

INDICATORI DI VALUTAZIONE

1. Svolgimento dei compiti e delle funzioni assegnate al fine di raggiungere l'obiettivo indicato.	Valutazione
• Non ha svolto nel corso dell'anno i compiti e le funzioni assegnate	0
• Ha svolto in modo non sufficiente nel corso dell'anno i compiti e le funzioni assegnate in relazione al proprio ruolo professionale.	1
• Ha svolto in modo sufficiente i compiti e le funzioni assegnati relativamente al proprio ruolo professionale. Non sempre verifica la qualità delle prestazioni rese, che talvolta vengono eseguite senza la necessaria precisione.	2
• Ha svolto correttamente i compiti e le funzioni assegnate in relazione al proprio ruolo professionale. Verifica sistematicamente la qualità delle prestazioni rese, che risultano complessivamente adeguate.	3
• Ha svolto con precisione i compiti e le funzioni assegnate in relazione al proprio ruolo professionale. La qualità delle prestazioni rese si è costantemente mantenuta a livelli elevati con risultati ottimali.	4
2. Utilizzo del tempo di lavoro e delle altre risorse disponibili per eseguire compiti previsti e le funzioni assegnate, per raggiungere i risultati prefissati tenendo conto delle priorità.	Valutazione
• Non è in grado di organizzare le proprie attività.	0
• Ha manifestato nel corso dell'anno difficoltà nell'organizzazione delle proprie attività.	1
• Ha dimostrato di saper organizzare in modo adeguato il proprio lavoro a fronte di flussi regolari e quantitativamente contenuti. Ricerca frequentemente il supporto di superiori e colleghi.	2
• Organizza in autonomia le attività assegnate in situazioni standard.	3
• Organizza efficacemente le proprie attività anche in presenza di situazioni impreviste.	4
3. Livello di iniziativa professionale di fronte ai problemi che insorgono nello svolgimento dei compiti e delle funzioni assegnate.	Valutazione
• Non ha manifestato nel corso dell'anno iniziativa professionale subendo gli eventi e senza riportare/segnalare al superiore le problematiche di lavoro provenienti dall'esterno.	0
• Non ha manifestato nel corso dell'anno iniziativa professionale subendo spesso gli eventi senza proporre alcuna soluzione alle problematiche di lavoro provenienti dall'esterno.	1
• Ha reagito alle situazioni di necessità solo su sollecitazioni provenienti dai superiori o dai colleghi.	2
• Ha proposto soluzioni ai problemi di lavoro in situazioni di necessità.	3
• Ha spesso anticipato l'insorgere di problemi predisponendo in anticipo soluzioni operative.	4
4. Flessibilità nello svolgimento del proprio lavoro.	Valutazione
• Nel corso dell'anno si è opposto a qualsiasi flessibilità nello svolgimento dei compiti e delle funzioni attribuite in relazione al profilo professionale di appartenenza, non risultando disponibile, in caso di bisogno, ad essere adibito a mansioni equivalenti.	0
• Nel corso dell'anno ha dimostrato scarsa flessibilità nello svolgimento dei compiti e delle funzioni attribuite in relazione al profilo professionale di appartenenza, non risultando disponibile in caso di bisogno ad essere adibito a mansioni equivalenti.	1
• Pur dimostrando scarsa disponibilità allo svolgimento di compiti e mansioni equivalenti in caso di bisogno si è adattato alla nuova situazione.	2
• Ha dimostrato disponibilità a svolgere, in caso di bisogno, compiti e mansioni equivalenti anche se normalmente non richieste.	3
• Al fine di risolvere problemi contingenti si è dimostrato disponibile ad interpretare il proprio ruolo in modo flessibile, svolgendo anche compiti normalmente non richiesti senza attendere sollecitazioni e direttive dai superiori.	4
5. Rapporti con l'utenza esterna.	Valutazione
• Ha dimostrato nel corso dell'anno insufficiente propensione a comprendere le necessità degli utenti causando spesso conflitti con loro.	0
• Ha dimostrato nel corso dell'anno scarsa propensione a comprendere le necessità degli utenti e ad entrare in rapporto con loro.	1
• Ha dimostrato disponibilità nei confronti delle lecite richieste degli utenti solo se queste sono risultate adeguatamente precise.	2
• Ha interpretato correttamente le lecite richieste e gli atteggiamenti degli utenti riuscendo a stabilire con loro relazioni positive.	3
• Ha dimostrato una notevole capacità di comunicazione con gli utenti cercando sempre di comprendere le esigenze, anche in situazioni di particolare difficoltà, mettendo in atto	4

