

# **REGOLAMENTO DELLE PROCEDURE E CRITERI PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI**

## INDICE

Art. 1 Progressione Economica Orizzontale

Art. 2 Periodicità delle selezioni

Art. 3 Posizioni economiche da attribuire

Art. 4 Criteri per l'attribuzione della posizione economica superiore

Art. 5 Requisiti generali per concorrere alla selezione

Art. 6 Criteri di valutazione e modalità di attribuzione dei punteggi

Art. 7 Procedimento di valutazione

Allegato "A"

Allegato "B"

Allegato "C"

Allegato "D"

Allegato "E"

Allegato "F"

Allegato "G"

## **Art. 1 - PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE.**

1. Le progressioni economiche orizzontali sono attribuite, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo selettivo ad una quota parziale di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente.

2. La progressione economica orizzontale, secondo quanto previsto all'art. 64 c. 3 del CCNL 21.05.2018, si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infracategoriale B3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:

- per la categoria A, dalla A1 alla posizione A6;
- per la categoria B, dalla B1 alla posizione B8 e dalla posizione infracategoriale B3G alla posizione B8G;
- per la categoria C, dalla C1 alla posizione C6;
- per la categoria D, dalla D1 alla posizione D7

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

4. La progressione economica orizzontale è riconosciuta sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali ed integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili così come stabilito dalla normativa vigente.

5. Nella definizione degli elementi di valutazione si è convenuto di calibrare i criteri di riferimento e differenziarli sulla base della categoria o dei percorsi di riferimento, tenendo conto, in tal senso, di quanto previsto dall'art. 16 CCNL 21.05.2018.

6. Il presente regolamento non si applica alle posizioni economiche apicali già raggiunte di ogni categoria.

## **Art. 2 - PERIODICITÀ DELLE SELEZIONI**

1. Le selezioni vengono effettuate previa contrattazione, con riferimento ai contingenti di personale esistenti in organico alla data del 1° Gennaio dell'anno in cui viene indetta la selezione ed i relativi benefici avranno decorrenza dall'atto di attribuzione della nuova posizione economica o comunque secondo le eventuali interpretazioni formulate in merito dall'Aran.

## **Art. 3 - POSIZIONI ECONOMICHE DA ATTRIBUIRE**

1. Su proposta dell'Amministrazione Comunale viene determinato 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. del Comparto Regioni e Autonomie Locali, comunque nel rispetto dei limiti previsti dal contratto di lavoro in materia di progressioni economiche e dalle vigenti normative in materia.

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.

3. Le risorse destinate alle progressioni orizzontali devono inoltre offrire la possibilità di progressione ad un numero di dipendenti tale che, in rapporto a quelli complessivamente in servizio nella categoria di appartenenza, siano garantiti i principi di pari opportunità previsti dalla normativa vigente.

#### **Art. 4 - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLA POSIZIONE ECONOMICA SUPERIORE**

1. Il Dirigente competente in materia di personale o suo delegato provvede all'indizione delle selezioni per l'attribuzione delle posizioni economiche all'interno di ciascuna categoria, invitando i Dirigenti di Settore ad effettuare le valutazioni dei dipendenti assegnati secondo i criteri di cui agli articoli seguenti.

2. L'ammissione dei dipendenti in possesso dei requisiti per la partecipazione alle selezioni, come definiti al successivo art. 5, viene effettuata d'ufficio sulla base della documentazione agli atti.

3. La presentazione della documentazione utile alla formazione della graduatoria (titoli di studio, titoli formativi, etc.) sarà presentata in copia dai candidati all'Ufficio Organizzazione e Gestione Personale.

4. L'esclusione dalle previste selezioni per mancanza dei requisiti richiesti viene comunicata direttamente ai dipendenti interessati mediante comunicazione personale in apposita sezione del cartellino web,

5. Le graduatorie vengono formulate dall'Ufficio Organizzazione e Gestione Personale per ciascuna categoria.

#### **Art. 5 - REQUISITI GENERALI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE**

1. Possono partecipare alle selezioni per le progressioni economiche orizzontali i dipendenti in servizio a tempo indeterminato nell'Ente alla data del 31 Dicembre dell'anno immediatamente precedente a quello della selezione e che a tale data abbiano maturato presso l'Ente un'anzianità di almeno 36 mesi nella propria posizione economica.

