



COMUNE DI SORTINO

(Prov. di SIRACUSA)

COPIA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 18 DEL 8-2-2011 OGGETTO: APPROVAZIONE REGOLAMENTO COMUNALE PER
LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI E PER LA
PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE.

L'anno duemiladiciasette il giorno otto del mese di febbraio alle ore 11,15 nella Sala delle Adunanze della sede comunale, si è riunita la Giunta Comunale convocata nelle forme di legge.-

Presiede l'adunanza il Sig. Vincenzo Parlato

nella sua qualità di Sindaco e sono rispettivamente presenti ed assenti i seguenti Sigg:

COMPOSIZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE			PRESENTI	ASSENTI
1) SIG.	VINCENZO PARLATO	SINDACO	<input checked="" type="checkbox"/>	
2) DOTT.SSA	VALENTINA CIANCI	V.SINDACO	<input checked="" type="checkbox"/>	
3) SIG.	FRANCESCO RAMONDETTA	ASSESSORE	<input checked="" type="checkbox"/>	
4) DOTT.	CHELIO BUCCHERI	ASSESSORE	<input checked="" type="checkbox"/>	
5) DOTT.	SIMONE ISABELLA	ASSESSORE	<input checked="" type="checkbox"/>	
6)				

TOTALE

Fra gli assenti sono giustificati (Art.289 del T.U.L.C.P. 4 febbraio 1015 n.148), i Sigg. Con la partecipazione del Segretario Dott. Carmelo Innocente

Il Presidente, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato;

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che sulla presente deliberazione relativa all'oggetto hanno espresso parere:

il responsabile del servizio interessato, per quanto concerne la regolarità tecnica:

- FAVOREVOLE
- CONTRARIO PER LE SEGUENTI MOTIVAZIONI: _____
 - NON NECESSARIO IN QUANTO ATTO DI MERO INDIRIZZO.

DATA 8-2-2011

F.to IL RESPONSABILE

il responsabile di ragioneria, per quanto concerne la responsabilità contabile e/o la copertura finanziaria ai sensi

dell'Art.55 L.R.n.44/91:

- FAVOREVOLE
- CONTRARIO CON LE SEGUENTI MOTIVAZIONI: _____
 - NON NECESSARIO IN QUANTO DALL'ATTO NON SCATURISCE IMPEGNO DI SPESA.

Data 8-2-2011

IL RESPONSABILE

**APPROVAZIONE REGOLAMENTO COMUNALE PER LE PROGRESSIONI
ECONOMICHE ORIZZONTALI E PER LA PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE DEI
DIPENDENTI DEL COMUNE DI SORTINO.**

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO CHE per selezionare il personale dipendente meritevole ai fini della progressione economica orizzontale occorre istituire il fondo stabile delle progressioni economiche orizzontali, a garanzia di un sistema meritocratico permanente di avanzamento di carriera, nel principio della ciclicità annuale delle selezioni;

CONSIDERATO CHE sono ammessi alle selezioni i dipendenti di ruolo del Comune di Sortino, appartenenti alle categorie A, B, C e D;

CHE le progressioni economiche orizzontali 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 dalla metodologia di valutazione vigente.

CHE, altresì, possono essere attribuite solo nel caso in cui vi siano risorse disponibili di parte stabile, tenuto conto che in queste ultime vengono compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto e delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario.

CHE, infine, la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infracategoriale B3 e D3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:

- per la categoria A, dalla A1 alla posizione A5;
- per la categoria B, dalla B1 alla posizione B7 e dalla posizione B3 alla posizione B7;
- per la categoria C, dalla C1 alla posizione C5;
- per la categoria D, dalla D1 alla posizione D6 e dalla posizione D3 alla posizione D6;

CHE il valore economico di ogni posizione successiva alla posizione iniziale è quello indicato dalle vigenti disposizioni contrattuali.

ATTESO CHE la progressione economica orizzontale è riconosciuta sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali ed integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili così come stabilito dall'art. 23, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2009 (c.d. Riforma Brunetta).

