



## **REGOLAMENTO PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE**

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

1. Le progressioni economiche orizzontali sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata 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 si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infracategoriale B3 e D3, 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 A5;
  - ° per la categoria B, dalla B1 alla posizione B7 e dalla posizione B3 alla posizione B7;
  - ° per la categoria C, dalla C1 alla posizione C5;
  - ° per la categoria D, dalla D1 alla posizione D6 e dalla posizione D3 alla posizione D6.
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 dall'art. 23, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2009 (c.d. Riforma Brunetta).

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

Le selezioni vengono effettuate previa contrattazione, con riferimento ai contingenti di personale esistenti alla data del 1° Gennaio ed i relativi benefici avranno decorrenza dall'atto di attribuzione della nuova posizione economica.

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

1. Può beneficiare della progressione economica orizzontale, in ciascun anno, una quantità non superiore al 50 per cento del personale per ciascuna categoria (con arrotondamento all'unità superiore e per almeno un dipendente per categoria) avente titolo a partecipare alle selezioni e comunque, in subordine, nei limiti e a concorrenza delle somme stanziare a tale scopo.
2. In sede di ripartizione annuale del fondo per le politiche di sviluppo del personale si provvede al finanziamento delle nuove progressioni economiche nel rispetto del vincolo di cui al precedente comma.
3. È possibile indire una selezione per progressione economica orizzontale allorché siano disponibili risorse, a valere sul fondo per le politiche di sviluppo del personale dell'anno di riferimento, sufficienti a garantire l'avanzamento per almeno un dipendente per ciascuna categoria avente titolo;
4. 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.

#### **Art. 4 - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLA POSIZIONE ECONOMICA SUPERIORE ALL'INTERNO DI CIASCUNA CATEGORIA GIURIDICA**

1. Il Responsabile del personale provvede all'indizione delle selezioni per l'attribuzione delle posizioni economiche all'interno di ciascuna categoria, mediante emissione di appositi avvisi da comunicare al personale cui viene dato un tempo minimo di 10 giorni per la presentazione delle domande.
2. Le graduatorie vengono formulate dall'Ufficio Personale per ciascuna posizione economica.
3. L'ammissione dei dipendenti in possesso dei requisiti per la partecipazione alle selezioni, come definiti ai successivi articoli 5 e 6, avviene d'ufficio sulla base della documentazione presentata e depositata agli atti.
4. L'esclusione dalle previste selezioni per mancanza dei requisiti richiesti, per presentazione della domanda oltre i termini previsti o per altre motivazioni da indicarsi nel bando di selezione viene comunicata direttamente ai dipendenti interessati mediante notifica personale nella sede di lavoro.

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

Ai sensi dell'art. 6 del vigente Contratto Collettivo decentrato integrativo, possono concorrere alla selezione per l'attribuzione della progressione economica i dipendenti inquadrati in ciascuna categoria e posizione economica da almeno due anni alla data dell'01.01 dell'anno di effettuazione della progressione economica e che abbiano riportato una valutazione positiva nella scheda di valutazione della performance non inferiore a punti 70 in media nell'ultimo triennio e, se incaricati di P.O non inferiore a 140 in media nell'ultimo triennio.

La scheda di valutazione della performance è quella di cui al vigente sistema di valutazione della performance approvato con delibera di G.C. n. 104 del 19/12/2013.

2. 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 4/5 dell'ordinario orario individuale di lavoro, non considerando ai fini del computo come periodi di mancata presenza i seguenti:
  - ferie, riposo compensativo;
  - assenza per infortuni per cause di servizio;
  - permessi sindacali per attività riferite all'ente, aspettative o distacchi sindacali;
  - astensione 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 biennio precedente alla data della selezione sia stato destinatario di sanzioni disciplinari superiori alla censura.

#### **Art. 6 - – REQUISITI SPECIFICI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE .**

La metodica valutativa si fonda su un sistema numerico inteso ad assegnare, a ciascun elemento d'apprezzamento individuato, uno specifico valore quantitativo, nell'ambito di un punteggio complessivo conseguibile da ciascun candidato alla selezione **pari a 100**.

Dato il valore massimo globale di progressione pari a 100, a ciascun elemento valutativo viene riconosciuto un valore massimo parziale differenziato.

Il punteggio minimo da conseguire da parte di ciascun candidato per concorrere alla posizione economica successiva è pari a **70 (settanta)**.

Per i passaggi all'interno delle categorie, la selezione sarà effettuata sulla base dei seguenti indicatori comuni:

- a) Esperienza acquisita;

- b) Impegno profuso;
- c) Qualità della prestazione individuale resa;
- d) Risultati conseguiti;
- e) Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale, acquisito anche a seguito di interventi formativi e d'aggiornamento, e, sulla base di schede differenziate per ciascuna categoria A-B-C-D, allegate al presente regolamento per formarne parte integrate e sostanziale:

**Art. 7 – MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI.**

1. La selezione avviene sulla base dei criteri e, con l'attribuzione dei punteggi individuati nelle schede di cui agli allegati A, B C e D.
2. I punteggi, tranne quello relativo all'anzianità, sono riferiti al biennio precedente a quello di attuazione della progressione.
3. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente nella scheda di valutazione.
4. Una volta determinate le graduatorie per ogni categoria, verranno effettuati i passaggi in sequenza, sulla base delle risorse disponibili.
5. A parità di punteggio in sede di graduatoria finale di merito, per l'anno di competenza, sarà preferito il candidato con maggiore anzianità di servizio.
6. In caso di ulteriore parità sarà preferito il candidato più anziano di età.

**Art. 8 - VALUTAZIONE.**

1. La valutazione del personale, ai fini della progressione economica all'interno della categoria, è effettuata dai titolari di Posizione organizzativa riuniti in comitato per i dipendenti appartenenti alle categorie A, B e C e dall'O.I.V., unitamente al Segretario Comunale, per i dipendenti di categoria D.
2. Per i dipendenti che prestano servizio presso altri enti, ammessi alla progressione economica orizzontale, la valutazione in merito all'arricchimento professionale e alla prestazione di cui agli allegati B e C verrà effettuata da parte del dirigente dell'ufficio presso il quale il dipendente medesimo risulta assegnato nel periodo oggetto di valutazione, mentre il colloquio dovrà essere effettuato presso il Comune di Alanno , con le medesime modalità previste per tutti gli altri dipendenti.
3. La valutazione viene comunicata al dipendente il quale, se dissente, può chiedere entro 10 giorni dalla comunicazione, di essere sentito dai valutatori e dal Segretario Generale. All'incontro può anche assistere un rappresentante sindacale o una persona di fiducia del dipendente. Al termine dell'incontro l'organo preposto decide in via definitiva se modificare o meno la valutazione del dipendente.