2. Sono ammessi in graduatoria esclusivamente i dipendenti che, nell'anno precedente a quello di decorrenza del nuovo beneficio economico, non abbiano totalizzato assenze, come risultanti dai riepiloghi mensili delle timbrature, superiori a 6 mesi, non considerando ai fini del computo come periodo di mancata presenza i seguenti casi:

- ferie, riposo compensativo, recupero plus orario (anno in corso);
- permessi sindacali per attività riferite all'ente,
- astensione obbligatoria per maternità;
- assenza per donazione sangue o protezione civile;

- assenza per permessi retribuiti di cui alla Legge 104/92 ex art. 33 comma 3.

3. Alla progressione economica orizzontale non partecipa il personale dipendente che nel triennio precedente alla data della selezione sia stato destinatario di sanzioni disciplinari superiori al rimprovero verbale o abbia ricevuto una valutazione insufficiente.

#### **Art. 6 – CRITERI DI VALUTAZIONE E MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI.**

1. La selezione avviene sulla base dei requisiti di cui all'art. 5, nonché sui criteri e nei limiti dei punteggi di cui agli allegati "A"- "B"- "C"- "D"- "E"- "F".

2. I punteggi, tranne quello relativo all'anzianità, sono da attribuire prendendo a riferimento il periodo temporale lavorativo del triennio precedente a quello di attuazione della progressione.

3. Sulla base delle graduatorie finali di settore risultanti dalla presente procedura, la progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria, individuati in sequenza decrescente nelle graduatorie di riferimento, utilizzando il criterio della salvaguardia della rappresentatività di cui all'allegato 3), lett. A), del presente CCDI.

Una volta definito l'ordine di individuazione con i criteri di cui all'allegato 3), ad ogni posizione, partendo dal nominativo con il quoziente più elevato, sarà associata la spesa annua derivante dalla relativa progressione; sommando via via gli importi, si evidenzieranno le progressioni possibili con le risorse a disposizione. In caso di avanzo di un importo tale che non consenta la progressione del rappresentante della categoria utilmente collocata, si potrà scorrere la graduatoria stessa fino a 3 posizioni, al fine di trovare una progressione di costo compatibile con le risorse a disposizione; qualora ciò non fosse possibile, l'importo non assegnato sarà destinato alla premialità legata alla performance individuale.

4. In caso di parità si procederà come segue:

- in caso di parità di punteggio all'interno della stessa categoria per l'anno di competenza, sarà preferito il candidato che non ha mai usufruito della prima progressione nell'ambito della categoria di appartenenza; a seguire, in caso di ulteriore parità, sarà preferito il candidato con maggiore anzianità di servizio. In caso di ulteriore parità sarà preferito il candidato più anziano di età;

- nella fase di individuazione della categoria collocata in posizione utile, in caso di parità nel valore del quoziente, si darà la precedenza al concorrente collocato in migliore posizione nella graduatoria di categoria;

- a parità di posizione utile nella graduatoria della categoria di riferimento, la sequenza dello scorrimento avverrà in base al maggior punteggio ottenuto in base alla scheda di valutazione, fermo restando il rispetto del limite di risorse disponibili.

5. Risulteranno idonei e collocati utilmente in graduatoria, esclusivamente i dipendenti che raggiungeranno un punteggio complessivo di almeno 30 su 100 (40 su 100 per la categoria D).

#### **Art. 7 – PROCEDIMENTO DI VALUTAZIONE.**

1. La valutazione del personale ai fini della progressione economica all'interno della categoria, è effettuata dal Dirigente competente.

2. Per i dipendenti che prestano servizio presso altri enti, ammessi alla progressione economica orizzontale, la valutazione verrà effettuata da parte del dirigente del servizio/settore presso il quale il dipendente medesimo risulta assegnato nel periodo oggetto di valutazione.

3. Le valutazioni dei dipendenti saranno validate collegialmente in un incontro tra i dirigenti coinvolti nel processo valutativo. L'incontro è convocato dal Dirigente competente in materia di personale ed ha principalmente una finalità di "armonizzazione" ed "oggettivazione" delle valutazioni, al fine di limitare i rischi di potenziali effetti distorsivi sulle graduatorie in conseguenza della eccessiva soggettività dei diversi metri di giudizio applicati.

4. La valutazione finale viene comunicata e consegnata personalmente al dipendente il quale, se dissente, può chiedere entro 10 giorni dalla comunicazione di essere sentito dal valutatore.

5. All'incontro può anche assistere un rappresentante sindacale o una persona di fiducia del dipendente. Al termine dell'incontro il valutatore preposto decide in via definitiva se modificare o meno la valutazione del dipendente.

