

REGOLAMENTO DELLE PROCEDURE E CRITERI PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

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. 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. delle Funzioni Locali, comunque nel rispetto dei limiti previsti dal contratto di lavoro in materia di progressioni economiche e dalle vigenti normative in-materia.

3. 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

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

5. 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.

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

7. Il Dirigente competente in materia di personale provvede all'avvio del procedimento per l'attribuzione delle progressioni economiche al personale avente diritto, 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.

Art. 2 - PERIODICITÀ DELLE SELEZIONI

1. Le selezioni vengono effettuate con riferimento ai contingenti di personale esistenti in organico alla data del 1° gennaio dell'anno di avvio del procedimento.

La decorrenza della nuova posizione economica di cui all'accordo che dispone le nuove PEO è stabilita alla data del 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie; la procedura dovrà concludersi entro il 31/12 dello stesso anno solare.

L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

2. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito dei processi formativi.

Art. 3 - REQUISITI GENERALI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE

1. Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso, al 1° gennaio dell'anno di avvio del procedimento, del requisito di un periodo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi, fermo restando il requisito di un'anzianità di servizio di almeno 3 anni, raggiunti il 1° gennaio dell'anno di avvio del procedimento.

2. I dipendenti che hanno iniziato il rapporto di lavoro a tempo indeterminato presso altri enti locali e sono stati assunti presso il Comune di Cattolica a seguito di procedure di mobilità, possono partecipare alle selezioni se hanno maturato 3 anni di servizio alla data del 1° gennaio dell'anno di avvio del procedimento, di cui almeno 1 presso il Comune di Cattolica.

Ai fini della progressione, se utile per il conseguimento del triennio di valutazione, si considererà l'attività lavorativa svolta presso l'ente di provenienza. Il dirigente del settore di appartenenza del dipendente alla data di avvio del procedimento, provvede alla riparametrazione del punteggio della performance individuale confrontata con la media conseguita, nel medesimo periodo, dai dipendenti del settore di appartenenza presso il Comune di Cattolica, di pari categoria se in numero di almeno 3, altrimenti dell'intero settore.

3. I dipendenti dell'Ente, in comando o distacco presso altri enti o amministrazioni, in possesso dei requisiti, partecipano alle selezioni per le PEO. Ai fini della valutazione, il dirigente acquisisce con cadenza annuale tutte le informazioni relative alla valutazione della performance individuale. In presenza di un sistema di valutazione diverso da quello adottato dal Comune di Cattolica, il dirigente del settore di appartenenza del dipendente alla data di avvio del procedimento, provvede alla riparametrazione del punteggio della

performance individuale confrontata con la media conseguita, nel medesimo periodo, dai dipendenti del settore di appartenenza presso il Comune di Cattolica, di pari categoria se in numero di almeno 3, altrimenti dell'intero settore.

4. Sono ammessi alla procedura 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.
- assenza per grave patologia (come riconosciuta, ai sensi art 37 CCNL, dalla medicina legale dell'ASL)

5. Alla progressione economica orizzontale non partecipa il personale dipendente che nei tre anni precedenti al 1° gennaio dell'anno di avvio del procedimento:

- a) sia stato destinatario di sanzioni disciplinari superiori al rimprovero verbale;
- b) abbia ricevuto una valutazione insufficiente.

Art. 4 – CRITERI DI VALUTAZIONE E MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI.

1. Ai fini della predisposizione delle graduatorie, in aggiunta all'esito delle schede di cui in allegato, l'esperienza maturata dal personale nell'Ente verrà valorizzata mediante un punteggio aggiuntivo di permanenza nella posizione economica; in tal senso vengono riconosciuti un massimo di punti 10 da assegnare nella misura annua massima di punti 2 per ciascun anno in cui il dipendente permane nella posizione economica.

Tale punteggio sarà assegnato d'ufficio e concorrerà, assieme al punteggio totale di cui alla schede rimesse dal valutatore, al punteggio finale che determinerà la collocazione in graduatoria.

2 . La selezione avviene sulla base dei requisiti di cui all'art.3, nonché sui criteri e nei limiti dei punteggi di cui agli allegati "A"- "B"- "C"- "D"- "E"- "F" .

3. I punteggi, tranne quello relativo all'anzianità, da attribuire a tutte le categorie, sono da riconoscere prendendo a riferimento la media delle valutazioni del periodo temporale lavorativo del triennio precedente a quello di attuazione della progressione.

