	COMUNE DI SAN ROCCO AL PORTO	CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 1ª APPENDICE	pag. 1/12
---	---	---	-----------

La delegazione di parte pubblica e di parte sindacale, riunitesi in data 19 Dicembre 2000 nella sede municipale, costituite in applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e composte da:

PARTE PUBBLICA come da delibera G.C. N. 55 DEL 28/04/1999	
IL SINDACO	Sig. Chiodaroli Giacomino
IL SEGRETARIO COMUNALE	Dott.ssa Francesca Vichi
IL RESPONSABILE SERVIZIO PERSONALE	Sig.ra Ornella Veronesi
PARTE SINDACALE	
F.P. CGIL	Sig. Giambattista Ossola
FIST CISL	Sig. Daniele Mazza
R.S.U.	Sig.ra Maestri Francesca
R.S.U.	Sig.ra Corti Elisa

Richiamato l'accordo collettivo decentrato integrativo sottoscritto in data 24/12/1999 con il quale si rinviava a successivo accordo integrativo per la definizione delle modalità di progressione economica all'interno di ogni categoria previa individuazione di una metodologia permanente di valutazione delle prestazioni;

Vista la necessità di dare concreta applicazione a tutti gli istituti contenuti nei CCNL stipulati in data 31.3.1999 e 1.4.1999 e quindi completare con la presente appendice le previsioni contrattuali demandate alla definizione in sede decentrata, fatte salve le integrazioni necessarie in attuazione alle "Code Contrattuali";


ad integrazione di quanto definito nell'ipotesi di accordo stipulato in data 24/12/1999

CONVENGONO QUANTO SEGUE:

TITOLO I
SISTEMA PERMANENTE DI VALUTAZIONE

ART. 1
Finalità

1. Il sistema di valutazione permanente del personale è finalizzato all'elaborazione di informazioni utili:
 - alle politiche del personale in termini di sviluppo della professionalità e delle prestazioni lavorative dei dipendenti
 - alla gestione dei sistemi di formazione, retribuzione e carriera.
2. I risultati delle valutazioni vengono utilizzati nell'ambito:

	COMUNE DI SAN ROCCO AL PORTO	CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 1ª APPENDICE	pag. 2/12
---	---	---	-----------

- del sistema di progressione economica all'interno delle categorie di cui al successivo Titolo II
- del sistema premiante di cui all'art. 3 del C.C.D.I. del 24/12/1999.

ART. 2

Struttura del sistema di valutazione


1. Il sistema di valutazione è costituito dagli ambiti, oggetti, indicatori e soggetti competenti indicati nella TABELLA 1 che segue:

AMBITO	OGGETTO	INDICATORI	SOGGETTO COMPETENTE
PRESTAZIONI INDIVIDUALI	I risultati quali/quantitativi raggiunti in un periodo di riferimento a fronte di obiettivi individuali predeterminati	da definire nell'ambito di una metodologia specifica	Il Responsabile di Area sovraordinato. Il Segretario comunale.
RISULTATI DI ATTIVITA'	I risultati della struttura organizzativa di appartenenza a fronte di programmi di attività annuali (PEG/Progetti).	livello di realizzazione dei risultati attesi	Il Responsabile di Area sovraordinato. Il Segretario comunale.
FORMAZIONE	Le abilità e le conoscenze acquisite a seguito di percorsi formativi	superamento delle prove finali o, alternativamente, presenza al corso (nel caso di corsi non verificabili)	Il docente, tramite verifica finale per corsi professionali programmati e verificabili
ESPERIENZA	Le abilità e le conoscenze applicate nell'esercizio del ruolo, in riferimento alla singola posizione organizzativa	anzianità di servizio nella categoria di appartenenza (compresa la ex q.f. corrispondente)	d'ufficio

ART.3

Criteri generali di valutazione delle prestazioni individuali

1. La valutazione delle prestazioni individuali costituisce lo strumento mediante il quale i Responsabili di Area (e il Segretario comunale nei loro confronti) misura i risultati qualitativi e quantitativi da ciascun collaboratore, in relazione alla posizione occupata, al profilo professionale posseduto ed agli obiettivi annualmente assegnati.