Allegati:

A) Tabella riepilogativa punteggio

B) Schede per progressione alle posizioni della Categoria A2,A3,A4,A5, A6

C) Schede per progressione alle posizioni della Categoria B2, B3, B4, B5, B6, B7, B8

D) Schede per progressione alle posizioni della Categoria B4G, B5G, B6G, B7G, B8G

E) Schede per progressione alle posizioni della Categoria C2, C3, C4, C5, C6

F) Schede per progressione alle posizioni della Categoria D2,D3,D4,D5,D6,D7

**ALLEGATO "A"** al "Regolamento  
delle procedure e criteri per le  
progressioni economiche orizzontali"

**PUNTEGGI PER L'ATTUAZIONE DEL SISTEMA DI PROGRESSIONE ORIZZONTALE**

CATEGORIA/ PERCORSO INFRA- CATEGORIALE	1) VALUTAZIONI E OBIETTIVI	2) ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE	3) VALUTAZIONI E APPORTO INDIVIDUALE	4) IMPEGNO E QUALITÀ DELLE PRESTAZIONI	5) GRADO DI COINVOLGIMENTO NEI PROCESSI LAVORATIVI DELL'ENTE	6) INIZIATIVA PERSONALE E INNOVAZIONE	7) ESPERIENZA ACQUISITA	TOT. MAX
A	20	20	30	-	-	-	30	100
B	20	20	40	-	-	-	20	100
B3G	20	20	40	10	5	5	-	100
C	30	20	30	10	5	5	-	100
D	40	20	10	10	10	10	-	100

**ALLEGATO "B"** al "Regolamento  
delle procedure e criteri per le  
progressioni economiche orizzontali"

<b>SCHEDA VALUTAZIONE P.E.O.</b>	<b>alle posizioni della Categoria A2, A3, A4, A5, A6</b>
Cognome:	Nome:
Categoria:	Posizione Economica attuale :

<b>1)</b>	<b>VALUTAZIONE OBIETTIVI</b>	<b>PUNTI MAX. 20</b>
1.a)	Valutazione raggiungimento obiettivi: si considera il livello di conseguimento degli obiettivi affidati, calcolato riproporzionando su un punteggio max. di punti (20) la media del punteggio dell'area di valutazione degli obiettivi prendendo a riferimento le ultime tre schede di valutazione della performance individuale validate.	
	<b>TOT. 1)</b>	

<b>2)</b>	<b>PRESTAZIONI RESE CON PIU' ELEVATO ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE, ANCHE IN CONSEGUENZA DI INTERVENTI FORMATIVI E DI AGGIORNAMENTO COLLEGATI ALLE ATTIVITA' LAVORATIVE ED AI PROCESSI DI RIORGANIZZAZIONE</b>	<b>PUNTI MAX. 20</b>
2.a)	Valutazione conoscenza tecnico operativa: si considera il livello di conoscenza tecnico-operativa, calcolato riproporzionando su un punteggio max. di punti ( 10) la media del punteggio raggiunto nell'area di valutazione delle competenze (punto n. 1 conoscenza tecnico-operativa) prendendo a riferimento le ultime tre schede di valutazione della performance individuale validate.	

2.b)	Capacità di studio e approfondimento, possesso di titoli di studio superiori a quelli richiesti dalla specifica categoria di appartenenza, iscrizione in specifici albi, specifici attestati di mestiere, corsi di formazione effettuati nel biennio precedente l'anno di indizione dell'avviso qualora funzionali alla mansione svolta.	Elevata 10
		Rilevante 7,5
		Buona 4
		Minima 1,5

	<b>TOT. 2)</b>	
--	----------------	--

<b>3)</b>	<b>VALUTAZIONE APPORTO INDIVIDUALE</b>	<b>PUNTI MAX. 30</b>
3.a)	Valutazione apporto individuale: si considera il livello di conseguimento dei risultati in relazione agli obiettivi affidati, calcolato riproporzionando su un punteggio max. di punti (30) la media del punteggio dell'area di valutazione dell'apporto individuale prendendo a riferimento le ultime tre schede di valutazione della performance individuale validate.	