C.C.N.L. 31-3-1999, art. 6  
SISTEMA DI VALUTAZIONE AI FINI DELLA  
PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE



Categoria A

IL SEGRETARIO COMUNALE  
Dr.ssa Patrizia DI MATTEO

<i>Tipologia delle prestazioni oggetto di valutazione</i>
Svolgimento di attività caratterizzate da:
Conoscenze di tipo operativo generale acquisibili attraverso esperienza diretta sulla mansione;
Contenuti di tipo ausiliario rispetto a più ampi processi produttivi/amministrativi;
Problematiche lavorative di tipo semplice;
Relazioni organizzative di tipo prevalentemente interno basate su interazione tra pochi soggetti.

<i>Esemplificazione dei profili professionali</i>
Lavoratore che provvede:
al trasporto di persone o cose, alla movimentazione di merci, alla consegna ed al ritiro di documentazione amministrativa;
ad operazioni di manutenzione ordinaria di automezzi, suppellettili, strumenti, arnesi da lavoro;
ad attività prevalentemente esecutive o di carattere tecnico-manuali che comportano anche gravosità o disagio ovvero uso e manutenzione ordinaria di strumenti ed arnesi di lavoro
Figure professionali:
Operatore Cimiteriale; Operatore Tecnico; Operatore Servizi Generali

<i>Fattori di valutazione</i>	<i>Peso % max</i>
-------------------------------	-----------------------

<b>a</b>	<b>Risultati ottenuti, con riferimento qualitativo ai compiti assegnati</b>	<b>20</b>
----------	---	-----------

Si considera il grado di precisione e di puntualità dei risultati ottenuti in relazione ai compiti specifici assegnati ed al contenuto professionale di detti compiti. Pertanto: ai valori minimi corrispondono prestazioni che non richiedono particolare specializzazione e risultati riferibili a livelli ordinari, qualitativamente non misurabili, mentre ai valori massimi corrispondono prestazioni che richiedono una particolare qualificazione e risultati puntuali.

<u>Punti</u>	<u>Parametri</u>
1	mediocre, nell'ambito di prestazioni che non richiedono particolare qualificazione né relazione con utenti
2	mediocre, nell'ambito di prestazioni che non richiedono particolare qualificazione ma implicano occasionali relazioni con utenti
3	mediocre, nell'ambito di prestazioni che non richiedono particolare qualificazione ma implicano frequenti relazioni con utenti
3	mediocre, nell'ambito di prestazioni che richiedono una specializzazione acquisibile anche con l'esperienza e non implicano relazione con utenti
4	mediocre, nell'ambito di prestazioni che richiedono una specializzazione acquisibile anche con l'esperienza ed implicano occasionali relazioni con utenti
5	mediocre, nell'ambito di prestazioni che richiedono una specializzazione acquisibile anche con l'esperienza ed implicano frequenti relazioni con utenti
7	sufficiente, nell'ambito di prestazioni che non richiedono particolare qualificazione né relazione con utenti
8	sufficiente, nell'ambito di prestazioni che non richiedono particolare qualificazione ma implicano occasionali relazioni con utenti
9	sufficiente, nell'ambito di prestazioni che non richiedono particolare qualificazione ma implicano frequenti relazioni con utenti
9	sufficiente, nell'ambito di prestazioni che richiedono una specializzazione acquisibile anche con l'esperienza e non implicano relazione con utenti
10	sufficiente, nell'ambito di prestazioni che richiedono una specializzazione acquisibile anche con l'esperienza ed implicano occasionali relazioni con utenti
11	sufficiente, nell'ambito di prestazioni che richiedono una specializzazione acquisibile anche con l'esperienza ed implicano frequenti relazioni con utenti
13	buono, nell'ambito di prestazioni che non richiedono particolare qualificazione né relazione con utenti
14	buono, nell'ambito di prestazioni che non richiedono particolare qualificazione ma implicano occasionali relazioni con utenti
15	buono, nell'ambito di prestazioni che non richiedono particolare qualificazione ma implicano frequenti relazioni con utenti
15	buono, nell'ambito di prestazioni che richiedono una specializzazione acquisibile anche con l'esperienza e non implicano relazione con utenti
16	buono, nell'ambito di prestazioni che richiedono una specializzazione acquisibile anche con l'esperienza ed implicano occasionali relazioni con utenti
17	buono, nell'ambito di prestazioni che richiedono una specializzazione acquisibile anche con l'esperienza ed implicano frequenti relazioni con utenti
18	ottimo, nell'ambito di prestazioni che richiedono una specializzazione acquisibile anche con l'esperienza e non implicano relazione con utenti
19	ottimo, nell'ambito di prestazioni che richiedono una specializzazione acquisibile anche con l'esperienza ed implicano occasionali relazioni con utenti
20	ottimo, nell'ambito di prestazioni che richiedono una specializzazione acquisibile anche con l'esperienza ed implicano frequenti relazioni con utenti

<i>Fattori di valutazione</i>	<i>Peso % max</i>
-------------------------------	-----------------------

<b>b</b>	<b>Prestazioni rese, con riferimento all'attività ordinaria in termini quantitativi</b>	<b>25</b>
<p>Si ha, per riferimento, la quantità degli adempimenti di pertinenza (carico di lavoro) e regolarmente portati a termine, tenendo conto della flessibilità delle prestazioni. Pertanto: ai valori minimi corrispondono prestazioni ripetitive e/o routinarie, mentre ai valori massimi corrispondono prestazioni non programmabili e che richiedono risposte immediate.</p>		
<u>Punti</u>	<u>Parametri</u>	
3	prestazioni di tipo ripetitivo, limitate ad un unico ambito di attività, che non richiedono continuità	
5	prestazioni di tipo ripetitivo, riguardanti più ambiti di attività, che non richiedono continuità	
7	prestazioni flessibili, in un ambito limitato, che non richiedono continuità	
10	prestazioni flessibili nell'ambito di una vasta gamma di interventi, di volta in volta definiti	
15	prestazioni di tipo ripetitivo che richiedono continuità, in quanto direttamente collegate al funzionamento di servizi	
20	prestazioni flessibili che richiedono continuità, in quanto inserite nell'ambito di più ampi processi produttivi	
25	prestazioni flessibili ed articolate nell'ambito di una vasta gamma di interventi, riguardanti altrettanti più ampi processi produttivi	

<b>c</b>	<b>Arricchimento professionale</b>	
<b>c1</b>	<b>Anzianità di servizio</b>	<b>5</b>
<p>In misura di punti 0,25 per ogni anno intero di servizio, con abbattimento del 50% per il servizio prestato in profili professionali di categoria inferiore</p>		
<b>c2</b>	<b>titoli culturali</b>	<b>5</b>
<u>Punti</u>	<u>Parametri</u>	
3,5	diploma di scuola media inferiore	
4	diploma di scuola media di 2° grado	
4,5	diploma di scuola media superiore	
5	diploma di laurea	
<b>c3</b>	<b>interventi formativi</b>	<b>5</b>
<p>In misura di punti 0,05 per ogni giorno di partecipazione a corsi di formazione e/o aggiornamento professionale, per conto del Comune o da questo organizzati, purchè attinenti al profilo professionale o alla specifica collocazione di lavoro</p>		