RAVVISSATA la necessità di dotare l'Ente di un apposito regolamento che disciplini l'istituto della progressione economica, come sopra detto, all'interno della stessa categoria giuridica di inquadramento;

RITENUTO opportuno, pertanto, adottare apposito regolamento, rispondente alle caratteristiche dell'Ente;

VISTA la bozza di Regolamento Comunale per le "Progressioni economiche orizzontali e per la produttività individuale", composta da n. 6 articoli, che si allega al presente provvedimento per formare parte integrante e sostanziale;

DATO ATTO che il suddetto Regolamento, in bozza, è stato presentato dalla parte sindacale nella Delegazione Trattante del 30/12/2016;

VISTO il D.lgs 18 agosto 2000, n.267, recante "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali;

VISTO il D.Lgs. 30/03/2001 n. 165, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche;

VISTI i CC.CC.NN.LL. vigenti;
VISTO il vigente O.R.EE.LL.;
VISTA la L.R. n. 48/91 e s.m.i.;
VISTO il D.lgs. n. 267/00;
VISTE le LL.RR. n. 44/91 e n. 23/97;

ACQUISITI i relativi pareri di regolarità tecnica e contabile espressi dai Responsabili competenti, ai sensi dell'art. 49, comma 1 del D.Lgs. 18/08/2000 n. 267;
CON VOTI favorevoli, unanimi, espressi nelle forme di Legge;

DELIBERA

DI APPROVARE il Regolamento Comunale per le "Progressioni Economiche Orizzontali e per la produttività individuale" dei dipendenti del Comune di Sortino, che si allega alla presente come parte integrante e sostanziale;

DI TRASMETTERE copia del presente atto alle OO.SS. ed alle R.S.U.;

IL PRESIDENTE
SIG. VINCENZO PARLATO

L'ASSESSORE ANZIANO

IL SEGRETARIO COMUNALE
DOTT. CARMELO INNOCENTE

Con successiva e separata votazione la presente viene dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi di legge stante l'urgenza di provvedere in merito.

IL PRESIDENTE
SIG. VINCENZO PARLATO

L'ASSESSORE ANZIANO

IL SEGRETARIO COMUNALE
DOTT. CARMELO INNOCENTE

COMUNE DI SORTINO

REGOLAMENTO
PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA
ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA

(PROGRESSIONE ORIZZONTALE)

E PER LA PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE

INDICE

Art. 1 - Applicazione

Art. 2 - Progressione economica all'interno della categoria

Art. 3 - Selezioni

Art. 4 - Criteri per le selezioni

Art. 5- Modalità di attribuzione dei punteggi

Art. 6 – Produttività individuale

Allegato A): elementi di valutazione per la progressione economica orizzontale

Allegato B): valori degli elementi di valutazione per la progressione economica

Allegato C): elementi di valutazione per la produttività individuale

Allegato D): valori degli elementi di valutazione per la produttività individuale

PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA (PROGRESSIONE ORIZZONTALE) E PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE

Art. 1 Applicazione

1. Si applica quanto previsto dagli arti 21 e 36 CCRL 01/02/2002.
2. Allo scopo di dare concreta attuazione al nuovo ordinamento professionale, così come risultante dalle norme contenute nel CCRL 01/08/2002 e, quindi, al fondamentale obiettivo della valorizzazione e promozione delle risorse professionali esistenti all'interno dell'Ente, nonché allo scopo di favorire una riorganizzazione della struttura che sia tale da rispondere in maniera efficace ed efficiente agli obiettivi istituzionali dell'Ente.
3. Diventa dunque di rilevanza strategica una pianificazione e programmazione degli investimenti economici da destinare per l'attuazione degli obiettivi indicati al comma 1, obiettivi che postulano come strumenti essenziali la progressione economica del personale all'interno della categoria di cui al successivo art. 2, la cui spesa trova copertura all'interno del fondo nell'ambito delle risorse finanziarie stabili disponibili.

art. 2 - Progressione economica all'interno della categoria (art. 26 ccrl 01/08/2002)

1. Le parti concordano che vanno preventivamente assegnate le risorse annualmente a disposizione, valutando i servizi e le relative categorie su cui investire avendo a riferimento processi di riorganizzazione e/o riqualificazione dell'ente.
2. L'Amministrazione si impegna ad attuare annualmente, ove le risorse stabili del fondo lo consentano, il piano di progressione all'interno delle categorie sulla base di quanto disposto al successivo art.3.
3. Si conviene di riconoscere al personale in possesso dei requisiti richiesti, uno scorrimento nella progressione economica orizzontale della categoria di appartenenza secondo quanto disposto successivamente.
4. Ogni anno, il personale in servizio, nella misura del contingente stabilito annualmente in sede di contrattazione decentrata, tenuto conto delle risorse del fondo disponibili, concorre alla progressione economica all'interno della categoria di appartenenza, qualora abbia conseguito, con riferimento alla attività svolta nell'anno precedente, una valutazione minima di punti 200 e non sia stato raggiunto da provvedimenti disciplinari superiori al rimprovero scritto.