	<b>TOT. 3)</b>	
--	----------------	--

<b>7)</b>	<b>ESPERIENZA ACQUISITA</b>	<b>PUNTI MAX. 30</b>
7.a)	Anzianità nell'Ente, comprensiva dei rapporti di lavoro subordinato anche precedenti all'inserimento in ruolo ( - fino a 5 anni : punti 1,25; - da 5 anni e 1 giorno a 10 anni: punti 2,75; - da 10 anni e 1 giorno a 15 anni: punti 5,5; - oltre 15 anni: punti 10)	10 5,5 2,75 1,25
7.b)	Anzianità nell'Ente nella attuale categoria ( - fino a 5 anni : punti 1,25; - da 5 anni e 1 giorno a 10 anni: punti 2,75; - da 10 anni e 1 giorno a 15 anni: punti 5,5; - oltre 15 anni: punti 10)	10 5,5 2,75 1,25
7.c)	Anzianità nell'Ente nella attuale posizione economica ( - fino a 5 anni : punti 1,25; - da 5 anni e 1 giorno a 10 anni: punti 2,75; - da 10 anni e 1 giorno a 15 anni: punti 5,5; - oltre 15 anni: punti 10)	10 5,5 2,75 1,25
	<b>TOT. 7)</b>	

<b>PUNTEGGIO TOTALE</b>	
-------------------------	--

Osservazioni del dipendente:
------------------------------

Firma del dipendente

Cattolica, \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Motivazione della valutazione (se richiesta dal dipendente):

Firma del valutatore

Cattolica, \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**ALLEGATO "C"** al "Regolamento  
delle procedure e criteri per le  
progressioni economiche  
orizzontali"

<b>SCHEDA VALUTAZIONE P.E.O.</b>	<b>alle posizioni della Categoria B2, B3, B4, B5, B6, B7, B8</b>
Cognome:	Nome:
Categoria:	Posizione Economica attuale :

<b>1)</b>	<b>VALUTAZIONE OBIETTIVI</b>	<b>PUNTI MAX. 20</b>
1.a)	Valutazione raggiungimento obiettivi: si considera il livello di conseguimento degli obiettivi affidati, calcolato riproporzionando su un punteggio max. di punti (20) la media del punteggio dell'area di valutazione degli obiettivi prendendo a riferimento le ultime tre schede di valutazione della performance individuale validate.	
	<b>TOT. 1)</b>	

<b>2)</b>	<b>PRESTAZIONI RESE CON PIU' ELEVATO ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE, ANCHE IN CONSEGUENZA DI INTERVENTI FORMATIVI E DI AGGIORNAMENTO COLLEGATI ALLE ATTIVITA' LAVORATIVE ED AI PROCESSI DI RIORGANIZZAZIONE</b>	<b>PUNTI MAX. 20</b>
2.a)	Valutazione conoscenza tecnico operativa: si considera il livello di conoscenza tecnico-operativa, calcolato riproporzionando su un punteggio max. di punti ( 10) la media del punteggio raggiunto nell'area di valutazione delle competenze (punto n. 1 conoscenza tecnico-operativa) prendendo a riferimento le ultime tre schede di valutazione della performance individuale validate.	

2.b)	Capacità di studio e approfondimento, possesso di titoli di studio superiori a quelli richiesti dalla specifica categoria di appartenenza, iscrizione in specifici albi, specifici attestati di mestiere, corsi di formazione effettuati nel biennio precedente l'anno di indizione dell'avviso qualora funzionali alla mansione svolta.	Elevata 10
		Rilevante 7,5
		Buona 4
		Minima 1,5

	<b>TOT. 2)</b>	
--	----------------	--

3)	<b>VALUTAZIONE APPORTO INDIVIDUALE</b>	<b>PUNTI MAX. 40</b>
3.a)	Valutazione apporto individuale: si considera il livello di conseguimento dei risultati in relazione agli obiettivi affidati, calcolato riproporzionando su un punteggio max. di punti (30) la media del punteggio dell'area di valutazione dell'apporto individuale prendendo a riferimento le ultime tre schede di valutazione della performance individuale validate.	

	<b>TOT. 3)</b>	
--	----------------	--

7)	<b>ESPERIENZA ACQUISITA</b>	<b>PUNTI MAX. 20</b>
7.a)	Anzianità nell'Ente, comprensiva dei rapporti di lavoro subordinato anche precedenti all'inserimento in ruolo ( - fino a 5 anni : punti 0,75; - da 5 anni e 1 giorno a 10 anni: punti 1,5; - da 10 anni e 1 giorno a 15 anni: punti 3,; - oltre 15 anni: punti 6)	6 3 1,5 0,75
357. b)	Anzianità nell'Ente nella attuale categoria (- fino a 5 anni: punti 0,85; - da 5 anni e 1 giorno a 10 anni: punti 1,75; - da 10 anni e 1 giorno a 15 anni: punti 3,5; - oltre 15 anni: punti 7)	7 3,5 1,75 0.85
7.c)	Anzianità nell'Ente nella attuale posizione economica (- fino a 5 anni: punti 0,85; - da 5 anni e 1 giorno a 10 anni: punti 1,75; - da 10 anni e 1 giorno a 15 anni: punti 3,5; - oltre 15 anni: punti 7)	7 3,5 1,75 0.85
	<b>TOT. 7)</b>	