	COMUNE DI SAN ROCCO AL PORTO	CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 1ª APPENDICE	pag. 3/12
---	---	---	-----------

2. La valutazione delle prestazioni individuali è un processo continuo al quale partecipano attivamente valutatore e valutato nel definire gli obiettivi di prestazione e miglioramento, nel valutare i risultati e i progressi conseguiti.
3. I criteri prevalenti per l'individuazione dei fattori di valutazione, anche in relazione ad un'esigenza di trasparenza, sono:
 - concretezza – la valutazione deve basarsi su fatti e comportamenti osservabili
 - oggettività – la valutazione deve fare riferimento a parametri definiti
 - completezza – le prestazioni valutate devono riferirsi agli aspetti fondamentali dell'attività professionale
 - contingenza – la metodologia deve essere sottoposta a revisione periodica, in relazione al mutamento delle strategie e delle priorità dell'organizzazione.
4. La metodologia di valutazione delle prestazioni individuali deve prevedere l'analisi di items, graduati secondo una scala di valori legata alla costanza nel tempo del comportamento analizzato.
5. I singoli items di valutazione vengono ponderati, per ottenere una griglia di valutazione che tenga conto dell'effettivo peso di ciascun comportamento in relazione allo specifico profilo da valutare. Pertanto la valutazione utilizza apposite schede distinte per profilo professionale.

ART.4

Modalità di valutazione delle prestazioni individuali

1. Le prestazioni individuali vengono valutate con riferimento all'anno solare.
2. All'inizio di ogni anno, ciascun Responsabile di area dopo aver illustrato con le modalità ritenute più opportune all'intera struttura i piani di attività ed i progetti da realizzare nell'anno, assegna ad ogni dipendente, tenendo conto del profilo e della categoria di appartenenza:
 - gli obiettivi del proprio lavoro, nell'ambito della generale attività della struttura;
 - gli obiettivi di miglioramento delle proprie modalità operative;
 - nel caso di rideterminazione degli obiettivi e dei piani della struttura, il responsabile di area verifica con i dipendenti l'esigenza di rivedere anche gli obiettivi individuali.
3. Alla fine dell'anno il responsabile di area, nell'ambito di un colloquio di valutazione, compila la scheda riguardante la valutazione di ciascun dipendente della propria area, rilasciando all'interessato copia della stessa. Nell'ambito di tale colloquio devono esse-

	COMUNE DI SAN ROCCO AL PORTO	CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 1ª APPENDICE	pag. 4/12
---	---	---	-----------


re messe in luce le eventuali aree di miglioramento o di sviluppo da supportare nel corso del successivo anno; ciò anche al fine di proporre l'effettuazione di opportune azioni formative.

4. Ciascun Responsabile di area trasmette al Segretario comunale e alla Giunta le proposte di valutazione delle prestazioni individuali, entro il 28 febbraio di ciascun anno.
5. Entro 15 giorni dal colloquio, ovvero dal ricevimento della scheda di valutazione in caso di assenza, il dipendente può chiedere la revisione della propria valutazione proponendo le proprie controdeduzioni al Segretario comunale.
6. Il Segretario comunale provvede a:
 - verificare la correttezza procedurale della valutazione espressa
 - verificare la coerenza tra il punteggio attribuito, la valutazione espressa e le relative motivazioni.
7. In caso positivo il responsabile di area-valutatore è invitato ad effettuare una nuova valutazione del dipendente ricorrente per una eventuale revisione del punteggio in precedenza attribuito.

ART. 5

Modalità di valutazione dei risultati di attività

1. I risultati di attività vengono valutati con riferimento all'anno solare. A tal fine ogni Responsabile di area all'inizio dell'anno redige il piano annuale di attività che viene validato dal Segretario Comunale e dalla Giunta Comunale; il piano viene comunicato in forma scritta ed illustrato a tutti i dipendenti della struttura con le modalità ritenute più opportune.
2. Il piano di attività è soggetto ad integrazioni e modifiche durante il corso dell'anno in relazione alle modifiche derivanti dalle variazioni degli obiettivi strategici apportate dalla Giunta Comunale, nonché da specifiche disposizioni normative; ogni modifica deve essere comunicata ed illustrata ai dipendenti della struttura.
3. Il piano comprende tutte le attività ordinarie e straordinarie.
4. Al termine dell'anno ogni Responsabile di area invia al Segretario Comunale e alla Giunta la relazione conclusiva nella quale sono riportati i risultati realizzati rispetto a quelli programmati, indicando la percentuale di raggiungimento dei risultati.
5. Il Segretario Comunale e la Giunta Comunale verificano le relazioni al fine di convalidare la suddetta percentuale.