Art. 3 - Selezioni

1. Le selezioni necessarie a dare attuazione ai percorsi di sviluppo orizzontale avvengono con cadenza annuale per concludersi, di norma entro, il mese di marzo dell'anno successivo a quello oggetto di valutazione.
2. La selezione viene svolta con riferimento ai contingenti di personale in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente a quello oggetto di valutazione e produce effetti dal successivo 1° gennaio. Alla selezione partecipano quei dipendenti che hanno maturato un'anzianità di minimo due anni nella posizione economica acquisita.

La selezione avviene sulla base degli elementi individuati nell'all. A) e del valore agli stessi attribuiti nell'all. B)

3. Una volta determinate le graduatorie per ogni singola categoria contingentata, verranno effettuati i passaggi in sequenza di coloro che nell'anno considerato sono risultati utilmente collocati in graduatoria..

In caso di parità in graduatoria, la progressione economica è attribuita al dipendente più anziano per età anagrafica.

Art. 4 - Criteri per le selezioni

1. La valutazione del personale, ai fini della progressione economica all'interno delle categorie, è effettuata dal titolare di Posizione organizzativa e, per quest'ultimo, dal Segretario comunale.
2. La valutazione viene comunicata al dipendente il quale se dissente dalla valutazione stessa, può chiedere entro 10 giorni dalla comunicazione, di essere sentito dal valutatore e dal Segretario Comunale ovvero, in caso di Cat. D, dal Nucleo di valutazione qualora costituito. All'incontro può assistere anche un rappresentante sindacale o una persona di fiducia del dipendente. Alla fine dell'incontro il Segretario Comunale ovvero, in caso di Cat. D, dal Nucleo di valutazione qualora costituito decide in via definitiva se modificare o meno la valutazione del dipendente.

Art. 5 - Modalità di attribuzione dei punteggi

1. Le modalità di attribuzione dei punteggi di cui all'all. B) sono le seguenti:
 - a. i punteggi vengono attribuiti dal titolare/responsabile della posizione organizzativa per il proprio personale e dal direttore generale per i titolari delle posizioni organizzative;
 - b. le schede contenenti le singole valutazioni conseguite nell'anno considerato sono trasmesse entro il successivo mese di febbraio all'Ufficio personale per la approvazione della graduatoria finale e complessiva di ogni singola categoria, al fine di procedere al passaggio in sequenza.
una volta determinate le graduatorie per ogni categoria contingentata, verranno effettuati i passaggi in sequenza, sulla base delle risorse disponibili. in caso di parità in graduatoria, acquisisce la nuova posizione il dipendente più anziano di età anagrafica

Art. 6 – Produttività individuale

1. La cifra verrà stabilita ogni anno in sede di Contrattazione decentrata.
2. I Responsabili di P.O. sono esclusi, ritenendosi l'indennità di risultato onnicomprensiva.
3. Ai fini della liquidazione, valgono i criteri di cui alle allegate schede c) e d).

ALLA

ELEMENTI DI VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Gli elementi di valutazione per la progressione economica interna sono i seguenti, per:

CATEGORIA A e B

ANZIANITA' di SERVIZIO: per anzianità di servizio si intendono i rapporti di lavoro alle dipendenze del Comune di Sortino

RISULTATI OTTENUTI: risultato complessivo della valutazione di produttività conseguita dal dipendente nell'espletamento delle funzioni di competenza

PRESTAZIONI RESE: individua il livello di presenza e di intervento nei processi lavorativi.

QUALITA' DELLE PRESTAZIONI: capacità di compiere le proprie mansioni con esattezza nel rispetto dei tempi e delle scadenze assegnati.

IMPEGNO: impiego diligente e costante delle proprie forze e qualità personali e professionali.

