

---

# La Riforma Brunetta e la valutazione della performance: i principi e le nuove regole

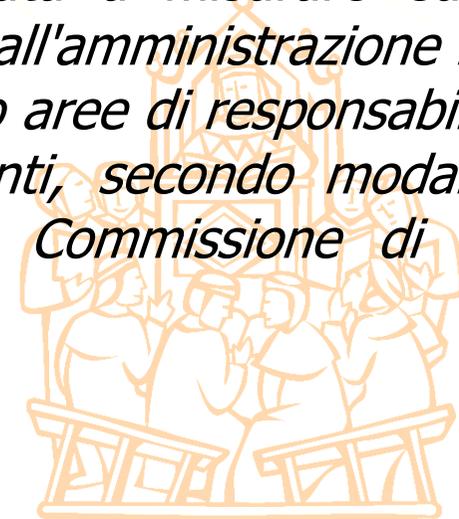


# D.lgs. 150/2009: principi generali

---

art. 3, comma 2:

*"Ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti, secondo modalità conformi alle direttive impartite dalla Commissione di cui all'articolo 13"*

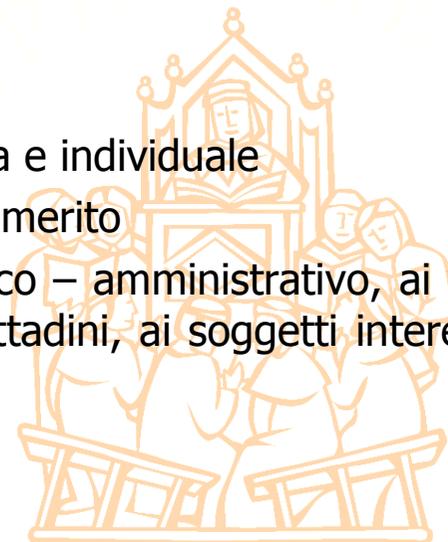


# D.lgs. 150/2009: il ciclo della performance

---

Il **ciclo della performance** si articola nelle seguenti fasi (art. 4):

1. Definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere
2. Collegamento tra obiettivi e allocazione di risorse
3. Monitoraggio e attivazione in itinere di correttivi
4. Misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale
5. Utilizzo di sistemi premianti secondo la valorizzazione del merito
6. Rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico – amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari di servizi.



# D.lgs. 150/2009: il ciclo della performance

---

Il Gli **obiettivi** assegnati devono avere le seguenti caratteristiche (art. 5):

- Essere rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche e alle strategie dell'Amministrazione
- Specifici e misurabili in termini concreti e chiari tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi e degli interventi
- Riferibili ad un arco temporale determinato, di norma un anno
- Commisurati a valori derivanti da standard nazionali e internazionali nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe
- Confrontabili con trend storici possibilmente triennali
- Correlati alla qualità e quantità delle risorse disponibili



# D.lgs. 150/2009: il ciclo della performance

---

## **Il Piano della Performance (art. 10)**

È un documento programmatico triennale, da adottare annualmente in coerenza con i contenuti ed il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi, e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori.

La CIVIT, con delibera del 28 ottobre 2010, n.112, ha fissato le Linee Guida per la redazione del Piano della Performance, ricordando che esso deve assicurare la Qualità, Comprensibilità ed Attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance.

Ha inoltre indicato dettagliatamente quali devono essere i contenuti del Piano, articolandolo nelle sezioni di seguito specificate:



# D.lgs. 150/2009: il ciclo della performance

---

## 1. Presentazione del piano

## 2. Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli stakeholder esterni

- 2.1. Chi siamo
- 2.2. Cosa facciamo
- 2.3. Come operiamo

## 3. Identità

- 3.1. L'amministrazione in cifre
- 3.2. Mandato istituzionale e missione
- 3.3. Albero della performance

## 4. Analisi del contesto

- 4.1. Analisi del contesto esterno
- 4.2. Analisi del contesto interno



# D.lgs. 150/2009: il ciclo della performance

---

## 5. Obiettivi strategici

## 6. Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi

6.1. Obiettivi assegnati al personale dirigenziale

## 7. Il processo seguito e le azioni di miglioramento del ciclo di gestione della Performance

7.1. Fasi, soggetti e tempi del processo di redazione del piano

7.2. Coerenza con la programmazione economico-finanziaria e di bilancio

7.3. Azioni per il miglioramento del ciclo di gestione della performance

## 8. Allegati tecnici

### Relazione sulla Performance

È un documento a consuntivo che evidenzia, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse investite, con il rilevamento degli eventuali scostamenti.



