



Città di Arezzo

*Regolamento speciale per la
valutazione permanente delle
prestazioni e dei risultati dei dipendenti
e per le selezioni finalizzate alla
progressione economica orizzontale .*



Città di Arezzo

Art. 1 Oggetto

1. Il presente Regolamento disciplina le modalità di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti ai sensi dell'art. 6 del CCNL sottoscritto il 31.3.1999 e le modalità di selezione per la progressione economica all'interno della categoria ai sensi dell'art. 5 dello stesso contratto di lavoro.
2. Scopo essenziale della valutazione è promuovere e stimolare il miglioramento delle prestazioni e della professionalità dei dipendenti.
3. La progressione all'interno della categoria ha una valenza esclusivamente economica e si concretizza in una serie di posizioni economiche che il dipendente può successivamente acquisire, sulla base dei criteri selettivi e meritocratici stabiliti dal presente regolamento e delle risultanze del sistema di valutazione adottato.

TITOLO 1 SISTEMA DI VALUTAZIONE DEI DIPENDENTI

Art. 2 Competenza ad effettuare la valutazione

1. Ciascun dirigente provvede a valutare tutto il personale assegnato al settore di competenza, entro il mese di gennaio, in riferimento all'attività svolta da ciascun dipendente nell'anno solare precedente.

Art. 3 Valutazione delle prestazioni e dei risultati

1. La valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti ai sensi dell'art. 6 del CCNL sottoscritto il 31.3.1999 avviene mediante la compilazione della "scheda individuale delle prestazioni e dei risultati" predisposta per ciascuna categoria professionale (A, B, C, D), tenendo conto di diversi elementi di valutazione, come individuati anche nel CCNL del comparto regioni ed autonomie locali, cui può essere attribuito un diverso punteggio a seconda della categoria professionale di appartenenza, come specificato nelle stesse schede allegate al presente regolamento.

Art. 4 Modalità e tempi per la valutazione

1. In previsione della valutazione delle prestazioni rese dal personale, i dirigenti provvedono tempestivamente a convocare i rispettivi dipendenti per esporre loro gli obiettivi gestionali previsti



Città di Avezzano

per l'anno cui si riferirà la valutazione ed illustrano sommariamente i criteri cui si uniformerà la valutazione stessa, in relazione ai risultati attesi.

2. Periodicamente i dirigenti possono elaborare valutazioni parziali dei dipendenti ed avvertire quelli per i quali si profila una valutazione negativa indicandone le ragioni essenziali.

3. Il dirigente, ai fini dell'attribuzione dei punteggi previsti nella scheda di cui all'art. 3, si avvale:

- delle proprie osservazioni e di quelle dei diretti collaboratori;
- di informazioni di qualunque provenienza, purché adeguatamente verificate;
- delle segnalazioni effettuate dagli stessi dipendenti da valutare.

4. I dipendenti possono rappresentare ai rispettivi dirigenti, entro la fine dell'anno, tutti i fatti e le situazioni che ritengono utili alla loro valutazione.

5. Entro il mese di gennaio di ogni anno i dirigenti elaborano la scheda di valutazione delle prestazioni rese nell'anno precedente da ciascun dipendente in servizio presso il settore di competenza alla data del 31 dicembre dell'anno oggetto di valutazione, e ne dispongono la immediata notifica agli interessati.

6. Entro 10 giorni utili dalla notifica i dipendenti possono contestare la valutazione ricevuta inviando osservazioni scritte allo stesso dirigente che è tenuto ad un riesame del caso ed a notificare al dipendente interessato la definitiva decisione nei successivi 10 giorni utili. Le schede di valutazione definitive, contenenti le controdeduzioni alle eventuali osservazioni dei dipendenti divengono efficaci a seguito del procedimento testé delineato e vengono trasmesse al dirigente responsabile della gestione delle risorse umane, perché siano inserite nel fascicolo personale nel rispetto delle disposizioni previste dall'art. 8 lettera d) del Regolamento sul diritto di accesso ai documenti amministrativi e tutela della riservatezza dei dati personali.

7. Nel caso di dirigenti subentrati nella direzione di servizi nel corso dell'anno oggetto di valutazione, la competenza ad effettuare la valutazione è esclusivamente del dirigente titolare dell'incarico di direzione nel mese di dicembre. Tale dirigente per una oggettiva valutazione, deve avvalersi di tutti gli atti esistenti negli uffici anche se elaborati antecedentemente al proprio incarico. Solo se particolari condizioni lo rendono necessario, lo stesso dirigente può richiedere pareri e relazioni al precedente dirigente.