Per i dipendenti che nel triennio precedente non abbiano conseguito, per motivi non imputabili agli stessi, una delle valutazioni annuali, purchè l'anzianità di servizio sia superiore a n. 4 anni raggiunti il 1° gennaio dell'anno di decorrenza delle nuove Peo, il dirigente provvede a calcolare il punteggio mancante sulla base della media conseguita,

nel medesimo anno, dai dipendenti del settore di appartenenza al momento dell'avvio del procedimento, di pari categoria se in numero di almeno 3, altrimenti dell'intero settore.

4. L'individuazione dei dipendenti in possesso dei requisiti per la partecipazione alle selezioni, come definiti al precedente art. 3, viene effettuata d'ufficio sulla base della documentazione agli atti.

La motivazione di esclusione di cui al comma 5 lett. a) del precedente art. 3 dovrà essere tempestivamente comunicata, dal dirigente di riferimento del dipendente che rientra in tale ipotesi, all'ufficio Gestione Giuridica del Personale.

Saranno valutati titoli di studio quali: diploma di laurea, master universitari, specializzazioni universitarie o abilitazioni professionali, attinenti al profilo professionale del dipendente, il cui possesso non sia requisito per l'accesso alla categoria di inquadramento, e che non siano stati autorizzati e/o finanziati dall'Ente nel corso del rapporto di lavoro.

Di seguito il relativo punteggio:

2 punti per ciascun titolo di cui sopra (max 5 punti)

Ciascun titolo è spendibile, ai fini dell'attribuzione del relativo punteggio nella selezione PEO, fino al conseguimento della progressione economica e non potrà essere tenuto in considerazione al fine di progressioni economiche successive.

5. Si prevede un punteggio pari a + 0,10 per ogni anno di servizio presso il Comune di Cattolica fino ad un massimo di 2 punti complessivi, che sarà sommato al punteggio di cui al precedente comma 1 del presente articolo.

6. L'esclusione dalle selezioni per mancanza dei requisiti richiesti viene resa nota direttamente ai dipendenti interessati mediante comunicazione personale in apposita sezione del cartellino web.

7. Le graduatorie vengono formulate dall'Ufficio Organizzazione e Gestione Personale per ciascuna categoria di ciascun settore.

GRADUATORIE DI SETTORE

Per assicurare omogeneità nei giudizi espressi dai dirigenti, si procede alla redazione di graduatorie di settore. Il budget teorico su base annua messo a disposizione viene distribuito tra i settori sulla base del costo delle ipotetiche progressioni, riferite ai dipendenti appartenenti al settore in servizio alla data di indizione del procedimento. Sono esclusi coloro che siano già nella posizione max raggiungibile.

Sommate tutte le ipotetiche progressioni per settore dell'ente, si assegna ai vari settori la quota percentuale dell'importo annuale a disposizione, parametrata all'incidenza del costo delle ipotetiche progressioni del rispettivo settore sul costo totale; la somma di tutte le quote di settore corrisponde al 100% dell'importo messo a disposizione per l'anno di riferimento

Sulla base delle graduatorie finali, espresse per settore e per categorie, si procede all'attribuzione a ciascuna di esse, col medesimo criterio proporzionale utilizzato per l'assegnazione del budget di settore, della relativa quota parte delle risorse assegnate al settore medesimo.

Per ciascuna graduatoria si procede attribuendo la progressione economica ai dipendenti che abbiano conseguito i punteggi più alti all'interno della propria categoria di settore, individuati in sequenza decrescente; sommando via via gli importi si evidenzieranno le progressioni possibili con le risorse a disposizione.

In caso di parità di punteggio la progressione economica viene assegnata al dipendente con più anzianità di servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato nella stessa posizione economica.

In caso di ulteriore parità al dipendente con superiore anzianità complessiva di servizio.

UTILIZZO DEI RESTI

Una volta assegnate tutte le progressioni di cui sopra, l'importo avanzato, non sufficiente all'assegnazione della progressione a favore del dipendente che segue in graduatoria, sarà utilizzato come segue:

l'importo medesimo sarà sommato all'avanzo generato dall'assegnazione delle progressioni del medesimo settore, e, se sufficiente, sarà utilizzato per una ulteriore progressione, con il seguente criterio:

- verifica della compatibilità del costo del primo degli esclusi di ogni categoria inferiore (D su C, C su B, B su A).

In caso non fosse possibile attribuire la progressione per singolo settore, le risorse confluiranno in un fondo intersettoriale, che sarà utilizzato assegnando la progressione ai punteggi assoluti più alti, procedendo, in caso di risorse insufficienti, allo scorrimento al fine di trovare una o più progressioni di costo compatibile con le risorse residue e fino al loro esaurimento.