# Il garante del nuovo sistema di valutazione

## Nucleo di Valutazione

L'organismo svolge un ruolo fondamentale, oltre che per le sue funzioni tradizionali, anche all'interno del processo di misurazione e valutazione delle strutture e dei dirigenti e nell'adempimento degli obblighi di trasparenza e integrità posti alle amministrazioni.

Quali principi	Con quali mezzi
<ul style="list-style-type: none"><li>• deve garantire la correttezza del processo di valutazione e misurazione annuale della performance e presentare una proposta di valutazione dei dirigenti di vertice;</li><li>• monitora il funzionamento nel complesso del sistema di valutazione e misurazione della performance;</li><li>• valida la relazione sulla performance;</li><li>• garantisce, vigila ed è responsabile della correttezza dei processi di misurazione, valutazione e premialità;</li><li>• supporta l'organo politico – amministrativo nella definizione degli obiettivi strategici;</li><li>• contribuisce all'allineamento dei comportamenti del personale alla mission dell'amministrazione.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• definisce, sulla base degli indirizzi della Commissione, i sistemi di valutazione delle performance;</li><li>• valida la Relazione sulla performance e ne assicura la visibilità tramite pubblicazione sul sito Internet dell'ente;</li><li>• garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione nonché dell'utilizzo dei premi;</li><li>• formula la proposta della valutazione annuale dei dirigenti e la relativa attribuzione dei premi;</li><li>• promuove e verifica il rispetto degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;</li><li>• realizza indagini annuali sul benessere organizzativo nell'ente.</li></ul>

# Il sistema premiante

Ogni anno le amministrazioni devono valutare la performance organizzativa e quella individuale del proprio personale.

Come e cosa si valuta	
Performance organizzativa	Performance individuale
<ul style="list-style-type: none"><li>• Attuazione politiche per soddisfazione bisogni collettività, attuazione piani/programmi nei tempi previsti, rispetto degli standard</li><li>• Customer satisfaction</li><li>• Sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con gli stakeholder (partecipazione e collaborazione)</li><li>• Modernizzazione/miglioramento dell'organizzazione e delle competenze professionali</li><li>• Efficienza, riduzione costi, ottimizzazione dei tempi del procedimento</li><li>• Pari opportunità</li></ul>	<p>Per <b>Dirigenti e responsabili:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>– Indicatori di performance delle rispettive unità organizzative</li><li>– Obiettivi individuali</li><li>– Contributo alla performance generale e competenze professionali dimostrate</li><li>– Capacità di valutazione dei collaboratori (differenziazione dei giudizi)</li></ul> <p>Per gli <b>altri dipendenti:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>– Obiettivi di gruppo o individuali</li><li>– Contributo alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, competenze, comportamenti</li></ul>

# Il sistema premiante – Nuove regole

Differenziazione e fasce di merito	Individuazione di tre fasce di merito derivate dalla valutazione individuale della performance del personale dipendente (e dirigente): 25% del personale (fascia alta) = 50% del trattamento previsto 50% del personale (fascia intermedia) = 50% del trattamento previsto 25% del personale (fascia bassa) = nessun premio
Bonus annuale delle Eccellenze	<ul style="list-style-type: none"><li>• Può concorrere all'assegnazione il 5% del personale, dirigente e non, rientrante nella fascia di merito più alta</li><li>• L'ammontare del bonus è stabilito dalla contrattazione collettiva nazionale</li><li>• <u>Non è cumulabile</u> con il <u>premio annuale per l'innovazione</u> e con l'accesso a <u>percorsi di alta formazione</u></li></ul>
Progressioni economiche orizzontali (PEO)	Attribuzione in base a processo selettivo e solo ad una quota limitata di personale L'appartenenza alla fascia più alta di merito per tre anni consecutivi o cinque non consecutivi (questi ultimi vengono decisi in sede di contrattazione) costituisce titolo prioritario ai fini dell'attribuzione
Progressioni economiche verticali (PEV)	Attribuzione tramite concorso pubblico con riserva del 50% dei posti disponibili al personale interno sempre ammesso che i posti banditi siano almeno due L'appartenenza alla fascia più alta di merito per tre anni consecutivi o cinque non consecutivi (questi ultimi vengono decisi in sede di contrattazione) costituisce titolo rilevante ai fini della progressione

