



# Comune di Santa Venerina

CF. 00482350873

## DELIBERA DELLA GIUNTA MUNICIPALE

**N. 83 del 29.8.2017**

**OGGETTO:** Adozione del regolamento comunale "Le progressioni economiche e la metodologia di valutazione"

L'anno duemiladiciassette il giorno ventinove del mese di agosto alle ore 11,40 nella sede municipale, si è riunita la Giunta Municipale con l'intervento dei Signori:

	Pres.	Ass.	
GRECO SALVATORE	P		Sindaco
FRESTA GIUSEPPE	P		Vice Sindaco
D'ANGELO MAURIZIO	P		Assessore
MARINO ALFIA	P		Assessore
VECCHIO MARIA ASSUNTA		A	Assessore

Assume la Presidenza il sindaco Salvatore Greco

Partecipa il Segretario comunale dr.ssa Nerina Scandura.

Il Presidente, constatato che il numero dei presenti è legale, dichiara aperta la seduta ed invita i convenuti a deliberare sull'argomento in oggetto specificato.

### LA GIUNTA

**Vista** la proposta di delibera di cui all'oggetto, il cui testo è allegato al presente verbale per farne parte integrante e sostanziale.

**Dato Atto** che in ossequio al disposto di cui all'art. 12 della L.R. n. 30/2000 ed ai sensi degli artt. 49 e 147 bis comma I del D.Lgs.267/2000, sono stati resi dai responsabili degli uffici competenti i prescritti pareri e (ove occorre) è stata resa, ai sensi dell'art. 153, 5° comma, del D. Lgs. 267/2000, la prescritta attestazione della copertura della spesa da parte del Responsabile dell'Ufficio Finanziario.

**Richiamata** integralmente per relationem la parte motiva della proposta de qua.

**Attesa** la propria competenza a deliberare sull'oggetto.

**Visto** l'O.A. degli EE.LL. vigente nella R.S.

**Visto** il D. Lgs. n.267/2000.

**Visto** lo Statuto Comunale.

Ad unanimità di voti espressi nelle forme di legge:

### DELIBERA

1. Di approvare per quanto ivi espresso e motivato, la proposta deliberativa sottoposta all'Organo e che, integralmente richiamata, si allega per costituirne parte integrante e sostanziale al presente verbale.
2. Di dare atto che la presente deliberazione verrà pubblicata per 15 giorni consecutivi presso l'Albo Pretorio on line dell'Ente ad ogni effetto di legge ed ai fini di pubblicità notizia per estratto nel sito internet dell'ente entro sette giorni dall'emanazione o tre se resa immediatamente esecutiva.
3. di demandare al responsabile del servizio proponente l'esecuzione di quanto testè deliberato.



COMUNE DI SANTA VENERINA  
Città Metropolitana di Catania

Soggetto proponente: Segretario Generale

Oggetto: Adozione del regolamento comunale “ Le progressioni economiche e la metodologia di valutazione”.

PREMESSO:

- che l’articolo 89, comma 5, del D.Lgs. n. 267/2000 stabilisce che “Gli enti locali, nel rispetto dei principi fissati dal presente testo unico, provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all’organizzazione e gestione del personale nell’ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti. Restano salve le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari”;

VISTI i principi dettati in materia di organizzazione dagli articoli 4, 5 e 6 del D.Lgs. n. 165/2001;

RICORDATO:

