



## *Progressioni economiche orizzontali*

### *Specificazione dei criteri di cui all'art.26 del CCRL*

#### *Indice*

1. Introduzione	pag.	2
2. Primo passaggio, successivo al 1° inquadramento, per le categorie A e B (da posizione economica 1 a 2)	pag.	6
3. Passaggio a posizioni economiche successive alla prima per le Categorie A / B / PLS	pag.	8
4. Passaggio alla posizione economica successiva al trattamento iniziale categoria C/PLA (da posizione economica 1 a 2)	pag.	10
5. Passaggio a posizioni economiche successive alla prima per la Categoria C/PLA	pag.	12
6. Passaggio a posizioni economiche successive alla prima per la Categoria D / PLB / PLC	pag.	14
7. Scheda giudizio di sintesi / azioni di miglioramento osservazioni del dipendente	pag.	17
8. Schede esemplificative per l'applicazione	pag.	18
9. Esempio pratico	pag.	27

## **Premessa**

Il presente elaborato ha pura valenza di indirizzo per le Amministrazioni che hanno aderito alla contrattazione decentrata integrativa a livello territoriale.

Sarà facoltà di ogni Ente aderire alla metodologia condivisa dalle Delegazioni Trattanti, che si basa comunque sui criteri individuati dall'art. 26 del CCRL 1° agosto 2002.

## **Applicazione**

Si applica quanto previsto dagli artt. 21, 26 e 36 del CCRL 1° agosto 2002 e dall'art. 15 del CCDIT 15 ottobre 2003, che vengono di seguito richiamati

### CCRL 1° agosto 2002

#### **ART. 21 - Utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività**

1. Le risorse di cui all'art. 20 sono finalizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia degli enti e delle amministrazioni e di qualità dei servizi istituzionali mediante la realizzazione di piani di attività anche pluriennali e di progetti strumentali e di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati.

2. In relazione alle finalità di cui al comma 1, le risorse di cui all'art. 20 sono utilizzate per:

a) erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo per centri di costo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione di cui all'art. 28;

b) costituire il fondo per corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria secondo la disciplina dell'art. 26; in tale fondo restano comunque acquisite, anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro, le risorse destinate alle posizioni di sviluppo della progressione economica orizzontale attribuite a tutto il personale in servizio, comprese quelle già attribuite per il livello economico differenziato.

c) il pagamento delle indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturnofestivo, secondo la disciplina prevista dal presente contratto.

d) compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B, C e PLA;

e) compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e PLA; compensare altresì specifiche responsabilità affidate al personale delle categorie D, PLB e PLC, che non risulti incaricato di funzioni di cui agli articoli 31 e 34, in misura non superiore a 1.033,00 lordi annui pro capite;

f) incentivare le specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 20, comma 1, lettera k);

3. Le risorse di cui al comma 2, lett. c), sono incrementate della somma necessaria al pagamento della indennità di 774,68 prevista dall'art. 33, comma 4, del CCNL del 6.7.1995 a tutto il personale della ex qualifica ottava che ne beneficiava alla data di stipulazione del presente contratto e che non sia investito di un incarico di posizione organizzativa.

4. Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.

#### **ART. 26 - Progressione economica all'interno delle categorie: criteri generali**

1. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica in linea orizzontale che si realizza mediante la previsione, dopo il trattamento tabellare iniziale di ciascuna categoria, di successivi incrementi economici secondo la disciplina dell'art. 35.

2. La progressione economica di cui al comma 1, si realizza, nel limite delle risorse disponibili nell'ambito del fondo per il salario accessorio, mediante selezione nel rispetto dei seguenti criteri:

a. per i passaggi alla prima posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali della categoria A e B, ovvero di primo inquadramento, in base all'esperienza professionale;

b. per i passaggi alle successive posizioni economiche della categoria A, in base ai seguenti criteri: risultati ottenuti, prestazioni rese, impegno profuso e qualità della prestazione individuale dimostrata;

- c. per i passaggi alle successive posizioni economiche della categoria B, in base ai seguenti criteri: risultati ottenuti, prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, impegno dimostrato e qualità della prestazione individuale resa;
  - d. per i passaggi alla prima posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali della categoria C, ovvero di primo inquadramento, in base ai seguenti criteri: adeguata valorizzazione dell'esperienza professionale, risultati ottenuti, prestazioni rese, capacità di adattamento, anche in unità operative diverse, impegno dimostrato e qualità della prestazione individuale resa;
  - e. per i passaggi alle successive posizioni economiche della categoria C, in base ai seguenti criteri: risultati ottenuti, prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, capacità di adattamento, anche in unità operative diverse, impegno dimostrato e qualità della prestazione individuale resa, potenzialità espresse nell'ambito dell'attività svolta;
  - f. per i passaggi alle posizioni economiche successive alla prima posizione economica della categoria D, sulla base degli elementi di cui al precedente\*36 punto e), utilizzati anche disgiuntamente, che tengano comunque conto del:
    - diverso impegno e qualità delle prestazioni svolte;
    - grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità;
    - iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro;
    - responsabilità di procedimenti di particolare complessità con connessa adozione del relativo provvedimento finale, laddove non avente contenuti espressivi di volontà con effetti esterni.
3. Nel rispetto dei principi e dei criteri di cui al precedente comma 2, in sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa le parti potranno provvedere all'eventuale integrazione dei criteri di progressione orizzontale nell'ambito delle diverse categorie professionali.

#### **ART. 36 - Finanziamento del sistema di classificazione**

1. Le procedure selettive verticali di cui all'art. 27, sono indette, utilizzando il sistema previsto dall'art. 28, nel rispetto della programmazione annuale e triennale in tema di gestione delle risorse umane e di reclutamento del personale, utilizzando le risorse a tal fine disponibili nei bilanci degli enti.
2. Per il finanziamento della progressione orizzontale all'interno delle categorie di cui all'art. 26 gli enti provvedono, con decorrenza dalla data di stipulazione del presente contratto, alla costituzione di un distinto fondo annuale, all'interno del più generale fondo di finanziamento del salario accessorio di cui all'art. 20.

**CCDIT 15 ottobre 2003**

#### **ART. 15 - PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA (art. 26 CCRL)**

1. Le parti concordano che vanno preventivamente assegnate le risorse annualmente a disposizione, valutando i servizi e le relative categorie su cui investire avendo a riferimento processi di riorganizzazione e/o riqualificazione dell'Ente
2. Scopo ed obiettivi: La progressione economica all'interno della categoria è finalizzata, in forma selettiva e di merito, per retribuire le competenze ed impegno che i lavoratori hanno acquisito nel tempo e manifestato concretamente sul lavoro all'interno della categoria di appartenenza
3. Periodicità: le selezioni necessarie a dare attuazione ai percorsi di sviluppo concordati avverranno, compatibilmente con i fondi stanziati a tal fine, con cadenza annuale.
4. Per le progressioni economiche del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, la metodologia sarà improntata ai principi ed ai criteri già contenuti nell'art. 26, comma 2, del CCRL 1. 8.2002.
5. Le selezioni annuali devono concludersi entro il mese di aprile di ogni anno e i benefici economici avranno decorrenza dal 1° gennaio.
6. La valutazione, nel rispetto di quanto definito nel sistema di valutazione e nel regolamento per la progressione orizzontale, è effettuata con riferimento all'anno precedente quello oggetto di selezione.
7. Per il 2003 la selezione dovrà concludersi entro tre mesi dalla sottoscrizione del presente contratto.

## Schede di valutazione

Le schede proposte per le valutazioni sono diversificate per le categorie economiche, per profili professionali e quindi per i criteri individuati dall'art. 26 del CCRL 1° agosto 2002.

Allo scopo di considerare le relative specificità di ogni profilo professionale, sono state adottate pesature differenti per i criteri analizzati.

All'interno di ogni criterio individuato si è proceduto all'elencazione di elementi qualificanti, ai quali verrà assegnato da parte del valutatore un punteggio da un minimo di 1 al massimo di 4, come meglio specificato successivamente.

I punteggi verranno attribuiti con determinazione del soggetto competente ai sensi delle norme di organizzazione di ciascun Ente.