Le risorse ancora disponibili al termine delle sopradescritte operazioni torneranno a disposizione della premialità individuale.

Art. 5 – PROCEDIMENTO DI VALUTAZIONE E CONTESTAZIONE.

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

2. La valutazione finale viene resa nota, mediante comunicazione personale in apposita sezione del cartellino web, al dipendente il quale, se dissente, può chiedere entro 7 giorni dalla comunicazione di essere sentito dal valutatore.

3. 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.

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) VALUTAZIONE OBIETTIVI	2) ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE	3) VALUTAZIONE APPORTO INDIVIDUALE	4) IMPEGNO E QUALITÀ DELLE PRESTAZIONI	5) GRADO DI COINVOLGIMENTO NEI PROCESSI LAVORATIVI DELL'ENTE	6) INIZIATIVA PERSONALE E INNOVAZIONE	7) TITOLI	TOT. MAX
A	20	20	40	10	5	5	5	105
B	20	20	40	10	5	5	5	105
B3G	20	20	40	10	5	5	5	105
C	30	20	30	10	5	5	5	105
D	40	20	10	10	10	10	5	105

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

SCHEMA VALUTAZIONE P.E.O.	alle posizioni della Categoria A2, A3, A4, A5, A6
Cognome:	Nome:
Categoria:	Posizione Economica attuale :

1)	VALUTAZIONE OBIETTIVI	PUNTI MAX. 20
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.	
	TOT. 1)	

2)	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	PUNTI MAX. 20
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, 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.	<u>Elevata</u> 10 <u>Rilevante</u> 7,5 <u>Buona</u> 4 <u>Minima</u> 1,5
	TOT. 2)	

3)	VALUTAZIONE APPORTO INDIVIDUALE	PUNTI MAX. 40
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.	
	TOT. 3)	

4)	IMPEGNO E QUALITA' DELLE PRESTAZIONI SVOLTE, CON PARTICOLARE RIFERIMENTO AI RAPPORTI CON L'UTENZA	PUNTI MAX. 10
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.	
	TOT. 4)	

5)	GRADO DI COINVOLGIMENTO NEI PROCESSI LAVORATIVI DELL'ENTE, CAPACITA' DI ADATTAMENTO AI CAMBIAMENTI ORGANIZZATIVI, PARTECIPAZIONE EFFETTIVA ALLE ESIGENZE DI FLESSIBILITA'	PUNTI MAX. 5
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	Elevata 1 Rilevante 0.75 Buona 0.50 Minima 0.25

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

	TOT. 6)	
--	----------------	--

7)	TITOLI	PUNTI MAX. 5
7.a)	<p>Sono valutabili i seguenti titoli, che non siano stati autorizzati e/o finanziati dall'Ente nel corso del rapporto di lavoro ed il cui possesso non sia requisito per l'accesso alla categoria di inquadramento: diploma di laurea, master universitari, specializzazioni universitarie o abilitazioni professionali.</p> <p>Tali titoli potranno essere considerati ai fini dell'attribuzione del relativo punteggio nella selezione PEO, fino al conseguimento della progressione economica e non potranno essere tenuti in considerazione al fine di progressioni economiche successive.</p> <p>Ciascun titolo ammissibile sarà valutato punti 2 fino ad un massimo di punti 5</p>	

	TOT. 7)	
--	----------------	--

PUNTEGGIO TOTALE	
-------------------------	--

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"
CAT B

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

1)	VALUTAZIONE OBIETTIVI	PUNTI MAX. 20
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.	
	TOT. 1)	

2)	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	PUNTI MAX. 20
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, 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	<u>Elevata 10</u> <u>Rilevante 7,5</u> <u>Buona 4</u> <u>Minima 1,5</u>
	TOT. 2)	

3)	VALUTAZIONE APPORTO INDIVIDUALE	PUNTI MAX. 40
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.	
	TOT. 3)	

4)	IMPEGNO E QUALITA' DELLE PRESTAZIONI SVOLTE, CON PARTICOLARE RIFERIMENTO AI RAPPORTI CON L'UTENZA	PUNTI MAX. 10
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.	
	TOT. 4)	