CATEGORIA C

ANZIANITA' di SERVIZIO: per anzianità di servizio si intendono i rapporti di lavoro alle dipendenze del Comune di Sortino

RISULTATI OTTENUTI : risultato complessivo della valutazione di produttività conseguita dal dipendente nell'espletamento delle funzioni di competenza

PRESTAZIONI RESE: individua il livello di presenza e di intervento nei processi lavorativi.

QUALITA' DELLE PRESTAZIONI: capacità di compiere le proprie mansioni con esattezza nel rispetto dei tempi e delle scadenze assegnati, con un discreto grado di autonomia .

IMPEGNO: impiego diligente e costante delle proprie forze e qualità personali e professionali.

CAPACITA' DI ADATTAMENTO: individua il maggior o minor grado di adattabilità ai mutamenti delle strutture organizzative e delle metodiche lavorative.

POTENZIALITA': individua margini di miglioramento e sviluppo nell'ambito dell'attività svolta.

CATEGORIA D

ANZIANITA' di SERVIZIO: per anzianità di servizio si intendono i rapporti di lavoro alle dipendenze del Comune di Sortino.

RISULTATI OTTENUTI: valutazione della capacità di creare un ambiente relazionale idoneo al conseguimento degli obiettivi, ottimizzando tutte le risorse disponibili nell'espletamento delle funzioni di competenza e dell'abilità di favorire il "clima produttivo" per conseguire un'attiva partecipazione alla "produzione"

PRESTAZIONI RESE: individua il livello di presenza e di intervento nei processi lavorativi.

QUALITA' DELLE PRESTAZIONI: capacità, nell'espletamento dei compiti assegnati, di pianificare il lavoro nel rispetto dei tempi e delle scadenze fissate, anche applicando nuove conoscenze e metodiche lavorative.

CAPACITA' DI ADATTAMENTO: individua il maggior o minor grado di adattabilità ai mutamenti delle strutture organizzative e delle metodiche lavorative.

GESTIONE RISORSE UMANE: capacità di indirizzare, stimolare e valutare i propri collaboratori.

ALL. B

VALORI DEGLI ELEMENTI DI VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA

La valutazione è espressa con un punteggio al quale corrisponde un giudizio

- 1 ⇒ attività caratterizzata da una prestazione sufficiente;
- 2 ⇒ attività caratterizzata da una prestazione discreta;
- 3 ⇒ attività caratterizzata da una prestazione buona;
- 4 ⇒ attività caratterizzata da una prestazione ottima.

Ad ogni parametro di giudizio viene assegnato un determinato peso in ragione della categoria di appartenenza. Il totale dei "pesi" è sempre uguale a 100. Il punteggio finale si otterrà moltiplicando i punti per i pesi. Il punteggio minimo per essere inseriti in graduatoria è 200.

Non si procede alla valutazione del dipendente che nel corso dell'anno preso in esame è stato raggiunto da una sanzione superiore al rimprovero scritto.

Valutazione prestazioni per progressione economica interna alla CATEGORIA A e B

PARAMETRI	PESO
ANZIANITA' di SERVIZIO	10
Fino a 5 anni: Punti 1	
da 6 a 10 anni: Punti 2	
da 11 a 15 anni: Punti 3	
oltre 15 anni: Punti 4	
Risultati Ottenuti	20
Prestazioni Rese	20
Qualità	25
Impegno	25
	100

Valutazione prestazioni per progressione economica interna alla CATEGORIA C

PARAMETRI	PESO
ANZIANITA' di SERVIZIO	10
Fino a 5 anni: Punti 1	
da 6 a 10 anni: Punti 2	
da 11 a 15 anni: Punti 3	
oltre 15 anni: Punti 4	
Risultati Ottenuti	15
Prestazioni Rese	15
Qualità	10
Impegno	30
Capacità di Adattamento	15
Potenzialità	5
	100

Valutazione prestazioni per progressione economica interna alla CATEGORIA D e PLB

PARAMETRI	PESO
ANZIANITA' di SERVIZIO Fino a 5 anni: Punti 1 da 6 a 10 anni: Punti 2 da 11 a 15 anni: Punti 3 oltre 15 anni: Punti 4	5
Risultati Ottenuti	30
Prestazioni Rese	15
Qualità	20
Capacità di Adattamento	15
Gestione Risorse Umane	15
	100