I giudizi dei vari elementi qualificanti potranno essere anche negativi, la loro somma determinerà il punteggio assegnato per ogni criterio. Un coefficiente di conversione permetterà il passaggio alla valutazione per pesi.

Graduazione dei punteggi per singoli elementi qualificanti: per ogni elemento qualificante è predisposta la seguente griglia di valutazione:

- 1 prestazione non adeguata
- 2 prestazione sufficiente – discreta
- 3 prestazione buona
- 4 prestazione ottima

Titoli di studio: la scala di valori per la valutazione dei titoli di studio inerenti è la seguente:

- 1 titolo di studio ininfluente
- 2 titolo di studio parzialmente influente
- 3 titolo di studio influente
- 4 titolo di studio molto influente

I titoli già utilizzati per l'acquisizione di una progressione orizzontale non possono essere riutilizzati per successive selezioni.

Il punteggio massimo che un soggetto può raggiungere è determinato in 100/100.

Le schede di valutazione saranno integrate da un modello contenente un giudizio di sintesi, dei suggerimenti per delle azioni di miglioramento e dalle osservazioni del dipendente.

## Graduatorie

Per accedere alle graduatorie, che per le progressioni orizzontali saranno divise per categorie, il punteggio minimo è almeno il 50% del punteggio totale.

Ai sensi dell'art. 14 del CCDIT il sistema di valutazione permanente sarà utilizzato sia per la valutazione della prestazione ai fini della produttività in ragione dei risultati ottenuti relativamente al raggiungimento degli obiettivi affidati sia per le progressioni economiche orizzontali all'interno delle categorie; lo stesso sistema sarà utilizzato, salvo diversa determinazione dei singoli Enti per la valutazione delle posizioni organizzative.

Una volta determinate le graduatorie per ogni categoria, verranno effettuati i passaggi sulla base delle risorse annualmente disponibili, valutando i servizi e le relative categorie su cui investire avendo a riferimento processi di riorganizzazione e/o riqualificazione dell'Ente.

### **Contraddittorio**

La valutazione, nella parte relativa al singolo lavoratore, sarà comunicata e discussa al medesimo prevedendone l'eventuale modifica. Il dipendente, se dissenziente, potrà chiederne la discussione in contraddittorio con il valutante di fronte ad una Commissione costituita da:

- un rappresentante del dipendente;
- un rappresentante dell'Amministrazione;
- un terzo individuato in comune accordo dai due precedenti componenti.

La richiesta di discussione dovrà essere formulata entro cinque giorni dalla comunicazione, e il procedimento dovrà concludersi entro i dieci giorni successivi con il provvedimento definitivo di valutazione.

### **Casi particolari**

Nell'ipotesi di un dipendente cui siano attribuite funzioni plurime, si valuteranno le prestazioni preponderanti.

### **Integrazioni / Variazioni**

L'attivazione del nuovo sistema di progressione orizzontale, potrà richiedere delle correzioni, da attivarsi come previsto dal CCDIT 15 ottobre 2003.

Le eventuali modifiche avranno efficacia solo sulle selezioni successive.

**Primo passaggio, successivo al 1° inquadramento, per le categorie A e B (da posizione economica 1 a 2)**

critério applicabile: **esperienza professionale**

Ai fini della applicazione del critério stabilito dall'Art. 26, comma 2, lettera a), si definisce **esperienza professionale** quell'insieme di conoscenze, capacità ed abilità acquisite, nell'ambito di tutte le esperienze professionali pregresse, dal lavoratore in relazione alle attività svolte (incarico professionale, co.co.co, lav. sub., lav. interinale, c.f.l., attività autonome con iscrizione ad albi, etc.), rese a qualsiasi titolo (oneroso, gratuito, di volontariato); dette competenze sono valutabili esclusivamente se attinenti e significative per il ruolo ricoperto, se cioè comportano il riconoscimento di una effettiva utilità per l'Ente.

**Modalità di valutazione:**

La valutazione verrà effettuata sulla base del maggior spessore dell'esperienza professionale (nell'accezione qui assunta) riscontrabile, considerata quale insieme di valore aggiunto, in relazione alla posizione ricoperta dal dipendente ed in funzione di un'effettiva utilità per l'Ente. Tale intensità rileva il grado e l'ampiezza dell'esperienza acquisita, in relazione agli elementi in tabella specificatamente individuati.

**Tabella per la valutazione dell'ESPERIENZA PROFESSIONALE**

ELEMENTI QUALIFICANTI	Cuoco	Assistente dom.	Coll. amm	Operaio	Autista Municipale	Polizia Municipale
ANZIANITÀ E CURRICULUM sviluppati all'interno della P.A. (come definita ex art. 1, c. 2, D.lgs. 165/2001). <i>(Sostituzione di colleghi, maggiore specializzazione, funzioni plurime effettivamente svolte, ecc.)</i>	25 <sup>1</sup>	25 <sup>2</sup>	40 <sup>3</sup>	10 <sup>4</sup>	10 <sup>5</sup>	40 <sup>6</sup>
ATTIVITÀ ATTINENTI svolte al di fuori della P.A.	10	10	10	25	25	10
FORMAZIONE conseguita nell'ambito dell'attività svolta, con risultati operativi (aumentata specializzazione) riscontrabili. <i>Corsi, tirocini, stage, percorsi scolastici universitari e post-universitari, ecc.</i>	40	40	25	25	25	25
Valutazione della PRODUTTIVITÀ <sup>1</sup> , legata all'apporto individuale, relativa ai TRE anni pregressi.	25	25	25	40	40	25
totale	100	100	100	100	100	100

**Note:**

Viene proposta una griglia di valutazione articolata su quattro elementi di specificazione, di peso diverso in relazione ai vari profili professionali, con l'attribuzione di un punteggio massimo di 40/40

1 = L'anzianità all'interno dell'ente può sufficientemente dare una maggiore esperienza professionale. – Non ci sono occasioni di percorso.

- 2 = L'anzianità all'interno dell'ente può sufficientemente dare una maggiore esperienza professionale. – Non ci sono occasioni di percorso.
- 3 = L'anzianità e le occasioni di percorso all'interno dell'ente possono dare realmente una maggiore esperienza .
- 4 = non ci sono occasioni di percorso e l'anzianità all'interno dell'ente non dà, da sola, una maggiore esperienza in quanto l'attività non può di per sé subire variazioni qualitative.
- 5 = non ci sono occasioni di percorso e l'anzianità all'interno dell'ente non dà, da sola, una maggiore esperienza in quanto l'attività non può di per sé subire variazioni qualitative.
- 6 = L'anzianità e le occasioni di percorso all'interno dell'ente possono dare realmente una maggiore esperienza.

## **Passaggio a posizioni economiche successive alla prima per le Categorie A / B / PLS**

### **Modalità di valutazione:**

La valutazione verrà effettuata in base all'accertato maggior spessore degli elementi di specificazione declinati, in relazione a ciascun criterio, nella seguente tabella, considerato quale insieme di valore aggiunto, in funzione sia della posizione ricoperta dal dipendente che della effettiva utilità per l'Ente. Tale intensità rileva il grado e l'ampiezza degli elementi di valore in tabella specificatamente individuati, distintamente per singolo profilo professionale.

**RISULTATI OTTENUTI:** soddisfazione delle attese dal servizio

**PRESTAZIONI RESE CON PIU' ELEVATO ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE:**  
Ricadute operative riscontrate sulla base dell'arricchimento professionale applicato

**IMPEGNO DIMOSTRATO:** assiduità, costanza e continuità dimostrate nell'assolvimento del servizio; motivazione e tensione al servizio

**QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE RESA:** precisione (diligenza - completezza - cura) della prestazione in relazione al singolo utente e allo specifico contesto operativo.