8. Nel caso in cui un dipendente sia trasferito nel corso dell'anno da un settore all'altro, la scheda di valutazione deve essere compilata dal dirigente del settore presso cui il dipendente presta servizio nel mese di dicembre, previa acquisizione, se ritenuto necessario, di una proposta da parte del dirigente responsabile del settore presso il quale è stato prestato il servizio nell'anno oggetto di valutazione.

9. Nel caso in cui un dipendente presti o abbia prestato servizio per l'intero anno, o parte di esso, in posizione di comando presso altri enti, la valutazione viene effettuata dal dirigente del Comune di Avezzano nel cui organico è previsto il posto del dipendente distaccato/comandato. La valutazione verrà effettuata sulla base di una relazione sull'attività svolta nell'anno oggetto di



Città di Arezzo

valutazione, rimessa dall'ente presso cui il dipendente presta o ha prestato servizio. In caso di mancata trasmissione della predetta relazione entro il termine di 10 giorni dall'acquisizione della relativa richiesta, il dipendente interessato non può essere ammesso a partecipare alle eventuali selezioni per l'attribuzione della posizione economica superiore.

10. Nel caso di mancata prestazione del servizio per l'intero anno (aspettativa, malattia, infortunio, sospensione disciplinare, distacco sindacale ecc.), non è possibile procedere alla valutazione delle prestazioni rese nell'anno di riferimento, non avendo elementi oggettivi su cui basare la valutazione.

11. La valutazione delle prestazioni rese dagli operatori di servizi ausiliari, tutti appartenenti all'organico del 1° settore ma dislocati nelle varie sedi comunali, viene effettuata dal dirigente responsabile del settore presso cui ciascun operatore presta effettivamente servizio.

TITOLO 2 SELEZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA

Art. 5 Periodicità delle selezioni

1. Le selezioni vengono effettuate ogni anno con riferimento ai contingenti di personale esistenti alla data del 1° gennaio di ogni anno ed i relativi benefici avranno decorrenza dalla stessa data.

Art. 6 Numero delle progressioni economiche da attribuire

1. Ogni anno viene determinato, mediante accordo decentrato integrativo, l'importo complessivo delle risorse da destinare a tale istituto nell'ambito del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività costituito ai sensi del vigente C.C.N.L. Comparto Regioni e Autonomie Locali.

2. Le risorse destinate alle posizioni di sviluppo della progressione economica orizzontale attribuite a tutto il personale in servizio, restano comunque acquisite nel fondo appositamente costituito, anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro.

3. Nell'ambito delle risorse destinate al fondo di cui al comma precedente, viene determinata, per ciascun percorso economico, l'aliquota percentuale dei dipendenti che possono beneficiare del passaggio alla posizione economica superiore, comunque nel rispetto dei limiti previsti dal contratto di lavoro in materia di progressioni economiche.

4. Il Servizio competente per la gestione delle risorse umane provvede, tenuto conto dei contingenti di personale esistenti in ciascuna posizione economica ed in ciascun settore, a determinare il numero delle progressioni economiche che possono essere attuate per ciascun tipo di



Città di Avezzano

selezione (una per ogni posizione economica e per ciascun settore), applicando la percentuale come sopra determinata

5. La conferenza dei dirigenti procede poi, in conseguenza dell'esistenza di valori decimali, ai necessari arrotondamenti, eventualmente anche all'unità superiore, garantendo comunque il rispetto dei limiti di costo previsti dal contratto di lavoro in materia di progressioni economiche.

Art. 7

Criteri per l'attribuzione della posizione economica superiore all'interno di ciascuna categoria professionale

1. Il servizio competente per la gestione delle risorse umane provvede all'indizione delle selezioni per l'attribuzione delle posizioni economiche all'interno di ciascun settore, come definite ai sensi dell'art. 6, comma 4, mediante pubblicazione, per 20 giorni, di appositi avvisi all'Albo Pretorio e nelle bacheche di settore dell'ente, per la conoscenza da parte dei dipendenti interessati. Copia degli avvisi di selezione viene inviata alla R.S.U. e alle organizzazioni Sindacali di categoria firmatarie del CCNL del Comparto Regioni ed Autonome Locali.