comportamenti e relazioni appropriati.	
6. Relazioni con i colleghi ed adattamento ai mutamenti organizzativi.	Valutazione
Non è in grado di lavorare e collaborare con le altre persone e non si adatta ai mutamenti organizzativi.	0
Ha dimostrato nel corso dell'anno notevoli difficoltà a lavorare con le altre persone e ad adattarsi ai mutamenti organizzativi.	1
Pur manifestando difficoltà a lavorare con altre persone e ad adattarsi ai cambiamenti ha accettato la nuova situazione organizzativa.	2
Ha avuto nel corso dell'anno relazioni positive con i colleghi ed è riuscito a conseguire i risultati attesi pur in presenza di mutamenti organizzativi.	3
Ha dimostrato nel corso dell'anno un comportamento positivo sia nei confronti dei colleghi, sia rispetto ai cambiamenti organizzativi, cogliendo le opportunità professionali del nuovo contesto e stimolando con il suo comportamento anche i colleghi.	4
7. Arricchimento professionale attraverso studio ed esperienza per il miglioramento delle proprie conoscenze e competenze professionali.	Valutazione
Nel corso dell'anno ha rifiutato qualsiasi proposta di aggiornamento e formazione professionale.	0
Nel corso dell'anno ha manifestato disinteresse di fronte alle opportunità proposte di aggiornamento e formazione professionale. La partecipazione ai corsi di formazione obbligatori non ha portato ai risultati tangibili dal punto di vista professionale.	1
Ha utilizzato solo parzialmente le proprie conoscenze come strumento di risoluzione dei problemi e partecipa ai corsi di formazione ed aggiornamento professionale disposti dall'ente trasferendo le proprie conoscenze solo se richiesto.	2
Ha manifestato interesse ad ampliare ed approfondire le proprie conoscenze tecnico-professionali cogliendo le opportunità di aggiornamento e formazione offerte dall'ente. Ha trasferito le nuove conoscenze nel proprio lavoro e nei rapporti con i colleghi.	3
Ha dimostrato notevole disponibilità per le opportunità di aggiornamento e formazione professionale offerte dall'ente. Ha sempre messo a disposizione degli altri le conoscenze acquisite ed ha colto le opportunità di miglioramento professionale.	4
8. Orientamento alla soluzione dei problemi.	Valutazione
Ha manifestato l'assenza di visione d'insieme e, di regola, non affronta i problemi.	0
Ha manifestato l'assenza di visione d'insieme e, di regola, ha affrontato i problemi in maniera isolata rispetto al contesto in cui si colloca.	1
E' riuscito ad affrontare un numero limitato di problemi, fornendo soluzioni adeguate, anche se non ottimali.	2
E' riuscito ad affrontare con un sufficiente livello di approfondimento più problemi selezionandone gli elementi essenziali e individuando soluzioni operativamente utili.	3
Ha dimostrato di porre in relazione tra loro diversi e complessi, problemi con un elevato livello di approfondimento, ottimizzando i dati a disposizione in una visione d'insieme.	4
9. Grado di autonomia e di responsabilità.	Valutazione
Non ha alcuna autonomia e responsabilità allo svolgimento di attività con alto grado di autonomia e responsabilità.	0
Ha dimostrato nel corso dell'anno resistenza allo svolgimento di attività con alto grado di autonomia e responsabilità.	1
Ha svolto le attività di competenza con il necessario grado di autonomia professionale e di responsabilità solo in presenza di sollecitazioni, presentando difficoltà rispetto ad attività non predeterminate.	2
Ha svolto le attività di competenza con il necessario grado di autonomia professionale e con assunzione di responsabilità, gestendole correttamente anche in presenza di attività non predeterminate.	3
Si è assunto la responsabilità delle attività assegnate dimostrando un elevato grado di autonomia professionale, gestendo in modo corretto e proponendo soluzioni diverse anche di fronte ad attività non predeterminate.	4
10. Orientamento ai risultati.	Valutazione
Ha manifestato nel corso dell'anno rifiuto per raggiungere gli obiettivi programmati	0
Ha manifestato nel corso dell'anno inerzia per raggiungere gli obiettivi programmati e non si è attivato per ricercare soluzioni ai problemi.	1
Si è attivato per raggiungere gli obiettivi programmati solo con azioni specifiche e in presenza di sollecitazioni risolvendo solo parzialmente i problemi che si sono presentati.	2
Ha dimostrato di saper definire e raggiungere gli obiettivi, trovando soluzioni diverse rispetto ai problemi insorti nell'anno.	3
Ha dimostrato capacità di definire e raggiungere obiettivi, di mantenere elevati standard di rendimento per sé e per gli altri trovando soluzioni diverse rispetto ai problemi insorti.	4
Valutazione Responsabili di Struttura	

- Capacità di individuare soluzioni percorribili per fronteggiare tanto le situazioni prevedibili quanto quelle critiche
- Attitudini personali (spirito di servizio, attitudine ad assumersi responsabilità, correttezza ed integrità, riservatezza)
- Capacità dimostrata di motivare guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima favorevole alla produttività, attraverso un'equilibrata individuazione dei carichi di lavoro
- Capacità di rispettare e far rispettare le regole
- Capacità di gestire e promuovere il miglioramento dei servizi (anche tramite l'utilizzo delle innovazioni tecnologiche ed informatiche)
- Capacità di contribuire all'integrazione fra i diversi uffici e servizi e con gli organi politici

Valori di valutazione: *Insufficiente*

pari a 0 punti

Non pienamente sufficiente

pari a 1 punto

Sufficiente

pari a 2 punti

Buono

pari a 3 punti

Ottimo

pari a 4 punti

Si riportano di seguito gli abbinamenti degli indicatori di valutazione definiti in precedenza alle diverse categorie professionali nonché per i responsabili di Struttura.