Tabella di valutazione: **PASSAGGIO A POSIZIONE ECONOMICHE SUCCESSIVE ALLA PRIMA PER LE CATEGORIE A / B / PLS**

CRITERI	ELEMENTI QUALIFICANTI	PUNTEGGIO MASSIMO PER PROFILO PROFESSIONALE					
		Addetto alla cucina	Operatore socio-assist.	Collaboratore amministrativo	Esec. Tecnico operario	Aiutista scuolabus	Ausiliario del traffico
RISULTATI OTTENUTI	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ capacità di soddisfare le attese di lavoro, tenendo nella debita considerazione la presenza in servizio</li> <li>➤ capacità di fronteggiare adeguatamente le situazioni sottoposte</li> <li>➤ capacità di esprimere ampio spettro di prestazioni, anche oltre le mansioni tipiche assegnate</li> </ul>	25	25	25	40	40	25
PRESTAZIONI RESE CON PIU' ELEVATO ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Ricadute operative riscontrate sulla base dell'arricchimento professionale applicato derivante dal:               <ol style="list-style-type: none"> <li>1. possesso di titolo di studio superiore a quello richiesto per il posto occupato o altri titoli professionali inerenti il posto stesso</li> <li>2. percorso di formazione effettuato, purché strettamente attinente al posto occupato</li> <li>3. esperienze (anche di volontariato) maturate in settori contigui/collegati/inerenti a quello assegnato</li> </ol> </li> <li>➤ proposte di miglioramento nel processo assegnato, presentate in conseguenza dell'aggiornamento professionale</li> <li>➤ estensione ai colleghi delle maggiori competenze acquisite</li> <li>➤ capacità di utilizzare le esperienze formative dei colleghi</li> <li>➤ sostituzione o affiancamento altro personale</li> </ul>	10	10	25	10	10	25
IMPEGNO DIMOSTRATO	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ assiduità, costanza e continuità dimostrate nell'assolvimento del servizio</li> <li>➤ motivazione e tensione al servizio</li> <li>➤ sensibilità e capacità interpretativa, finalizzate alla comprensione di persone e situazioni</li> <li>➤ iniziativa personale e capacità di risolvere efficacemente ed autonomamente problemi, anche di discreta complessità</li> </ul>	40	40	25	25	25	25
QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE RESA	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ prestazione calibrata in relazione al singolo utente e allo specifico contesto operativo</li> <li>➤ precisione (diligenza – completezza - cura) della prestazione</li> </ul>	25	25	25	25	25	25
	totale	100	100	100	100	100	100

## **Passaggio alla posizione economica successiva al trattamento iniziale categoria C/PLA (da posizione economica 1 a 2)**

### **Modalità di valutazione:**

La valutazione verrà effettuata in base all'accertato maggior spessore degli elementi di specificazione declinati, in relazione a ciascun criterio, nella seguente tabella, considerato quale insieme di valore aggiunto, in funzione sia della posizione ricoperta dal dipendente che della effettiva utilità per l'Ente. Tale intensità rileva il grado e l'ampiezza degli elementi di valore in tabella specificatamente individuati, distintamente per singolo profilo professionale.

**ADEGUATA VALORIZZAZIONE DELL'ESPERIENZA PROFESSIONALE:** si definisce **esperienza professionale** quell'insieme di conoscenze, capacità ed abilità acquisite dal lavoratore, nell'ambito di tutte le esperienze professionali anche pregresse, in relazione alle attività svolte (incarico professionale, co.co.co, lav. sub., lav. interinale, c.f.l., attività autonome con iscrizione ad albi, etc.), rese a qualsiasi titolo (oneroso, gratuito, di volontariato); dette competenze sono valutabili esclusivamente se attinenti e significative per il ruolo ricoperto, se cioè comportano il riconoscimento di una effettiva utilità per l'Ente. La valutazione si avvale di curriculum autocertificato.

**RISULTATI OTTENUTI:** soddisfazione delle attese dal servizio

**PRESTAZIONI RESE:** Sono valutate le iniziative e le proposte di miglioramento del servizio anche in relazione alla propensione dimostrata per il proprio sviluppo culturale, avuto riguardo ai contenuti quantitativi e qualitativi dei corsi frequentati (durata, argomenti, ecc.) con l'acquisizione di un giudizio positivo formalizzato.

**CAPACITA' DI ADATTAMENTO** anche in unità operative diverse: E' valutata la disponibilità al cambiamento. Esattamente: si valuta la capacità di adattarsi alle modifiche organizzative ed operative con riferimento alla diversificazione del contesto delle competenze assegnate in funzione alle esigenze dell'ufficio e/o del servizio ed a farsi carico delle contingenze. Rileva inoltre la disponibilità e la capacità di intervenire in attività nuove e diverse.

**IMPEGNO DIMOSTRATO:** assiduità, costanza e continuità dimostrate nell'assolvimento del servizio; motivazione e tensione al servizio

**QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE RESA:** precisione (diligenza - completezza - cura) della prestazione in relazione al singolo utente e allo specifico contesto operativo.

CRITERI	ELEMENTI QUALIFICANTI	PUNTEGGIO MASSIMO PER PROFILO PROFESSIONALE		
		Istruttore amministrativo contabile tecnico	educatore nido- hand.	Agente Polizia Locale
ADEGUATA VALORIZZAZIONE DELL'ESPERIENZA PROFESSIONALE:	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ anzianità e curriculum sviluppati all'interno della p.a. (rilevante sostituzione di colleghi, funzioni plurime effettivamente svolte, ecc.)</li> <li>➤ attività attinenti svolte al di fuori della p.a.</li> <li>➤ formazione conseguita nell'ambito dell'attività svolta, con risultati operativi, dimostrativi di aumentata specializzazione, riscontrabili. (corsi, tirocini, stage, percorsi scolastici universitari e post-universitari, ecc.)</li> </ul>	10	10	10
RISULTATI OTTENUTI	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ grado di soddisfazione delle attese operative e organizzative</li> <li>➤ valutazione della produttività, legata all'apporto individuale, relativa ai tre anni pregressi</li> <li>➤ corretta interpretazione del ruolo</li> </ul>	50	50	50
PRESTAZIONI RESE	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Impiego di tecniche migliorative dei tempi e dei processi lavorativi.</li> <li>➤ Capacità di risolvere in autonomia i problemi ordinari e di selezionare quelli che richiedono l'attenzione del Responsabile.</li> <li>➤ Capacità di segnalare fabbisogni e di proporre soluzioni operative.</li> <li>➤ Possesso di adeguata conoscenza delle regole e dei processi inerenti l'attività dell'ufficio.</li> </ul>	10	10	10
CAPACITA' DI ADATTAMENTO (anche in unità operative diverse)	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Facilità di apprendimento e di attuazione di regole e processi nuovi.</li> <li>➤ Riconoscimento del cambiamento come fattore di crescita professionale.</li> <li>➤ Capacità di costruire con rapidità positivi sistemi relazionali interni ed esterni.</li> </ul>	10	10	10
IMPEGNO DIMOSTRATO	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Rispetto dei tempi, delle scadenze e della programmazione generale delle attività.</li> <li>➤ Strutturazione del proprio tempo in funzione dei processi lavorativi, anche oltre l'orario di servizio.</li> <li>➤ Affidabilità nello svolgimento di nuove attività.</li> <li>➤ Tempestività nella percezione di nuove esigenze e nella gestione delle stesse.</li> </ul>	10	10	10
QUALITA' DELLA PRESTAZIONE	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Prestazioni adeguate alle aspettative ed alle esigenze esterne ed interne.</li> <li>➤ Prestazioni orientate agli obiettivi.</li> <li>➤ Riduzione di conflittualità e contenzioso.</li> </ul>	10	10	10
	totale	100	100	100

## **Passaggio a posizioni economiche successive alla prima per la Categoria C / PLA**

### **Modalità di valutazione:**

La valutazione verrà effettuata in base all'accertato maggior spessore degli elementi di specificazione declinati, in relazione a ciascun criterio, nella seguente tabella, considerato quale insieme di valore aggiunto, in funzione sia della posizione ricoperta dal dipendente che della effettiva utilità per l'Ente. Tale intensità rileva il grado e l'ampiezza degli elementi di valore in tabella specificatamente individuati, distintamente per singolo profilo professionale.

Si premette che ai fini della progressione orizzontale si intendono utilizzare i risultati del Sistema di valutazione, pertanto ove necessario, si provvederà a rimodellare la metodologia di valutazione ai criteri indicati all'art. 26 per ciascuna categoria, dall'altro per la valutazione dei risultati si farà riferimento alla specifica scheda di valutazione, desunta dal Piano degli Obiettivi predisposto annualmente.

