

PERFORMANCE E SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

La performance costituisce il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un'entità (individuo, gruppo di individui, unità organizzativa, organizzazione, programma o politica pubblica), attraverso la propria azione, apporta al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi ed alla soddisfazione dei bisogni, per i quali l'organizzazione è stata costituita. Il suo significato si lega strettamente all'esecuzione di un'azione, ai risultati della stessa e alle modalità di rappresentazione e si presta ad essere misurata e gestita.

La performance organizzativa esprime il risultato che un'intera organizzazione, ovvero una sua componente, consegue ai fini del raggiungimento di determinati obiettivi e, in ultima istanza, della soddisfazione dei bisogni dei cittadini. Gli ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa concernono (art. 8 D.lgs. 150/2009): 1) l'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività; 2) l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse; 3) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive; 4) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi; 5) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione; 6) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi; 7) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati; 8) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

La performance individuale esprime il contributo fornito da un individuo, in termini di risultato e di modalità di raggiungimento degli obiettivi. Per i dirigenti ed i titolari di Posizioni Organizzative, gli ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale sono collegati (art. 9 D.lgs. 150/2009): 1) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità; 2) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali; 3) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate; 4) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi. La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale non in posizione organizzativa sono effettuate dai dirigenti e collegate (art. 9 D.lgs. 150/2009): 1) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali; 2) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

A seguito dell'approvazione del D.Lgs. n. 222/2023 costituiscono parametri di valutazione della performance individuale il raggiungimento degli obiettivi e dei programmi strategici promossi dal dirigente competente, ovvero da altro dipendente equiparato, volti a garantire l'effettiva inclusione sociale e le possibilità di accesso delle persone con disabilità.

In ragione delle modeste dimensioni dell'Ente, gli istituti finalizzati alla valutazione dei dipendenti sono i seguenti:

- Disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione (Ex Posizioni Organizzative) ai sensi degli articoli 16 - 21 del CCNL 2019- 2021.
- Sistema di misurazione e valutazione della Performance, ai sensi del D.Lgs n. 150/2009.
- Metodologia per la valutazione e pesatura delle "specifiche responsabilità", in relazione alle effettive attività e competenze del dipendente (art. 84 CCNL 2019-2021).
- Metodologia valutativa per il riconoscimento delle progressioni orizzontali (art. 14, CCNL 2019-2021).
- Disciplina Progressione fra le Aree (articolo 13 del CCNL 2019-2021, che, ai commi 6°, 7° ed 8°).

DISCIPLINA INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE (ex posizioni organizzative)

Art. 1

Disposizioni generali

1. Il presente provvedimento disciplina i criteri per l'individuazione, il conferimento, la graduazione e la revoca degli incarichi di elevata qualificazione, nel rispetto di quanto previsto dagli articoli 16-21 e seguenti del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 2019-2021.

Art. 2

Area del personale avente elevata qualificazione

1. Nel rispetto dei criteri generali contenuti in disposizioni legislative, contrattuali, nonché nel vigente regolamento degli uffici e dei servizi, il Comune può conferire incarichi di elevata qualificazione di cui agli articoli 16-21 del CCNL 2019-2021 per lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative.
2. Gli incarichi di elevata qualificazione, di regola, coincidono con le aree indicate nel regolamento di organizzazione dei servizi e degli uffici o in altro atto, ed operano con ampia autonomia gestionale nel rispetto degli indirizzi di governo e con assunzione diretta di responsabilità di raggiungimento di obiettivi e risultati, oltre che con esercizio di poteri gestionali a rilevanza esterna.
3. L'incarico di elevata qualificazione comporta assunzione diretta di responsabilità di mezzi e di risultato ed è caratterizzata da contenuti di particolare professionalità. Gli incarichi sono assegnati dal Sindaco, in favore dei responsabili delle unità organizzative apicali (individuate secondo l'ordinamento organizzativo dell'ente), nel rispetto di quanto previsto dalla normativa contrattuale ed hanno durata massima non superiore ai 3 anni.

Art 3

Criteri generali per il conferimento dell'incarico

1. Il Sindaco, ai sensi dell'articolo 50, comma 10° del D.Lgs n. 267/2000, individua, ai fini del conferimento dell'incarico, i Responsabili di Settore, sulla base dei seguenti parametri, indicati dal comma 2° dell'articolo 18 del CCNL 2019-2021:
 - a) Affinità del profilo professionale e delle esperienze maturate alla natura e caratteristiche dei programmi da realizzare e dei poteri da esercitare: punteggio massimo 40, sulla base dei seguenti valori:
 - carente o insufficiente affinità: da 0 a 6 punti;
 - sufficiente affinità: da 7 a 13 punti;
 - discreta affinità: da 14 a 20 punti;
 - alta affinità: da 21 punti a 35 punti;
 - notevole affinità: da 36 a 40 punti.
 - b) Rilevanza e coerenza dei requisiti culturali posseduti rispetto agli obiettivi ed alle funzioni da esercitare (tutti i titoli scolastici, accademici, master, dottorati di ricerca ed altri titoli equivalenti, relativi a settori concernenti l'incarico da assegnare): punteggio massimo 30, sulla base dei seguenti valori:
 - carente o insufficiente rilevanza e coerenza: da 0 a 5 punti;
 - sufficiente rilevanza e coerenza: da 6 a 12 punti;
 - discreta rilevanza e coerenza: da 13 a 20 punti;
 - alta rilevanza e coerenza: da 21 punti a 27 punti;
 - notevole rilevanza e coerenza: da 28 a 30 punti.
 - c) Capacità professionale ed esperienza acquisita: punteggio massimo 20, sulla base dei seguenti valori:
 - carente o insufficiente capacità ed esperienza: da 0 a 4 punti;
 - sufficiente capacità ed esperienza: da 5 a 10 punti;
 - discreta capacità ed esperienza: da 11 a 14 punti;
 - alta capacità ed esperienza: da 15 punti a 18 punti;
 - notevole capacità ed esperienza: da 19 a 20 punti.
 - d) Attitudini: punteggio massimo 10, sulla base dei seguenti valori:
 - carente o insufficiente attitudine: da 0 a 2 punti;
 - sufficiente attitudine: da 3 a 5 punti;
 - discreta attitudine: da 6 a 7 punti;
 - alta attitudine: da 8 punti a 9 punti;