	COMUNE DI SAN ROCCO AL PORTO	CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 1ª APPENDICE	pag. 5/12
---	---	---	-----------

6. La percentuale di raggiungimento dei risultati viene attribuita a tutti i dipendenti della struttura che abbiano svolto servizio effettivo nell'anno per almeno sei mesi.
7. Il Segretario Comunale effettua la valutazione dei risultati di attività nei confronti dei responsabili di area sulla base di quanto annualmente definito dal Peg e valutando gli elementi indicati all'art. 10 del C.C.D.I. del 24/12/1999, invia alla Giunta la relazione conclusiva nella quale sono riportati i risultati realizzati rispetto a quelli programmati, indicando la percentuale di raggiungimento dei risultati.
8. La Giunta Comunale verifica la relazione al fine di convalidare la percentuale di cui al comma 7.

ART.6

Modalità di valutazione dell'esperienza

1. L'esperienza viene valutata d'ufficio con riferimento all'anzianità di servizio di ruolo maturata da ciascun dipendente nella posizione economica della categoria di appartenenza e della corrispondente ex. qualifica funzionale, alla data del 31 dicembre di ciascun anno, presso il Comune e presso altri enti pubblici, valorizzando un massimo di 10 anni.

ART.7

Modalità di valutazione dei risultati formativi

1. I risultati formativi sono valutati con riferimento all'anno solare immediatamente precedente a quello al quale si riferisce la selezione, mediante verifica finale di apprendimento del singolo corso cui il dipendente ha partecipato.
2. Nel caso di corsi per i quali non sia stata prevista una verifica finale, il corso stesso si intende utilmente svolto se è stato frequentato per almeno l' 80% più una delle giornate previste.
3. Restano fermi i principi di pari opportunità formative e obbligatorietà della formazione per tutti i dipendenti.


TITOLO II

PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE


ART. 8

Criteri

1. Il sistema di progressione economica all'interno delle categorie è finalizzato al riconoscimento della professionalità e delle prestazioni individuali dei lavoratori.

	COMUNE DI SAN ROCCO AL PORTO	CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 1ª APPENDICE	pag. 6/12
---	---	---	-----------

2. Nel limite delle risorse annualmente destinate, la progressione si realizza mediante l'acquisizione individuale di posizioni economiche più elevate, nell'ambito della categoria di appartenenza, fermo restando il profilo professionale posseduto.
3. Il processo di acquisizione della posizione economica è progressivo e consiste in selezioni annuali, con inquadramenti nelle nuove posizioni economiche a decorrere dal 1° gennaio di ciascun anno.
4. Le selezioni avvengono per categoria; a tal fine ogni Area dispone di una quota del fondo destinato complessivamente alle progressioni economiche, proporzionato alla consistenza dell'organico di ruolo in servizio al 1° gennaio di ciascun anno in ogni categoria.
5. Le selezioni sono effettuate d'ufficio in base alla valutazione di:
 - . prestazioni individuali,
 - . risultati di attività,
 - . esperienza,
 - . risultati formativi.
 con le modalità previste al Titolo I del presente contratto e alla TABELLA 3 allegata.
6. Accedono alle selezioni i dipendenti di ruolo del Comune che, al 31 dicembre dell'anno precedente quello cui si riferisce la selezione, abbiano maturato un periodo di servizio di ruolo non inferiore a 2 anni nella posizione economica di appartenenza.
7. L'anzianità di servizio di ruolo di cui al comma precedente comprende anche quella maturata in altre pubbliche amministrazioni in qualifica funzionale e categoria corrispondente.
8. Ciascuna graduatoria di categoria redatta a livello complessivo di Ente Comunale, relativa a ciascuna sessione di valutazione, viene scorsa partendo dal punteggio più alto ed assegnando il passaggio di progressione ai dipendenti incontrati in graduatoria fino ad un importo totale massimo dei passaggi effettuati pari all'importo destinato per quella sessione. Pertanto lo scorrimento della graduatoria di ciascuna categoria cesserà quando la somma dell'ammontare economico delle progressioni effettuate sarà pari all'ammontare economico totale assegnato.
9. In caso di parità di valutazione, si prenderà in considerazione la media della valutazione individuale riportata nell'ultimo triennio o, se il servizio è stato prestato per un periodo inferiore a tre anni, per il periodo di valutazione. In caso di ulteriore parità si fa riferimento alla anzianità di servizio maturata all'interno dell'Ente a tempo indeterminato.
10. La graduatorie risultanti dalle selezioni di cui sopra vengono approvate con deliberazione della Giunta comunale e sono date dalla sommatoria dei punteggi conseguiti dai dipendenti che accedono alla selezione stessa, per i vari fattori di valutazione di cui al