**RISULTATI OTTENUTI:** soddisfazione delle attese dal servizio

**PRESTAZIONI RESE CON PIU' ELEVATO ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE:**  
Ricadute operative riscontrate sulla base dell'arricchimento professionale applicato

**CAPACITA' DI ADATTAMENTO** anche in unità operative diverse: Facilità di apprendimento e di attuazione di regole e processi nuovi; tensione positiva ai processi di cambiamento

**IMPEGNO DIMOSTRATO:** assiduità, costanza e continuità dimostrate nell'assolvimento del servizio; motivazione e tensione al servizio

**QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE RESA:** precisione (diligenza - completezza - cura) della prestazione in relazione al singolo utente e allo specifico contesto operativo.

**POTENZIALITA' ESPRESSE:** Capacità di sviluppare e migliorare le proprie conoscenze

CRITERI	ELEMENTI QUALIFICANTI	PUNTEGGIO MASSIMO PER PROFILO PROFESSIONALE		
		Istruttore amministrativo contabile tecnico	educatore nido-hand	Agente e Sottufficiale Polizia Locale
RISULTATI OTTENUTI	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ grado di soddisfazione delle attese operative e organizzative</li> <li>➤ integrazione con contesto operativo</li> <li>➤ corretta interpretazione del ruolo</li> </ul>	50	50	50
PRESTAZIONI RESE CON PIU' ELEVATO ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Impiego di tecniche migliorative dei tempi e dei processi lavorativi.</li> <li>➤ Capacità di risolvere in autonomia i problemi ordinari e di selezionare quelli che richiedono l'attenzione del Responsabile.</li> <li>➤ Capacità di segnalare fabbisogni e di proporre soluzioni operative.</li> <li>➤ Possesso di adeguata conoscenza delle regole e dei processi inerenti l'attività dell'ufficio.</li> </ul>	10	10	10
CAPACITA' DI ADATTAMENTO (anche in unità operative diverse)	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Facilità di apprendimento e di attuazione di regole e processi nuovi.</li> <li>➤ Riconoscimento del cambiamento come fattore di crescita professionale.</li> <li>➤ Capacità di trasferire la propria esperienza e le proprie competenze al di fuori dello specifico settore di attività.</li> <li>➤ Capacità di costruire con rapidità positivi sistemi relazionali interni ed esterni.</li> </ul>	10	10	10
IMPEGNO DIMOSTRATO	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Rispetto dei tempi, delle scadenze e della programmazione generale delle attività.</li> <li>➤ Strutturazione del proprio tempo in funzione dei processi lavorativi, anche oltre l'orario di servizio.</li> <li>➤ Affidabilità nello svolgimento di nuove attività.</li> <li>➤ Tempestività nella percezione di nuove esigenze e nella gestione delle stesse.</li> </ul>	10	10	10
QUALITA' DELLA PRESTAZIONE	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Prestazioni adeguate alle aspettative ed alle esigenze esterne ed interne.</li> <li>➤ Prestazioni orientate agli obiettivi.</li> <li>➤ Riduzione di conflittualità e contenzioso.</li> </ul>	10	10	10
POTENZIALITA' ESPRESSE	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Capacità di ottimizzare i flussi di lavoro (individuazione delle priorità, ripartizione di compiti, monitoraggio dell'attività).</li> <li>➤ Capacità di coinvolgimento e di motivazione di eventuali collaboratori.</li> <li>➤ Partecipazione ai processi di cambiamento e di innovazione, contribuendo al superamento di resistenze.</li> <li>➤ Capacità di sviluppare le proprie conoscenze attraverso l'autoaggiornamento.</li> </ul>	10	10	10
	totale	100	100	100

## **Passaggio a posizioni economiche successive alla prima per la Categoria D / PLB / PLC**

### **Modalità di valutazione:**

La valutazione verrà effettuata in base all'accertato maggior spessore degli elementi di specificazione declinati, in relazione a ciascun criterio, nella seguente tabella, considerato quale insieme di valore aggiunto, in funzione sia della posizione ricoperta dal dipendente che della effettiva utilità per l'Ente. Tale intensità rileva il grado e l'ampiezza degli elementi di valore in tabella specificatamente individuati, distintamente per singolo profilo professionale.

Vengono presi in considerazione i criteri dettati per la categoria C esplicitati mediante gli ulteriori elementi previsti dall'art. 26 del C.C.R.L. e precisamente:

- diverso impegno e qualità delle prestazioni svolte;
- grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità;
- iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro;
- responsabilità di procedimenti di particolare complessità con connessa adozione del relativo provvedimento
- finale, laddove non avente contenuti espressivi di volontà con effetti esterni.

**RISULTATI OTTENUTI:** grado di soddisfazione delle attese operative e organizzative

### **PRESTAZIONI RESE CON PIU' ELEVATO ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE:**

Rileva gli esiti derivanti dall'aggiornamento e dalla formazione in quanto applicazioni alla propria organizzazione delle conoscenze apprese in ambito formativo ed operativo, anche mediante svolgimenti di mansioni diverse o superiori.

Valuta la ricerca e propensione alle iniziative formative, in particolare le iniziative e le proposte di formazione da cui si rileva la sensibilità e la propensione allo sviluppo culturale, avuto riguardo ai contenuti quantitativi e qualitativi del corso (durata, argomenti, ecc.) e con l'acquisizione di un giudizio positivo formalizzato.

Valuta altresì i risultati di professionalità acquisita nell'espletamento delle funzioni, in particolare la positiva applicazione nel lavoro delle conoscenze e abilità acquisite riscontrabile nel continuo perfezionamento/miglioramento delle risorse disponibili con risultati efficaci sul proprio lavoro e su quello del gruppo, specie in relazione ai procedimenti di particolare complessità con connessa adozione del provvedimento finale, laddove non avente contenuti espressivi di volontà con effetti esterni.

**CAPACITA' DI ADATTAMENTO ANCHE IN UNITÀ OPERATIVE DIVERSE:** Rileva la disponibilità e la capacità ad adattare il proprio modo di lavorare in funzione delle esigenze dell'ufficio e/o del servizio ed a farsi carico delle contingenze. Rileva inoltre la disponibilità e la capacità di intervenire in attività nuove e diverse coerenti con la preparazione e l'esperienza acquisita. In particolare è valutata la disponibilità al cambiamento intesa come capacità di adattarsi alle modifiche organizzative ed operative con riferimento alla diversificazione del contesto delle competenze assegnate in funzione alle esigenze dell'ufficio e/o del servizio ed a farsi carico delle contingenze. Rileva inoltre la disponibilità e la capacità di intervenire in attività nuove e diverse.

Inoltre è valutata, la capacità di adattarsi verso l'utenza interna (colleghi degli uffici) e esterna all'ente. Esattamente: si valuta la sensibilità alla relazione con gli utenti, la capacità di rilevare i loro bisogni, la capacità di orientare il proprio comportamento organizzativo in relazione alle esigenze rilevate e la correttezza dei comportamenti e degli atteggiamenti tenuti. In particolare nei rapporti con i colleghi si valuta la capacità di integrazione con gli altri, la flessibilità nel recepire

le loro esigenze fornendo un contributo positivo e dimostrando di avere una visione del lavoro orientata al risultato finale, senza personalizzazioni e protagonismo in un'ottica di superamento di logiche settoriali/di ufficio.

**IMPEGNO DIMOSTRATO E QUALITA' DELLA PRESTAZIONE:** Si rileva, complessivamente, come la persona lavora: dalla presenza/assenza, alla qualità del risultato ed alla costanza nel tempo dei comportamenti positivi.

#### A) IMPEGNO

- L'impegno come grado coinvolgimento nei processi lavorativi. Si valuta la "partecipazione attiva" intesa come positiva partecipazione alle varie fasi di lavoro intendendosi tutti quei comportamenti che il dipendente assume atti a svolgere compiutamente le proprie funzioni.
- L'impegno come diversificazione esperienze e competenze e tensione al miglioramento professionale. Si valuta la propensione ad allargare ed arricchire i compiti assegnati e le attività svolte cercando, autonomamente di approfondire le nozioni giuridiche e/o tecniche utili allo svolgimento delle mansioni
- L'impegno come partecipazione effettiva ai processi di flessibilità. Si valuta la capacità dimostrata di rispondere attivamente alle esigenze di flessibilità. Esattamente: si valuta la capacità di adattarsi a lavorare efficacemente in un'ampia gamma di situazioni con persone o gruppi diversi secondo le esigenze dell'occasione. Si valuta inoltre l'adisponibilità ed elasticità nell'interpretazione del proprio ruolo; disponibilità a svolgere, in caso di bisogno, attività normalmente non richieste dalla posizione.