- che l’articolo 23 del D.Lgs. n. 150/2009 stabilisce che “1. *Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all’articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come introdotto dall’articolo 62 del presente decreto, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.* 2. *Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione”;*
- l’articolo 52 del D.Lgs. n. 165/2001, per come modificato dall’articolo 62 del D.Lgs. n. 150/2009, stabilisce al comma 1 bis ... “*Le progressioni all’interno della stessa area avvengono secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell’attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l’attribuzione di fasce di merito... La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni costituisce titolo rilevante ai fini della progressione economica e dell’attribuzione dei posti riservati nei concorsi per l’accesso all’area superiore”;*
- l’articolo 74 comma 2 del D.Lgs. n. 150/2009 stabilisce che: “*Gli articoli .. 23, commi 1 e 2.. recano norme di diretta attuazione dell’articolo 97 della Costituzione e costituiscono principi generali dell’ordinamento ai quali si adeguano le regioni e gli enti locali, anche con riferimento agli enti del Servizio sanitario nazionale, negli ambiti di rispettiva competenza”;*
- che l’articolo 5 del CCNL 31 marzo 1999 (cd nuovo ordinamento professionale) stabilisce:”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 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 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";
- che l'articolo 6 dello stesso CCNL 31 marzo 1999 stabilisce: "In ogni ente sono adottate metodologie permanenti per la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti, anche ai fini della progressione economica di cui al presente contratto; la valutazione è di competenza dei dirigenti, si effettua a cadenza periodica ed è tempestivamente comunicata al dipendente";
- che il CCNL 31 marzo 1999, articolo 16, comma 1, stabilisce che è oggetto di contrattazione collettiva decentrata integrativa: "completamento ed integrazione dei criteri per la progressione economica all'interno della categoria di cui all'art. 5, comma 2; modalità di ripartizione delle eventuali risorse aggiuntive per il finanziamento della progressione economica";
- che il CCNL 31 marzo 1999, articolo 16, comma 2, tra le materie oggetto di informazione preventiva e, a richiesta, di concertazione, inserisce: "d) metodologia permanente di valutazione di cui all'art. 6; e) individuazione delle risorse aggiuntive per il finanziamento del fondo per la progressione economica interna alla categoria di cui all'art. 5";
- che il CCNL 1 aprile 1999, articolo 4, comma 2), lettera b), stabilisce che sono oggetto di contrattazione: "i criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio; i criteri generali delle metodologie di valutazione basate su indici e standard di valutazione ed i criteri di ripartizione delle risorse";
- che il nuovo testo dell'articolo 40, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001, per come introdotto dall'articolo 54 del D.Lgs. n. 165/2001, stabilisce: "1. *La contrattazione collettiva disciplina il rapporto di lavoro e le relazioni sindacali e si svolge con le modalità previste dal presente decreto. Nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità, la contrattazione collettiva e' consentita nei limiti previsti dalle norme di legge. Sono escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, quelle oggetto di partecipazione sindacale ai sensi dell'articolo 9, quelle afferenti alle prerogative dirigenziali ai sensi degli articoli 5, comma 2, 16 e 17, la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali, nonche' quelle di cui all'articolo 2, comma 1, lettera c), della legge 23 ottobre 1992, n. 421.*";

CONSIDERATO che la introduzione di criteri selettivi e meritocratici per le progressioni economiche orizzontali può determinare effetti assai positivi sia per l'organizzazione dell'ente, sia per la valorizzazione delle competenze professionali, sia per il raggiungimento degli obiettivi;

CONSIDERATO che la utilizzazione delle progressioni economiche sulla base dei criteri previsti dal presente regolamento si collega con le scelte complessive adottate dall'ente in materia di organizzazione e di gestione delle risorse umane, scelte che vanno nella direzione della introduzione di logiche aziendali di sviluppo della organizzazione e delle professionalità;

CONSIDERATO che la utilizzazione delle progressioni economiche deve essere conforme ai principi dell'armonizzazione contabile e precisamente, presuppone che vengano individuate a bilancio le risorse; che venga costituito il fondo per le risorse decentrate e la ripartizione del fondo con il contratto decentrato. Le risorse devono essere previste nel bilancio annuale di previsione e nel DUP e sono rese disponibili solo a consuntivo dopo aver verificato i risultati conseguiti;

ASSUNTO che la disciplina delle progressioni economiche è materia che costituisce parte della organizzazione dell'ente e che, quindi, la relativa disciplina può essere inserita in tale regolamento e che la competenza appartiene alla Giunta;