# Il sistema premiante – Nuove regole

Premio annuale per l'innovazione	Assegnato al miglior progetto realizzato nell'anno Ammontare pari al bonus per le eccellenze Assegnazione da parte del Nucleo di Valutazione/OIV
Attribuzione di incarichi e responsabilità	Vengono assegnati in base ad una professionalità sviluppata ed attestata dal sistema di misurazione e valutazione
Accesso a percorsi di alta formazione e crescita professionale	Accesso privilegiato dei dipendenti a percorsi di alta formazione in primarie istituzioni educative (nazionali e internazionali) e per periodi di lavoro presso istituzioni pubbliche e private nazionali ed internazionali
Premio di efficienza	<ul style="list-style-type: none"><li>• i 2/3 del 30% dei risparmi sui costi di funzionamento possono essere destinati a premiare il personale direttamente e proficuamente coinvolto. La parte residua (1/3) può incrementare le somme disponibili per la contrattazione;</li><li>• i risparmi devono essere documentati dal Rapporto di performance, validati dal Nucleo di Valutazione /OIV e verificati dal Ministero dell'Economia e delle Finanze</li></ul>

---

# Performance organizzativa e individuale alla Scuola: l'applicazione della "Riforma Brunetta" *Anno 2011*



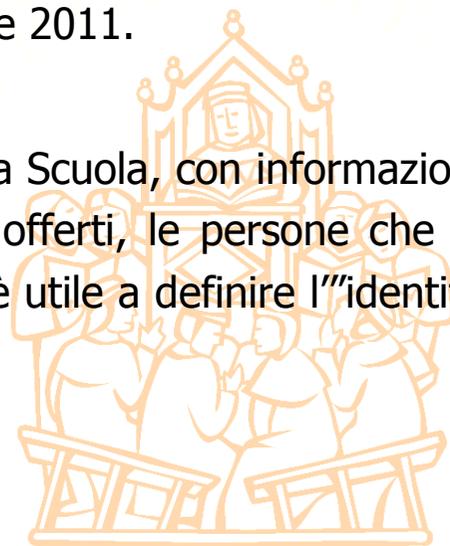
# Il Piano della Performance: i primi passi per la Scuola

---

La Scuola Superiore Sant'Anna, in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 10 del D.Lgs.150/2009, sta provvedendo alla redazione del Piano della Performance.

Allo scopo è stato costituito un gruppo di lavoro, composto da personale appartenente a varie strutture della Scuola, coordinato dall'Area RU/SO. L'obiettivo è quello di portare in approvazione il Piano entro dicembre 2011.

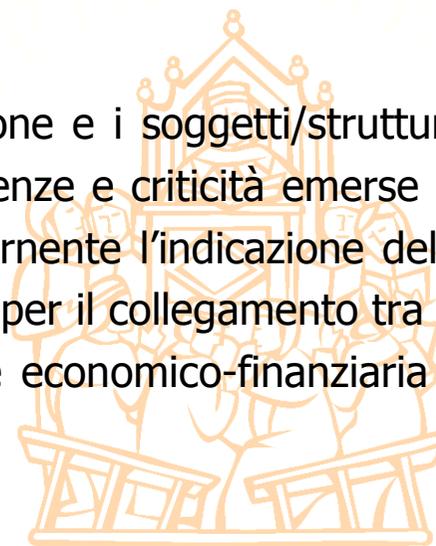
- La prima parte del Piano traccia un quadro d'insieme della Scuola, con informazioni concernenti la mission, le attività, le strutture, i servizi offerti, le persone che vi operano, l'organizzazione e più in generale tutto ciò che è utile a definire l'"identità Scuola".



# Il Piano della Performance: i primi passi per la Scuola

---

- Nella seconda parte del Piano è prevista un'analisi del contesto esterno ed interno alla Scuola. Vengono, inoltre, indicati gli obiettivi strategici (performance organizzativa) e gli obiettivi operativi assegnati al Direttore Amministrativo ed a cascata a coloro che ricoprono posizioni di responsabilità (performance individuale).
- L'ultima parte del Piano contiene i tempi di realizzazione e i soggetti/strutture coinvolte, nonché i piani operativi volti a risolvere carenze e criticità emerse in corso di redazione. Molto importante è la parte concernente l'indicazione delle scelte operate relativamente alla metodologia adottata per il collegamento tra la pianificazione della performance e la programmazione economico-finanziaria e di bilancio.

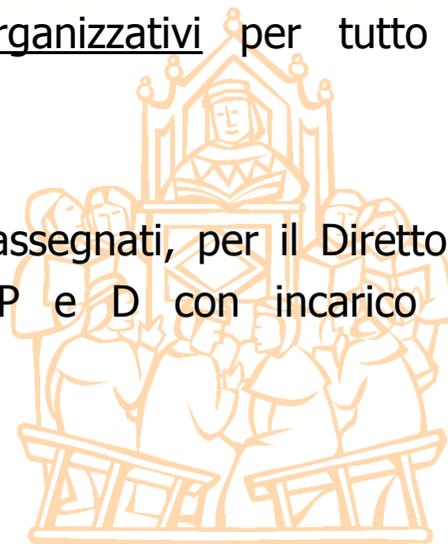


# Il sistema di valutazione del PTA : premessa

---

A partire dall'anno 2005 la valutazione del personale TA è stata effettuata alla Scuola, in linea con quanto stabilito dal CCNL di comparto e sulla base degli accordi di contrattazione decentrata, secondo un sistema articolato differenziato per categoria professionale che prevede:

- la valutazione delle competenze/comportamenti organizzativi per tutto il personale TA.
- la valutazione dei risultati, sulla base degli obiettivi assegnati, per il Direttore Amministrativo e per il personale di categoria EP e D con incarico di responsabilità.