- notevole attitudine: 10 punti.
2. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.

Art. 4

Retribuzione di posizione e di risultato

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare delle posizioni organizzative è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale.
2. In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i trattamenti accessori previsti dell'art. 20 del CCNL 2019-2021.

Art. 5

Graduazione delle posizioni organizzative

1. La Giunta Comunale, con il supporto tecnico del Responsabile Area Finanziaria e del Segretario Comunale, con propria deliberazione, tenuto conto delle risorse finanziarie previste in bilancio, sulla base della struttura organizzativa dell'ente, provvede a fissare il valore economico complessivo delle risorse da destinare alle posizioni organizzative, nel rispetto vigente normativa legislativa e contrattuale.

2. Ai sensi dell'articolo 17, commi 2 e 3 del CCNL 2019-2021, i valori minimi e massimi della retribuzione di posizione sono i seguenti:

- Funzionari: minimo € 5.000,00; massimo € 18.000,00.
- Non funzionari: minimo € 3.000,00; massimo € 9.500,00.

3. In conformità al CCNL 2019-2021, la graduazione-pesatura delle posizioni organizzative viene valutata e fissata dalla Giunta Comunale, con il supporto del Segretario Comunale, sulla base dei tre seguenti parametri, nel limite massimo di 100 punti:

Complessità tecnico-giuridica delle tipologie di funzioni attribuite: fino a 50 punti, sulla base dei seguenti valori:

- carente o insufficiente complessità: da 0 a 10 punti;
- sufficiente complessità: da 11 a 18 punti;
- discreta complessità: da 19 a 27 punti;
- alta complessità: da 28 punti a 45 punti;
- notevole complessità: da 46 a 50 punti.

Complessità derivante da eterogeneità delle attività da svolgere: fino a 25 punti, sulla base dei seguenti valori:

- carente o insufficiente complessità: da 0 a 5 punti;
- sufficiente complessità: da 6 a 12 punti;
- discreta complessità: da 13 a 18 punti;
- alta complessità: da 19 punti a 22 punti;
- notevole complessità: da 23 a 25 punti.

Rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali, connesse alla posizione: fino a 25 punti, sulla base dei seguenti valori:

- carente o insufficiente rilevanza: da 0 a 5 punti;
- sufficiente rilevanza: da 6 a 12 punti;
- discreta rilevanza: da 13 a 18 punti;
- alta rilevanza: da 19 punti a 22 punti;
- notevole rilevanza: da 23 a 25 punti.

4. Le risultanze della valutazione di ogni posizione organizzativa determinano la corresponsione della retribuzione di posizione, da riconoscersi nell'ambito e nel rispetto dei limiti sotto indicati:

- Fino a 60 punti: € 5.000,00 (Funzionari); € 3.000,00 (non funzionari).
- Per ogni punto successivo a 60, verranno erogate le seguenti somme:
 - ✓ € 325,00 funzionari: valore ottenuto dividendo la differenza (pari ad € 13.000,00) fra l'importo massimo (€ 18.000,00) e l'importo minimo (€ 5000,00) per il numero dei punti residui (n.40 punti) rispetto a quelli già presi in considerazione (n. 60 punti).
 - ✓ € 162,50 non funzionari: valore ottenuto dividendo la differenza (pari ad € 6.500,00) fra l'importo massimo (€ 9.500,00) e l'importo minimo (€ 3.000,00) per il numero dei punti residui (n.40 punti) rispetto a quelli già presi in considerazione (n. 60 punti).

5. La valutazione e la conseguente graduazione-pesatura della retribuzione di posizione, correlata alla singola posizione organizzativa, permarrà per tutta la durata dell'incarico. Alla scadenza, si procederà ad una nuova valutazione e graduazione-pesatura con un nuovo incarico.

6. Il verbale di valutazione e graduazione-pesatura non verrà allegato alla deliberazione di Giunta e potrà essere visionato solo in osservanza della vigente normativa in materia di accesso e di riservatezza dei dati personali.

Art. 6

Raccordo tra pesatura e valore economico della retribuzione di posizione

1. Nell'eventualità in cui la sommatoria dei valori delle retribuzioni di posizione derivanti dalla metodologia di valutazione superi l'ammontare delle risorse disponibili per il finanziamento di tali retribuzioni, di cui all'articolo 23, comma 2, del Dlgs n. 75/2017, le medesime retribuzioni sono ridotte proporzionalmente al fine di conseguire il rispetto del limite del predetto ammontare, fermo restando gli importi minimi previsti dal CCNL (€ 3.000,00 non funzionari, € 5.000,00 funzionari).

