



Comune di  
Pozzuolo del Friuli

INTERNET sito web: [www.comune.pozzuolo.udine.it](http://www.comune.pozzuolo.udine.it)  
e-mail: [protocollo@com-pozzuolo-del-friuli.regione.fvg.it](mailto:protocollo@com-pozzuolo-del-friuli.regione.fvg.it)

Via XX Settembre, 31  
33050 POZZUOLO DEL FRIULI (UD)  
C.F.: 80010530303 P.IVA 00581220308  
Servizio Tesoreria ccp 15192339  
tel.: 0432 / 669016 fax: 0432 / 669343

*REGOLAMENTO*  
PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA  
ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA  
**(PROGRESSIONE ORIZZONTALE)**

E PER LA PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE

*Approvato con deliberazione giuntale n. 161 del 08.09.2005  
Esecutivo dal 29.09.2005 a valere per valutazioni dall'anno 2006  
Modificato con deliberazione giuntale n. 121 del 30.07.2009,  
modifiche esecutive dal 30.07.2009  
Ripubblicato dal 21 agosto al 05 settembre 2009*

## 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 art. 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 Direttore Generale o 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).

## ALL. A

# 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 Pozzuolo del friuli

**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 e PLA

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

**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 e PLB

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

**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
	<b>100</b>

### Valutazione prestazioni per progressione economica interna alla CATEGORIA C e PLA

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
Potenzialita'	5
	<b>100</b>

**Valutazione prestazioni per progressione economica interna alla CATEGORIA D e PLB**

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

## 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 \_\_\_\_\_

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

Firma valutatore: \_\_\_\_\_

Firma dipendente \_\_\_\_\_



## SCHEDA DI VALUTAZIONE PER PROGRESSIONE ECONOMICA INTERNA ALLA CAT. C e PLA

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)
<b>Anzianità di servizio</b>		<b>10</b>	
<b>Risultati ottenuti</b>		<b>15</b>	
<b>Prestazioni rese</b>		<b>15</b>	
<b>Qualità</b>		<b>10</b>	
<b>Impegno</b>		<b>30</b>	
<b>Capacità di adattamento</b>		<b>15</b>	
<b>Potenzialità</b>		<b>5</b>	
<b>Totale punti valutazione</b>			

Firma valutatore: \_\_\_\_\_

Firma dipendente \_\_\_\_\_

## SCHEDA DI VALUTAZIONE PER PROGRESSIONE ECONOMICA INTERNA ALLA CAT. D e PLB

Nome e cognome \_\_\_\_\_

Categoria \_\_\_\_\_ Profilo Professionale \_\_\_\_\_ Unità organizzativa/area/Servizio  
\_\_\_\_\_

Periodo di riferimento per la valutazione \_\_\_\_\_

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

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 e PLA

**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 e PLB

**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	<b>30</b>
Impegno	<b>30</b>
	<b>100</b>

### Valutazione prestazioni per la produttività individuale delle CATEGORIE C e PLA

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

### Valutazione prestazioni per la produttività individuale delle CATEGORIE D e PLB

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

## 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)
<b>Risultati ottenuti</b>		<b>20</b>	
<b>Prestazioni rese</b>		<b>20</b>	
<b>Qualità</b>		<b>30</b>	
<b>Impegno</b>		<b>30</b>	
<b>Totale punti valutazione</b>			

Firma valutatore: \_\_\_\_\_

Firma dipendente \_\_\_\_\_

## SCHEDA DI VALUTAZIONE PER PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE DELLA CAT. C e PLA

Nome e cognome \_\_\_\_\_

Categoria \_\_\_\_\_ Profilo Professionale \_\_\_\_\_ Unità organizzativa/area/Servizio  
\_\_\_\_\_

Periodo di riferimento per la valutazione \_\_\_\_\_

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

Firma valutatore: \_\_\_\_\_

Firma dipendente \_\_\_\_\_

## SCHEDA DI VALUTAZIONE PER PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE DELLE CAT. D e PLB

Nome e cognome \_\_\_\_\_

Categoria \_\_\_\_\_ Profilo Professionale \_\_\_\_\_ Unità organizzativa/area/Servizio  
\_\_\_\_\_

Periodo di riferimento per la valutazione \_\_\_\_\_

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

Firma valutatore: \_\_\_\_\_

Firma dipendente \_\_\_\_\_