<b>PUNTEGGIO TOTALE</b>	
-------------------------	--

Osservazioni del dipendente:



**ALLEGATO "D"** al "Regolamento  
delle procedure e criteri per le  
progressioni economiche orizzontali"

<b>SCHEDA VALUTAZIONE P.E.O.</b>	<b>alle posizioni della Categoria B4G, B5G, B6G, B7G, B8G</b>
Cognome:	Nome:
Categoria:	Posizione Economica attuale :

<b>1)</b>	<b>VALUTAZIONE OBIETTIVI</b>	<b>PUNTI MAX. 20</b>
1.a)	Valutazione raggiungimento obiettivi: si considera il livello di conseguimento degli obiettivi affidati, calcolato riproporzionando su un punteggio max. di punti (20) la media del punteggio dell'area di valutazione degli obiettivi prendendo a riferimento le ultime tre schede di valutazione della performance individuale validate.	
	<b>TOT. 1)</b>	

<b>2)</b>	<b>PRESTAZIONI RESE CON PIU' ELEVATO ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE, ANCHE IN CONSEGUENZA DI INTERVENTI FORMATIVI E DI AGGIORNAMENTO COLLEGATI ALLE ATTIVITA' LAVORATIVE ED AI PROCESSI DI RIORGANIZZAZIONE</b>	<b>PUNTI MAX.20</b>
-----------	--	-------------------------

2.a)	Valutazione conoscenza tecnico operativa: si considera il livello di conoscenza tecnico-operativa, calcolato riproporzionando su un punteggio max. di punti (10) la media del punteggio raggiunto nell'area di valutazione delle competenze (punto n. 1 conoscenza tecnico-operativa) prendendo a riferimento le ultime tre schede di valutazione della performance individuale validate.	
------	---	--

2.b)	Capacità di studio e approfondimento, possesso di titoli di studio superiori a quelli richiesti dalla specifica categoria di appartenenza, iscrizione in specifici albi, specifici attestati di mestiere, corsi di formazione effettuati nel biennio precedente l'anno di indizione dell'avviso qualora funzionali alla mansione svolta.	Elevata 10
		Rilevante 7,5
		Buona 4
		Minima 1,5

	<b>TOT. 2)</b>	
--	----------------	--

<b>3)</b>	<b>VALUTAZIONE APPORTO INDIVIDUALE</b>	<b>PUNTI MAX. 40</b>
-----------	--	--------------------------

3.a)	Valutazione apporto individuale: si considera il livello di conseguimento dei risultati in relazione agli obiettivi affidati, calcolato riproporzionando su un punteggio max. di punti (40) la media del punteggio dell'area di valutazione dell'apporto individuale prendendo a riferimento le ultime tre schede di valutazione della performance individuale validate.	
------	--	--

	<b>TOT. 3)</b>	
--	----------------	--

4)	<b>IMPEGNO E QUALITA' DELLE PRESTAZIONI SVOLTE, CON PARTICOLARE RIFERIMENTO AI RAPPORTI CON L'UTENZA</b>	<b>PUNTI MAX. 10</b>
4.a)	Valutazione prestazione lavorativa nei rapporti con utenza: si considera il livello di impegno e qualità della prestazione calcolato riproporzionando su un punteggio max. di punti (10) la media del punteggio dell'area di valutazione delle competenze (punto n. 5 orientamento al cliente) prendendo a riferimento le ultime tre schede di valutazione della performance individuale validate.	