Art. 7

Valutazione retribuzione di risultato

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti, cui siano stati attribuiti gli incarichi di posizione organizzativa, sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema di misurazione e valutazione della performance, di cui al D.Lgs 150/2009, a tal fine adottato dall'ente ed al quale si rinvia. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art. 17 del CCNL 2019-2021.

2. Gli enti, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisiscono in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia.

Art. 8

Criteri la determinazione ed erogazione annuale della retribuzione di risultato

1. Come previsto dal CCNL 2019-2021, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione organizzative:

- a) Il budget complessivo da destinare alla retribuzione di risultato di tutte le posizioni organizzative istituite dall'ente, è pari alla percentuale che verrà determinata in sede di contrattazione decentrata. Siffatta disposizione contrattuale stabilisce che alla retribuzione di risultato deve essere destinata una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative dell'ente.
- b) La ripartizione delle somme come quantificate ai sensi della lettera a) avviene in misura direttamente proporzionale alla valutazione conseguita sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance.

2. Ai titolari di incarico di EQ, di cui all'art. 16 del CCNL 2019-2021, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori:

- a) l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37, comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.07.1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.09.2000 come integrata dall'art. 99 (Incremento della indennità di vigilanza) del presente CCNL;
- b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art.70-ter;
- c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.09.2000;
- d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art. 39, comma 3, del CCNL del 14.09.2000, introdotto dall'art.16, comma 1, del CCNL del 5.10.2001;
- e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art. 40 del CCNL del 22.01.2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;
- f) i compensi di cui all'art. 56 ter del CCNL 21.05.2018, previsti per il personale dell'area della vigilanza;
- g) l'indennità di funzione del personale addetto alle case da gioco;
- h) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del D. Lgs. n. 50 del 2016;
 - i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della L. n.114 del 2014;
 - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della L. n. 326 del 2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9.05.2006;

- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della L. 145 del 30.12.2018;
- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella L. n. 556/1996, spese del giudizio.
- compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della L. 449/1997.

si prevede, in conformità all'art. 7, comma. 4, lettera j) del medesimo CCNL 2019-2021, una correlazione tra i predetti emolumenti e la retribuzione di risultato, pari al 100% di quanto spettante in relazione ai citati incentivi.

Art. 9

Incarico ad interim

1. Il conferimento al dipendente (funzionario/non funzionario già titolare di elevata qualificazione) di un ulteriore incarico ad interim, come previsto dall'articolo 17, comma 5 del CCNL, è subordinato alla, previa verifica dei requisiti necessari per la copertura del ruolo.
2. Gli incarichi ad interim sono retribuiti attraverso un incremento della retribuzione di risultato in base al sistema di misurazione e valutazione performance, attribuendo un ulteriore importo, la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim.
3. In sede di valutazione della retribuzione di risultato, ai fini della determinazione della percentuale da attribuire, occorre tenendo conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito, nonché del grado di conseguimento degli obiettivi.

Art. 10

Attribuzione incarico dipendenti non funzionari

1. Al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali, qualora non siano in servizio dipendenti funzionari, il Sindaco eccezionalmente può, conferire l'incarico di posizione organizzativa anche a personale non funzionario, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali.
2. Il dipendente di categoria non funzionariale, cui sia stato conferito un incarico di elevata qualificazione, ha diritto alla retribuzione di posizione secondo la graduazione di cui all'articolo 5.
3. Sussistendone i presupposti il titolare di incarico di elevata qualificazione, appartenente alla categoria dei non funzionari, ha diritto anche ai compensi aggiuntivi dal CCNL.

Art. 11

Durata dell'incarico

1. Gli incarichi sono conferiti per un periodo massimo non superiore a 3 anni, con atto scritto e motivato e possono essere rinnovati con le stesse modalità e formalità.

Art. 12

Revoca dell'incarico

1. Gli incarichi di posizione organizzativa possono essere revocati con atto motivato in relazione a due alternativi presupposti:
 - per intervenuti mutamenti organizzativi;
 - in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.
2. Nella ipotesi di valutazione negativa della performance individuale, dovranno essere indicati i risultati non conseguiti tra quelli rientrati nell'ambito degli obiettivi assegnati al soggetto, chiamato a ricoprire l'incarico di elevata qualificazione.
3. L'atto di revoca comporta:
 - la cessazione immediata dall'incarico di elevata qualificazione, con contestuale riassegnazione alle funzioni della categoria e del profilo di appartenenza;
 - la perdita immediata della retribuzione di posizione connessa;
 - la non attribuzione della retribuzione di risultato;
4. Il soggetto competente alla revoca dell'incarico è il Sindaco il quale prima di procedere all'adozione dell'atto di revoca, dovrà acquisire in contraddittorio le valutazioni dell'interessato che ha la facoltà di farsi assistere dall'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, ovvero da persona di sua fiducia.