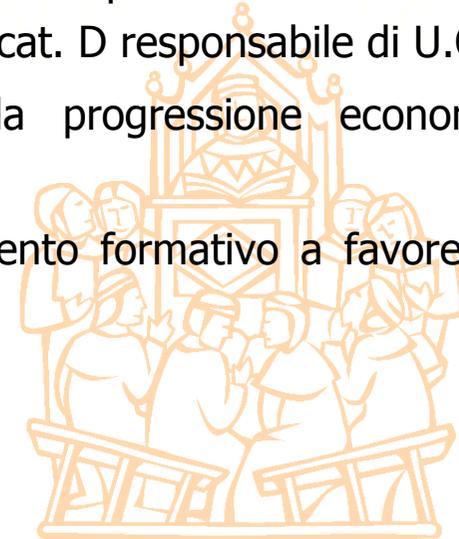


# Il sistema di valutazione del PTA : premessa

---

Tale valutazione è stata utilizzata:

- per la corresponsione del trattamento accessorio di cui all'art. 88 del CCNL;
- per l'attribuzione dell'indennità di risultato al Direttore Amministrativo, della retribuzione di risultato al personale cat. EP e della quota di indennità di responsabilità soggetta a valutazione per il personale di cat. D responsabile di U.O.;
- come indicatore, insieme ad altri, nell'ambito della progressione economica all'interno della categoria di cui all'art. 79 CCNL;
- quale strumento per l'elaborazione del piano di intervento formativo a favore del personale.



# Il sistema di valutazione del PTA : premessa

---

L'emanazione del d.lgs. 150/2009 trova la Scuola allineata sui principi ispiratori della Riforma con particolare riguardo all'applicazione di sistemi selettivi e meritocratici ai fini dell'attribuzione di incentivi e progressioni di carriera.

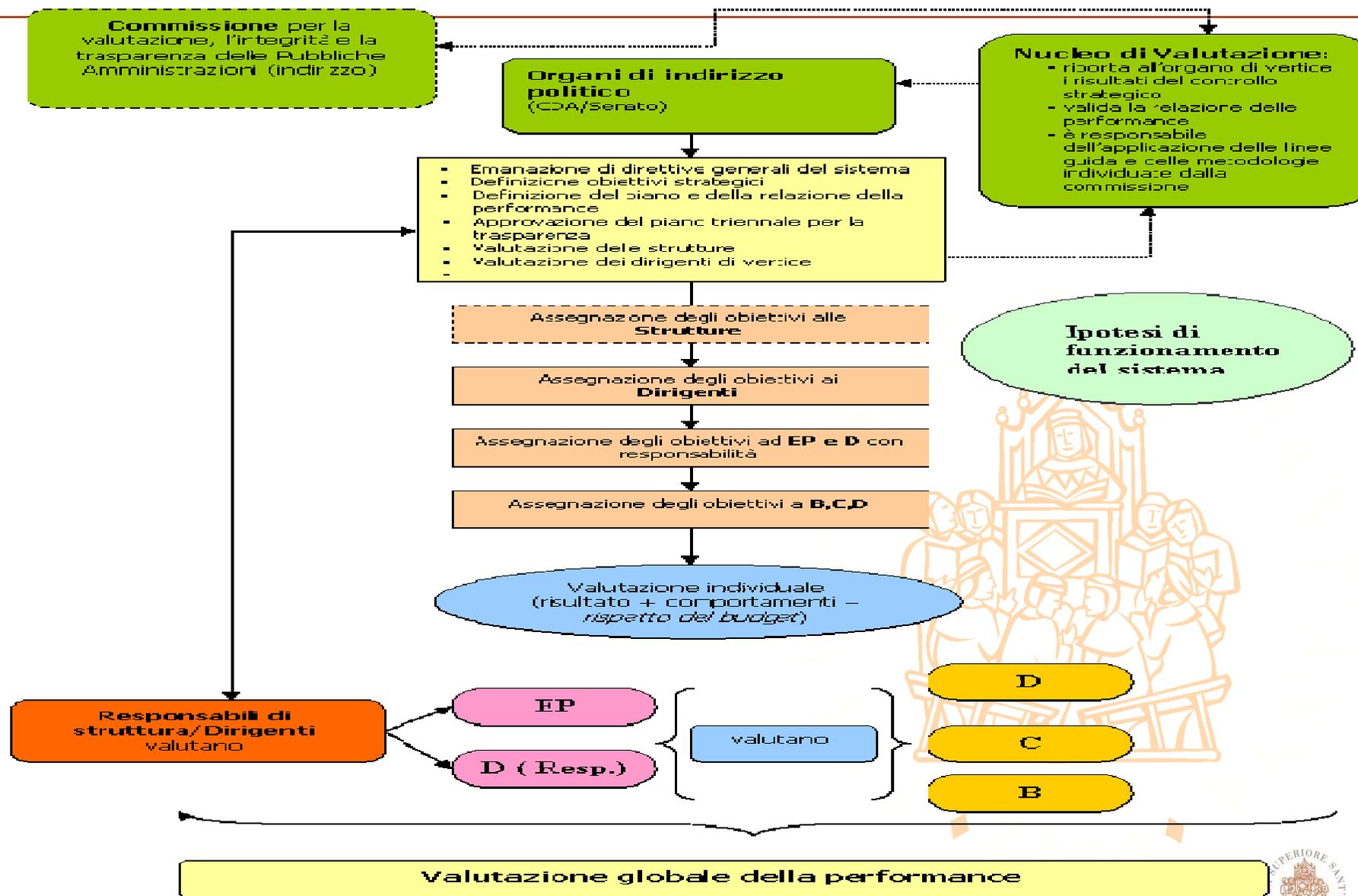
Per l'anno 2011, al fine di adeguarsi totalmente a quanto previsto dalla Riforma, l'Amministrazione ha previsto la partecipazione di tutto il personale al raggiungimento degli obiettivi della Scuola integrando il sistema di valutazione già in uso.