5)	<b>GRADO DI COINVOLGIMENTO NEI PROCESSI LAVORATIVI DELL'ENTE, CAPACITA' DI ADATTAMENTO AI CAMBIAMENTI ORGANIZZATIVI, PARTECIPAZIONE EFFETTIVA ALLE ESIGENZE DI FLESSIBILITA'</b>	<b>PUNTI MAX. 5</b>				
5.a)	Valutazione prestazione lavorativa in rapporto all'organizzazione: calcolata riproporzionando su un punteggio max. di punti (2) la media del punteggio dell'area di valutazione delle competenze (punto n. 2 organizzazione) prendendo a riferimento le ultime tre schede di valutazione della performance individuale validate.					
5.b)	Valutazione prestazione lavorativa in rapporto all'integrazione con i colleghi e/o altri enti: calcolata riproporzionando su un punteggio max. di punti (2) la media del punteggio dell'area di valutazione delle competenze (punto n. 4 integrazione) prendendo a riferimento le ultime tre schede di valutazione della performance individuale validate.					
5.c)	Grado di conoscenza e di esperienza professionale raggiunto e tale da permettere di agire con flessibilità all'interno della struttura	<table border="1"> <tr><td>Elevata 1</td></tr> <tr><td>Rilevante 0,75</td></tr> <tr><td>Buona 0,50</td></tr> <tr><td>Minima 0,25</td></tr> </table>	Elevata 1	Rilevante 0,75	Buona 0,50	Minima 0,25
Elevata 1						
Rilevante 0,75						
Buona 0,50						
Minima 0,25						
	<b>TOT. 5)</b>					

6)	<b>INIZIATIVA PERSONALE E CAPACITA' DI PROPORRE SOLUZIONI INNOVATIVE O MIGLIORATIVE DELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO</b>	<b>PUNTI MAX. 5</b>
----	--	---------------------

6.a)	Valutazione prestazione lavorativa in rapporto all'innovazione: calcolata riproporzionando su un punteggio max. di punti (5) la media del punteggio dell'area di valutazione delle competenze (punto n. 3 innovazione) prendendo a riferimento le ultime tre schede di valutazione della performance individuale validate.	
------	--	--

	<b>TOT. 6)</b>	
--	----------------	--

<b>PUNTEGGIO TOTALE</b>	
-------------------------	--

Osservazioni del dipendente:

Firma del dipendente

Cattolica, \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

Motivazione della valutazione (se richiesta dal dipendente):

Firma del valutatore

Cattolica, \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

**ALLEGATO "E"** al "Regolamento  
delle procedure e criteri per le  
progressioni economiche orizzontali"

<b>SCHEDA VALUTAZIONE P.E.O.</b>	<b>alle posizioni della Categoria C2, C3, C4, C5, C6</b>
Cognome:	Nome:
Categoria:	Posizione Economica attuale :

<b>1)</b>	<b>VALUTAZIONE OBIETTIVI</b>	<b>PUNTI MAX. 30</b>
1.a)	Valutazione raggiungimento obiettivi: si considera il livello di conseguimento degli obiettivi affidati, calcolato riproporzionando su un punteggio max. di punti (30) la media del punteggio dell'area di valutazione degli obiettivi prendendo a riferimento le ultime tre schede di valutazione della performance individuale validate.	
	<b>TOT. 1)</b>	

<b>2)</b>	<b>PRESTAZIONI RESE CON PIU' ELEVATO ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE, ANCHE IN CONSEGUENZA DI INTERVENTI FORMATIVI E DI AGGIORNAMENTO COLLEGATI ALLE ATTIVITA' LAVORATIVE ED AI PROCESSI DI RIORGANIZZAZIONE</b>	<b>PUNTI MAX. 20</b>
2.a)	Valutazione conoscenza tecnico operativa: si considera il livello di conoscenza tecnico-operativa, calcolato riproporzionando su un punteggio max. di punti (10) la media del punteggio raggiunto nell'area di valutazione delle competenze (punto n. 1 conoscenza tecnico-operativa) prendendo a riferimento le ultime tre schede di valutazione della performance individuale validate.	

2.b)	Capacità di studio e approfondimento, possesso di titoli di studio superiori a quelli richiesti dalla specifica categoria di appartenenza, iscrizione in specifici albi, specifici attestati di mestiere, corsi di formazione effettuati nel biennio precedente l'anno di indizione dell'avviso qualora funzionali alla mansione svolta.	Elevata 10
		Rilevante 7,5
		Buona 4
		Minima 1,5

	<b>TOT. 2)</b>	
--	----------------	--

<b>3)</b>	<b>VALUTAZIONE APPORTO INDIVIDUALE</b>	<b>PUNTI MAX. 30</b>
-----------	--	--------------------------

3.a)	Valutazione apporto individuale: si considera il livello di conseguimento dei risultati in relazione agli obiettivi affidati, calcolato riproporzionando su un punteggio max. di punti (30) la media del punteggio dell'area di valutazione dell'apporto individuale prendendo a riferimento le ultime tre schede di valutazione della performance individuale validate.	
------	--	--