CONSIDERATO che sulla materia è intervenuta la disciplina del contratto collettivo decentrato integrativo parte giuridica 2016-2018 stipulato in data 15/09/2016 che all'art. 8 stabilisce:” 1. *L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009. 2. Per concorrere alla progressione economica orizzontale è necessario che il lavoratore abbia maturato, entro la data precedente la decorrenza del beneficio, una permanenza minima presso l'ente nella posizione economica immediatamente inferiore di due anni. 3. Fermo quanto previsto al comma precedente, il dipendente assunto tramite mobilità può concorrere alla progressione economica orizzontale solo dopo avere maturato almeno un anno di servizio presso l'ente. 4. Nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio avrà diritto alla progressione il dipendente con la maggiore anzianità nella stessa posizione economica (o nella posizione economica in godimento) e, in subordine, con la maggiore anzianità di servizio complessiva presso l'ente e in caso di ulteriore parità con la minore età anagrafica. 5. In sede di accordo annuale di cui al precedente art. 2, comma 3, saranno definite le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale e la relativa ripartizione tra le categorie. 6. Il valore economico della progressione orizzontale è riconosciuto dal 1 gennaio dell'anno successivo a quello di valutazione”;*

ASSUNTO che della metodologia di valutazione è stata data informazione preventiva ai soggetti sindacali con nota prot. n. 1106 del 04/08/2017 e che, sono decorsi senza richiesta i termini previsti per l'attivazione di un incontro;

VALUTATA la necessità di dovere sollecitamente provvedere in modo da consentire l'avvio delle selezioni per le progressioni economiche in modo da soddisfare pienamente i requisiti richiesti dai contratti collettivi e dal legislatore

VISTI gli allegati pareri sulla regolarità tecnica e contabile espressi dal responsabile del servizio interessato e dalla ragioneria, ai sensi dell'art. 49 del Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

### PROPONE

per i motivi sopra esposti che qui si intendono ripetuti e trascritti :

1. Di approvare il regolamento “ Le progressioni economiche e la metodologia di valutazione” allegato alla presente per farne parte integrante e sostanziale;

Il Proponente  
Il Segretario Generale  
Dott.ssa Nerina Scandura

**OGGETTO: Adozione regolamento comunale “Le progressioni economiche e la metodologia di valutazione”.**

Parere di regolarità tecnica

“Sulla presente proposta di deliberazione si esprime ai sensi degli artt. 49, commi 1 e 147 bis comma 1, D.Lgs 267/2000 *parere favorevole* di regolarità tecnica, attestante la regolarità e la correttezza dell’azione amministrativa”.

Santa Venerina 21.8.2017.

Il Responsabile del settore AA.GG.

*Lucia Rocca*



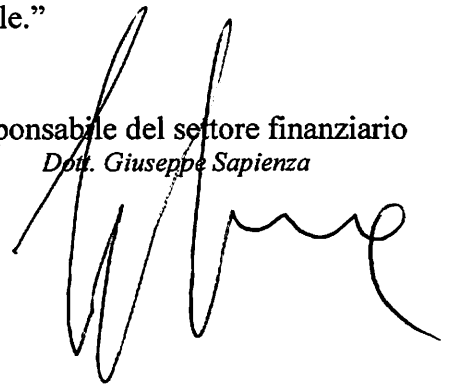
Parere di regolarità contabile

“Sulla presente proposta di deliberazione si esprime ai sensi degli artt. 49, commi 1 e 147 bis comma 1, D.Lgs 267/2000 *parere favorevole* di regolarità contabile.”

Santa Venerina 21/8/17.....

Il Responsabile del settore finanziario

*Dot. Giuseppe Sapienza*





**COMUNE DI SANTA VENERINA**  
Città Metropolitana di Catania

**REGOLAMENTO: LE PROGRESSIONI ECONOMICHE  
E LA METODOLOGIA DI VALUTAZIONE**

**SOMMARIO**

- Art. 1 - *La disciplina*
- Art. 2 - *I requisiti*
- Art. 3 - *La procedura*
- Art. 4 - *Disposizioni comuni*
- Art. 5 - *Le progressioni nella categoria A*
- Art. 6 - *Le progressioni nelle categorie B*
- Art. 7 - *Le progressioni nelle categorie B3 giuridica e C*
- Art. 8 - *Le progressioni nelle categorie D e nella categoria  
giuridica D3*
- Art. 9 - *Le metodologie di valutazione*
- Art. 10 - *Disposizioni finali*