<i>Fattori di valutazione</i>		<i>Peso % max</i>
d	esperienza acquisita in attività:	
<b>d1</b>	<b>mono-specialistiche</b>	<b>5</b>
Si considera il grado di esperienza acquisita in modo prevalente in un unico ambito di attività.		
<u>Punti</u>	<u>Parametri</u>	
1	minimo	
3	medio	
5	massimo	
<b>d2</b>	<b>pluri-specialistiche</b>	<b>10</b>
Si ha, per riferimento, il grado di esperienza acquisita in più attività, anche non omogenee.		
<u>Punti</u>	<u>Parametri</u>	
1	minimo, in più attività omogenee	
2	minimo, in più attività non omogenee	
4	medio, in più attività omogenee	
6	medio, in più attività non omogenee	
8	massimo, in più attività omogenee	
10	massimo, in più attività non omogenee	

<b>e</b>	<b>Impegno nelle prestazioni</b>	<b>15</b>
Si ha per riferimento l'impegno individualmente profuso nell'espletamento dell'attività di propria competenza, utilizzando come fattori positivi la puntualità nelle prestazioni, la partecipazione attiva al contesto organizzativo di appartenenza e la capacità di compensare eventuali carenze.		
<u>Punti</u>	<u>Parametri</u>	
1	scarso	
3	limitato	
5	significativo	
7	limitato ma con buona qualità di rapporti interni e con l'utenza	
9	significativo e con buona qualità di rapporti interni e con l'utenza	
11	significativo e con ottima qualità di rapporti interni e con l'utenza	
13	elevato e con buona qualità di rapporti interni e con l'utenza	
15	elevato e con ottima qualità di rapporti interni e con l'utenza	

<b>f</b>	<b>Qualità della prestazione individuale</b>	<b>10</b>
Si considera il grado di qualità della prestazione individuale in termini di precisione, efficacia, professionalità, ecc.		
<u>Punti</u>	<u>Parametri</u>	
2	limitato, in quanto caratterizzato da frequenti interventi correttivi	
4	significativo, in quanto caratterizzato da scarsi interventi correttivi	
8	buono, caratterizzato da rari interventi correttivi	
10	ottimo, caratterizzato dall'assenza di interventi correttivi	



C.C.N.L. 31-3-1999, art. 6  
SISTEMA DI VALUTAZIONE AI FINI DELLA  
PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

IL SEGRETARIO COMUNALE  
Dr.ssa Patrizia DI MATTEO

**Categoria B**

<i>Tipologia delle prestazioni oggetto di valutazione</i>
Svolgimento di attività caratterizzate da:
Conoscenze specialistiche ed un grado di esperienza discreto;
Contenuto di tipo operativo con responsabilità di risultati parziali rispetto a più ampi processi produttivi/amministrativi;
Discreta complessità dei problemi da affrontare e discreta ampiezza delle soluzioni possibili;
Relazioni organizzative interne di tipo semplice anche tra più soggetti interagenti, e relazioni esterne di tipo indiretto e formale. Relazioni dirette con gli utenti.

<i>Esemplificazione dei profili professionali</i>
Lavoratore che provvede:
in ambito amministrativo, alla redazione di atti e provvedimenti utilizzando il software grafico, fogli elettronici e sistemi di videoscrittura nonché alla spedizione di fax e telefax, alla gestione della posta in arrivo e in partenza e collabora alla gestione degli archivi e degli schedari;
in ambito tecnico, all'esecuzione di operazioni tecnico manuali di tipo specialistico, quali l'installazione, la conduzione e la riparazione di impianti;
in linea generale, al coordinamento di unità lavorative di livello inferiore.
Figure professionali:
Autista; Capo Squadra Operai; Centralinista non vedente; Impiegato Esecutivo; Sorvegliante;

<i>Fattori di valutazione</i>	<i>Peso % max</i>
-------------------------------	-----------------------

<b>a</b>	<b>Risultati ottenuti, con riferimento qualitativo ai compiti assegnati</b>	<b>5</b>
<p>Si considera il grado di efficacia dei risultati ottenuti in relazione ai compiti specifici assegnati ed al contenuto professionale di detti compiti. Pertanto: ai valori minimi corrispondono prestazioni che non richiedono particolare specializzazione ed implicano limitate responsabilità, mentre ai valori massimi corrispondono prestazioni che richiedono una particolare qualificazione e risultati puntuali.</p>		
<u>Punti</u>	<u>Parametri</u>	
0	mediocre	
1	sufficiente, nell'ambito di attività che non richiedono particolare specializzazione	
2	sufficiente, nell'ambito di attività che richiedono particolare specializzazione e/o il coordinamento di altre unità lavorative	
3	buono, nell'ambito di attività che non richiedono una particolare specializzazione	
4	buono, nell'ambito di attività che richiedono particolare specializzazione e/o il coordinamento di altre unità lavorative	
4	ottimo, nell'ambito di attività che non richiedono una particolare specializzazione	
5	ottimo, nell'ambito di attività che richiedono particolare specializzazione e/o il coordinamento di altre unità lavorative	

<b>b</b>	<b>Prestazioni rese, con riferimento all'attività ordinaria in termini quantitativi</b>	<b>7</b>
<p>Si ha, per riferimento, la quantità degli adempimenti di pertinenza (carico di lavoro) e regolarmente portati a termine, tenendo conto della flessibilità delle prestazioni. Pertanto: ai valori minimi corrispondono prestazioni ripetitive e/o routinarie, mentre ai valori massimi corrispondono prestazioni non programmabili e che richiedono risposte immediate.</p>		
<u>Punti</u>	<u>Parametri</u>	
1	prestazioni di tipo ripetitivo, limitate ad un unico ambito di attività, che non richiedono continuità	
2	prestazioni di tipo ripetitivo, riguardanti più ambiti di attività, che non richiedono continuità	
3	prestazioni flessibili, in un ambito limitato, che non richiedono continuità	
4	prestazioni flessibili nell'ambito di una vasta gamma di interventi, di volta in volta definiti	
5	prestazioni di tipo ripetitivo che richiedono continuità, in quanto direttamente collegate al funzionamento di servizi	
6	prestazioni flessibili che richiedono continuità, in quanto inserite nell'ambito di più ampi processi produttivi	
7	prestazioni flessibili ed articolate nell'ambito di una vasta gamma di interventi, riguardanti altrettanti più ampi processi produttivi	

<i>Fattori di valutazione</i>	<i>Peso % max</i>
-------------------------------	-----------------------