Art. 13

Orario di lavoro dei soggetti destinatari di incarichi di elevata qualificazione

1. Al dipendente, destinatario dell'incarico di elevata qualificazione, è concessa la flessibilità oraria in entrata ed uscita, necessaria nella gestione del suo tempo di lavoro, idonea al raggiungimento degli obiettivi assegnati, fermo restando il limite minimo di 36 ore medie settimanali, da computarsi in relazione all'anno solare, che costituisce il riferimento all'attuazione dei programmi.
2. Nell'ambito di tale possibilità di organizzare il proprio lavoro, non potrà essere riconosciuto il pagamento né il recupero di eventuali ore eccedenti rilevate a fine anno solare di riferimento, fatte salve le deroghe previste dal vigente CCNL.

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Articolo 1 - Premessa

1. Il presente documento è diretto a disciplinare ed uniformare il sistema di misurazione e di valutazione delle prestazioni lavorative dei dipendenti, quali dirigenti e/o titolari di incarico di Elevata Qualificazione (E.Q.) e dei dipendenti privi di qualifica dirigenziale o di titolarità di incarico E.Q.
2. Il sistema riconosce come valori di riferimento, quelli della trasparenza, della valutazione dei comportamenti e delle prestazioni, rispetto ai programmi dell'Amministrazione, e del merito individuale e dei gruppi di lavoro.
3. Il sistema definisce il metodo ed il procedimento per la valutazione annuale delle prestazioni lavorative dei soggetti indicati al comma 1.
4. La valutazione si attua utilizzando criteri selettivi di valorizzazione del merito, sulla base dei risultati conseguiti, anche ai fini dei sistemi premianti previsti dal D.Lgs. n. 150/2009.

Articolo 2 – Soggetti competenti alla valutazione

1. La valutazione della performance (complessivamente intesa: individuale ed organizzativa) è affidata:
 - a) All'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)/ Nucleo di Valutazione, oppure al Segretario Generale in relazione ai dirigenti e/o ai titolari di incarico E.Q..
 - b) Ai dirigenti e/o titolari di incarico E.Q. in relazione al personale non dirigenziale e non titolare di Posizione Organizzativa attribuito al proprio settore.

Articolo 3 - Finalità della valutazione

1. Il processo di valutazione persegue le seguenti finalità:
 - a) orientare la prestazione dei valutati verso il raggiungimento degli obiettivi dell'Ente;
 - b) la valorizzazione dei dipendenti;
 - c) l'introduzione di una cultura organizzativa della responsabilità per il miglioramento della performance rivolta allo sviluppo della qualità dei servizi erogati e del merito;
 - d) l'assegnazione degli incentivi di performance individuale, organizzativa e della retribuzione di risultato.

Articolo 4 - Oggetto della valutazione

1. Oggetto della valutazione è il raggiungimento degli obiettivi programmati, il contributo assicurato alla performance generale della struttura e la performance individuale ed organizzativa.
2. Gli obiettivi dovranno possedere le seguenti determinate caratteristiche:
 - a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
 - b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
 - c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
 - d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
 - e) commisurati a valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale ed internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni analoghe;
 - f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
 - g) correlati alla quantità ed alla qualità delle risorse disponibili.

Articolo 5 - Valutazione dei Dirigenti/Titolari di incarico E.Q.

1. Per la valutazione dei Dirigenti/titolari di incarico E.Q. (di competenza dell'OIV/Nucleo di Valutazione oppure del Segretario Generale), si prenderanno in considerazione i seguenti criteri generali:
 - a) indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;
 - b) il raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
 - c) la qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate;
 - d) la capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.
2. La valutazione complessiva avviene utilizzando una scala numerica con valori, che vanno da 0 a 100, come di seguito specificati:
 - a) Indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva: 40 punti massimo, sulla base dei seguenti valori:
 - carente o insufficiente performance: da 0 a 6 punti;
 - sufficiente performance: da 7 a 13 punti;
 - discreta performance: da 14 a 20 punti;
 - alta performance: da 21 punti a 35 punti;
 - notevole performance: da 36 a 40 punti.
 - b) Raggiungimento di specifici obiettivi individuali: 20 punti massimo sulla base dei seguenti valori:
 - carente o insufficiente raggiungimento: da 0 a 4 punti;
 - sufficiente raggiungimento: da 5 a 10 punti;
 - discreto raggiungimento: da 11 a 14 punti;
 - alto raggiungimento: da 15 punti a 18 punti;
 - notevole raggiungimento: da 19 a 20 punti.
 - c) Qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate: 20 punti massimo, sulla base dei seguenti valori:
 - carente o insufficiente qualità del contributo e comportamenti organizzativi : da 0 a 4 punti;
 - sufficiente qualità del contributo e comportamenti organizzativi: da 5 a 10 punti;
 - discreta qualità del contributo e comportamenti organizzativi: da 11 a 14 punti;
 - alta qualità del contributo e comportamenti organizzativi: da 15 punti a 18 punti;
 - notevole qualità del contributo e comportamenti organizzativi: da 19 a 20 punti.
 - d) Capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi: 20 punti massimo, sulla base dei seguenti valori:
 - carente o insufficiente capacità : da 0 a 4 punti;
 - sufficiente capacità: da 5 a 10 punti;
 - discreta capacità: da 11 a 14 punti;
 - alta capacità: da 15 punti a 18 punti;
 - notevole capacità: da 19 a 20 punti.
3. La predetta valutazione esplica efficacia ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato in favore dei titolari di incarico E.Q..
4. Ai fini della valutazione della performance (complessivamente intesa: individuale ed organizzativa) dei titolari di Posizione organizzativa, il punteggio ottenuto viene valutato come segue:
 - Positivo: da 60 a 100 punti.
 - Non positivo : da 40 a 59 punti.
 - Negativo : da 0 a 39 punti.
5. In relazione agli eventuali incarichi ad interim attribuiti, viene previsto il conferimento, in favore del lavoratore titolare dell'incarico medesimo, di un incremento della retribuzione di risultato nella misura del 20% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim.