5)	GRADO DI COINVOLGIMENTO NEI PROCESSI LAVORATIVI DELL'ENTE, CAPACITA' DI ADATTAMENTO AI CAMBIAMENTI ORGANIZZATIVI, PARTECIPAZIONE EFFETTIVA ALLE ESIGENZE DI FLESSIBILITA'	PUNTI MAX. 5
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	<u>Elevata</u> 1 <u>Rilevante</u> 0,75 <u>Buona</u> 0,50 <u>Minima</u> 0,25

6)	INIZIATIVA PERSONALE E CAPACITA' DI PROPORRE SOLUZIONI INNOVATIVE O MIGLIORATIVE DELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO	PUNTI MAX. 5
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.	
	TOT. 6)	

7)	TITOLI	PUNTI
----	---------------	--------------

		MAX. 5
7.a)	<p>Sono valutabili i seguenti titoli, che non siano stati autorizzati e/o finanziati dall'Ente nel corso del rapporto di lavoro ed il cui possesso non sia requisito per l'accesso alla categoria di inquadramento: diploma di laurea, master universitari, specializzazioni universitarie o abilitazioni professionali.</p> <p>Tali titoli potranno essere considerati ai fini dell'attribuzione del relativo punteggio nella selezione PEO, fino al conseguimento della progressione economica e non potranno essere tenuti in considerazione al fine di progressioni economiche successive.</p> <p>Ciascun titolo ammissibile sarà valutato punti 2 fino ad un massimo di punti 5</p>	

	TOT. 7)	
--	----------------	--

PUNTEGGIO TOTALE	
-------------------------	--

Osservazioni del dipendente:

Firma del dipendente

Cattolica, _____

Motivazione della valutazione (se richiesta dal dipendente):

Firma del valutatore

Cattolica, _____

ALLEGATO "D" al "Regolamento
delle procedure e criteri per le
progressioni economiche orizzontali"
CAT B3G

SCHEDE VALUTAZIONE P.E.O.	alle posizioni della Categoria B4G, B5G, B6G, B7G, B8G
Cognome:	Nome:
Categoria:	Posizione Economica attuale :

1)	VALUTAZIONE OBIETTIVI	PUNTI MAX. 20
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.	
	TOT. 1)	

2)	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	PUNTI MAX.20
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, 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.	<u>Elevata</u> 10 <u>Rilevante</u> 7,5 <u>Buona</u> 4 <u>Minima</u> 1,5
	TOT. 2)	

3)	VALUTAZIONE APPORTO INDIVIDUALE	PUNTI MAX. 40
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.	

	TOT. 3)	
--	----------------	--

4)	IMPEGNO E QUALITA' DELLE PRESTAZIONI SVOLTE, CON PARTICOLARE RIFERIMENTO AI RAPPORTI CON L'UTENZA	PUNTI MAX. 10
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)	GRADO DI COINVOLGIMENTO NEI PROCESSI LAVORATIVI DELL'ENTE, CAPACITA' DI ADATTAMENTO AI CAMBIAMENTI ORGANIZZATIVI, PARTECIPAZIONE EFFETTIVA ALLE ESIGENZE DI FLESSIBILITA'	PUNTI MAX. 5
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	Elevata 1 Rilevante 0,75 Buona 0,50 Minima 0,25
	TOT. 5)	

6)	INIZIATIVA PERSONALE E CAPACITA' DI PROPORRE SOLUZIONI INNOVATIVE O MIGLIORATIVE DELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO	PUNTI MAX. 5
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.	
	TOT. 6)	

7)	TITOLI	PUNTI MAX. 5
----	---------------	---------------------

7.a)	<p>Sono valutabili i seguenti titoli, che non siano stati autorizzati e/o finanziati dall'Ente nel corso del rapporto di lavoro ed il cui possesso non sia requisito per l'accesso alla categoria di inquadramento: diploma di laurea, master universitari, specializzazioni universitarie o abilitazioni professionali.</p> <p>Tali titoli potranno essere considerati ai fini dell'attribuzione del relativo punteggio nella selezione PEO, fino al conseguimento della progressione economica e non potranno essere tenuti in considerazione al fine di progressioni economiche successive.</p> <p>Ciascun titolo ammissibile sarà valutato punti 2 fino ad un massimo di punti 5</p>	
------	--	--

	TOT. 7)	
--	----------------	--

PUNTEGGIO TOTALE	
-------------------------	--

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"
CAT C

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

1)	VALUTAZIONE OBIETTIVI	PUNTI MAX. 30
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.	
	TOT. 1)	

2)	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	PUNTI MAX. 20
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, 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.	<u>Elevata 10</u> <u>Rilevante 7,5</u> <u>Buona 4</u> <u>Minima 1,5</u>
	TOT. 2)	

3)	VALUTAZIONE APPORTO INDIVIDUALE	PUNTI MAX. 30
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.	