#### B) QUALITA' : La qualità intesa come :

- Capacità di proporre soluzioni innovative. E' valutata la capacità di proporre soluzioni anche piccole ma utili nell'ottica dell'efficienza e dell'ottimizzazione costi-benefici
- Capacità di guida e di delega. E' valutata la **capacità** di motivare le persone facendo un uso equilibrato delle funzioni di direzione e della facoltà di delega gestendo con padronanza e determinazione anche le situazioni di lavoro imprevisto
- Capacità di contribuire a realizzare miglioramenti. E' valutata la capacità di lavorare con spirito critico al fine di migliorare i risultati finali e di proporre miglioramenti anche di piccola entità, ma utili a conseguire risultati migliori in minor tempo e con maggiore efficacia
- Capacità e spirito di iniziativa. E' valutata la capacità di agire e decidere prima di essere costretti dalle circostanze dimostrando di saper anticipare gli effetti delle azioni utilizzando l'esperienza e cogliendo le nuove opportunità.
- Capacità di controllare il proprio lavoro. E' valutata la capacità di operare verifiche e riscontri sull'attuazione corretta dei propri compiti e di valutare correttamente le conseguenze derivanti dagli errori.

**POTENZIALITA' ESPRESSE:** Rileva l'effettiva capacità e disponibilità a lavorare produttivamente in gruppo ed a collaborare con gli altri, nonché la capacità e la propensione a svolgere i compiti e le mansioni in maniera indipendente e con capacità di autonoma iniziativa personale.

**PASSAGGIO A POSIZIONI ECONOMICHE SUCCESSIVE ALLA  
PRIMA PER LA CATEGORIA D / PLB / PLC**

CRITERI	ELEMENTI QUALIFICANTI	PUNTEGGIO MASSIMO PER PROFILO PROFESSIONALE		
		Istruttore amministrativo contribuibile tecnico	Assistente sociale / bibliotecari	Laureato specialista
RISULTATI OTTENUTI	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ grado di soddisfazione delle attese operative e organizzative</li> <li>➤ integrazione con contesto operativo</li> <li>➤ corretta interpretazione del ruolo</li> </ul>	20	20	20
PRESTAZIONI RESE CON PIU' ELEVATO ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Ricerca e impiego efficace di tecniche migliorative dei processi lavorativi.</li> <li>➤ Capacità di segnalare fabbisogni e di proporre soluzioni operative.</li> <li>➤ Interesse dimostrato alle iniziative formative proposte</li> <li>➤ Risultati operativi derivante dalla formazione seguita</li> <li>➤ Rileva il grado di capacità e di disponibilità ad assumere responsabilità sia connesse direttamente al ruolo ricoperto, sia legate alle situazioni contingenti</li> </ul>	20	20	20
CAPACITA' DI ADATTAMENTO (anche in unità operative diverse)	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Facilità di apprendimento e di attuazione di regole e processi nuovi.</li> <li>➤ Riconoscimento del cambiamento come fattore di crescita professionale.</li> <li>➤ Capacità di trasferire la propria esperienza e le proprie competenze al di fuori dello specifico settore di attività.</li> <li>➤ Capacità di costruire con rapidità positivi sistemi relazionali interni ed esterni.</li> <li>➤ Capacità di rispettare e di far rispettare le regole efficacemente senza indurre inutili burocrazie.</li> <li>➤ Sensibilità interpersonale nei confronti dell'utenza (capacità di ascoltare, comprendere e corrispondere alle esigenze/preoccupazioni rilevate).</li> <li>➤ Capacità di relazioni corrette con gli organi di governo e di direzione (correttezza e rispetto dei ruoli, collaborazione, rapidità di risposta, tensione all'obiettivo comune).</li> </ul>	20	20	20
IMPEGNO DIMOSTRATO E QUALITA' DELLA PRESTAZIONE	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Impegno come grado di coinvolgimento all'interno dei processi lavorativi</li> <li>➤ Impegno come diversificazione esperienze e competenze e tensione al miglioramento professionale</li> <li>➤ Impegno come partecipazione effettiva ai processi di flessibilità</li> <li>➤ Capacità di proporre soluzioni innovative</li> <li>➤ Capacità di guida e di delega</li> <li>➤ Capacità di contribuire a realizzare miglioramenti</li> <li>➤ Spirito di iniziativa</li> <li>➤ Capacità di controllare il proprio lavoro</li> <li>➤ Capacità di interazione professionale</li> </ul>	30	30	30
POTENZIALITA' ESPRESSE	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Capacità di gestire il tempo lavoro ottimizzando i flussi (individuazione delle priorità, ripartizione di compiti, far fruttare il tempo lavoro, rispettare la puntualità in riunioni, ecc.).</li> <li>➤ Capacità di coinvolgimento e di motivazione di eventuali collaboratori e attenzione al loro sviluppo professionale (capacità di creare un clima partecipativo e di agire efficacemente per migliorare le competenze, le abilità e i talenti dei collaboratori).</li> <li>➤ Propensione e attiva partecipazione ai processi di cambiamento e di innovazione, contribuendo al superamento di resistenze.</li> <li>➤ Capacità e disponibilità ad interpretare estensivamente l'insieme delle competenze affidate.</li> </ul>	10	10	10
	totale	100	100	100



Modello da allegare ad ogni scheda di valutazione

**Giudizio di Sintesi e Azioni di Miglioramento  
(a cura del valutatore)**

**Osservazioni del dipendente**

## Schede esemplificative per l'applicazione

<b>PROFILO DI ADDETTO ALLA CUCINA E OPERATORE SOCIO-ASSISTENZIALE</b>				
<b>Passaggio a posizione economiche successive alla prima per le Cat. A / B / PLS</b>				
<b>punteggio massimo attribuibile 100</b>				
<b>DIPENDENTE :</b>				
<b>CRITERI</b>	<b>ELEMENTI QUALIFICANTI</b>	<b>Valutazione elementi qualificanti</b>	<b>Peso indicatore</b>	<b>Punteggio attribuito</b>
<b>RISULTATI OTTENUTI</b>	capacità di soddisfare le attese di lavoro, tenendo nella debita considerazione la presenza in servizio		<b>2,083</b>	
	capacità di fronteggiare adeguatamente le situazioni sottoposte			
	capacità di esprimere ampio spettro di prestazioni, anche oltre le mansioni tipiche assegnate			
<b>Totale punti</b>				
<b>PRESTAZIONI RESE CON PIU' ELEVATO ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE</b>	Ricadute operative riscontrate sulla base dell'arricchimento professionale applicato derivante dal: - possesso di titolo di studio superiore a quello richiesto per il posto occupato o altri titoli professionali inerenti il posto stesso - percorso di formazione effettuato, purché strettamente attinente al posto occupato - esperienze (anche di volontariato) maturate in settori contigui/ collegati/inerenti a quello assegnato		<b>0,500</b>	
	proposte di miglioramento nel processo assegnato, presentate in conseguenza dell'aggiornamento professionale			
	estensione ai colleghi delle maggiori competenze acquisite			
	capacità di utilizzare le esperienze formative dei colleghi			
	sostituzione o affiancamento altro personale			
<b>Totale punti</b>				
<b>IMPEGNO DIMOSTRATO</b>	assiduità, costanza e continuità dimostrate nell'assolvimento del servizio		<b>2,500</b>	
	motivazione e tensione al servizio			
	sensibilità e capacità interpretativa, finalizzate alla comprensione di persone e situazioni			
	iniziativa personale e capacità di risolvere efficacemente ed autonomamente problemi, anche di discreta complessità			
<b>Totale punti</b>				
<b>QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE RESA</b>	prestazione calibrata in relazione al singolo utente e allo specifico contesto operativo		<b>3,125</b>	
	precisione (diligenza - completezza - cura) della prestazione			
<b>Totale punti</b>				
<b>Totale complessivo punti valutazione</b>				

