesima categoria (o superiore) di quella di ascrizione in mansioni afferenti al ruolo rivestito ed in enti o presso soggetti non ricompresi nel comparto contrattuale (3 per ogni anno)		20	
d) attività prestata in posizione professionale riferibile alla medesima categoria (o superiore) di quella di ascrizione in mansioni afferenti al ruolo rivestito ed in enti o presso soggetti ricompresi nel comparto contrattuale (3,5 per anno)		30	
<b>2) Qualità della prestazione individuale:</b>	40		
a) del grado di puntualità e di precisione nell'assolvimento delle prestazioni		10	
b) della capacità d adattamento operativo all'ambito di intervento, alle esigenze di duttilità gestionale ed ai mutamenti organizzativi		10	
c) della propensione ai rapporti con l'utenza ed allo sviluppo collaborativo		10	
d) della capacità d'iniziativa organizzativa e propositiva alla soluzione dei problemi		10	
<b>3) Risultati conseguiti</b>	30		
a) del grado di polivalenza funzionale nell'assolvimento delle attribuzioni di competenza		10	
b) dell'abilità di sviluppare un clima ambientale favorevole alla produzione		10	
c) capacità di sviluppare leadership di gruppo finalizzata al migliore assolvimento delle funzioni affidate		10	
<b>TOTALE</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>0</b>

Azioni e/o correttivi previsti \_\_\_\_\_

Il Segretario Generale \_\_\_\_\_

Il Dirigente del Servizio \_\_\_\_\_

Eventuali osservazioni del valutato: \_\_\_\_\_

FIRMA DEL VALUTATO (Per presa visione) \_\_\_\_\_

Data \_\_\_\_\_

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE "B" E "C" PER PROGRESSIONI IN B2, B4, C2

Cognome e nome :	Profilo Professionale:	Posizione Economica:	
------------------	------------------------	----------------------	--

<b>Servizio prestato:</b>				
Ente:	Qualifica Rivestita:	Categoria e Pos. Econ.	dal	a Totale anni:
Mesi:				

Fattore di valutazione:	Valore massimo totale:	Valore massimo parziale:	Punteggio attribuito:
<b>1) Esperienza acquisita:</b>	20		
a) attività prestata in posizione professionale riferibile a categoria inferiore a quella di ascrizione in mansioni non attinenti al profilo rivestito (1 per anno)		5	
b) attività prestata in posizione professionale riferibile alla medesima categoria (o superiore) di quella di ascrizione in mansioni non attinenti al ruolo rivestito(2 per anno)		10	
c) attività prestata in posizione professionale riferibile alla medesima categoria (o superiore) di ascrizione in mansioni afferenti al ruolo rivestito (3 per anno)		20	
<b>2) Risultati conseguiti:</b>	20	20	
<b>3) Prestazioni rese con maggior arricchimento prof.le:</b>	20		
a) capacità d autonomia funzionale nell'ambito di istruzioni o direttive di massima ricevute		10	
b) abilità applicativa e di sfruttamento razionale ed ottimizzato delle cognizioni apprese in ambito operativo e/o a seguito di processi formativi, in funzione della migliore produttività ed efficienza del servizio di adibizione		10	
<b>4) Impegno profuso:</b>	10	10	
<b>5) Qualità della prestazione individuale:</b>	30	30	
<b>TOTALE</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>0</b>

Azioni e/o correttivi previsti \_\_\_\_\_

Il Segretario Generale \_\_\_\_\_

Il Dirigente del Servizio \_\_\_\_\_

Eventuali osservazioni del valutato: \_\_\_\_\_

FIRMA DEL VALUTATO (Per presa visione) \_\_\_\_\_

Data \_\_\_\_\_

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE "B" E "C" PER  
PROGRESSIONI IN B3, B5, C3

Cognome e nome : \_\_\_\_\_ Profilo Professionale: \_\_\_\_\_ Posizione Economica: \_\_\_\_\_

Fattore di valutazione:	Valore massimo totale:	Valore massimo parziale:	Punteggio attribuito:
<b>1) Risultati conseguiti:</b>	40	40	
<b>2) Arricchimento professionale acquisito:</b>	20		
a) capacità d autonomia funzionale nell'ambito di istruzioni o direttive di massima ricevute		10	
b) abilità applicativa e di sfruttamento razionale ed ottimizzato delle cognizioni apprese in ambito operativo e/o a seguito di processi formativi, in funzione della migliore produttività ed efficienza del servizio di adibizione		10	
<b>3) Impegno profuso:</b>	10	10	
<b>4) Qualità della prestazione individuale:</b>	30	30	
<b>TOTALE</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>0</b>