	<b>TOT. 3)</b>	
--	----------------	--

4)	<b>IMPEGNO E QUALITA' DELLE PRESTAZIONI SVOLTE, CON PARTICOLARE RIFERIMENTO AI RAPPORTI CON L'UTENZA</b>	<b>PUNTI MAX. 10</b>
4.a)	Valutazione prestazione lavorativa nei rapporti con utenza: si considera il livello di impegno e qualità della prestazione calcolato riproporzionando su un punteggio max. di punti (10) la media del punteggio dell'area di valutazione delle competenze (punto n. 5 orientamento al cliente) prendendo a riferimento le ultime tre schede di valutazione della performance individuale validate.	

	<b>TOT. 4)</b>	
--	----------------	--

5)	<b>GRADO DI COINVOLGIMENTO NEI PROCESSI LAVORATIVI DELL'ENTE, CAPACITA' DI ADATTAMENTO AI CAMBIAMENTI ORGANIZZATIVI, PARTECIPAZIONE EFFETTIVA ALLE ESIGENZE DI FLESSIBILITA'</b>	<b>PUNTI MAX. 5</b>				
5.a)	Valutazione prestazione lavorativa in rapporto all'organizzazione: calcolata riproporzionando su un punteggio max. di punti (2) la media del punteggio dell'area di valutazione delle competenze (punto n. 2 organizzazione) prendendo a riferimento le ultime tre schede di valutazione della performance individuale validate.					
5.b)	Valutazione prestazione lavorativa in rapporto all'integrazione con i colleghi e/o altri enti: calcolata riproporzionando su un punteggio max. di punti (2) la media del punteggio dell'area di valutazione delle competenze (punto n. 4 integrazione) prendendo a riferimento le ultime tre schede di valutazione della performance individuale validate.					
5.c)	Grado di conoscenza e di esperienza professionale raggiunto e tale da permettere di agire con flessibilità all'interno della struttura	<table border="1"> <tr> <td>Elevata 1</td> </tr> <tr> <td>Rilevante 0,75</td> </tr> <tr> <td>Buona 0,50</td> </tr> <tr> <td>Minima 0,25</td> </tr> </table>	Elevata 1	Rilevante 0,75	Buona 0,50	Minima 0,25
Elevata 1						
Rilevante 0,75						
Buona 0,50						
Minima 0,25						
	<b>TOT. 5)</b>					

6)	<b>INIZIATIVA PERSONALE E CAPACITA' DI PROPORRE SOLUZIONI INNOVATIVE O MIGLIORATIVE DELL'ORGANIZZAZIONE DEL</b>	<b>PUNTI MAX. 5</b>
----	---	---------------------

	<b>LAVORO</b>	
6.a)	Valutazione prestazione lavorativa in rapporto all'innovazione: calcolata riproporzionando su un punteggio max. di punti (5) la media del punteggio dell'area di valutazione delle competenze (punto n. 3 innovazione) prendendo a riferimento le ultime tre schede di valutazione della performance individuale validate.	

	<b>TOT. 6)</b>	
--	----------------	--

<b>PUNTEGGIO TOTALE</b>		
-------------------------	--	--

Osservazioni del dipendente:

Firma del dipendente

Cattolica, \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

Motivazione della valutazione (se richiesta dal dipendente):

Firma del valutatore

Cattolica, \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

**ALLEGATO "F"** al "Regolamento  
delle procedure e criteri per le  
progressioni economiche orizzontali"

<b>SCHEDA VALUTAZIONE P.E.O.</b>	<b>alle posizioni della Categoria D2,D3,D4,D5,D6,D7</b>
Cognome:	Nome:
Categoria:	Posizione Economica attuale :

<b>1)</b>	<b>VALUTAZIONE OBIETTIVI</b>	<b>PUNTI MAX. 40</b>
1.a)	Valutazione raggiungimento obiettivi: si considera il livello di conseguimento degli obiettivi affidati, calcolato riproporzionando su un punteggio max. di punti (40) la media del punteggio dell'area di valutazione degli obiettivi prendendo a riferimento le ultime tre schede di valutazione della performance individuale validate.	
	<b>TOT. 1)</b>	

<b>2)</b>	<b>PRESTAZIONI RESE CON PIU' ELEVATO ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE, ANCHE IN CONSEGUENZA DI INTERVENTI FORMATIVI E DI AGGIORNAMENTO COLLEGATI ALLE ATTIVITA' LAVORATIVE ED AI PROCESSI DI RIORGANIZZAZIONE</b>	<b>PUNTI MAX. 20</b>
2.a)	Valutazione conoscenza tecnico operativa: si considera il livello di conoscenza tecnico-operativa, calcolato riproporzionando su un punteggio max. di punti (10) la media del punteggio raggiunto nell'area di valutazione delle competenze (punto n. 1 conoscenza tecnico-operativa) prendendo a riferimento le ultime tre schede di valutazione della performance individuale validate.	