<b>c</b>	<b>Arricchimento professionale</b>		
<b>c1</b>	<b>Anzianità di servizio</b>		<b>2</b>
In misura di punti 0,1 per ogni anno intero di servizio, con abbattimento del 50% per il servizio prestato in profili professionali di categoria inferiore			
<b>c2</b>	<b>titoli culturali</b>		<b>2</b>
	<u>Punti</u>	<u>Parametri</u>	
	1,5	diploma di scuola media inferiore	
	1,7	diploma di scuola media di 2° grado	
	1,9	diploma di scuola media superiore	
	2	diploma di laurea	
<b>c3</b>	<b>interventi formativi</b>		<b>2</b>
In misura di punti 0,01 per ogni giorno di partecipazione a corsi di formazione e/o aggiornamento professionale, per conto del Comune o da questo organizzati, purchè attinenti al profilo professionale o alla specifica collocazione di lavoro			

<b>d</b>	<b>esperienza acquisita in attività:</b>		
<b>d1</b>	<b>mono-specialistiche</b>		<b>3</b>
Si considera il grado di esperienza acquisita in modo prevalente in un unico ambito di attività.			
	<u>Punti</u>	<u>Parametri</u>	
	1	minimo	
	2	medio	
	3	massimo	
<b>d2</b>	<b>pluri-specialistiche</b>		<b>7</b>
Si ha, per riferimento, il grado di esperienza acquisita in più attività, anche non omogenee.			
	<u>Punti</u>	<u>Parametri</u>	
	1	minimo, in più attività omogenee	
	2	minimo, in più attività non omogenee	
	3	medio, in più attività omogenee	
	4	medio, in più attività non omogenee	
	6	massimo, in più attività omogenee	
	7	massimo, in più attività non omogenee	

<b>e</b>	<b>Impegno nelle prestazioni</b>	<b>10</b>
Si ha per riferimento l'impegno individualmente profuso nell'espletamento dell'attività di propria competenza, utilizzando come fattori positivi la puntualità nelle prestazioni, la partecipazione attiva al contesto organizzativo di appartenenza e la capacità di compensare eventuali carenze.		
	<u>Punti</u>	<u>Parametri</u>
	1	limitato
	3	significativo
	4	limitato ma con buona qualità di rapporti interni e con l'utenza
	6	significativo e con buona qualità di rapporti interni e con l'utenza
	7	significativo e con ottima qualità di rapporti interni e con l'utenza
	9	elevato e con buona qualità di rapporti interni e con l'utenza
	10	elevato e con ottima qualità di rapporti interni e con l'utenza

<i>Fattori di valutazione</i>	<i>Peso % max</i>
-------------------------------	-----------------------

<b>f</b>	<b>Qualità della prestazione individuale</b>	<b>10</b>										
Si considera il grado di qualità della prestazione individuale in termini di precisione, efficacia, professionalità, ecc.												
<table border="1" style="width: 100%;"> <thead> <tr> <th style="text-align: left;"><u>Punti</u></th> <th style="text-align: left;"><u>Parametri</u></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2</td> <td>limitato, in quanto caratterizzato da frequenti interventi correttivi</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>significativo, in quanto caratterizzato da scarsi interventi correttivi</td> </tr> <tr> <td>8</td> <td>buono, caratterizzato da rari interventi correttivi</td> </tr> <tr> <td>10</td> <td>ottimo, caratterizzato dall'assenza di interventi correttivi</td> </tr> </tbody> </table>			<u>Punti</u>	<u>Parametri</u>	2	limitato, in quanto caratterizzato da frequenti interventi correttivi	4	significativo, in quanto caratterizzato da scarsi interventi correttivi	8	buono, caratterizzato da rari interventi correttivi	10	ottimo, caratterizzato dall'assenza di interventi correttivi
<u>Punti</u>	<u>Parametri</u>											
2	limitato, in quanto caratterizzato da frequenti interventi correttivi											
4	significativo, in quanto caratterizzato da scarsi interventi correttivi											
8	buono, caratterizzato da rari interventi correttivi											
10	ottimo, caratterizzato dall'assenza di interventi correttivi											

<b>g</b>	<b>Grado di coinvolgimento nei processi lavorativi</b>	<b>13</b>																		
Si considera il grado di coinvolgimento e di partecipazione alle iniziative inerenti la generalità dei processi lavorativi del contesto operativo																				
<table border="1" style="width: 100%;"> <thead> <tr> <th style="text-align: left;"><u>Punti</u></th> <th style="text-align: left;"><u>Parametri</u></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>minimo ed episodico</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>minimo ed assiduo</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>apprezzabile ed episodico</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>apprezzabile ed assiduo</td> </tr> <tr> <td>7</td> <td>rilevante ed episodico</td> </tr> <tr> <td>9</td> <td>rilevante ed assiduo</td> </tr> <tr> <td>11</td> <td>elevato ed episodico</td> </tr> <tr> <td>13</td> <td>elevato ed assiduo</td> </tr> </tbody> </table>			<u>Punti</u>	<u>Parametri</u>	1	minimo ed episodico	2	minimo ed assiduo	3	apprezzabile ed episodico	5	apprezzabile ed assiduo	7	rilevante ed episodico	9	rilevante ed assiduo	11	elevato ed episodico	13	elevato ed assiduo
<u>Punti</u>	<u>Parametri</u>																			
1	minimo ed episodico																			
2	minimo ed assiduo																			
3	apprezzabile ed episodico																			
5	apprezzabile ed assiduo																			
7	rilevante ed episodico																			
9	rilevante ed assiduo																			
11	elevato ed episodico																			
13	elevato ed assiduo																			

<b>h</b>	<b>Grado di adattamento e flessibilità</b>	<b>13</b>																
Si considera la capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi ed operativi, con particolare riferimento all'inserimento di nuove tecnologie																		
<table border="1" style="width: 100%;"> <thead> <tr> <th style="text-align: left;"><u>Punti</u></th> <th style="text-align: left;"><u>Parametri</u></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>scarso con resistenza</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>scarso con adesione passiva</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>significativo senza asseccamento</td> </tr> <tr> <td>6</td> <td>significativo con asseccamento</td> </tr> <tr> <td>9</td> <td>rilevante e con adesione passiva</td> </tr> <tr> <td>11</td> <td>rilevante e con partecipazione attiva</td> </tr> <tr> <td>13</td> <td>elevato con contributi attivi</td> </tr> </tbody> </table>			<u>Punti</u>	<u>Parametri</u>	1	scarso con resistenza	2	scarso con adesione passiva	5	significativo senza asseccamento	6	significativo con asseccamento	9	rilevante e con adesione passiva	11	rilevante e con partecipazione attiva	13	elevato con contributi attivi
<u>Punti</u>	<u>Parametri</u>																	
1	scarso con resistenza																	
2	scarso con adesione passiva																	
5	significativo senza asseccamento																	
6	significativo con asseccamento																	
9	rilevante e con adesione passiva																	
11	rilevante e con partecipazione attiva																	
13	elevato con contributi attivi																	

<i>Fattori di valutazione</i>	<i>Peso % max</i>
-------------------------------	-----------------------