Articolo 6 - Valutazione dei dipendenti non titolari di incarico E.Q.

1. Per la valutazione della performance (sia individuale che organizzativa) dei dipendenti non titolari di incarico E.Q. (di competenza del dirigente/titolare di incarico E.Q. relativo al proprio settore), si prenderanno in considerazione i seguenti criteri generali:

- a) **IMPEGNO PROFUSO:** Grado di impegno espresso dal dipendente nell'assolvimento della propria prestazione lavorativa, sulla base della seguente pesatura (Max. 20):
 - carente o insufficiente valutazione: da 0 a 4 punti;
 - sufficiente valutazione: da 5 a 9 punti;
 - discreta valutazione: da 10 a 13 punti;
 - alta valutazione: da 14 a 17 punti;
 - notevole valutazione: da 18 a 20 punti.
- b) **QUALITA' DELLA PRESTAZIONE RESA:** Livello qualitativo delle prestazioni rese ad eccezione delle "competenze dimostrate" (Max. 30):
 - carente o insufficiente valutazione: da 0 a 8 punti;
 - sufficiente valutazione: da 9 a 15 punti;
 - discreta valutazione: da 16 a 20 punti;
 - alta valutazione: da 21 a 26 punti;
 - notevole valutazione: da 27 a 30 punti.
- c) **COMPETENZE DIMOSTRATE:** Livello delle cognizioni teoriche e delle capacità lavorative e risolutive dimostrate (Max. 15):
 - carente o insufficiente valutazione: da 0 a 3 punti;
 - sufficiente valutazione: da 4 a 7 punti;
 - discreta valutazione: da 8 a 10 punti;
 - alta valutazione: da 11 a 13 punti;
 - notevole valutazione: da 14 a 15 punti.
- d) **RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI:** Livello di perseguimento ed effettiva realizzazione degli obiettivi di lavoro (Max. 30):
 - carente o insufficiente valutazione: da 0 a 8 punti;
 - sufficiente valutazione: da 9 a 15 punti;
 - discreta valutazione: da 16 a 20 punti;
 - alta valutazione: da 21 a 26 punti;
 - notevole valutazione: da 27 a 30 punti.
- e) **TRANSIZIONE DIGITALE E CONOSCENZE INFORMATICHE:** Positiva partecipazione ai corsi di formazione in materia, attestata anche attraverso elementi di verifica delle informazioni acquisite (Max. 5):
 - carente o insufficiente valutazione: 0 punti;
 - sufficiente valutazione: da 1 a 2 punti;
 - discreta valutazione: da 3 a 4 punti;
 - alta/notevole valutazione: 5 punti;

2. La valutazione complessiva avviene utilizzando scale numeriche con valori, che vanno da 0 a 100. Si considera "valutazione positiva" quella superiore a 60 punti.

Articolo 7 - Conversione della valutazione in trattamento economico accessorio

1. La ripartizione del trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale avviene (tenendo conto delle risorse rese disponibili all'incentivazione in sede di contrattazione decentrata) in base alle valutazioni-punteggi effettivamente espressi ed ottenuti.

METODOLOGIA PER LA VALUTAZIONE E PESATURA DELLE “SPECIFICHE RESPONSABILITÀ”, IN RELAZIONE ALLE EFFETTIVE ATTIVITÀ E COMPETENZE DEL DIPENDENTE.

DIPENDENTE:

- | | |
|----------------------------------|----------------------------|
| 1. RESPONSABILITA' PROFESSIONALE | valore massimo parziale 50 |
| 2. RESPONSABILITA' RELAZIONALE | valore massimo parziale 30 |
| 3. RESPONSABILITA' GESTIONALE | valore massimo parziale 20 |

1. RESPONSABILITA' PROFESSIONALE (V.M.P. 50)

Riguarda responsabilità istruttorie, con elevato livello di autonomia, caratterizzate da valide e solide conoscenze tecnico-giuridiche. Tale responsabilità si estrinseca anche attraverso l'elaborazione e la stesura di proposte di provvedimento e di altri atti, aventi un alto contenuto di elaborazione tecnico-concettuale. La relativa pesatura viene fatta sulla base dei seguenti parametri valutativi:

- assenza o quasi assenza di rilevanza del criterio: da 0 a 8 punti;
- scadente rilevanza del criterio: da 9 a 16 punti;
- insufficiente rilevanza: da 17 a 24 punti;
- sufficiente rilevanza: da 25 a 33 punti;
- buona rilevanza: da 34 a 39 punti;
- forte rilevanza: da 40 a 46 punti;
- poderosa rilevanza: da 47 a 50 punti.