La Scuola ha, inoltre, provveduto ad assegnare gli obiettivi alle Strutture ed attivato progetti di analisi e miglioramento dei processi organizzativi a livello trasversale che, insieme al sistema di budget, rappresentano i principali strumenti utilizzati per realizzare gli obiettivi di efficienza, riduzione costi, ottimizzazione dei tempi, modernizzazione e miglioramento dell'organizzazione e delle competenze professionali.

# Il flusso della performance alla Scuola: schema

La Valutazione della Performance (D. Lgs 150/2009)

fig. 1



# Il sistema di valutazione del PTA: principali elementi

---

**Oggetto della valutazione:** raggiungimento obiettivi individuali, competenze, rispetto del budget (ove previsto):

- **Obiettivi individuali:** in base alla pianificazione 2011, vengono identificati gli obiettivi individuali per responsabili (direttori/dirigenti), EP, D con responsabilità; per il resto del personale (D, C, B senza incarichi) gli obiettivi sono legati alla struttura, es. miglioramento processi, e possono essere collettivi o individuali. Fondamentale l'**individuazione di indicatori e output** per ciascun obiettivo assegnato.
- **Competenze:** oltre al grado raggiungimento degli obiettivi sono valutati i comportamenti organizzativi sulla base delle **competenze** concordate, differenziate per categoria di appartenenza.
- Per gli EP e D con responsabilità è stato introdotto un ulteriore elemento, **"il rispetto del budget"** assegnato.

**Strumenti di valutazione individuale:** in generale, scheda della performance individuale che comprende la valutazione degli "obiettivi" e delle "competenze".

**Valutazione globale della performance:** valutazione del CdA del grado di raggiungimento degli obiettivi da parte delle strutture e dei relativi responsabili (direttori/dirigenti); trasmissione al Nucleo di valutazione per i necessari adempimenti (verifica dei risultati e controllo del rispetto degli adempimenti di legge).

# Il sistema di valutazione del PTA: oggetto della valutazione per posizioni/categoria e relativi pesi

<b>Posizione/Categoria</b> <b>Oggetto</b>	<b>Obiettivi specifici</b>	<b>Competenze</b>	<b>Rispetto budget</b>	<b>Totale</b>
<b>DA/Dirigenti</b>	<b>100</b>			<b>100</b>
<b>EP</b>	<b>80</b>	<b>15</b>	<b>5</b>	<b>100</b>
<b>D/resp</b>	<b>70</b>	<b>25</b>	<b>5</b>	<b>100</b>
<b>D/non resp</b>	<b>50</b>	<b>50</b>	-	<b>100</b>
<b>C</b>	<b>40</b>	<b>60</b>	-	<b>100</b>
<b>B</b>	<b>30</b>	<b>70</b>	-	<b>100</b>