2. Le graduatorie vengono formulate dallo stesso servizio, per ciascuna posizione economica e per ciascun settore, in base ai criteri specificatamente definiti nell'allegato 1) al presente regolamento, individuati ne rispetto di quanto previsto nel vigente CCDI.

3. L'ammissione dei dipendenti in possesso dei requisiti richiesti per la partecipazione alle selezioni, come definiti nel successivo art. 8, avviene d'ufficio sulla base della documentazione esistente agli atti.

4. L'esclusione alle previste selezioni, per mancanza dei requisiti richiesti, viene comunicata direttamente ai dipendenti interessati mediante lettera racc.ta A.R., ovvero mediante notifica personale, anche nella sede di lavoro.

Art. 8

Requisiti per concorrere alla selezione

1. Concorrono alla selezione per l'attribuzione della posizione economica superiore tutti i dipendenti inquadrati in ciascuna posizione economica da almeno un anno alla data di decorrenza delle nuove posizioni.

2. Nel caso di dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, ai fini dell'ammissione alle selezioni, il periodo di permanenza nella posizione economica viene calcolato per intero.

3. Sono ammessi in graduatoria esclusivamente i dipendenti che hanno assicurato nell'anno precedente a quello di decorrenza del nuovo beneficio economico una presenza in servizio pari almeno a 3/5 dell'ordinario orario individuale di lavoro, non considerando i periodi di ferie.



Città di Avezzano

4. Non sono ammessi in graduatoria i dipendenti ai quali è stata irrogata una sanzione disciplinare pari o superiore al richiamo scritto nel corso dell'anno al quale la valutazione si riferisce.
5. Non sono ammessi in graduatoria, inoltre, i dipendenti che nella valutazione finale delle prestazioni rese nell'anno precedente a quello di decorrenza del beneficio da concedere, non hanno riportato almeno il 60% del punteggio massimo previsto in relazione alla categoria di appartenenza, come specificato nell'allegato 1) al presente regolamento.

Art. 9

Esecutività delle graduatorie

1. Le graduatorie, formulate dal dirigente responsabile del servizio competente per la gestione delle risorse umane, vengono pubblicate all'Albo Pretorio e nelle bacheche di settore e diventano definitive ed efficaci, se nel termine di 5 giorni dalla pubblicazione non vengono presentati allo stesso servizio, ricorsi per eventuali errori od omissioni.
2. Divenute esecutive le graduatorie di cui al comma precedente, il Servizio competente per la gestione delle risorse umane provvede ai successivi adempimenti per l'adeguamento del trattamento economico.

Art. 10

Entrata in vigore

1. Le norme contenute nel presente regolamento entrano immediatamente in vigore e sono valide per l'attribuzione della progressione economica all'interno della categoria a decorrere dal 1.1.2004.
2. Per l'attribuzione della progressione economica all'interno della categoria con decorrenza 1.1.2003 continuano ad applicarsi le norme contenute nel regolamento approvato con delibera di G.C. n. 204/2002



Città di Avezzano

Valutazione cat "A"

**Scheda di valutazione delle prestazioni e dei risultati (art. 6 e 16, comma 2, del CCNL sottoscritto il 31.3.99)
CATEGORIA "A"**

ANNO _____

DIPENDENTE _____ Cat. Posizione economica

In servizio alla data del 1.1.... presso il Settore

Elementi di valutazione	Valutazione attribuibile	Valutazione attribuita
Livello dei risultati raggiunti rispetto agli obiettivi quali-quantitativi attesi, in funzione delle competenze applicate.	Max punti 15	
Continuità nell'impegno, affidabilità e senso di responsabilità dimostrati. Lavoro effettuato con puntualità, rapidità e precisione.	Max punti 15	
Disponibilità ad approfondire le proprie conoscenze e capacità di iniziativa ed autonomia.	Max punti 15	
Capacità di comprendere e completare le disposizioni ricevute anche con intuizioni e conclusioni personali.	Max punti 12	
Capacità di rapportarsi in modo costruttivo con il personale interno (superiori, colleghi) e con gli utenti esterni. Capacità di lavorare positivamente in gruppo.	Max punti 12	
Capacità di adattamento a modifiche organizzative ed a processi di flessibilità e mobilità. Disponibilità a partecipare ad importanti processi lavorativi, non di routine	Max punti 12	
Conoscenze ed abilità dimostrate nelle attività di propria competenza	Max punti 9	

VALUTAZIONE	
VALUTAZIONE	

Una valutazione inferiore a punti 54 non consente l'ammissione ad una eventuale selezione per la progressione economica orizzontale all'interno della categoria.