PUNTEGGIO ATTRIBUITO:

2. RESPONSABILITA' RELAZIONALE (V.M.P. 30)

Riguarda responsabilità, con elevato livello di autonomia, procedimenti caratterizzati dalla gestione, in via continuativa, di rapporti e relazioni con interlocutori interni ed esterni, di natura comunicativa e/o informativa e/o di confronto e/o negoziale. In tal senso, verrà apprezzata anche la capacità relazionale afferente attività potenzialmente conflittuali. La relativa pesatura viene fatta sulla base dei seguenti parametri valutativi:

- assenza o quasi assenza di rilevanza del criterio: da 0 a 4 punti;
- scadente rilevanza del criterio: da 5 a 8 punti;
- insufficiente rilevanza: da 9 a 14 punti;
- sufficiente rilevanza: da 15 a 20 punti;
- buona rilevanza: da 21 a 24 punti;
- forte rilevanza: da 25 a 28 punti;
- poderosa rilevanza: da 29 a 30 punti.

3. RESPONSABILITA' GESTIONALE (V.M.P. 20)

Riguarda il coordinamento permanente di persone con responsabilità diretta di negoziazione delle soluzioni, di gestione del gruppo e del risultato. La relativa pesatura viene fatta sulla base dei seguenti parametri valutativi:

- assenza o quasi assenza di rilevanza del criterio: da 0 a 2 punti;
- scadente rilevanza del criterio: da 3 a 5 punti;
- insufficiente rilevanza: da 6 a 9 punti;
- sufficiente rilevanza: da 10 a 13 punti;
- buona rilevanza: da 14 a 16 punti;
- forte rilevanza: da 17 a 19 punti;
- poderosa rilevanza: 20 punti.

PUNTEGGIO COMPLESSIVO ATTRIBUITO (1 + 2 + 3):

Ottenute le valutazioni dei dipendenti si procederà all'erogazione delle indennità sulla base delle medesime con un riparto proporzionale. Un esempio chiarirà il sistema:

Viene stabilita la somma complessiva di € 2.500,00, da ripartire fra n.3 dipendenti a titolo di indennità per specifiche responsabilità. I dipendenti ottengono le seguenti valutazioni: il dipendente A prende 89; il dipendente B prende 84;

il dipendente C prende 77. A questo punto si sommano i punteggi attribuiti e si perviene al valore di punti 250. Indi, si divide la somma complessiva di € 2.500,00 per 250 punti e si ottiene il valore monetario da attribuire ad ogni punto (€ 10,00). Quindi si avrà: Dipendente A: 89 (punteggio ottenuto) x € 10,00 = € 890,00
Dipendente B: 84 (punteggio ottenuto) x € 10,00 = € 840,00
Dipendente C: 77 (punteggio ottenuto) x € 10,00 = € 770,00. Totale € 2.500,00

METODOLOGIA VALUTATIVA PER IL RICONOSCIMENTO DELLE PROGRESSIONI ALL'INTERNO DELLE AREE (O ECONOMICHE)

1. Ai sensi dell'articolo 14 del CCNL 2019-2021, le progressioni economiche all'interno delle aree vengono attribuite nel rispetto della seguente disciplina.
2. Le progressioni economiche sono dirette a remunerare il maggior grado di competenza professionale, progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie di ogni singola area.
3. Le progressioni economiche consistono in “*differenziali salariali*” di pari importo, costituenti incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun “differenziale stipendiale”, da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nella Tabella A del CCNL. L'attribuzione dei “differenziali stipendiali” non determina l'attribuzione di mansioni superiori ed avviene mediante procedura selettiva, ognuna riferita alle diverse aree, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate.
4. Il numero di “differenziali stipendiali”, attribuibili nell'anno per ciascuna area, viene definito in sede di contrattazione integrativa, in coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria degli stessi. Non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva.
5. Ai fini dell'attribuzione dei differenziali salariali, i dipendenti devono essere in possesso dei seguenti **requisiti**:
 - a) Permanenza di almeno 3 anni nel differenziale salariale acquisito.
 - b) Assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.
6. I “differenziali stipendiali” sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa procedura selettiva e graduatoria dei partecipanti. I **criteri di assegnazione** sono i seguenti:
 - a) Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite (valutazioni di performance individuale) o, comunque, le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità. A tale criterio viene attribuito un'incidenza (peso) pari 90% del totale.
 - b) Esperienza professionale. Per “*esperienza professionale*” si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi. A tale criterio viene attribuito un'incidenza (peso) pari 10% del totale. L'esperienza professionale viene identificata nell'attiva partecipazione ai corsi di formazione, con verifica del risultato formativo conseguito. Al riguardo, occorre ricordare che, proprio come evidenziato dalla recente circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 24 marzo 2023, “*il raggiungimento degli obiettivi formativi da parte dei dipendenti rileva altresì in termini di risultati conseguiti e valutazione positiva ai fini delle progressioni professionali all'interno della stessa area e fra le aree o qualifiche diverse*”. Dunque, il criterio viene disciplinato come segue:
 - ✓ Sono considerati rilevanti solo i corsi di formazione (sia in presenza fisica che da remoto anche in modalità asincrona), sia obbligatori che facoltativi, di qualsiasi durata e di qualsivoglia materia, prevedenti sempre il rilascio di una certificazione di verifica di conseguimento dell'obiettivo formativo.
 - ✓ L'intervallo temporale considerato è il triennio.
 - ✓ Vengono attribuiti punti 0,10, per ogni ora di corso.
 - ✓ Ai fini del calcolo del punteggio finale vengono considerate le ore complessive di corso sostenute nel triennio.