# Il sistema di valutazione del PTA: il processo

---

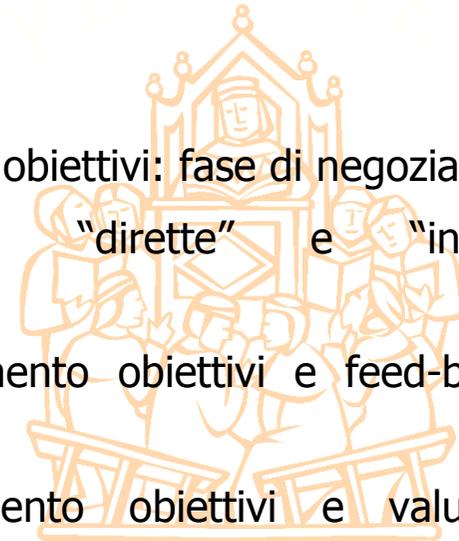
Tutte le fasi che conducono alla definizione del giudizio conclusivo sono rilevanti ai fini della buona riuscita del sistema di valutazione.

In particolare le fasi principali del processo sono:

- Definizione delle attese
- Osservazione
- Feed-back

Ciò si traduce in:

- colloquio iniziale tra valutatore e valutato per assegnazione obiettivi: fase di negoziazione;
- osservazione del valutato: attraverso modalità "dirette" e "indirette" (competenze/comportamenti organizzativi/attività);
- colloqui di valutazione intermedi (2): stato di avanzamento obiettivi e feed-back su competenze/comportamenti organizzativi;
- colloquio di valutazione finale: riepilogo raggiungimento obiettivi e valutazione competenze/comportamenti, rispetto del budget ove previsto.



# La valutazione delle competenze/comportamenti

La valutazione delle competenze/comportamenti organizzativi viene effettuata sulla base di una serie di indicatori, parzialmente differenziati per categoria professionale, riconducibili a macro categorie identificate nell'ambito delle seguenti aree:

Area	Macro categorie
professionale	Competenze e sviluppo professionale
relazionale	Relazione e lavoro di squadra
	Orientamento al cliente
gestionale	Gestione dei collaboratori
cognitiva	Orientamento all'innovazione e al cambiamento
realizzativa	Partecipazione alla vita organizzativa
	Previsione, programmazione e controllo
	Orientamento al risultato

# La valutazione delle competenze/comportamenti

Al fine di agevolare il processo di valutazione, per ciascuna macro categoria sono stati identificati da 1 a 4 micro indicatori; a titolo di esempio, di seguito sono riportati quelli relativi all'area relazionale per alcune categorie professionali:

Cat	Micro indicatori	Punteggio richiesto
EP	Contribuisce a creare un clima di relazione positivo promuovendo il lavoro di squadra.	5
	Ricerca in modo sistematico l'integrazione organizzativa favorendo la comunicazione tra le strutture con cui interagisce.	5
	Si attiva per prevenire i conflitti organizzativi derivanti dall'utilizzo di risorse condivise e, nel caso si manifestino, dimostra capacità di gestirli con efficacia.	5
D resp	Contribuisce a creare un clima di relazione positivo promuovendo il lavoro di squadra.	5
	Ricerca in modo sistematico l'integrazione organizzativa favorendo la comunicazione tra le strutture con cui interagisce.	4
	Si attiva per prevenire i conflitti organizzativi derivanti dall'utilizzo di risorse condivise e, nel caso si manifestino, dimostra capacità di gestirli con efficacia.	4
C	Contribuisce a creare un clima di relazione positivo favorendo la collaborazione tra le persone e prevenendo eventuali dinamiche conflittuali.	4
	Ricerca in modo sistematico l'integrazione organizzativa favorendo la comunicazione tra le strutture con cui interagisce.	3
	Condivide le proprie esperienze professionali con i colleghi utilizzando metodi e strumenti adeguati.	4

# Gli obiettivi assegnati per il 2011

---

Per l'anno 2011 sono stati assegnati dal CdA alle Strutture Amministrative della Scuola i seguenti *obiettivi*:

## 1. Ri Organizzazione

1.1. Approvazione ed implementazione del nuovo modello organizzativo che tenga conto della creazione degli istituti e della disattivazione delle divisioni;

1.2. Supporto all'approvazione dei regolamenti dei singoli Istituti e dello Statuto della Scuola.

## 2. Informatizzazione

2.1. Mappatura del grado di informatizzazione della Scuola (con particolare attenzione al livello di soddisfazione degli utilizzatori e di identificazione delle criticità);