Azioni e/o correttivi previsti \_\_\_\_\_

Il Segretario Generale \_\_\_\_\_

Il Dirigente del Servizio \_\_\_\_\_

Eventuali osservazioni del valutato: \_\_\_\_\_

FIRMA DEL VALUTATO (Per presa visione) \_\_\_\_\_

Data \_\_\_\_\_

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE "B" E "C" PER  
 PROGRESSIONI IN B4, B5, B6, B7 - C4 - C5  
 E CATEGORIA "D" PROGRESSIONI IN D2 - D3 - D4 - D5 - D6

Cognome e nome :	Profilo Professionale:	Posizione Economica:
------------------	------------------------	----------------------

Fattore di valutazione:	Valore massimo totale:	Valore massimo parziale:	Punteggio attribuito:
<b>1) Impegno profuso:</b>	10	10	
<b>2) Qualità della prestazione individuale:</b>	20	20	
<b>3) Risultati conseguiti:</b>	40		
a) del grado di coinvolgimento nei processi amministrativi e/o "produttivi"		10	
b) della capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi		10	
c) della partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità articolata		10	
d) della capacità di iniziativa personale		10	
<b>4) Prestazioni rese con maggior grado di arricchimento professionale:</b>	30		
a) della capacità di iniziativa personale		15	
b) della capacità propositiva in ordine all'adozione di soluzioni innovative e migliorative dell'organizzazione del lavoro		15	
<b>TOTALE</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>0</b>

Azioni e/o correttivi previsti \_\_\_\_\_

Il Segretario Generale \_\_\_\_\_

Il Dirigente del Servizio \_\_\_\_\_

Eventuali osservazioni del valutato: \_\_\_\_\_

FIRMA DEL VALUTATO (Per presa visione) \_\_\_\_\_

Data \_\_\_\_\_

## SCHEDA VALUTAZIONE RISULTATI OPERATIVI DIPENDENTI (NON POSIZIONE ORGANIZZATIVA)

Responsabile di riferimento: \_\_\_\_\_  
 lavoratore: \_\_\_\_\_

Fattori di valutazione	Punteggio						peso	valutazione ponderata
	negativo 0-49	inferiore alla media 50-59	sufficiente 60-65	media media 66-75	distintivo 76-85	eccellente 86-100		
<b>Contributo al conseguimento obiettivi di miglioramento e sviluppo individuali e di settore</b>								
conseguimento valori attesi							10%	0
rispetto della tempistica							10%	0
rispetto equilibri economici							5%	0
rispetto vincoli operativi							5%	0
<b>Svolgimento attività ordinaria</b>								
capacità di garantire standard servizi attesi							25%	0
capacità di rispondere tempestivamente alla variabilità ambientale interna ed esterna							20%	0
capacità di soddisfare utenza interna/esterna							10%	0
capacità di gestire picchi di lavoro							5%	0
rispetto equilibri economici							5%	0
capacità di garantire equilibrio tra attività ordinaria ed obiettivi di miglioramento e sviluppo							5%	0
<b>Totale</b>							<b>100%</b>	<b>0</b>

## SCHEDA VALUTAZIONE COMPORTAMENTO PROFESSIONALE DIPENDENTI NON P.O.

Responsabile di riferimento .....  
 lavoratore .....

Fattori di Valutazione	Punteggio negativo 0 - 49	inferiore 50 - 59	sufficiente 60 - 65	nella media 66 - 75	distintivo 76 - 85	eccellente 86 - 100	peso	valutar. ponderata
Contributo al clima organizzativo							10%	0
Attenzione e cura delle regole, dei vincoli e delle procedure amministrative							5%	0
Capacità di problem solving dimostrata							10%	0
Qualità delle relazioni con utenza							10%	0
Propensione all'approfondimento ed all'aggiornamento							10%	0
Capacità di adattamento alle variabili normative ed ambientali							10%	0
Impegno nell'impiego degli strumenti di programmazione e controllo							10%	0
Sensibilità economica							10%	0
Sinergia con responsabile di riferimento							10%	0
Rendimento in servizio							15%	0
<b>Totale</b>							<b>100%</b>	<b>0</b>