SCHEMA DI VALUTAZIONE PER PROGRESSIONE ECONOMICA INTERNA ALLA CAT. A e B

Nome e cognome _____

Categoria _____ Profilo Professionale _____ Unità organizzativa/area/Servizio _____

Periodo di riferimento per la valutazione _____

ELEMENTI DI VALUTAZIONE	Valutazione (da 1 a 4)	Peso indicatore	Totale (valut. x peso)
Anzianità di servizio		10	
Risultati ottenuti		20	
Prestazioni rese		20	
Qualità		25	
Impegno		25	
Totale punti valutazione			

Firma valutatore: _____

Firma dipendente _____

SCHEMA DI VALUTAZIONE PER PROGRESSIONE ECONOMICA INTERNA ALLA CAT. C

Nome e cognome _____

Categoria _____ Profilo Professionale _____ Unità organizzativa/area/Servizio _____

Periodo di riferimento per la valutazione _____

ELEMENTI DI VALUTAZIONE	Valutazione (da 1 a 4)	Peso indicatore	Totale (valut. x peso)
Anzianità di servizio		10	
Risultati ottenuti		15	
Prestazioni rese		15	
Qualità		10	
Impegno		30	
Capacità di adattamento		15	
Potenzialità		5	
Totale punti valutazione			

Firma valutatore: _____

Firma dipendente _____

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER PROGRESSIONE ECONOMICA INTERNA ALLA CAT. D

Nome e cognome _____

Categoria _____ Profilo Professionale _____ Unità organizzativa/area/Servizio _____

Periodo di riferimento per la valutazione _____

ELEMENTI DI VALUTAZIONE	Valutazione (da 1 a 4)	Peso indicatore	Totale (valut. x peso)
Anzianità di servizio		5	
Risultati ottenuti		30	
Prestazioni rese		20	
Qualità		20	
Capacità di adattamento		15	
Gestione delle risorse umane		15	
Totale punti valutazione			

Firma valutatore: _____

Firma dipendente _____

ALL.C

ELEMENTI DI VALUTAZIONE PER LA PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE

Gli elementi di valutazione per la produttività individuale sono i seguenti, per:

CATEGORIA A e B

RISULTATI OTTENUTI: risultato complessivo della valutazione di produttività conseguita dal dipendente nell'espletamento delle funzioni di competenza

PRESTAZIONI RESE: individua il livello di presenza e di intervento nei processi lavorativi.

QUALITA' DELLE PRESTAZIONI: capacità di compiere le proprie mansioni con esattezza nel rispetto dei tempi e delle scadenze assegnati.

IMPEGNO: impiego diligente e costante delle proprie forze e qualità personali e professionali.

CATEGORIA C

RISULTATI OTTENUTI : risultato complessivo della valutazione di produttività conseguita dal dipendente nell'espletamento delle funzioni di competenza

PRESTAZIONI RESE: individua il livello di presenza e di intervento nei processi lavorativi.

QUALITA' DELLE PRESTAZIONI: capacità di compiere le proprie mansioni con esattezza nel rispetto dei tempi e delle scadenze assegnati, con un discreto grado di autonomia .

IMPEGNO: impiego diligente e costante delle proprie forze e qualità personali e professionali.

CAPACITA' DI ADATTAMENTO: individua il maggior o minor grado di adattabilità ai mutamenti delle strutture organizzative e delle metodiche lavorative.

POTENZIALITA': individua margini di miglioramento e sviluppo nell'ambito dell'attività svolta.

CATEGORIA D

RISULTATI OTTENUTI: valutazione della capacità di creare un ambiente relazionale idoneo al conseguimento degli obiettivi, ottimizzando tutte le risorse disponibili nell'espletamento delle funzioni di competenza e dell'abilità di favorire il "clima produttivo" per conseguire un'attiva partecipazione alla "produzione"

PRESTAZIONI RESE: individua il livello di presenza e di intervento nei processi lavorativi.

QUALITA' DELLE PRESTAZIONI: capacità, nell'espletamento dei compiti assegnati, di pianificare il lavoro nel rispetto dei tempi e delle scadenze fissate, anche applicando nuove conoscenze e metodiche lavorative.

CAPACITA' DI ADATTAMENTO: individua il maggior o minor grado di adattabilità ai mutamenti delle strutture organizzative e delle metodiche lavorative.