IL DIRIGENTE



Città di Avezzano

Valutazione cat "B"

**Scheda di valutazione delle prestazioni e dei risultati (art. 6 e 16, comma 2, del CCNL sottoscritto il 31.3.99)
CATEGORIA "B"**

ANNO _____

DIPENDENTE _____ Cat. Posizione economica

In servizio alla data del 1.1.... presso il Settore

Elementi di valutazione	Valutazione attribuibile	Valutazione attribuita
Livello dei risultati raggiunti rispetto agli obiettivi quali-quantitativi attesi, in funzione delle competenze applicate.	Max punti 18	
Continuità nell'impegno, affidabilità e senso di responsabilità dimostrati. Lavoro effettuato con puntualità, rapidità e precisione.	Max punti 18	
Disponibilità ad approfondire le proprie conoscenze e capacità di iniziativa ed autonomia. Capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro.	Max punti 18	
Capacità di comprendere e completare le disposizioni ricevute anche con intuizioni e conclusioni personali.	Max punti 18	
Capacità di rapportarsi in modo costruttivo con il personale interno(superiori, colleghi) e con gli utenti esterni. Capacità di lavorare positivamente in gruppo.	Max punti 18	
Capacità di adattamento a modifiche organizzative ed a processi di flessibilità e mobilità. Disponibilità a partecipare ad importanti processi lavorativi, non di routine.	Max punti 18	
Conoscenze ed abilità dimostrate nelle attività di propria competenza.	Max punti 12	

VALUTAZIONE

VALUTAZIONE

Una valutazione inferiore a punti 72 non consente l'ammissione ad eventuale selezione per la progressione economica orizzontale all'interno della categoria.

IL DIRIGENTE



Città di Avezzano

Valutazione cat "C"

**Scheda di valutazione delle prestazioni e dei risultati (art. 6 e 16, comma 2, del CCNL sottoscritto il 31.3.99)
CATEGORIA "C"**

ANNO _____

DIPENDENTE _____ Cat. Posizione economica

In servizio alla data del 1.1.... presso il Settore

Elementi di valutazione	Valutazione attribuibile	Valutazione attribuita
Livello dei risultati raggiunti rispetto agli obiettivi quali-quantitativi attesi, in funzione delle competenze applicate.	Max punti 18	
Continuità nell'impegno, affidabilità e senso di responsabilità dimostrati. Lavoro effettuato con puntualità, rapidità e precisione	Max punti 18	
Disponibilità ad approfondire le proprie conoscenze e capacità di iniziativa ed autonomia. Capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro.	Max punti 18	
Capacità di comprendere e completare le disposizioni ricevute anche con intuizioni e conclusioni personali	Max punti 18	
Capacità di rapportarsi in modo costruttivo con il personale interno(superiori, colleghi) e con gli utenti esterni. Capacità di lavorare positivamente in gruppo.	Max punti 18	
Capacità di adattamento a modifiche organizzative ed a processi di flessibilità e mobilità. Disponibilità a partecipare ad importanti processi lavorativi, non di routine	Max punti 18	
Conoscenze ed abilità dimostrate nelle attività di propria competenza	Max punti 12	

VALUTAZIONE

VALUTAZIONE

Una valutazione inferiore a punti 72 non consente l'ammissione ad eventuale selezione per la progressione economica orizzontale all'interno della categoria.

IL DIRIGENTE



Città di Arezzo

Valutazione cat "D"

**Scheda di valutazione delle prestazioni e dei risultati (art. 6 e 16, comma 2, del CCNL sottoscritto il 31.3.99)
CATEGORIA "D"**