<b>i</b>	<b>Iniziativa personale</b>	<b>13</b>
----------	-----------------------------	-----------

Si considera il grado di iniziativa e di autonomia nella soluzione delle situazioni di lavoro riguardanti il contesto organizzativo di appartenenza e la capacità di utilizzare abilmente, in modo razionale ed ottimizzato, le proprie cognizioni

Punti   Parametri

- 1   minima, nell'ambito di istruzioni
- 2   minima, nell'ambito di direttive
- 3   scarsa, senza impegno profuso
- 4   scarsa, con impegno profuso
- 6   significativa ma senza impegno profuso
- 7   significativa e con impegno profuso
- 10   elevata ed occasionalmente applicata
- 11   elevata ed applicata in modo ricorrente
- 13   elevata, efficacemente applicata in modo ricorrente nell'ambito di direttive di massima

<b>1</b>	<b>Capacità propositiva di soluzioni innovative o migliorative nell'organizzazione del lavoro</b>	<b>13</b>
----------	---	-----------

Si considera la capacità propositiva di soluzioni riguardanti situazioni di lavoro e la capacità propositiva di soluzioni migliorative dell'organizzazione del lavoro nell'ambito del proprio contesto operativo

Punti   Parametri

- 1   scarsa non attiva
- 2   apprezzabile ma occasionale
- 5   apprezzabile ed impiegata
- 6   rilevante e non sviluppata
- 8   rilevante e sviluppata
- 10   elevata ed occasionalmente applicata
- 11   elevata ed applicata in modo ricorrente
- 13   elevata ed idoneamente applicata in modo ricorrente

C.C.N.L. 31-3-1999, art. 6  
SISTEMA DI VALUTAZIONE AI FINI DELLA  
PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE



IL SEGRETARIO COMUNALE  
Dr.ssa Patricia Di Matteo

Categoria C

<i>Tipologia delle prestazioni oggetto di valutazione</i>
Svolgimento di attività caratterizzate da:
Approfondite conoscenze mono specialistiche ed esperienza pluriennale, con necessità di aggiornamento;
Contenuto di concetto con responsabilità di risultati relativi a specifici processi produttivi e/o amministrativi;
Media complessità dei problemi da affrontare basata su modelli esterni predefiniti e significativa ampiezza delle soluzioni possibili;
Relazioni organizzative interne anche di natura negoziale ed anche con posizioni organizzative al di fuori delle unità organizzative di appartenenza, relazioni esterne, con altre istituzioni, anche di tipo diretto. Relazioni con gli utenti di natura diretta, anche complesse, e negoziale.

<i>Esemplificazione dei profili professionali</i>
Lavoratore che provvede:
alla gestione dei rapporti con tutte le tipologie di utenza relativamente alla unità di appartenenza, anche coordinando altri addetti;
ad attività istruttoria nel campo amministrativo, tecnico e contabile, curando, nel rispetto delle procedure e degli adempimenti di legge ed avvalendosi delle conoscenze professionali tipiche del profilo, la raccolta, l'elaborazione e l'analisi dei dati.
Figure professionali:
Consollista; Istruttore Amministrativo; Istruttore Contabile; Istruttore di Vigilanza; Istruttore Tecnico; Programmatore di Gestione; Vigile Urbano; Agente di Polizia Municipale

<i>Fattori di valutazione</i>	<i>Peso % max</i>
-------------------------------	-----------------------

<b>a</b>	<b>Risultati ottenuti, con riferimento qualitativo ai compiti assegnati</b>	<b>5</b>
----------	---	----------

Si considera il grado di efficacia dei risultati ottenuti in relazione ai compiti specifici assegnati ed al contenuto professionale degli stessi. Ai valori minimi corrispondono prestazioni che non richiedono particolari relazioni, interne e/o esterne, o di tipo diretto con l'utenza; ai valori massimi corrispondono prestazioni che richiedono una particolare qualificazione, che viene impiegata nell'espletamento di attività istruttoria di atti e provvedimenti, ed uguale qualificazione nelle relazioni interne e/o esterne e di tipo diretto e negoziale con l'utenza.

Punti   Parametri

- |   |  |
|---|--|
| 0 | mediocre<br>sufficiente, nell'ambito di attività che richiedono particolare specializzazione e che si esplica in fasi procedurali intermedie o con limitate relazioni con l'utenza e di tipo non negoziale           |
| 1 | buono, nell'ambito di attività che richiedono particolare specializzazione e che si esplica in fasi procedurali intermedie o con limitate relazioni con l'utenza e di tipo non negoziale                             |
| 2 | ottimo, nell'ambito di attività che richiedono particolare specializzazione e che si esplica in fasi procedurali intermedie o con limitate relazioni con l'utenza e di tipo non negoziale                            |
| 3 | sufficiente, nell'ambito di attività che richiedono particolare specializzazione e di tipo procedimentale completo, con buone relazioni con l'utenza anche di tipo negoziale   |
| 2 | buono, nell'ambito di attività che richiedono particolare specializzazione e di tipo procedimentale completo, con buone relazioni con l'utenza anche di tipo negoziale   |
| 3 | ottimo, nell'ambito di attività che richiedono particolare specializzazione e di tipo procedimentale completo, con buone relazioni con l'utenza anche di tipo negoziale  |
| 4 | sufficiente, nell'ambito di attività che richiedono particolare specializzazione e di tipo procedimentale completo, con elevate relazioni con l'utenza, anche di tipo negoziale, ai fini conclusivi del procedimento |
| 3 | buono, nell'ambito di attività che richiedono particolare specializzazione e di tipo procedimentale completo, con elevate relazioni con l'utenza, anche di tipo negoziale, ai fini conclusivi del procedimento       |
| 4 | ottimo, nell'ambito di attività che richiedono particolare specializzazione e di tipo procedimentale completo, con elevate relazioni con l'utenza, anche di tipo negoziale, ai fini conclusivi del procedimento      |
| 5 | ottimo, nell'ambito di attività che richiedono particolare specializzazione e di tipo procedimentale completo, con elevate relazioni con l'utenza, anche di tipo negoziale, ai fini conclusivi del procedimento      |

<i>Fattori di valutazione</i>	<i>Peso % max</i>
-------------------------------	-----------------------

<b>b</b>	<b>Prestazioni rese, con riferimento all'attività ordinaria in termini quantitativi</b>	<b>7</b>
<p>Si ha, per riferimento, la quantità degli adempimenti di pertinenza (carico di lavoro) e regolarmente portati a termine, tenendo conto della flessibilità delle prestazioni. Ai valori minimi corrispondono prestazioni ripetitive o in ambiti operativi circoscritti, mentre ai valori massimi corrispondono prestazioni non programmabili o che spaziano in più ambiti di attività, anche non omogenee, e che richiedono risposte immediate.</p>		
<u>Punti</u>	<u>Parametri</u>	
1	prestazioni di tipo ripetitivo, limitate ad un unico ambito di attività, che non richiedono continuità	
2	prestazioni di tipo ripetitivo, riguardanti più ambiti di attività, che non richiedono continuità	
3	prestazioni flessibili, in un ambito limitato, che non richiedono continuità	
4	prestazioni flessibili nell'ambito di una vasta gamma di interventi, di volta in volta definiti	
5	prestazioni di tipo ripetitivo che richiedono continuità, in quanto direttamente collegate al funzionamento di servizi	
6	prestazioni flessibili che richiedono continuità, in quanto inserite nell'ambito di più ampi processi produttivi	
7	prestazioni flessibili ed articolate nell'ambito di una vasta gamma di interventi, riguardanti altrettanti più ampi processi produttivi	