**NB** Al presente modello dovrà essere allegato la scheda contenente il Giudizio di Sintesi e Azioni di Miglioramento

**PROFILO DI AUTISTA SCUOLABUS E ESECUTORE TECNICO OPERAIO**  
**Passaggio a posizione economiche successive alla prima per le Cat. A / B / PLS**  
**punteggio massimo attribuibile 100**

**DIPENDENTE :**

CRITERI	ELEMENTI QUALIFICANTI	Valutazione elementi qualificanti	Peso indicatore	Punteggio attribuito
RISULTATI OTTENUTI	capacità di soddisfare le attese di lavoro, tenendo nella debita considerazione la presenza in servizio		3,333	
	capacità di fronteggiare adeguatamente le situazioni sottoposte			
	capacità di esprimere ampio spettro di prestazioni, anche oltre le mansioni tipiche assegnate			
<b>Totale punti</b>				
PRESTAZIONI RESE CON PIU' ELEVATO ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE	Ricadute operative riscontrate sulla base dell'arricchimento professionale applicato derivante dal: - possesso di titolo di studio superiore a quello richiesto per il posto occupato o altri titoli professionali inerenti il posto stesso - percorso di formazione effettuato, purché strettamente attinente al posto occupato - esperienze (anche di volontariato) maturate in settori contigui/ collegati/inerenti a quello assegnato		0,500	
	proposte di miglioramento nel processo assegnato, presentate in conseguenza dell'aggiornamento professionale			
	estensione ai colleghi delle maggiori competenze acquisite			
	capacità di utilizzare le esperienze formative dei colleghi			
	sostituzione o affiancamento altro personale			
<b>Totale punti</b>				
IMPEGNO DIMOSTRATO	assiduità, costanza e continuità dimostrate nell'assolvimento del servizio		1,562	
	motivazione e tensione al servizio			
	sensibilità e capacità interpretativa, finalizzate alla comprensione di persone e situazioni			
	iniziativa personale e capacità di risolvere efficacemente ed autonomamente problemi, anche di discreta complessità			
<b>Totale punti</b>				
QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE RESA	prestazione calibrata in relazione al singolo utente e allo specifico contesto operativo		3,125	
	precisione (diligenza - completezza - cura) della prestazione			
<b>Totale punti</b>				
<b>Totale complessivo punti valutazione</b>				

**NB** Al presente modello dovrà essere allegato la scheda contenente il Giudizio di Sintesi e Azioni di Miglioramento

**PROFILO DI COLLABORATORE AMMINISTRATIVO**

Passaggio a posizione economiche successive alla prima per le Cat. A / B / PLS  
punteggio massimo attribuibile 100

**DIPENDENTE :**

CRITERI	ELEMENTI QUALIFICANTI	Valutazione elementi qualificanti	Peso indicatore	Punteggio attribuito
RISULTATI OTTENUTI	capacità di soddisfare le attese di lavoro, tenendo nella debita considerazione la presenza in servizio		2,083	
	capacità di fronteggiare adeguatamente le situazioni sottoposte			
	capacità di esprimere ampio spettro di prestazioni, anche oltre le mansioni tipiche assegnate			
<b>Totale punti</b>				
PRESTAZIONI RESE CON PIU' ELEVATO ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE	Ricadute operative riscontrate sulla base dell'arricchimento professionale applicato derivante dal:		1,250	
	- possesso di titolo di studio superiore a quello richiesto per il posto occupato o altri titoli professionali inerenti il posto stesso			
	- percorso di formazione effettuato, purché strettamente attinente al posto occupato			
	- esperienze (anche di volontariato) maturate in settori contigui/ collegati/inerenti a quello assegnato			
	proposte di miglioramento nel processo assegnato, presentate in conseguenza dell'aggiornamento professionale			
estensione ai colleghi delle maggiori competenze acquisite				
capacità di utilizzare le esperienze formative dei colleghi				
sostituzione o affiancamento altro personale				
<b>Totale punti</b>				
IMPEGNO DIMOSTRATO	assiduità, costanza e continuità dimostrate nell'assolvimento del servizio		1,562	
	motivazione e tensione al servizio			
	sensibilità e capacità interpretativa, finalizzate alla comprensione di persone e situazioni			
	iniziativa personale e capacità di risolvere efficacemente ed autonomamente problemi, anche di discreta complessità			
<b>Totale punti</b>				
QUALITÀ DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE RESA	prestazione calibrata in relazione al singolo utente e allo specifico contesto operativo		3,125	
	precisione (diligenza – completezza - cura) della prestazione			
<b>Totale punti</b>				
<b>Totale complessivo punti valutazione</b>				

**NB** Al presente modello dovrà essere allegato la scheda contenente il Giudizio di Sintesi e Azioni di Miglioramento

**PROFILO DI AUSILIARIO DEL TRAFFICO**

Passaggio a posizione economiche successive alla prima per le Cat. A / B / PLS  
punteggio massimo attribuibile 100

**DIPENDENTE :**

CRITERI	ELEMENTI QUALIFICANTI	Valutazione elementi qualificanti	Peso indicatore	Punteggio attribuito
RISULTATI OTTENUTI	capacità di soddisfare le attese di lavoro, tenendo nella debita considerazione la presenza in servizio		2,083	
	capacità di fronteggiare adeguatamente le situazioni sottoposte			
	capacità di esprimere ampio spettro di prestazioni, anche oltre le mansioni tipiche assegnate			
<b>Totale punti</b>				
PRESTAZIONI RESE CON PIU' ELEVATO ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE	Ricadute operative riscontrate sulla base dell'arricchimento professionale applicato derivante dal: - possesso di titolo di studio superiore a quello richiesto per il posto occupato o altri titoli professionali inerenti il posto stesso - percorso di formazione effettuato, purché strettamente attinente al posto occupato - esperienze (anche di volontariato) maturate in settori contigui/ collegati/inerenti a quello assegnato		1,250	
	proposte di miglioramento nel processo assegnato, presentate in conseguenza dell'aggiornamento professionale			
	estensione ai colleghi delle maggiori competenze acquisite			
	capacità di utilizzare le esperienze formative dei colleghi			
	sostituzione o affiancamento altro personale			
	<b>Totale punti</b>			
IMPEGNO DIMOSTRATO	assiduità, costanza e continuità dimostrate nell'assolvimento del servizio		1,562	
	motivazione e tensione al servizio			
	sensibilità e capacità interpretativa, finalizzate alla comprensione di persone e situazioni			
	iniziativa personale e capacità di risolvere efficacemente ed autonomamente problemi, anche di discreta complessità			
<b>Totale punti</b>				
QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE RESA	prestazione calibrata in relazione al singolo utente e allo specifico contesto operativo		3,125	
	precisione (diligenza – completezza - cura) della prestazione			
<b>Totale punti</b>				
<b>Totale complessivo punti valutazione</b>				

*NB Al presente modello dovrà essere allegato la scheda contenente il Giudizio di Sintesi e Azioni di Miglioramento*