7. In caso di parità di punteggi, a seguito dell'applicazione dei criteri di cui al punto n.6, l'assegnazione del differenziale stipendiale verrà effettuata in favore di colui che ha ottenuto l'ultima attribuzione in data più remota nel tempo.
8. La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo.
9. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area.

La presente disciplina di metodologia valutativa costituisce una proposta, nell'attesa della disciplina definitiva che sarà approvata in sede di contrattazione decentrata.

DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI FRA LE AREE
(articolo 13 del CCNL 2019-2021, che, ai commi 6°, 7° ed 8°)

Le “Progressioni fra le Aree” (ex “Progressioni verticali”) consistono in un percorso di sviluppo professionale, riservato ai dipendenti dell’amministrazione, che prevede il passaggio da una data Area all’Area superiore e si attuano attraverso procedure di selezione interna. Si differenziano dalle “Progressioni Economiche Orizzontali” poiché queste ultime costituiscono un sistema di avanzamento all’interno della medesima Area. Per i dipendenti pubblici, infatti, sono previste progressioni all’interno dell’area di appartenenza 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.

Il presente atto disciplina la Progressione fra le Aree contemplata dall’articolo **13 del CCNL 2019-2021, che, ai commi 6°, 7° ed 8°**, che stabilisce quanto segue:

6. *In applicazione dell’art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.lgs. n. 165/2001, al fine di tener conto dell’esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall’amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, **entro il termine del 31 dicembre 2025**, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza.*

7. *Le amministrazioni definiscono, in relazione alle caratteristiche proprie delle aree di destinazione e previo confronto di cui all’art. 5 (Confronto), i criteri per l’effettuazione delle procedure di cui al comma 6 sulla base dei seguenti elementi di valutazione a ciascuno dei quali deve essere attribuito un peso percentuale non inferiore al 20%: a) esperienza maturata nell’area di provenienza, anche a tempo determinato; b) titolo di studio; c) competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali.*

8. *Le **progressioni di cui al comma 6**, ivi comprese quelle di cui all’art. 93 e art.107 sono **finanziate** mediante l’utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell’art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo **0.55% del m.s. dell’anno 2018**, relativo al personale destinatario del presente CCNL.*

Al riguardo, l’ARAN, nel recente Orientamento CFL209, ha dichiarato quanto segue:

In conclusione:

- *se gli enti decidono di stanziare le risorse ai sensi del comma 612, **tutte** le risorse stanziate sono destinate a progressioni verticali di cui all’art. 13;*
- *se decidono di stanziare, in aggiunta alle prime, ordinarie risorse destinate ad assunzioni (nel rispetto dei limiti previsti dalla legge per le assunzioni di personale), dovranno garantire in misura adeguata l’accesso dall’esterno (almeno 50% dei posti finanziati con tali risorse).*

In merito alla procedura da adottare, occorre ricordare che l’articolo 5 del CCNL 2019-2021 (in tema di confronto fra la RSU; i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL ed i componenti della delegazione di parte datoriale) stabilisce quanto segue:

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all’art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie) di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l’amministrazione intende adottare.

2. Il confronto si avvia mediante l’invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni lavorativi dall’informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi; l’incontro, se richiesto, deve comunque avvenire non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta. L’incontro può anche essere proposto dall’ente contestualmente all’invio dell’informazione e anche in tale ipotesi le parti si incontrano, comunque, non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta. Il periodo durante il

quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, l'amministrazione può procedere all'adozione dei provvedimenti nelle materie oggetto del medesimo.

Sulla base della normativa, nazionale e contrattuale, ora illustrata, viene stabilita la seguente **DISCIPLINA**, relativamente a: requisiti di accesso; criteri; organi competenti; avviso pubblico e modalità organizzative.

REQUISITI DI ACCESSO

- ✓ **Dall'Area degli Operatori all'Area degli Operatori Esperti:** Assolvimento dell'obbligo scolastico e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione.
- ✓ **Dall'Area degli Operatori Esperti all'Area degli Istruttori:** Diploma di Scuola secondaria di secondo grado ed almeno 5 anni di esperienza maturata nell'Area degli Operatori Esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione OPPURE Assolvimento dell'obbligo scolastico e almeno 8 anni di esperienza maturata nell'Area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione.
- ✓ **Dall'Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione:** Laurea (triennale o magistrale) e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'Area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione OPPURE Diploma di Scuola Secondaria di secondo grado ed almeno 10 anni di esperienza maturata nell'Area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione.