	TOT. 3)	
--	----------------	--

4)	IMPEGNO E QUALITA' DELLE PRESTAZIONI SVOLTE, CON PARTICOLARE RIFERIMENTO AI RAPPORTI CON L'UTENZA	PUNTI MAX. 10
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.	
	TOT. 4)	

5)	GRADO DI COINVOLGIMENTO NEI PROCESSI LAVORATIVI DELL'ENTE, CAPACITA' DI ADATTAMENTO AI CAMBIAMENTI ORGANIZZATIVI, PARTECIPAZIONE EFFETTIVA ALLE ESIGENZE DI FLESSIBILITA'	PUNTI MAX. 5
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	Elevata 1 Rilevante 0,75 Buona 0,50 Minima 0,25
	TOT. 5)	

6)	INIZIATIVA PERSONALE E CAPACITA' DI PROPORRE SOLUZIONI INNOVATIVE O MIGLIORATIVE DELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO	PUNTI MAX. 5
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.	
	TOT. 6)	

7)	TITOLI	PUNTI MAX. 5
7.a)	<p>Sono valutabili i seguenti titoli, che non siano stati autorizzati e/o finanziati dall'Ente nel corso del rapporto di lavoro ed il cui possesso non sia requisito per l'accesso alla categoria di inquadramento: diploma di laurea, master universitari, specializzazioni universitarie o abilitazioni professionali.</p> <p>Tali titoli potranno essere considerati ai fini dell'attribuzione del relativo punteggio nella selezione PEO, fino al conseguimento della progressione economica e non potranno essere tenuti in considerazione al fine di progressioni economiche successive.</p> <p>Ciascun titolo ammissibile sarà valutato punti 2 fino ad un massimo di punti 5</p>	

	TOT. 7)	
--	----------------	--

PUNTEGGIO TOTALE	
-------------------------	--

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"
CAT D

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

1)	VALUTAZIONE OBIETTIVI	PUNTI MAX. 40
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.	
	TOT. 1)	

2)	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	PUNTI MAX. 20
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, 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.	<u>Elevata</u> 10 <u>Rilevante</u> 7,5 <u>Buona</u> 4 <u>Minima</u> 1,5
	TOT. 2)	

3)	VALUTAZIONE APPORTO INDIVIDUALE	PUNTI MAX. 10
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.	
	TOT 3)	

4)	IMPEGNO E QUALITA' DELLE PRESTAZIONI SVOLTE, CON PARTICOLARE RIFERIMENTO AI RAPPORTI CON L'UTENZA	PUNTI MAX. 10
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.	
	TOT. 4)	

5)	GRADO DI COINVOLGIMENTO NEI PROCESSI LAVORATIVI DELL'ENTE, CAPACITA' DI ADATTAMENTO AI CAMBIAMENTI ORGANIZZATIVI, PARTECIPAZIONE EFFETTIVA ALLE ESIGENZE DI FLESSIBILITA'	PUNTI MAX. 10
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	Elevata 4 Rilevante 3 Buona 2 Minima 1
	TOT. 5)	

6)	INIZIATIVA PERSONALE E CAPACITA' DI PROPORRE SOLUZIONI INNOVATIVE O MIGLIORATIVE DELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO	PUNTI MAX. 10
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.	
	TOT 6)	

7)	TITOLI	PUNTI MAX. 5
7.a)	<p>Sono valutabili i seguenti titoli, che non siano stati autorizzati e/o finanziati dall'Ente nel corso del rapporto di lavoro ed il cui possesso non sia requisito per l'accesso alla categoria di inquadramento: diploma di laurea, master universitari, specializzazioni universitarie o abilitazioni professionali.</p> <p>Tali titoli potranno essere considerati ai fini dell'attribuzione del relativo punteggio nella selezione PEO, fino al conseguimento della progressione economica e non potranno essere tenuti in considerazione al fine di progressioni economiche successive.</p> <p>Ciascun titolo ammissibile sarà valutato punti 2 fino ad un massimo di punti 5</p>	

	TOT. 7)	
--	----------------	--

PUNTEGGIO TOTALE	
-------------------------	--

Osservazioni del dipendente:

Firma del dipendente

Cattolica, _____

Motivazione della valutazione (se richiesta dal dipendente):

Firma del valutatore

Cattolica, _____