<b>PROFILO DI ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO-CONTABILE-TECNICO</b>				
<b>Passaggio a posizione economiche successive al trattamento iniziale Cat. C / PLA</b>				
<b>punteggio massimo attribuibile 100</b>				
<b>DIPENDENTE :</b>				
<b>CRITERI</b>	<b>ELEMENTI QUALIFICANTI</b>	<b>Valutazione elementi qualificanti</b>	<b>Peso indicatore</b>	<b>Punteggio attribuito</b>
<b>ADEGUATA VALORIZZAZIONE DELL'ESPERIENZA PROFESSIONALE</b>	Anzianità e curriculum sviluppati all'interno della p.a. (rilevante sostituzione di colleghi, funzioni plurime effettivamente svolte, ecc.)		<b>0,833</b>	
	attività attinenti svolte al di fuori della p.a.			
	formazione conseguita nell'ambito dell'attività svolta, con risultati operativi, dimostrativi di aumentata specializzazione, riscontrabili. (corsi, tirocini, stage, percorsi scolastici universitari e post-universitari, ecc.)			
<b>Totale punti</b>				
<b>RISULTATI OTTENUTI</b>	grado di soddisfazione delle attese operative e organizzative		<b>4,17</b>	
	valutazione della produttività, legata all'apporto individuale, relativa ai tre anni pregressi			
	corretta interpretazione del ruolo			
<b>Totale punti</b>				
<b>PRESTAZIONI RESE</b>	Impiego di tecniche migliorative dei tempi e dei processi lavorativi		<b>0,625</b>	
	Capacità di risolvere in autonomia i problemi ordinari e di selezionare quelli che richiedono l'attenzione del Responsabile			
	Capacità di segnalare fabbisogni e di proporre soluzioni operative			
	Possesso di adeguata conoscenza delle regole e dei processi inerenti l'attività dell'ufficio			
<b>Totale punti</b>				
<b>CAPACITÀ DI ADATTAMENTO (anche in unità operative diverse)</b>	Facilità di apprendimento e di attuazione di regole e processi nuovi		<b>0,833</b>	
	Riconoscimento del cambiamento come fattore di crescita professionale			
	Capacità di costruire con rapidità positivi sistemi relazionali interni ed esterni			
<b>Totale punti</b>				
<b>IMPEGNO DIMOSTRATO</b>	Rispetto dei tempi, delle scadenze e della programmazione generale delle attività		<b>0,625</b>	
	Strutturazione del proprio tempo in funzione dei processi lavorativi, anche oltre l'orario di servizio			
	Affidabilità nello svolgimento di nuove attività			
	Tempestività nella percezione di nuove esigenze e nella gestione delle stesse			
<b>Totale punti</b>				
<b>QUALITÀ DELLA PRESTAZIONE</b>	Prestazioni adeguate alle aspettative ed alle esigenze esterne ed interne		<b>0,833</b>	
	Prestazioni orientate agli obiettivi			
	Riduzione di conflittualità e contenzioso			
<b>Totale punti</b>				
<b>Totale complessivo punti valutazione</b>				

**NB** Al presente modello dovrà essere allegato la scheda contenente il Giudizio di Sintesi e Azioni di Miglioramento

**PROFILO DI EDUCATORE NIDO – HAND.**  
 Passaggio a posizioni economiche successive al trattamento iniziale Cat. C / PLA  
 punteggio massimo attribuibile 100

**DIPENDENTE :**

CRITERI	ELEMENTI QUALIFICANTI	Valutazione elementi qualificanti	Peso indicatore	Punteggio attribuito
ADEGUATA VALORIZZAZIONE DELL'ESPERIENZA PROFESSIONALE	Anzianità e curriculum sviluppati all'interno della p.a. (rilevante sostituzione di colleghi, funzioni plurime effettivamente svolte, ecc.)		0,833	
	attività attinenti svolte al di fuori della p.a.			
	formazione conseguita nell'ambito dell'attività svolta, con risultati operativi, dimostrativi di aumentata specializzazione, riscontrabili. (corsi, tirocini, stage, percorsi scolastici universitari e post-universitari, ecc.)			
<b>Totale punti</b>				
RISULTATI OTTENUTI	grado di soddisfazione delle attese operative e organizzative		4,17	
	valutazione della produttività, legata all'apporto individuale, relativa ai tre anni pregressi			
	corretta interpretazione del ruolo			
<b>Totale punti</b>				
PRESTAZIONI RESE	Impiego di tecniche migliorative dei tempi e dei processi lavorativi		0,625	
	Capacità di risolvere in autonomia i problemi ordinari e di selezionare quelli che richiedono l'attenzione del Responsabile			
	Capacità di segnalare fabbisogni e di proporre soluzioni operative			
	Possesso di adeguata conoscenza delle regole e dei processi inerenti l'attività dell'ufficio			
<b>Totale punti</b>				
CAPACITÀ DI ADATTAMENTO (anche in unità operative diverse)	Facilità di apprendimento e di attuazione di regole e processi nuovi		0,833	
	Riconoscimento del cambiamento come fattore di crescita professionale			
	Capacità di costruire con rapidità positivi sistemi relazionali interni ed esterni			
<b>Totale punti</b>				
IMPEGNO DIMOSTRATO	Rispetto dei tempi, delle scadenze e della programmazione generale delle attività		0,625	
	Strutturazione del proprio tempo in funzione dei processi lavorativi, anche oltre l'orario di servizio			
	Affidabilità nello svolgimento di nuove attività			
	Tempestività nella percezione di nuove esigenze e nella gestione delle stesse			
<b>Totale punti</b>				
QUALITÀ DELLA PRESTAZIONE	Prestazioni adeguate alle aspettative ed alle esigenze esterne ed interne		0,833	
	Prestazioni orientate agli obiettivi			
	Riduzione di conflittualità e contenzioso			
<b>Totale punti</b>				
<b>Totale complessivo punti valutazione</b>				

**NB** Al presente modello dovrà essere allegato la scheda contenente il Giudizio di Sintesi e Azioni di Miglioramento

**PROFILO DI AGENTE DI POLIZIA LOCALE**

Passaggio a posizione economiche successive al trattamento iniziale Cat. C / PLA  
punteggio massimo attribuibile 100

**DIPENDENTE :**

CRITERI	ELEMENTI QUALIFICANTI	Valutazione elementi qualificanti	Peso indicatore	Punteggio attribuito
ADEGUATA VALORIZZAZIONE DELL'ESPERIENZA PROFESSIONALE	Anzianità e curriculum sviluppati all'interno della p.a. (rilevante sostituzione di colleghi, funzioni plurime effettivamente svolte, ecc.)		0,833	
	attività attinenti svolte al di fuori della p.a.			
	formazione conseguita nell'ambito dell'attività svolta, con risultati operativi, dimostrativi di aumentata specializzazione, riscontrabili. (corsi, tirocini, stage, percorsi scolastici universitari e post-universitari, ecc.)			
<b>Totale punti</b>				
RISULTATI OTTENUTI	grado di soddisfazione delle attese operative e organizzative		4,17	
	valutazione della produttività, legata all'apporto individuale, relativa ai tre anni pregressi			
	corretta interpretazione del ruolo			
<b>Totale punti</b>				
PRESTAZIONI RESE	Impiego di tecniche migliorative dei tempi e dei processi lavorativi		0,625	
	Capacità di risolvere in autonomia i problemi ordinari e di selezionare quelli che richiedono l'attenzione del Responsabile			
	Capacità di segnalare fabbisogni e di proporre soluzioni operative			
	Possesso di adeguata conoscenza delle regole e dei processi inerenti l'attività dell'ufficio			
<b>Totale punti</b>				
CAPACITÀ DI ADATTAMENTO (anche in unità operative diverse)	Facilità di apprendimento e di attuazione di regole e processi nuovi		0,833	
	Riconoscimento del cambiamento come fattore di crescita professionale			
	Capacità di costruire con rapidità positivi sistemi relazionali interni ed esterni			
<b>Totale punti</b>				
IMPEGNO DIMOSTRATO	Rispetto dei tempi, delle scadenze e della programmazione generale delle attività		0,625	
	Strutturazione del proprio tempo in funzione dei processi lavorativi, anche oltre l'orario di servizio			
	Affidabilità nello svolgimento di nuove attività			
	Tempestività nella percezione di nuove esigenze e nella gestione delle stesse			
<b>Totale punti</b>				
QUALITÀ DELLA PRESTAZIONE	Prestazioni adeguate alle aspettative ed alle esigenze esterne ed interne		0,833	
	Prestazioni orientate agli obiettivi			
	Riduzione di conflittualità e contenzioso			
<b>Totale punti</b>				
<b>Totale complessivo punti valutazione</b>				

**NB** Al presente modello dovrà essere allegato la scheda contenente il Giudizio di Sintesi e Azioni di Miglioramento



**PROFILO DI ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO-CONTABILE-TECNICO  
EDUCATORE NIDO-HAND., AGENTE E SOTTOUFFICIALE POLIZIA LOCALE  
(Passaggio a posizione economiche successive alla prima per le categorie C / PLA)  
punteggio massimo attribuibile 100**