## **Art. 1**

### ***La disciplina***

1. Le progressioni economiche sono disciplinate dal presente regolamento, che riprende i principi dettati dalla normativa, con specifico riferimento all'articolo 23 del D.Lgs. n. 150/2009 ed all'articolo 52 del D.Lgs. n. 165/2001; dai contratti collettivi nazionali di lavoro, con specifico riferimento all'articolo 5 del CCNL 31 marzo 1999, e dal Contratto Collettivo Decentrato Integrativo stipulato il 15/09/2016.

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 importanti per l'amministrazione.

3. Le progressioni economiche sono effettuate sulla base di criteri selettivi.

4. Possono essere beneficiari delle progressioni economiche una quantità non superiore al 35% dei soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni. Tra i soggetti che non hanno titolo a partecipare alle selezioni, in particolare, sono compresi i dipendenti che non hanno maturato la anzianità richiesta e coloro che sono nella ultima posizione di progressione economica nella categoria.

5. La gestione delle progressioni si conforma alle nuove norme sulla cd armonizzazione contabile. Esse prevedono le seguenti fasi: la individuazione a bilancio delle risorse; la costituzione del fondo per le risorse decentrate; la individuazione della ripartizione del fondo con il contratto decentrato. Le risorse devono essere previste nel bilancio annuale di previsione e nel DUP e sono rese disponibili solo a consuntivo dopo aver verificato i risultati conseguiti.

6. In sede di ripartizione annuale del fondo si provvede al finanziamento delle nuove progressioni economiche, nel rispetto del vincolo di cui al precedente comma.

## **Art. 2**

### ***I requisiti***

1. Possono partecipare alle selezioni per le progressioni economiche i dipendenti in servizio a tempo indeterminato nell'ente al 31 dicembre dell'anno immediatamente precedente a quello della selezione.

2. Per poter partecipare a tali selezioni occorre avere maturato, entro la data precedente la decorrenza del beneficio, una permanenza minima presso l'ente nella posizione economica immediatamente inferiore di due anni.

3. Fermo quanto previsto al comma precedente, il dipendente assunto tramite mobilità può concorrere alla progressione economica orizzontale solo dopo avere maturato almeno un anno di servizio presso l'ente.

4. Non possono essere ammessi alla selezione i dipendenti che nell'ultimo biennio non hanno ottenuto almeno la media di 60/100° nella valutazione.

## **Art. 3**

### ***La procedura***

1. Entro i 30 giorni successivi alla stipula del contratto collettivo decentrato integrativo con cui vengono quantificate le risorse della parte stabile del fondo dell'anno successivo da destinare alle progressioni economiche, con determinazione del Responsabile di Posizione Organizzativa, viene indetta la procedura per l'attribuzione delle progressioni economiche e viene approvato il relativo bando.

2. Il bando di cui al comma precedente viene pubblicato sul sito internet per almeno 30 giorni. Esso viene affisso per lo stesso periodo in un luogo facilmente accessibile a tutti i dipendenti, di norma nella bacheca destinata alle comunicazioni sindacali.

3. I dipendenti interessati presentano, entro il 30° giorno dalla data di pubblicazione del bando, apposita istanza, corredata dal curriculum.

4. Entro i 30 giorni successivi ad esclusione delle categorie A e B, si svolge un colloquio, teso ad accertare in particolare le competenze professionali, con una commissione composta dal Responsabile del Settore in cui il dipendente svolge la sua attività, dal Responsabile del servizio personale e dal Segretario comunale, per il personale di cat. D questa attività è svolta dal Segretario Comunale e dal funzionario in servizio presso l'Ente, per il personale di cat. D3 questa attività è svolta dal Segretario Comunale. Al termine del colloquio viene assegnato il punteggio.