CRITERI

- a) **Esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato:** massimo punti **30**. Viene valutata e pesata l'esperienza lavorativa, maturata in termini di anni trascorsi nell'Area di attuale collocazione, come segue:

Dall'Area degli Operatori all'Area degli Operatori Esperti

- Da anni 5 ad anni 6: punti 3;
- Da 6 anni ed un giorno ad anni 8: punti 5;
- Da 8 anni ed un giorno ad anni 9: punti 7;
- Da 9 anni ed un giorno ad anni 10: punti 12;
- Da 10 anni ed un giorno ad anni 11: punti 16;
- Da 11 anni ed un giorno ad anni 13: punti 20;
- Da 13 anni ed un giorno ad anni 15: punti 23;
- Da 15 anni ed un giorno ad anni 18: punti 28;
- Oltre 18 anni: punti 30

Dall'Area degli Operatori Esperti all'Area degli Istruttori

- Da anni 5 ad anni 6: punti 1;
- Da 6 anni ed un giorno ad anni 7: punti 3;
- Da 7 anni ed un giorno ad anni 8: punti 5;
- Da 8 anni ed un giorno ad anni 10: punti 15;
- Da 10 anni ed un giorno ad anni 11: punti 17;
- Da 11 anni ed un giorno ad anni 13: punti 19;
- Da 13 anni ed un giorno ad anni 15: punti 24;
- Da 15 anni ed un giorno ad anni 18: punti 28;
- Oltre 18 anni: punti 30

Dall'Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione

- Da anni 5 ad anni 6: punti 1;
- Da 6 anni ed un giorno ad anni 7: punti 2;
- Da 7 anni ed un giorno ad anni 8: punti 3;
- Da 8 anni ed un giorno ad anni 10: punti 6;
- Da 10 anni ed un giorno ad anni 11: punti 12;
- Da 11 anni ed un giorno ad anni 13: punti 15;
- Da 13 anni ed un giorno ad anni 15: punti 18;

- Da 15 anni ed un giorno ad anni 17: punti 20;
 - Da 17 anni ed un giorno ad anni 18: punti 23;
 - Da 18 anni ed un giorno ad anni 20: punti 28;
 - Oltre 20 anni: punti 30
- b) **Titolo di studio:** massimo **50** punti. Viene valutato il titolo di studio posseduto al momento della partecipazione alla procedura selettiva:
- Progressione dall'Area degli Operatori all'Area degli Operatori Esperti:
 - Obbligo Scolastico: punti 10
 - Obbligo Scolastico ed Abilitazione professionale conseguita: punti 20
 - Diploma di Scuola Secondaria di secondo grado: punti 30
 - Diploma di Laurea triennale: punti 40
 - Diploma di Laurea magistrale: punti 50
 - Progressione dall'Area degli Operatori Esperti all'Area degli Istruttori:
 - Obbligo Scolastico: punti 5
 - Obbligo Scolastico e Abilitazione professionale conseguita: punti 10
 - Diploma di Scuola Secondaria di secondo grado: punti 30
 - Diploma di Laurea triennale: punti 40
 - Diploma di Laurea magistrale: punti 50
 - Progressione dall'Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione:
 - Diploma di Scuola Secondaria di secondo grado: punti 20
 - Diploma di Laurea triennale: punti 40
 - Diploma di Laurea magistrale: punti 50
- c) **Competenze professionali:** massimo punti **20**, articolati come segue:
- Partecipazione a corsi e seminari formativi (sia in webinar sincrono ed asincrono, che in presenza fisica), prevedenti un numero di ore/anno non inferiore a 10: punti 5.
 - Certificati attestanti competenze informatiche e/o linguistiche: punti 7.
 - Specializzazione post laurea: punti 20.

ORGANI COMPETENTI:

L'Ufficio di Segreteria Comunale è l'organo competente ad effettuare le procedure di selezione per l'attribuzione delle progressioni fra le Aree, di cui all'articolo 13, commi 6, 7 ed 8, CCNL 2019-2021, sulla base delle decisioni assunte dalla Giunta.

La Giunta Comunale:

- a) approva la presente disciplina dopo l'effettuazione del confronto con le organizzazioni sindacali, previsto dall'articolo 5 del CCNL 2019-2021;
- b) definisce le effettive progressioni da effettuare, cioè i "*passaggi*" fra le aree, previo accertamento delle necessarie risorse finanziarie;
- c) effettua gli eventuali e necessari aggiornamenti/modificazioni al Piano triennale dei fabbisogni di personale, contenuto nel PIAO (Sezione 3: Organizzazione e capitale umano).
- d) verifica i presupposti per l'assunzione;
- e) conferisce mandato all'Ufficio di Segreteria per l'indizione della procedura di selezione e valutazione.

AVVISO PUBBLICO E MODALITA' ORGANIZZATIVE:

Le procedure valutative di selezione vengono pubblicizzate con uno specifico avviso, nel rispetto delle seguenti prescrizioni:

- La procedura di selezione deve essere indetta, sulla base delle decisioni assunte dalla Giunta Comunale, dalla Segreteria Comunale, mediante approvazione dell'avviso e del modello di domanda.
- L'avviso deve indicare il numero dei nuovi posti da ricoprire mediante progressione fra le aree;
- L'avviso deve essere notificato a tutti i dipendenti appartenenti alle aree oggetto di progressione, almeno 20 giorni prima del termine di scadenza di presentazione delle domande;
- L'avviso deve essere successivamente pubblicato, ai sensi dell'articolo 19 del D.Lgs. 33/2013, nella sezione Amministrazione Trasparente – Bandi.
- L'avviso deve essere corredato dal modello di domanda, contenente tutte le auto-dichiarazioni necessarie ai fini della partecipazione alla procedura di selezione.

- L'ufficio di Segreteria procede all'esame delle domande, all'istruttoria delle medesime, alla verifica dei requisiti con conseguente ammissione, alla redazione della graduatoria ed ai connessi ulteriori adempimenti.
- L'ufficio di Segreteria procede all'approvazione della graduatoria, notificando la medesima ai dipendenti partecipanti alla selezione.