	COMUNE DI SAN ROCCO AL PORTO	CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 1ª APPENDICE	pag. 7/12
---	---	---	-----------

precedente comma 5, i quali incidono sul totale secondo le percentuali riportate nella TABELLA 2 allegata.

11. Ai fini della progressione economica nella categoria vengono valorizzate le valutazioni dell'anno solare immediatamente precedente a quello al quale si riferisce la selezione.
12. Le risorse destinate alle progressioni orizzontali sono definite annualmente sulla base nel rispetto del limite posto dall'art. 16, comma 2 del CCNL (Costo medio ponderato).


ART. 9

Norma di prima applicazione

1. In fase di prima applicazione della progressione orizzontale il nuovo sistema di valutazione delle prestazioni individuali, delle attività e dei risultati formativi, come delineato nei precedenti articoli, potrà entrare a regime nel 2001, le modalità di selezione per l'anno 2000 vengono stabilite come segue:
 - a) accedono alla selezione i dipendenti di ruolo alla data del 1/12/2000 che, al 31/12/1999, siano in possesso del requisito di non meno di 2 anni di servizio di ruolo nella posizione economica di primo inquadramento o nella posizione economica del precedente ordinamento, per le posizioni di cui all'art. 7 del CCNL 31/03/1999 (personale area di vigilanza inquadrato nella ex 5^A Q.F. transitato alla 6^A QF.) il requisito è di anni 3;
 - b) gli inquadramenti nelle nuove posizioni economiche hanno decorrenza dal 1/7/2000.
2. Per il solo anno 2000 la selezione è effettuata collocando nella graduatoria i dipendenti sulla base dei seguenti fattori:
 - a) valutazione delle prestazioni individuali del 1999 non inferiore a 12/16, secondo il punteggio riportato;
 - b) risultati della struttura di appartenenza e dei progetti predisposti dai Responsabili ed approvati dalla Giunta Comunale nel 1999 positivi al 100% punti 10, e non inferiori al 50% punti 5, inferiori al 50% punti 0;
 - c) esperienza professionale acquisita: punti 2,4 per ogni anno frazionabile a mese di anzianità maturata nella posizione economica di provenienza fino ad un massimo di anni 5;
 - d) partecipazione ad almeno un corso di formazione o aggiornamento attinente il servizio prestato frequentato durante tutta la vita lavorativa presso l'Ente punti 3.
3. Acquisiscono la posizione economica successiva i dipendenti che conseguano almeno 30 punti.

ART. 10

Reperimento risorse.

	COMUNE DI SAN ROCCO AL PORTO	CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 1ª APPENDICE	pag. 8/12
---	---	---	-----------

1. Le risorse destinate alla progressione orizzontale per l'anno 2000 sono quelle di cui all'art. 2, lettera b del contratto collettivo decentrato integrativo del 24/12/1999, cui si aggiungono i risparmi a consuntivo compensi lavoro straordinario anno 1999 e 2000 e le economie di cui all'art. 2, lettera a) dello stesso accordo.
2. Per gli anni successivi, a finanziamento della spesa fissa relativa alle progressioni attuate, si opera una riduzione del fondo relativo al lavoro straordinario di cui all'art. 8 del CCDI di L. 5.000.000 e, ove necessario, la differenza viene reperita con decurtazione delle risorse destinate a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi ai sensi dell'art. 17, comma 2, lettera a), fatte salve eventuali nuove previsioni derivanti da applicazioni di norme del CCNL relativo al 2° biennio economico;
3. Per gli anni successivi, per consentire gli sviluppi della progressione orizzontale nelle categorie, si destina la somma di L. 2.400.000 reperita con decurtazione delle risorse destinate a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi ai sensi dell'art. 17, comma 2, lettera a), fatto salvo quanto previsto al precedente comma 3.