2.b)	Capacità di studio e approfondimento, possesso di titoli di studio superiori a quelli richiesti dalla specifica categoria di appartenenza, iscrizione in specifici albi, specifici attestati di mestiere, corsi di formazione effettuati nel biennio precedente l'anno di indizione dell'avviso qualora funzionali alla mansione svolta.	Elevata 10
		Rilevante 7,5
		Buona 4
		Minima 1,5
	<b>TOT. 2)</b>	

3)	<b>VALUTAZIONE APPORTO INDIVIDUALE</b>	<b>PUNTI MAX. 10</b>
3.a)	Valutazione apporto individuale: si considera il livello di conseguimento dei risultati in relazione agli obiettivi affidati, calcolato riproporzionando su un punteggio max. di punti (10) la media del punteggio dell'area di valutazione dell'apporto individuale prendendo a riferimento le ultime tre schede di valutazione della performance individuale validate.	
	<b>TOT 3)</b>	

4)	<b>IMPEGNO E QUALITA' DELLE PRESTAZIONI SVOLTE, CON PARTICOLARE RIFERIMENTO AI RAPPORTI CON L'UTENZA</b>	<b>PUNTI MAX. 10</b>
4.a)	Valutazione prestazione lavorativa nei rapporti con utenza: si considera il livello di impegno e qualità della prestazione calcolato riproporzionando su un punteggio max. di punti (10) la media del punteggio dell'area di valutazione delle competenze (punto n. 5 orientamento al cliente) prendendo a riferimento le ultime tre schede di valutazione della performance individuale validate.	
	<b>TOT. 4)</b>	

5)	<b>GRADO DI COINVOLGIMENTO NEI PROCESSI LAVORATIVI DELL'ENTE, CAPACITA' DI ADATTAMENTO AI CAMBIAMENTI ORGANIZZATIVI, PARTECIPAZIONE EFFETTIVA ALLE ESIGENZE DI FLESSIBILITA'</b>	<b>PUNTI MAX. 10</b>				
5.a)	Valutazione prestazione lavorativa in rapporto all'organizzazione: calcolata riproporzionando su un punteggio max. di punti (3) la media del punteggio dell'area di valutazione delle competenze (punto n. 2 organizzazione) prendendo a riferimento le ultime tre schede di valutazione della performance individuale validate.					
5.b)	Valutazione prestazione lavorativa in rapporto all'integrazione con i colleghi e/o altri enti: calcolata riproporzionando su un punteggio max. di punti (3) la media del punteggio dell'area di valutazione delle competenze (punto n. 4 integrazione) prendendo a riferimento le ultime tre schede di valutazione della performance individuale validate.					
5.c)	Grado di conoscenza e di esperienza professionale raggiunto e tale da permettere di agire con flessibilità all'interno della struttura	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="text-align: center;">Elevata 4</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Rilevante 3</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Buona 2</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Minima 1</td> </tr> </table>	Elevata 4	Rilevante 3	Buona 2	Minima 1
Elevata 4						
Rilevante 3						
Buona 2						
Minima 1						
	<b>TOT. 5)</b>					

6)	<b>INIZIATIVA PERSONALE E CAPACITA' DI PROPORRE SOLUZIONI INNOVATIVE O MIGLIORATIVE DELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO</b>	<b>PUNTI MAX. 10</b>
6.a)	Valutazione prestazione lavorativa in rapporto all'innovazione: calcolata riproporzionando su un punteggio max. di punti (10) la media del punteggio dell'area di valutazione delle competenze (punto n. 3 innovazione) prendendo a riferimento le ultime tre schede di valutazione della performance individuale validate.	

<b>TOT 6)</b>	
---------------	--

<b>PUNTEGGIO TOTALE</b>	
-------------------------	--

Osservazioni del dipendente:

Firma del dipendente

Cattolica, \_\_\_\_\_

Motivazione della valutazione (se richiesta dal dipendente):

Firma del valutatore

Cattolica, \_\_\_\_\_