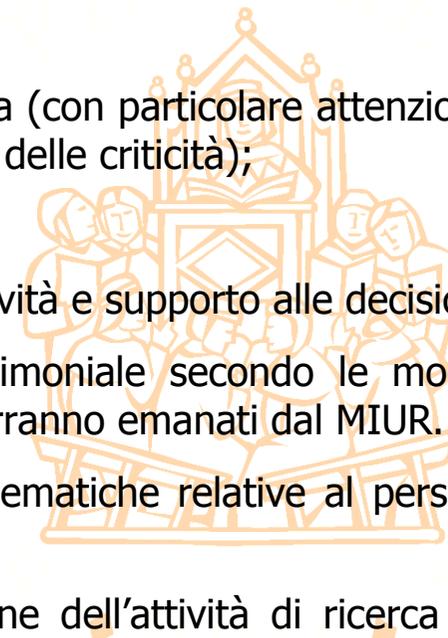
2.2 Automazione del processo della didattica.

## 3. Sviluppo di un adeguato sistema di rendicontazione dell'attività e supporto alle decisioni.

3.1 Passaggio al sistema di contabilità economico-patrimoniale secondo le modalità previste dai decreti attuativi della Legge 240/2010 che verranno emanati dal MIUR.

## 4. Gestione del rapporto con il MIUR ed il MEF per le problematiche relative al personale docente e ricercatore.

## 5. Definizione di un modello di gestione e di incentivazione dell'attività di ricerca della Scuola.

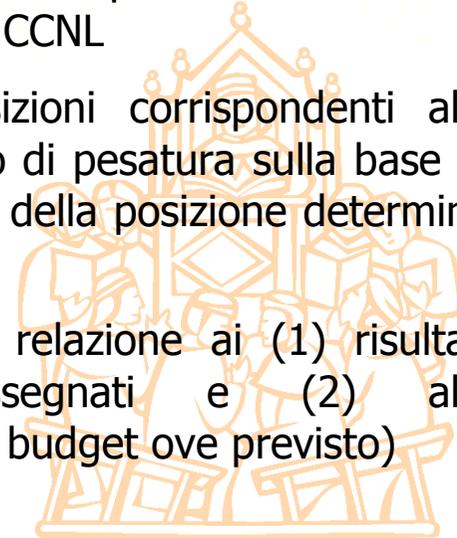


# Il sistema di incentivazione del PTA: premessa

---

Il sistema di incentivazione si basa su tre indicatori:

1. categoria contrattuale di inquadramento: tipologie e importi di retribuzione variabili da assegnare in base a quanto previsto dal CCNL
2. contenuto organizzativo della posizione: le posizioni corrispondenti alle categorie EP e D responsabili di U.O. sono oggetto di pesatura sulla base di una serie di items opportunamente definiti. Il peso della posizione determina il valore dell'importo da erogare
3. prestazioni effettuate: la valutazione avviene in relazione ai (1) risultati raggiunti sulla base degli obiettivi assegnati e (2) alle competenze/comportamenti dimostrati (rispetto del budget ove previsto)



# Il sistema di incentivazione del PTA: sintesi

Categoria professionale	Trattamento accessorio	Modalità di erogazione (eventuali strumenti di valutazione)
<p>EP: Responsabili di Area, di Servizio, di U.O./ della Gestione Amministrativa degli Istituti (n.10)</p> <p>Tecnici (n.2) (retribuzione di posizione nella misura minima)</p>	<p>1. Retribuzione di posizione nella misura minima prevista dal CCNL (€ 3099)</p> <p>2. Pesatura della posizione (valorizzazione dell'incarico assegnato) attraverso 8 indicatori di complessità (con punteggi assegnati in base ad una scala di valori da 1 a 5):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Area gestionale: <i>responsabilità verso l'esterno, guida e sviluppo RU</i></li> <li>- Area cognitiva: <i>gestione del cambiamento</i></li> <li>- Area realizzativa: <i>pianificazione e controllo, sensibilità economica</i></li> <li>- Area relazionale: <i>comunicazione, integrazione interfunzionale, orientamento al cliente</i></li> </ul> <p>3. Retribuzione di risultato: sulla base della valutazione delle prestazioni viene corrisposta la retribuzione di risultato secondo quanto stabilito dal CCNL, compatibilmente con le risorse disponibili (% prefissata della retribuzione posizione)</p>	<p>Non soggetta a valutazione annuale (vedi CCNL)</p> <p>Non soggetta a valutazione annuale (revisione in caso interventi di carattere organizzativo che modificano il contenuto della posizione)</p> <p>Soggetta a valutazione annuale (scheda di valutazione della performance individuale: obiettivi, competenze e rispetto del budget)</p>