5. La Commissione predetta esamina i curricula presentati ed assegna il relativo punteggio in relazione ai fattori previsti per le singole categorie dai successivi articoli.

6. Il Responsabile del personale forma la graduatoria per ogni categoria, indicando il punteggio complessivo e quello ottenuto sui singoli fattori sulla base dei criteri di cui agli articoli seguenti. Tale graduatoria, in cui sono indicati il punteggio complessivo ed i singoli fattori che hanno concorso alla sua formazione, viene pubblicata per almeno 15 giorni sul sito internet ed affissa in luogo facilmente accessibile a tutti i dipendenti. Decorso tale termine, essa diventa definitiva.

7. Le progressioni economiche sono riconosciute a far data dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello di indizione delle procedure e comunque non possono avere decorrenza antecedente al 1° gennaio dell'anno in cui le relative procedure sono concluse, con l'approvazione delle graduatorie.

8. A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con la maggiore anzianità nella stessa posizione economica (o nella posizione economica in godimento) e, in subordine, con la maggiore anzianità di servizio complessiva presso l'ente e in caso di ulteriore parità con la minore età anagrafica.

#### **Art. 4**

##### ***Disposizioni comuni***

1. I dipendenti cui è stata irrogata, nei 2 anni precedenti la indizione della selezione per le progressioni economiche, la sanzione disciplinare della sospensione per un periodo superiore a 10 giorni si vedono ridotto del 50% il punteggio relativo al curriculum; se in tale arco temporale hanno avuto la sanzione della multa o della sospensione fino a 10 giorni si vedono ridotto del 25% il punteggio relativo al curriculum.

2. Si tiene conto della media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del biennio precedente a quello relativo all'anno in cui viene effettuata la valutazione; nel caso di assenza superiore a 6 mesi, ivi inclusa la maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni dell'ultimo triennio escludendo quelle relative al periodo di assenza.



## **Art. 5**

### ***Le progressioni nella categoria A***

1. Per i dipendenti di categoria A i criteri di valutazione sono i seguenti:

- a) la media delle valutazioni del biennio precedente: fino a 50 punti;
- b) curriculum, con specifico riferimento all'arricchimento professionale conseguente ad interventi collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione, nonché alla esperienza maturata: fino a 100 punti;

## **Art. 6**

### ***Le progressioni nella categoria B***

1. Per i dipendenti delle categorie B i criteri di valutazione sono i seguenti:

- a) la media delle valutazioni del biennio precedente: fino a 50 punti;
- b) curriculum, con specifico riferimento all'arricchimento professionale conseguente ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione, nonché all'impegno ed alla qualità della prestazione individuale: fino a 100 punti;

## **Art. 7**

### ***Le progressioni delle categorie B3 giuridica e C***

1. Per i passaggi dalle categorie B3 e C i criteri di valutazione sono i seguenti:

- a) la media delle valutazioni del biennio precedente: fino a 40 punti;
- b) curriculum, con specifico riferimento al diverso impegno e qualità delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza ed alla iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro e all'arricchimento professionale conseguente ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative: fino a 100 punti;
- c) colloquio teso ad accertare le competenze professionali: fino a 10 punti.

## **Art. 8**

### ***Le progressioni nelle categorie D e nella categoria giuridica D3***

2. Per i passaggi di progressione nelle categorie D e per le progressioni dalla categoria giuridica D3, i criteri di valutazione sono i seguenti:

- d) la media delle valutazioni del biennio precedente: fino a 40 punti;
- e) curriculum, con specifico riferimento al diverso impegno e qualità delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza ed alla iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro e all'arricchimento professionale conseguente ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative: fino a 100 punti;
- f) colloquio teso ad accertare le competenze professionali: fino a 10 punti.

## **Art. 9**

### ***La metodologia di valutazione***

1. La valutazione è effettuata con riferimento alla performance organizzativa, a quella individuale, ai comportamenti organizzativi ed alle competenze professionali sulla base della scheda di cui all'allegato A al presente regolamento. Tale metodologia è quella che viene utilizzata anche per la erogazione della indennità di produttività.