<b>c</b>	<b>Arricchimento professionale</b>	
<b>c1</b>	<b>Anzianità di servizio</b>	<b>2</b>
<p>In misura di punti 0,1 per ogni anno intero di servizio, con abbattimento del 50% per il servizio prestato in profili professionali di categoria inferiore</p>		
<b>c2</b>	<b>titoli culturali</b>	<b>2</b>
<u>Punti</u>	<u>Parametri</u>	
0,5	diploma di scuola media inferiore	
1	diploma di scuola media di 2° grado	
1,5	diploma di scuola media superiore	
2	diploma di laurea	
<b>c3</b>	<b>interventi formativi</b>	<b>2</b>
<p>In misura di punti 0,01 per ogni giorno di partecipazione a corsi di formazione e/o aggiornamento professionale, per conto del Comune o da questo organizzati, purchè attinenti al profilo professionale o alla specifica collocazione di lavoro</p>		

<b>d</b>	<b>esperienza acquisita in attività:</b>	
<b>d1</b>	<b>mono-specialistiche</b>	<b>3</b>
<p>Si considera il grado di esperienza acquisita in modo prevalente in un unico ambito di attività.</p>		
<u>Punti</u>	<u>Parametri</u>	
1	minimo	
2	medio	
3	massimo	

<i>Fattori di valutazione</i>	<i>Peso % max</i>
-------------------------------	-----------------------

d	esperienza acquisita in attività:	
<b>d2</b>	<b>pluri-specialistiche</b>	<b>7</b>
Si ha, per riferimento, il grado di esperienza acquisita in più attività, anche non omogenee.		
<u>Punti</u>	<u>Parametri</u>	
1	minimo, in più attività omogenee	
2	minimo, in più attività non omogenee	
3	medio, in più attività omogenee	
4	medio, in più attività non omogenee	
6	massimo, in più attività omogenee	
7	massimo, in più attività non omogenee	

e	<b>Impegno nelle prestazioni</b>	<b>10</b>
Si considera l'impegno individualmente profuso nell'espletamento dell'attività di propria competenza, utilizzando come fattori positivi la puntualità nelle prestazioni, la partecipazione attiva al contesto organizzativo di appartenenza e la capacità di compensare eventuali carenze.		
<u>Punti</u>	<u>Parametri</u>	
1	limitato	
3	significativo	
4	limitato ma con buona qualità di rapporti interni e con l'utenza	
6	significativo e con buona qualità di rapporti interni e con l'utenza	
7	significativo e con ottima qualità di rapporti interni e con l'utenza	
9	elevato e con buona qualità di rapporti interni e con l'utenza	
10	elevato e con ottima qualità di rapporti interni e con l'utenza	

f	<b>Qualità della prestazione individuale</b>	<b>10</b>
Si considera il grado di qualità della prestazione individuale in termini di precisione, efficacia, professionalità, ecc.		
<u>Punti</u>	<u>Parametri</u>	
1	limitato, in quanto caratterizzato da frequenti interventi correttivi	
4	significativo, in quanto caratterizzato da scarsi interventi correttivi	
8	buono, caratterizzato da rari interventi correttivi	
10	ottimo, caratterizzato dall'assenza di interventi correttivi	

<i>Fattori di valutazione</i>	<i>Peso % max</i>
-------------------------------	-----------------------

<b>g</b>	<b>Grado di coinvolgimento nei processi lavorativi</b>	<b>13</b>
Si considera il grado di coinvolgimento e di partecipazione alle iniziative inerenti la generalità dei processi lavorativi del contesto operativo		
<u>Punti</u>	<u>Parametri</u>	
1	minimo ed episodico	
2	minimo ed assiduo	
3	apprezzabile ed episodico	
5	apprezzabile ed assiduo	
7	rilevante ed episodico	
9	rilevante ed assiduo	
11	elevato ed episodico	
13	elevato ed assiduo	

<b>h</b>	<b>Grado di adattamento e flessibilità</b>	<b>13</b>
Si considera la capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi ed operativi, con particolare riferimento a quelli conseguenti ad innovazioni legislative e con riflessi immediati in sede procedimentale		
<u>Punti</u>	<u>Parametri</u>	
1	scarso con resistenza	
2	scarso con adesione passiva	
5	significativo senza asseccamento	
6	significativo con asseccamento	
9	rilevante e con adesione passiva	
11	rilevante e con partecipazione attiva	
13	elevato con contributi attivi	

<b>i</b>	<b>Iniziativa personale</b>	<b>13</b>
Si considera il grado di iniziativa e di autonomia nella soluzione delle situazioni di lavoro riguardanti il contesto organizzativo di appartenenza e la capacità di utilizzare abilmente, in modo razionale ed ottimizzato, le proprie cognizioni		
<u>Punti</u>	<u>Parametri</u>	
1	minima, nell'ambito di istruzioni	
2	minima, nell'ambito di direttive	
3	scarsa, senza impegno profuso	
4	scarsa, con impegno profuso	
6	significativa ma senza impegno profuso	
7	significativa e con impegno profuso	
10	elevata ed occasionalmente applicata	
11	elevata ed applicata in modo ricorrente	
13	elevata, efficacemente applicata in modo ricorrente nell'ambito di direttive di massima	

<i>Fattori di valutazione</i>	<i>Peso % max</i>
-------------------------------	-----------------------

<b>1</b>	<b>Capacità propositiva di soluzioni innovative o migliorative nell'organizzazione del lavoro</b>	<b>13</b>
----------	---	-----------

Si considera la capacità propositiva di soluzioni riguardanti concrete situazioni di lavoro e la capacità propositiva di soluzioni migliorative dell'organizzazione del lavoro nell'ambito del proprio contesto operativo

<u>Punti</u>	<u>Parametri</u>
1	scarsa non attiva
2	apprezzabile ma occasionale
5	apprezzabile ed impiegata
6	rilevante e non sviluppata
8	rilevante e sviluppata
10	elevata ed occasionalmente applicata
11	elevata ed applicata in modo ricorrente
13	elevata ed idoneamente applicata in modo ricorrente

C.C.N.L. 31-3-1999, art. 6  
SISTEMA DI VALUTAZIONE AI FINI DELLA  
PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE



**Categoria D**

IL SEGRETARIO COMUNALE  
Dr.ssa Patrizia DI MATTEO

<i>Tipologia delle prestazioni oggetto di valutazione</i>
Svolgimento di attività caratterizzate da:
Elevate conoscenze pluri-specialistiche ed un grado di esperienza pluriennale, con frequente necessità di aggiornamento
Contenuto di tipo tecnico, gestionale o direttivo con responsabilità di risultati relativi ad importanti e diversi processi produttivi/amministrativi
Elevata complessità dei problemi da affrontare basata su modelli teorici non immediatamente utilizzabili ed elevata ampiezza delle soluzioni possibili
Relazioni organizzative interne di natura negoziale e complessa, gestite anche tra unità organizzative diverse da quella di appartenenza, relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo diretto anche con rappresentanza istituzionale. Relazioni con gli utenti di natura diretta, anche complesse, e negoziale

<i>Esemplificazione dei profili professionali</i>
Lavoratore che espleta:
attività di ricerca, studio ed elaborazione di dati in funzione della programmazione economico finanziaria e della predisposizione degli atti per l'elaborazione dei diversi documenti contabili e finanziari
attività di istruzione, predisposizione e redazione di atti e documenti riferiti all'attività amministrativa dell'ente, comportanti un significativo grado di complessità, nonché attività di analisi, studio e ricerca con riferimento al settore operativo di competenza

<i>Fattori di valutazione</i>	<i>Peso % max</i>
-------------------------------	-----------------------

<b>a</b>	<b>Risultati ottenuti, con riferimento qualitativo ai compiti assegnati</b>	<b>5</b>
----------	---	----------

Si considera il grado di efficacia dei risultati ottenuti in relazione ai compiti e/o agli indirizzi dati ed al relativo contenuto professionale. Ai valori minimi corrispondono prestazioni che pur essendo caratterizzate da elevata professionalità, non sono direttamente attuative di specifici indirizzi programmatici; ai valori massimi corrispondono prestazioni che richiedono frequenti relazioni interne e/o esterne e di tipo diretto e negoziale con l'utenza, ai fini conclusivi dei procedimenti, nonché la direzione di strutture organiche ed il coordinamento di unità lavorative di livello inferiore.

Punti   Parametri

- |   |  |
|---|--|
| 1 | sufficiente, nell'ambito di attività che richiedono particolare specializzazione ma con scarsa responsabilità di attuazione di indirizzi programmatici e con limitate relazioni con l'utenza |
| 2 | buono, nell'ambito di attività che richiedono particolare specializzazione ma con scarsa responsabilità di attuazione di indirizzi programmatici e con limitate relazioni con l'utenza       |
| 3 | ottimo, nell'ambito di attività che richiedono particolare specializzazione ma con scarsa responsabilità di attuazione di indirizzi programmatici e con limitate relazioni con l'utenza      |
| 3 | sufficiente, nell'ambito di attività che richiedono particolare specializzazione ed implicano responsabilità di attuazione di indirizzi programmatici e frequenti relazioni con l'utenza     |
| 4 | buono, nell'ambito di attività che richiedono particolare specializzazione ed implicano responsabilità di attuazione di indirizzi programmatici e frequenti relazioni con l'utenza           |
| 5 | ottimo, nell'ambito di attività che richiedono particolare specializzazione ed implicano responsabilità di attuazione di indirizzi programmatici e frequenti relazioni con l'utenza          |

<b>b</b>	<b>Prestazioni rese, con riferimento all'attività ordinaria in termini quantitativi</b>	<b>7</b>
----------	---	----------

Si ha, per riferimento, la quantità degli adempimenti di pertinenza (carico di lavoro), tenendo conto della flessibilità delle prestazioni. Ai valori minimi corrispondono prestazioni in limitati ambiti operativi, mentre ai valori massimi corrispondono prestazioni non programmabili o che spaziano in più ambiti di attività, anche non omogenee, e che richiedono risposte immediate.

Punti   Parametri

- |   |  |
|---|--|
| 1 | prestazioni limitate ad un unico ambito di attività nel quale la preventiva fase di analisi o di studio ha incidenza minima                                    |
| 2 | prestazioni riguardanti più ambiti di attività nei quali la preventiva fase di analisi o di studio ha incidenza minima   |
| 2 | prestazioni limitate ad un unico ambito di attività nel quale la preventiva fase di analisi o di studio incide in modo rilevante                               |
| 3 | prestazioni riguardanti più ambiti di attività nei quali la preventiva fase di analisi o di studio incide in modo rilevante                                    |
| 4 | prestazioni flessibili nell'ambito di più attività, parzialmente programmabili, nelle quali la preventiva fase di analisi o di studio ha incidenza minima      |
| 5 | prestazioni flessibili nell'ambito di più attività, parzialmente programmabili, nelle quali la preventiva fase di analisi o di studio incide in modo rilevante |

<i>Fattori di valutazione</i>	<i>Peso % max</i>
-------------------------------	-----------------------

<b>c</b>	<b>Arricchimento professionale</b>	
<b>c1</b>	<b>Anzianità di servizio</b>	<b>2</b>
In misura di punti 0,1 per ogni anno intero di servizio, con abbattimento del 50% per il servizio prestato in profili professionali di categoria inferiore		
<b>c2</b>	<b>titoli culturali</b>	<b>2</b>
<u>Punti</u>	<u>Parametri</u>	
1,5	diploma di scuola media superiore	
2	diploma di laurea	
<b>c3</b>	<b>interventi formativi</b>	<b>2</b>
In misura di punti 0,01 per ogni giorno di partecipazione a corsi di formazione e/o aggiornamento professionale, per conto del Comune o da questo organizzati, purchè attinenti al profilo professionale o alla specifica collocazione di lavoro		

<b>d</b>	<b>esperienza acquisita in attività:</b>	
<b>d1</b>	<b>mono-specialistiche</b>	<b>3</b>
Si considera il grado di esperienza acquisita in modo prevalente in un unico ambito di attività.		
<u>Punti</u>	<u>Parametri</u>	
1	minimo	
2	medio	
3	massimo	
<b>d2</b>	<b>pluri-specialistiche</b>	<b>7</b>
Si ha, per riferimento, il grado di esperienza acquisita in più attività, anche non omogenee.		
<u>Punti</u>	<u>Parametri</u>	
1	minimo, in più attività omogenee	
2	minimo, in più attività non omogenee	
3	medio, in più attività omogenee	
4	medio, in più attività non omogenee	
6	massimo, in più attività omogenee	
7	massimo, in più attività non omogenee	

<b>e</b>	<b>Impegno nelle prestazioni</b>	<b>10</b>
Si considera l'impegno individualmente profuso nell'espletamento dell'attività propria, utilizzando come fattori positivi la puntualità nelle prestazioni, la partecipazione attiva al contesto organizzativo di appartenenza e la capacità di compensare eventuali carenze.		
<u>Punti</u>	<u>Parametri</u>	
1	limitato	
3	significativo	
4	limitato ma con buona qualità di rapporti interni e con l'utenza	
6	significativo e con buona qualità di rapporti interni e con l'utenza	
7	significativo e con ottima qualità di rapporti interni e con l'utenza	
9	elevato e con buona qualità di rapporti interni e con l'utenza	
10	elevato e con ottima qualità di rapporti interni e con l'utenza	