**DIPENDENTE :**

CRITERI	ELEMENTI QUALIFICANTI	Valutazione elementi qualificanti	Peso indicatore	Punteggio attribuito
RISULTATI OTTENUTI	grado di soddisfazione delle attese operative e organizzative		4,167	
	Integrazione con contesto operativo			
	corretta interpretazione del ruolo			
<b>Totale punti</b>				
PRESTAZIONI CON PIU' ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE RESE ELEVATO	impiego di tecniche migliorative dei tempi e dei processi lavorativi		0,625	
	Capacità di risolvere in autonomia i problemi ordinari e di selezionare quelli che richiedono l'attenzione del Responsabile			
	Capacità di segnalare fabbisogni e di proporre soluzioni operative			
	Possesso di adeguata conoscenza delle regole e dei processi inerenti l'attività dell'ufficio			
<b>Totale punti</b>				
CAPACITA' ADATTAMENTO (anche in unità operative diverse) DI	Facilità di apprendimento e di attuazione di regole e processi nuovi		0,625	
	Riconoscimento del cambiamento come fattore di crescita professionale			
	Capacità di trasferire la propria esperienza e le proprie competenze al di fuori dello specifico settore di attività			
	Capacità di costruire con rapidità positivi sistemi relazionali interni ed esterni			
<b>Totale punti</b>				
IMPEGNO DIMOSTRATO	Rispetto dei tempi, delle scadenze e della programmazione generale delle attività		0,625	
	Strutturazione del proprio tempo in funzione dei processi lavorativi, anche oltre l'orario di servizio			
	Affidabilità nello svolgimento di nuove attività			
	Tempestività nella percezione di nuove esigenze e nella gestione delle stesse			
<b>Totale punti</b>				
QUALITA' DELLA PRESTAZIONE	Prestazioni adeguate alle aspettative ed alle esigenze esterne ed interne		0,833	
	Prestazioni orientate agli obiettivi			
	Riduzione di conflittualità e contenzioso			
<b>Totale punti</b>				
POTENZIALITA' ESPRESSE	Capacità di ottimizzare i flussi di lavoro (individuazione delle priorità, ripartizione di compiti, monitoraggio dell'attività)		0,625	
	Capacità di coinvolgimento e di motivazione di eventuali collaboratori			
	Partecipazione ai processi di cambiamento e di innovazione contribuendo al superamento di resistenze			
	Capacità di sviluppare le proprie conoscenze attraverso l'autoaggiornamento			
<b>Totale punti</b>				
<b>Totale complessivo punti valutazione</b>				

**NB** Al presente modello dovrà essere allegato la scheda contenente il Giudizio di Sintesi e Azioni di Miglioramento

**PROFILO DI ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE TECNICO, ASSISTENTE SOCIALE /  
BIBLIOTECARI / LAUREATI SPECIALISTI**  
(Passaggio a posizione economiche successive alla prima per le categorie D / PLB / PLC)  
punteggio massimo attribuibile 100

**DIPENDENTE :**

CRITERI	ELEMENTI QUALIFICANTI	Valutazione elementi qualificanti	Peso indicatore	Punteggio attribuito
RISULTATI OTTENUTI	Grado di soddisfazione delle attese operative e organizzative		1,667	
	Integrazione con contesto operativo			
	Corretta interpretazione del ruolo			
<b>Totale punti</b>				
PRESTAZIONI RESE CON PIU' ELEVATO ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE	Ricerca e impiego efficace di tecniche migliorative dei processi lavorativi		1,000	
	Capacità di segnalare fabbisogni e di proporre soluzioni operative			
	Interesse dimostrato alle iniziative formative proposte			
	Risultati operativi derivanti dalla formazione seguita			
	Rileva il grado di capacità e di disponibilità ad assumere responsabilità sia connesse direttamente al ruolo ricoperto, sia legate alle situazioni contingenti			
<b>Totale punti</b>				
CAPACITA' DI ADATTAMENTO (anche in unità operative diverse)	Facilità di apprendimento e di attuazione di regole e processi nuovi		0,714	
	Riconoscimento del cambiamento come fattore di crescita professionale			
	Capacità trasferire la propria esperienza e le proprie competenze al di fuori dello specifico settore di attività			
	Capacità di costruire con rapidità positivi sistemi relazionali interni ed esterni			
	Capacità di rispettare e di far rispettare le regole efficacemente senza indurre inutili burocrazie			
	Sensibilità interpersonale nei confronti dell'utenza (capacità di ascoltare, comprendere e corrispondere alle esigenze/preoccupazioni rilevate)			
	Capacità di relazioni corrette con gli organi di governo e di direzione (correttezza e rispetto dei ruoli, collaborazione, rapidità di risposta, tensione all'obiettivo comune)			
<b>Totale punti</b>				
IMPEGNO DIMOSTRATO E QUALITÀ DELLA PRESTAZIONE	Impegno come grado di coinvolgimento all'interno dei processi lavorativi		0,833	
	Impegno come diversificazione esperienze e competenze e tensione al miglioramento professionale			
	Impegno come partecipazione effettiva ai processi di flessibilità			
	Capacità di proporre soluzioni innovative			
	Capacità di guida e di delega			
	Capacità di contribuire a realizzare miglioramenti			
	Spirito di iniziativa			
	Capacità di controllare il proprio lavoro			
Capacità di interazione professionale				
<b>Totale punti</b>				
POTENZIALITÀ ESPRESSE	Capacità di gestire il tempo lavoro ottimizzando i flussi (individuazione delle priorità, ripartizione di compiti, far fruttare il tempo lavoro, rispettare la puntualità in riunioni, ecc.)		0,625	
	Capacità di coinvolgimento e di motivazione di eventuali collaboratori e attenzione al loro sviluppo professionale (capacità di creare un clima partecipativo e di agire efficacemente per migliorare le competenze, le abilità e i talenti dei collaboratori)			
	Propensione e attiva partecipazione ai processi di cambiamento e di innovazione, contribuendo al superamento di resistenze			
	Capacità e disponibilità ad interpretare estensivamente l'insieme delle competenze affidate			
<b>Totale punti</b>				
<b>Totale complessivo punti valutazione</b>				

**NB** Al presente modello dovrà essere allegato la scheda contenente il Giudizio di Sintesi e Azioni di Miglioramento

## ESEMPIO PRATICO

PROFILO DI ADDETTO ALLA CUCINA E OPERATORE SOCIO-ASSISTENZIALE				
Passaggio a posizione economiche successive alla prima per le Cat. A / B / PLS				
punteggio massimo attribuibile 100				
DIPENDENTE : Rossi Mario				
CRITERI	ELEMENTI QUALIFICANTI	Valutazione elementi qualificanti	Peso indicatore	Punteggio attribuito
RISULTATI OTTENUTI	capacità di soddisfare le attese di lavoro, tenendo nella debita considerazione la presenza in servizio	4	2,083	18,75
	capacità di fronteggiare adeguatamente le situazioni sottoposte	3		
	capacità di esprimere ampio spettro di prestazioni, anche oltre le mansioni tipiche assegnate	2		
<b>Totale punti</b>		<b>9</b>		<b>18,75</b>
PRESTAZIONI RESE CON PIU' ELEVATO ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE	Ricadute operative riscontrate sulla base dell'arricchimento professionale applicato derivante dal: - possesso di titolo di studio superiore a quello richiesto per il posto occupato o altri titoli professionali inerenti il posto stesso - percorso di formazione effettuato, purché strettamente attinente al posto occupato - esperienze (anche di volontariato) maturate in settori contigui/ collegati/inerenti a quello assegnato	3	0,500	4,00
	proposte di miglioramento nel processo assegnato, presentate in conseguenza dell'aggiornamento professionale	2		
	estensione ai colleghi delle maggiori competenze acquisite	1		
	capacità di utilizzare le esperienze formative dei colleghi	1		
	sostituzione o affiancamento altro personale	1		
	<b>Totale punti</b>			
IMPEGNO DIMOSTRATO	assiduità, costanza e continuità dimostrate nell'assolvimento del servizio	2	2,500	20,00
	motivazione e tensione al servizio	2		
	sensibilità e capacità interpretativa, finalizzate alla comprensione di persone e situazioni	3		
	iniziativa personale e capacità di risolvere efficacemente ed autonomamente problemi, anche di discreta complessità	1		
<b>Totale punti</b>		<b>8</b>		<b>20,00</b>
QUALITÀ DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE RESA	prestazione calibrata in relazione al singolo utente e allo specifico contesto operativo	3	3,125	18,75
	precisione (diligenza - completezza - cura) della prestazione	3		
<b>Totale punti</b>		<b>6</b>		<b>18,75</b>
<b>Totale complessivo punti valutazione</b>				<b>61,50</b>

**NB** Al presente modello dovrà essere allegato la scheda contenente il Giudizio di Sintesi e Azioni di Miglioramento