GESTIONE RISORSE UMANE: capacità di indirizzare, stimolare e valutare i propri collaboratori.

ALL.D

VALORI DEGLI ELEMENTI DI VALUTAZIONE PER LA PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE

La valutazione è espressa con un punteggio al quale corrisponde un giudizio

- 1 ⇒ attività caratterizzata da una prestazione sufficiente;
- 2 ⇒ attività caratterizzata da una prestazione discreta;
- 3 ⇒ attività caratterizzata da una prestazione buona;
- 4 ⇒ attività caratterizzata da una prestazione ottima.

Ad ogni parametro di giudizio viene assegnato un determinato peso in ragione della categoria di appartenenza. Il totale dei "pesi" è sempre uguale a 100. Il punteggio finale si otterrà moltiplicando i punti per i pesi. Il punteggio minimo per essere inseriti in graduatoria è 200.

Non si procede alla valutazione del dipendente che nel corso dell'anno preso in esame è stato raggiunto da una sanzione superiore al rimprovero scritto.

Valutazione prestazioni per produttività individuale delle CATEGORIE A e B

PARAMETRI	PESO
Risultati Ottenuti	20
Prestazioni Rese	20
Qualità	30
Impegno	30
	100

Valutazione prestazioni per la produttività individuale delle CATEGORIE C

PARAMETRI	PESO
Risultati Ottenuti	20
Prestazioni Rese	15
Qualità	15
Impegno	30
Capacità di Adattamento	15
Potenzialita'	5
	100

Valutazione prestazioni per la produttività individuale delle CATEGORIE D

PARAMETRI	PESO
Risultati Ottenuti	30
Prestazioni Rese	15
Qualità	20
Capacità di Adattamento	15
Gestione Risorse Umane	20
	100

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE DELLE CAT. A e B

Nome e cognome _____

Categoria _____ Profilo Professionale _____ Unità organizzativa/Area/Servizio _____

Periodo di riferimento per la valutazione _____

ELEMENTI DI VALUTAZIONE	Valutazione (da 1 a 4)	Peso indicatore	Totale (valut. x peso)
Risultati ottenuti		20	
Prestazioni rese		20	
Qualità		30	
Impegno		30	
Totale punti valutazione			

Firma valutatore: _____

Firma dipendente _____

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE DELLA CAT. C

Nome e cognome _____

Categoria _____ Profilo Professionale _____ Unità organizzativa/area/Servizio _____

Periodo di riferimento per la valutazione _____

ELEMENTI DI VALUTAZIONE	Valutazione (da 1 a 4)	Peso indicatore	Totale (valut. x peso)
Risultati ottenuti		20	
Prestazioni rese		15	
Qualità		15	
Impegno		30	
Capacità di adattamento		15	
Potenzialità		5	
Totale punti valutazione			

Firma valutatore: _____

Firma dipendente _____

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE DELLE CAT. D

Nome e cognome _____

Categoria _____ Profilo Professionale _____ Unità organizzativa/area/Servizio _____

Periodo di riferimento per la valutazione _____

ELEMENTI DI VALUTAZIONE	Valutazione (da 1 a 4)	Peso indicatore	Totale (valut. x peso)
Risultati ottenuti		30	
Prestazioni rese		20	
Qualità		20	
Capacità di adattamento		15	
Gestione delle risorse umane		20	
Totale punti valutazione			

Firma valutatore: _____

Firma dipendente _____

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Su conforme attestazione del messo comunale, si certifica che copia integrale della presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio Comunale (ON-LINE) dal **09 FEB. 2017** al **24 FEB. 2017** al n.ro 205 del registro delle pubblicazioni.

Dalla Residenza Municipale li

09 FEB. 2017

IL MESSO COMUNALE
f.to Sig.Scamporlino Mario

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to Dott.Carmelo Innocente

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio

A T T E S T A

Che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il.....

- perché dichiarata immediatamente esecutiva(Art.134 , c.4 del T.U. n.267/2000);

- Decorsi 10 giorni dalla data di pubblicazione senza reclami e/o opposizioni. (art.134, c.3 del T.U.n.267/2000).-

Sortino,

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to Dott.. Carmelo Innocente

E' copia conforme all'originale

Dalla Residenza Municipale

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to Dott.Carmelo Innocente