ANNO _____

DIPENDENTE _____ Cat. Posizione economica

In servizio alla data del 1.1.... presso il Settore

Elementi di valutazione	Valutazione attribuibile	Valutazione attribuita
Livello dei risultati raggiunti rispetto agli obiettivi quali-quantitativi attesi, in funzione delle competenze applicate.	Max punti 13	
Responsabilità di processi chiave o di progetti prioritari	Max punti 13	
Capacità di organizzare al meglio le risorse sfruttandone al massimo le potenzialità, capacità di coordinamento e partecipazione a gruppi di lavoro per massimizzare i risultati/obiettivi dell'ente	Max punti 13	
Capacità dimostrata di formulare idee innovative finalizzate al miglioramento quali-quantitativo nell'espletamento del proprio lavoro e per lo sviluppo dell'ente/azienda	Max punti 13	
Capacità di rapportarsi in modo costruttivo con il personale interno (superiori e colleghi) e con gli utenti esterni	Max punti 12	
Capacità di snellimento dei procedimenti	Max punti 12	
Disponibilità ad approfondire le proprie conoscenze e capacità di iniziativa ed autonomia	Max punti 12	
Capacità di adattamento a modifiche organizzative ed a processi di flessibilità e mobilità. Disponibilità a partecipare ad importanti processi lavorativi, non di routine	Max punti 11	
Continuità nell'impegno, affidabilità e senso di responsabilità dimostrati. Lavoro effettuato con puntualità, rapidità e precisione	Max punti 11	
Conoscenze ed abilità dimostrate nelle attività di propria competenza	Max punti 10	

VALUTAZIONE

VALUTAZIONE

Una valutazione inferiore a punti 72 non consente l'ammissione ad eventuale selezione per la progressione economica orizzontale all'interno della categoria.

IL DIRIGENTE



Città di Avezzano

ALLEGATO 2) CRITERI PER LA FORMULAZIONE DELLE GRADUATORIE RELATIVE ALLE SELEZIONI FINALIZZATE ALL'ATTRIBUZIONE DELLA POSIZIONE ECONOMICA SUPERIORE ALL'INTERNO DI CIASCUNA CATEGORIA PROFESSIONALE

CATEGORIA "A"

TIPI DI SELEZIONI :

- percorso economico A1/A4

Le graduatorie all'interno della Categoria "A" vengono formate per ciascuna posizione economica e per ciascun settore tenendo conto dei seguenti elementi cui verranno attribuiti diversi punteggi come appresso specificato, per un massimo di complessivi punti 300:

1) FORMAZIONE PROFESSIONALE E TITOLI CULTURALI max punti 90 (30% del punteggio massimo previsto per la formulazione delle graduatorie finali) :

A) vengono valutati esclusivamente i corsi di formazione inclusi nel P.A.F. (Piano Annuale di Formazione) approvato dall'ente, che si concludono nell'anno precedente a quello della selezione, per i quali il Servizio competente per la Formazione e gestione risorse umane ha provveduto a comunicare la validità ai fini della progressione economica orizzontale. I punteggi previsti sono i seguenti:

- corso di durata inferiore a 15 ore: punti 10
- corso di durata da 15 a 30 ore : punti 15
- corso di durata da 31 a 60 ore : punti 25
- corso di durata superiore a 60 ore: punti 35

Non viene attribuito alcun punteggio se la partecipazione al corso è inferiore al 60% della durata complessiva dello stesso.

B) vengono, altresì, valutati i titoli culturali come segue:

- titolo di studio richiesto per l'accesso: punti 3
- titolo di studio superiore a quello richiesto per l'accesso: punti 5

I titoli di studio previsti per l'accesso sono quelli indicati nell'allegato "A" al CCNL Comparto Regioni ed Autonomie Locali 98/01, contenente la declaratoria di ciascuna categoria professionale.



Città di Avezzano

- 2) VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI** rese dal dipendente in relazione all'attività svolta nell'anno precedente a quello di decorrenza del beneficio da concedere, rilevabile dalla scheda compilata dal dirigente ai sensi dell'art. 3 e seguenti del "Titolo I":

max punti 90 (30% del punteggio massimo previsto per la formulazione delle graduatorie finali)

Non può essere ammesso alle selezioni per l'attribuzione della posizione economica superiore all'interno della categoria il dipendente che nella valutazione finale riporta un punteggio inferiore a 54 (60% del punteggio massimo previsto per la valutazione delle prestazioni).

3) ESPERIENZA PROFESSIONALE

- 3 punti per ogni anno di servizio prestato all'interno dell'ente. Vengono valutate anche le frazioni di anno.

max punti 120 (40% del punteggio massimo previsto per la formulazione delle graduatorie finali)

Ai fini dell'attribuzione del relativo punteggio si valuta esclusivamente il servizio prestato presso il Comune di Avezzano, con esclusione dei soli periodi di aspettativa non retribuita per motivi di famiglia o per espletare il servizio militare. Poiché il servizio complessivo viene conteggiato dal programma informatico in giorni, il numero degli anni sarà determinato dividendo i giorni per 365. Per i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale il servizio viene calcolato con la stessa percentuale prevista per la prestazione lavorativa.