Letto, confermato e sottoscritto

San Rocco al Porto, lì 19/12/2000

PER LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:	PER LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:


	COMUNE DI SAN ROCCO AL PORTO	CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 1ª APPENDICE	pag. 9/12
---	---	---	-----------

TABELLA 2

PROFILI	PROGRESSIONE		FATTORI DI VALUTAZIONE (in%)			
	DA	A	Prestazioni individuali	Risultati di attività	Esperienza	Risultati formativi
B1	B1	B2	40	20	20	20
	B2 B3 B4 B5	B3 B4 B5 B6	40	20	20	20
B3	B3	B4	40	20	20	20
	B4 B5	B5 B6	40	20	20	20
C1	C1	C2	40	20	20	20
	C2 C3	C2 C3	40	20	20	20
D1	D1 D2 D3 D4	D2 D3 D4 D5	40	30	10	20
D3	D3 D4	D4 D5	40	30	10	20

TABELLA 3/1

Categoria B Requisiti d'accesso: licenza di scuola media dell'obbligo e specifica specializzazione professionale, acquisita mediante appositi corsi di formazione o attraverso altra esperienza di lavoro (ove previsto) Progressione economica orizzontale: selezione valutativa, sui fattori qui di seguito individuati.			
Progressione	Requisiti base per l'accesso	Criteria di valutazione	Punti
B1-B2	<ul style="list-style-type: none"> - Almeno DUE anni di servizio nella posizione B1 - Prestazioni positive rese dal dipendente negli ultimi TRE anni - Assenza di sanzioni disciplinari pari o superiore alla multa nel corso degli ultimi DUE anni. 	<u>Prestazioni individuali:</u> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ottimo 40 ▪ buono 20 ▪ discreto 12 ▪ sufficiente 8 ▪ insufficiente 0 	
B2-B3	<ul style="list-style-type: none"> - Almeno DUE anni di servizio nella posizione B2 - Prestazioni positive rese dal dipendente negli ultimi TRE anni - Assenza di sanzioni disciplinari pari o superiore alla multa nel corso degli ultimi DUE anni. 	<u>Risultati di attività:</u> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 100% 20 ▪ 75% 10 ▪ 50% 6 ▪ 25% 4 ▪ 0% 0 	
B3-B4	<ul style="list-style-type: none"> - Almeno DUE anni di servizio nella posizione B3 - Prestazioni positive rese dal dipendente negli ultimi CINQUE anni - Assenza di sanzioni disciplinari pari o superiore alla multa nel corso degli ultimi DUE anni. 	<u>Esperienza:</u> in servizio, per ogni anno punti 2 fino ad un massimo di punti	20
B4-B5	<ul style="list-style-type: none"> - Almeno DUE anni di servizio nella posizione B4 - Prestazioni positive rese dal dipendente negli ultimi CINQUE anni - Assenza di sanzioni disciplinari pari o superiore alla multa nel corso degli ultimi DUE anni. 	<u>Risultati formativi:</u> per ogni titolo conseguito attinente il servizio punti 2 per titoli di durata semestrale o superiore punti 20 fino ad un massimo di punti	20
B5-B6	<ul style="list-style-type: none"> - Almeno DUE anni di servizio nella posizione B5 - Prestazioni positive rese dal dipendente negli ultimi CINQUE anni - Assenza di sanzioni disciplinari pari o superiore alla multa nel corso degli ultimi DUE anni. 		