2. La valutazione è effettuata annualmente dal Responsabile di posizione organizzativa della articolazione organizzativa in cui il dipendente presta la sua attività.

3. Nel caso di spostamento nel corso dell'anno e/o di utilizzazione congiunta in più articolazioni organizzative, la valutazione è effettuata dal Responsabile di posizione organizzativa in cui la attività è stata svolta in modo prevalente.

4. In caso di comando presso altra pubblica amministrazione la valutazione è effettuata dal dirigente delle struttura organizzativa della pubblica amministrazione in cui il dipendente è utilizzato.

## **Art. 10**

### ***Disposizioni finali***

1. Il presente Regolamento entra in vigore una volta esecutiva la deliberazione di approvazione da parte della Giunta Comunale.

2. Dal momento di entrata in vigore delle presenti norme regolamentari, ovvero dalla esecutività della delibera, sono da intendersi abrogate tutte le vigenti disposizioni regolamentari incompatibili con le norme stesse.

3. Ai fini del rispetto delle Norme sulla Trasparenza verrà pubblicato all'interno del Sito Web dell'Ente sotto la Sezione Amministrazione Trasparente.

4. Copia del regolamento è inserita nella raccolta degli atti normativi dell'ente.

## PUNTEGGI MASSIMI PER L'ATTUAZIONE DEL SISTEMA DI PROGRESSIONE ORIZZONTALE

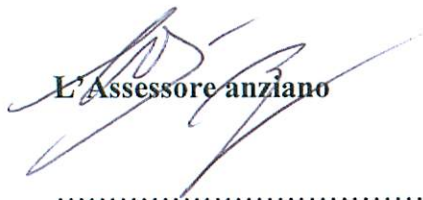
Per l'attribuzione del punteggio, relativo al curriculum, sarà utilizzata la scheda di valutazione della performance per il personale titolare e non titolare di posizione organizzativa allegata alla delibera di G.M. n 101 del 11/9/2014.

CATEGORIA	MEDIA DELLA VALUTAZIONE DEL BIENNIO PRECEDENTE			TOTALE ( B )
A	BIENNIO 00/00			<b>50</b>
B	BIENNIO 00/00			<b>50</b>
B/3	BIENNIO 00/00			<b>40</b>
C	BIENNIO 00/00			<b>40</b>
D	BIENNIO 00/00			<b>40</b>
D/3	BIENNIO 00/00			<b>40</b>


CATEGORIA	COLLOQUIO	TOTALE ( C )
A		<b>0</b>
B		<b>0</b>
B/3	PUNTEGGIO MASSIMO ATTRIBUIBILE	<b>10</b>
C	PUNTEGGIO MASSIMO ATTRIBUIBILE	<b>10</b>
D	PUNTEGGIO MASSIMO ATTRIBUIBILE	<b>10</b>
D/3	PUNTEGGIO MASSIMO ATTRIBUIBILE	<b>10</b>

Delibera G.M. 83 del 29/8/2017

Il presente verbale, dopo la lettura si sottoscrive per conferma.

  
L'Assessore anziano

Il Presidente  
Salvatore Greco





Il Segretario comunale  
Nerina Scandura



.....  
Il presente verbale è stato pubblicato all'Albo comunale on line dal ..... al .....  
per n. 15 giorni consecutivi col n. .... del registro delle pubblicazioni.  
Dalla residenza municipale.....

Il Messo comunale

**CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

Il sottoscritto Segretario, su conforme attestazione del messo, certifica che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo on line di questo Comune dal ..... al ..... a norma dell'art.11 della L.R. n. 44 del 3 dicembre 1991 e s.m.i. e dal c.5 art.32 L.69/2009 e s.m.i., e che contro la stessa non furono presentati reclami.

Dalla residenza municipale, li.....

Il Segretario comunale

.....  
La presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno .....

- decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art.12, comma 1 l.r. 44/91).
- per essere stata dichiarata immediatamente esecutiva ai sensi della L.R. 44/91.

Dalla residenza municipale.....

Il Segretario comunale