Città di Avezzano

CATEGORIE “B” – “C” – “D”

TIPI DI SELEZIONE

- percorso economico B1/B6
- percorso economico B3/B6
- percorso economico C1/C4
- percorso economico D1/D5
- percorso economico D3/D5

Le graduatorie all'interno delle Categorie “B” – “C” – “D” vengono formate per ciascun percorso economico e ciascuna posizione economica all'interno di ogni settore, tenendo conto dei seguenti elementi cui verranno attribuiti diversi punteggi come appresso specificato, per un massimo di complessivi punti 300:

1) FORMAZIONE PROFESSIONALE E TITOLI CULTURALI max punti 90 (30% del punteggio massimo previsto per la formulazione delle graduatorie finali) :

A) vengono valutati esclusivamente i corsi di formazione inclusi nel P.A.F. (Piano Annuale di Formazione) approvato dall'ente, che si concludono nell'anno precedente a quello della selezione, per i quali il Servizio competente per la Gestione risorse umane ha provveduto a comunicare la validità ai fini della progressione economica orizzontale. I punteggi previsti sono i seguenti:

- corso di durata inferiore a 15 ore: punti 10
- corso di durata da 15 a 30 ore : punti 15
- corso di durata da 31 a 60 ore : punti 25
- corso di durata superiore a 60 ore: punti 35

Non viene attribuito alcun punteggio se la partecipazione al corso è inferiore al 60% della durata complessiva dello stesso.

B) vengono, altresì, valutati titoli culturali come segue:

- titolo di studio richiesto per l'accesso: punti 3
- titolo di studio superiore a quello previsto per l'accesso punti 5

I titoli di studio previsti per l'accesso sono quelli indicati nell'allegato “A” al CCNL Comparto Regioni ed Autonomie Locali 98/01, contenente la declaratoria di ciascuna categoria professionale.

2) VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI rese dal dipendente in relazione all'attività svolta nell'anno precedente a quello di decorrenza del beneficio da concedere, rilevabile dalla scheda compilata dal dirigente ai sensi dell'art. 3 e seguenti del “Titolo I”:

max punti 120 (40% del punteggio massimo previsto per la formulazione delle graduatorie finali)

Non può essere ammesso alle selezioni per l'attribuzione della posizione economica superiore all'interno della categoria il dipendente che nella valutazione finale riporta un punteggio inferiore a 72 (60% del punteggio massimo previsto per la valutazione delle prestazioni).



Città di Avezzano

3) ESPERIENZA PROFESSIONALE acquisita all'interno dell'ente, valutata come segue dal dirigente responsabile del Servizio competente per la gestione delle risorse umane:

- **1 punto** per ogni anno di servizio prestato all'interno dell'ente nella categoria di appartenenza alla data di decorrenza del beneficio da concedere (max punti 15). Vengono valutate anche le frazioni di anno.

Ai fini dell'attribuzione del relativo punteggio si valuta esclusivamente il servizio prestato presso il Comune di Avezzano nella categoria di appartenenza, con esclusione dei soli periodi di aspettativa non retribuita per motivi di famiglia o per espletare il servizio militare Poiché il servizio complessivo viene conteggiato dal programma informatico in giorni, il numero degli anni sarà determinato dividendo i giorni per 365. Per i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale il servizio viene calcolato con la stessa percentuale prevista per la prestazione lavorativa.

- **5 punti** per la partecipazione a particolari gruppi di lavoro per la realizzazione di progetti a carattere intersettoriale di interesse specifico dell'amministrazione (5 punti per ogni progetto). Vengono valutati solo i progetti realizzati nei 5 anni precedenti a quello di decorrenza del nuovo beneficio economico. Non vengono valutati progetti legati alla corresponsione di compensi diretti ad incentivare la produttività. La costituzione dei gruppi di lavoro e l'effettiva partecipazione al progetto deve risultare da atto scritto.

Per l'**esperienza professionale** vengono attribuiti complessivamente max punti 90 (30% del punteggio massimo previsto per la formulazione delle graduatorie finali)