TABELLA 3/2

<p>Categoria C Requisiti d'accesso: diploma di scuola media superiore (Maturità) ed eventuale specializzazione professionale se richiesta. Progressione economica orizzontale: selezione valutativa, sui fattori qui di seguito individuati.</p>			
Progressione	Requisiti base per l'accesso	Criteri di valutazione	
C1-C2	<ul style="list-style-type: none"> - Almeno due anni di servizio nella posizione C1 - Prestazioni positive rese dal dipendente negli ultimi tre anni - Assenza di sanzioni disciplinari pari o superiore alla multa nel corso degli ultimi due anni. 	<u>Prestazioni individuali:</u> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ottimo ▪ buono ▪ discreto ▪ sufficiente ▪ insufficiente 	Punti 40 20 12 8 0
C2-C3	<ul style="list-style-type: none"> - Almeno due anni di servizio nella posizione C2 - Prestazioni positive rese dal dipendente negli ultimi tre anni - Assenza di sanzioni disciplinari pari o superiore alla multa nel corso degli ultimi due anni. 	<u>Risultati di attività:</u> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 100% ▪ 75% ▪ 50% ▪ 25% ▪ 0% ▪ 	20 10 6 4 0
C3-C4	<ul style="list-style-type: none"> - Almeno tre anni di servizio nella posizione C3 - Prestazioni positive rese dal dipendente negli ultimi cinque anni - Assenza di sanzioni disciplinari pari o superiore alla multa nel corso degli ultimi due anni. 	<u>Esperienza:</u> in servizio, per ogni anno punti 2 fino ad un massimo di punti <u>Risultati formativi:</u> per ogni titolo conseguito attivamente il servizio punti 2 per titoli di durata semestrale o superiore punti 20 fino ad un massimo di punti	20 20

TABELLA 3/3

Categoria D Requisiti d'accesso: diploma di laurea breve o diploma di laurea, oltre ad abilitazione professionale se richiesta. Progressione economica orizzontale: selezione valutativa, sui fattori qui di seguito individuati.			
Progressione	Requisiti base per l'accesso	Criteri di valutazione	Punti
D1-D2	<ul style="list-style-type: none"> - Almeno CINQUE anni di servizio nella posizione D1 - Prestazioni positive rese dal dipendente negli ultimi tre anni - Partecipazione ad almeno una attività formativa compresa nel Piano di formazione, certificata ed attinente al ruolo svolto. - Assenza di sanzioni disciplinari pari o superiore alla multa nel corso degli ultimi due anni. 	<u>Prestazioni individuali:</u> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ottimo ▪ Buono ▪ Discreto ▪ Sufficiente ▪ Insufficiente <u>Risultati di attività:</u> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 100% ▪ 75% ▪ 50% ▪ 25% ▪ 0% ▪ 	40 20 12 8 0 30 15 9 6 0
D2-D3	<ul style="list-style-type: none"> - Almeno CINQUE anni di servizio nella posizione D2 - Prestazioni positive rese dal dipendente negli ultimi tre anni - Partecipazione ad almeno una attività formativa compresa nel Piano di formazione, certificata ed attinente al ruolo svolto. - Assenza di sanzioni disciplinari pari o superiore alla multa nel corso degli ultimi due anni. 	<u>Esperienza:</u> in servizio, per ogni anno punti 2 fino ad un massimo di punti	10
D3-D4	<ul style="list-style-type: none"> - Almeno CINQUE anni di servizio nella posizione D3 - Prestazioni positive rese dal dipendente negli ultimi tre anni - Partecipazione ad almeno una attività formativa compresa nel Piano di formazione, certificata ed attinente al ruolo svolto. - Assenza di sanzioni disciplinari pari o superiore alla multa nel corso degli ultimi due anni. 	<u>Risultati formativi:</u> per ogni titolo conseguito attinente il servizio punti 2 per titoli di durata semestrale o superiore punti 20 fino ad un massimo di punti	20
D4-D5	<ul style="list-style-type: none"> - Almeno CINQUE anni di servizio nella posizione D4 - Prestazioni positive rese dal dipendente negli ultimi tre anni - Partecipazione ad almeno una attività formativa compresa nel Piano di formazione, certificata ed attinente al ruolo svolto. - Assenza di sanzioni disciplinari pari o superiore alla multa nel corso degli ultimi due anni. 		