<i>Fattori di valutazione</i>	<i>Peso % max</i>
-------------------------------	-----------------------

<b>f</b>	<b>Qualità della prestazione individuale</b>	<b>10</b>
Si considera il grado di qualità della prestazione individuale in termini di precisione, efficacia e professionalità.		
<u>Punti</u>	<u>Parametri</u>	
1	scarso	
2	limitato	
4	significativo	
5	limitato ma con buona qualità di rapporti con l'utenza	
6	significativo e con buona qualità di rapporti con l'utenza	
7	significativo e con ottima qualità di rapporti con l'utenza	
9	elevato e con buona qualità di rapporti con l'utenza	
10	elevato e con ottima qualità di rapporti con l'utenza	

<b>g</b>	<b>Grado di coinvolgimento nei processi lavorativi</b>	<b>13</b>
Si considera il grado di coinvolgimento e di partecipazione alle iniziative inerenti la generalità dei processi lavorativi del contesto operativo		
<u>Punti</u>	<u>Parametri</u>	
1	minimo ed episodico	
2	minimo ed assiduo	
3	apprezzabile ed episodico	
5	apprezzabile ed assiduo	
7	rilevante ed episodico	
9	rilevante ed assiduo	
11	elevato ed episodico	
13	elevato ed assiduo	

<b>h</b>	<b>Grado di adattamento e flessibilità</b>	<b>13</b>
Si considera la capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi ed operativi, con particolare riferimento a quelli conseguenti ad innovazioni legislative e con riflessi immediati in sede procedimentale		
<u>Punti</u>	<u>Parametri</u>	
1	scarso con resistenza	
3	scarso con adesione passiva	
5	significativo senza asseondamento	
6	significativo con asseondamento	
8	rilevante e con adesione passiva	
9	rilevante e con partecipazione attiva	
11	elevato con contributi attivi nell'ambito delle direttive	
13	elevato con contributi attivi espressi in piena autonomia	

<i>Fattori di valutazione</i>	<i>Peso % max</i>
-------------------------------	-----------------------

<b>i</b>	<b>Iniziativa personale</b>	<b>13</b>																						
<p>Si considera il grado di iniziativa e di autonomia nella soluzione di particolari situazioni di lavoro nonché di partecipazione ad attività di programmazione e pianificazione degli interventi attuativi di indirizzi programmatici, in contrapposizione col ricorso a direttive più o meno dettagliate</p>																								
<table border="0"> <thead> <tr> <th style="text-align: left;"><u>Punti</u></th> <th style="text-align: left;"><u>Parametri</u></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>0</td> <td>scarsa o non attiva</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>scarsa e subordinata a direttive più o meno dettagliate</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>apprezzabile ma non impiegata</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>apprezzabile ed impiegata</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>rilevante e non sviluppata</td> </tr> <tr> <td>6</td> <td>rilevante e sviluppata</td> </tr> <tr> <td>7</td> <td>elevata ma occasionalmente applicata</td> </tr> <tr> <td>8</td> <td>elevata ed applicata in modo ricorrente</td> </tr> <tr> <td>11</td> <td>elevata, efficacemente applicata in modo ricorrente e conforme agli indirizzi di massima</td> </tr> <tr> <td>13</td> <td>elevata ed applicata in modo ricorrente ed efficace, partecipando anche alla definizione di nuovi piani e programmi</td> </tr> </tbody> </table>			<u>Punti</u>	<u>Parametri</u>	0	scarsa o non attiva	1	scarsa e subordinata a direttive più o meno dettagliate	2	apprezzabile ma non impiegata	4	apprezzabile ed impiegata	5	rilevante e non sviluppata	6	rilevante e sviluppata	7	elevata ma occasionalmente applicata	8	elevata ed applicata in modo ricorrente	11	elevata, efficacemente applicata in modo ricorrente e conforme agli indirizzi di massima	13	elevata ed applicata in modo ricorrente ed efficace, partecipando anche alla definizione di nuovi piani e programmi
<u>Punti</u>	<u>Parametri</u>																							
0	scarsa o non attiva																							
1	scarsa e subordinata a direttive più o meno dettagliate																							
2	apprezzabile ma non impiegata																							
4	apprezzabile ed impiegata																							
5	rilevante e non sviluppata																							
6	rilevante e sviluppata																							
7	elevata ma occasionalmente applicata																							
8	elevata ed applicata in modo ricorrente																							
11	elevata, efficacemente applicata in modo ricorrente e conforme agli indirizzi di massima																							
13	elevata ed applicata in modo ricorrente ed efficace, partecipando anche alla definizione di nuovi piani e programmi																							

<b>1</b>	<b>Capacità propositiva di soluzioni innovative o migliorative nell'organizzazione del lavoro</b>	<b>13</b>																		
<p>Si considera la capacità propositiva di soluzioni riguardanti situazioni di lavoro più o meno complesse nonché la capacità di proporre ed attuare soluzioni migliorative dell'organizzazione del lavoro nell'ambito del proprio contesto operativo, con riguardo al grado di efficacia delle soluzioni proposte</p>																				
<table border="0"> <thead> <tr> <th style="text-align: left;"><u>Punti</u></th> <th style="text-align: left;"><u>Parametri</u></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>scarsa non attiva</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>apprezzabile ma occasionale</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>apprezzabile ed impiegata</td> </tr> <tr> <td>6</td> <td>rilevante e non sviluppata</td> </tr> <tr> <td>8</td> <td>rilevante e sviluppata</td> </tr> <tr> <td>10</td> <td>elevata ed occasionalmente applicata</td> </tr> <tr> <td>11</td> <td>elevata ed applicata in modo ricorrente</td> </tr> <tr> <td>13</td> <td>elevata ed efficacemente applicata in modo ricorrente</td> </tr> </tbody> </table>			<u>Punti</u>	<u>Parametri</u>	1	scarsa non attiva	2	apprezzabile ma occasionale	5	apprezzabile ed impiegata	6	rilevante e non sviluppata	8	rilevante e sviluppata	10	elevata ed occasionalmente applicata	11	elevata ed applicata in modo ricorrente	13	elevata ed efficacemente applicata in modo ricorrente
<u>Punti</u>	<u>Parametri</u>																			
1	scarsa non attiva																			
2	apprezzabile ma occasionale																			
5	apprezzabile ed impiegata																			
6	rilevante e non sviluppata																			
8	rilevante e sviluppata																			
10	elevata ed occasionalmente applicata																			
11	elevata ed applicata in modo ricorrente																			
13	elevata ed efficacemente applicata in modo ricorrente																			