# Il sistema di incentivazione del PTA: sintesi

Categoria professionale	Trattamento accessorio	Modalità di erogazione (eventuali strumenti di valutazione)
<p>D: Responsabili di Unità Organizzativa (n.16), Altri incarichi di responsabilità (n.4) (ex. art. 91, comma 3 CCNL)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pesatura della posizione (valorizzazione incarico assegnato) attraverso 8 indicatori di complessità (con punteggi assegnati in base ad una scala di valori da 1 a 5):               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Area gestionale: responsabilità verso l'esterno, guida e sviluppo RU</li> <li>- Area cognitiva: gestione del cambiamento</li> <li>- Area realizzativa: pianificazione e controllo, sensibilità economica</li> <li>- Area relazionale: comunicazione, integrazione interfunzionale, orientamento al cliente</li> </ul> </li> <li>2. Gli ulteriori incarichi di responsabilità sono remunerati con un'indennità pari a € 2.500</li> <li>3. Risultato: 1/3 dell'importo di cui ai punti 1 e 2 è erogato in funzione dell'esito della valutazione delle prestazioni</li> </ol>	<p>Per 2/3 non soggetta a valutazione annuale</p> <p>Soggetta a valutazione annuale (scheda di valutazione della performance individuale: obiettivi, competenze e rispetto del budget)</p>

# Il sistema di incentivazione del PTA: sintesi

Categoria professionale	Trattamento accessorio	Modalità di erogazione (eventuali strumenti di valutazione)
<p>D: Esperti (n.15) (ex art. 91, comma 1 CCNL)</p> <p>B, C e D</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Non è prevista pesatura delle posizioni ma attribuzione di una indennità fino ad un massimo di € 1500</li> <li>• Sulla base delle risorse disponibili annualmente viene definito il premio di produttività da attribuire individualmente al personale di cat B, C e D (comprensivo dell'indennità mensile accessorio)</li> <li>• NB: le indennità per disagio, turno e reperibilità completano il quadro di attribuzione degli incentivi</li> </ul>	<p>Non soggetta a valutazione annuale</p> <p>Soggetta a valutazione annuale (scheda di valutazione della performance individuale: obiettivi, competenze)</p>

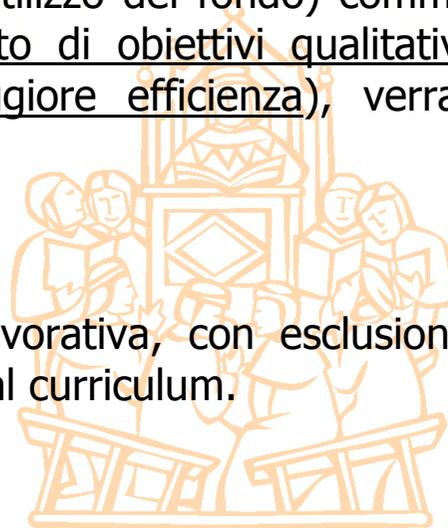
# Progressioni Economiche Orizzontali

---

Le progressioni economiche orizzontali, in base a quanto previsto dall'art. 9, comma 21 del D.L. 78/2010, convertito, con modificazioni nella L. 122/2010 hanno effetto, per gli anni 2011, 2012 e 2013 *ai fini esclusivamente giuridici*.

Nell'ambito di quanto stabilito dall'art. 6 del CCNL di comparto ("il finanziamento della progressione economica avverrà, per tutte le categorie di personale, compresa la categoria EP, attraverso le risorse indicate all'art. 88, (utilizzo del fondo) comma 2, lettera a), in stretta correlazione con il raggiungimento di obiettivi qualitativi di miglioramento del servizio, di innovazione e di maggiore efficienza), verranno applicati i seguenti criteri di selezione:

- formazione certificata e pertinente;
- arricchimento professionale derivante dall'esperienza lavorativa, con esclusione di automatismi legati al decorso dell'anzianità, desumibile dal curriculum.



# Progressioni Economiche Orizzontali

---

- qualità delle prestazioni individuali con particolare riguardo alla capacità di proporre soluzioni innovative, al grado di coinvolgimento nei processi lavorativi, all'attenzione alle esigenze dell'utenza e alla soluzione dei problemi;
- anzianità di servizio prestato senza essere incorsi negli ultimi due anni in sanzioni disciplinari più gravi del rimprovero scritto;
- titoli culturali e professionali (esempio: titoli di studio superiori rispetto a quelli previsti per l'accesso alla categoria, incarichi professionali formalmente attribuiti).

A ciascun indicatore viene assegnato un punteggio percentuale, per un totale pari a 100 nei limiti indicati all'art. 82 comma 3 CCNL 16.10.2008.