ABBINAMENTO DEGLI INDICATORI ALLE CATEGORIA PROFESSIONALI

Cat. A-B:

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coeff. di moltiplicazione	Punteggio massimo
1. Svolgimento dei compiti e delle funzioni in relazione ai risultati	1, 2, 3 o 4	3	12
2. Utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili in funzione dei risultati	1, 2, 3 o 4	3	12
3. Livello di iniziativa professionale	1, 2, 3 o 4	2	8
4. Flessibilità nelle prestazioni	1, 2, 3 o 4	2	8
5. Rapporti con l'utenza	1, 2, 3 o 4	2	8
6. Relazioni con i colleghi e adattamento ai mutamenti organizzativi	1, 2, 3 o 4	3	12
	TOTALE		Max Punti 60

Cat. C:

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coeff. di moltiplicazione	Punteggio massimo
2. Utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili in funzioni dei risultati	1, 2, 3 o 4	2	8
3. Livello di iniziativa personale	1, 2, 3 o 4	3	12
5. Rapporti con l'utenza	1, 2, 3 o 4	2	8
6. Relazioni con i colleghi e adattamenti organizzativi	1, 2, 3 o 4	3	12
7. Arricchimento professionale SOSTITUIRE CON 1	1, 2, 3 o 4	3	12
8. Orientamento alla soluzione dei problemi	1, 2, 3 o 4	2	8
	TOTALE		Max Punti 60

Cat. D:

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coeff. di moltiplicazione	Punteggio massimo
3. Livello di iniziativa professionale	1, 2, 3 o 4	2	8
6. Relazioni con i colleghi e adattamenti organizzativi	1, 2, 3 o 4	2	8
7. Arricchimento professionale	1, 2, 3 o 4	2	8
8. Orientamento alla soluzione dei problemi	1, 2, 3 o 4	3	12
9. Grado di autonomia e responsabilità	1, 2, 3 o 4	3	12
10. Orientamento ai risultati	1, 2, 3 o 4	3	12
	TOTALE		Max Punti 60

Responsabili di Struttura:

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coeff. di moltiplicazione	Punteggio massimo
11. Capacità dimostrata nella gestione del proprio tempo di lavoro	0, 1, 2, 3 o 4	2	8
11. Grado di conseguimento degli obiettivi	0, 1, 2, 3 o 4	3	12
11. Capacità dimostrata di motivare guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima favorevole alla produttività, attraverso un'equilibrata individuazione dei carichi di lavoro	0, 1, 2, 3 o 4	3	12
11. Capacità di rispettare e far rispettare le regole	0, 1, 2, 3 o 4	2	8
11. Capacità di gestire e promuovere l'innovazione tecnologica e dei procedimenti	0, 1, 2, 3 o 4	2	8
11. Capacità di contribuire all'integrazione fra i diversi uffici e servizi	0, 1, 2, 3 o 4	3	12
	TOTALE		Max Punti 60

Scheda di valutazione della performance individuale

CATEGORIE A e B

Nominativo Dipendente: _____ (Categ. _____)

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coeff. di moltiplicazione	Punteggio massimo
1. Svolgimento dei compiti e delle funzioni in relazione ai risultati		3	
2. Utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili in funzione dei risultati		3	
3. Livello di iniziativa professionale		2	
4. Flessibilità nelle prestazioni		2	
5. Rapporti con l'utenza		2	
6. Relazioni con i colleghi e adattamento ai mutamenti organizzativi		3	
	TOTALE		Punti

MOTIVAZIONE

(in caso di attribuzione di un punteggio inferiore a 30 è indicata di seguito la motivazione dettagliata dello stesso in rapporto agli specifici indicatori della categoria di appartenenza)

Sannazzaro de' Burgondi, lì _____

IL RESPONSABILE DI STRUTTURA

CONSIDERAZIONI ESPRESSE DAL DIPENDENTE NEL CORSO DEL CONTRADDITTORIO:

Sannazzaro de' Burgondi, lì _____

IL DIPENDENTE

Scheda di valutazione della performance individuale

CATEGORIA C

Nominativo Dipendente: _____ (Categ. _____)

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coeff. di moltiplicazione	Punteggio massimo
2. Utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili in funzioni dei risultati		2	
3. Livello di iniziativa personale		3	
5. Rapporti con l'utenza		2	
6. Relazioni con i colleghi e adattamenti organizzativi		3	
7. Arricchimento professionale		3	
8. Orientamento alla soluzione dei problemi		2	
	TOTALE		Punti

MOTIVAZIONE

(in caso di attribuzione di un punteggio inferiore a 30 è indicata di seguito la motivazione dettagliata dello stesso in rapporto agli specifici indicatori della categoria di appartenenza)

Sannazzaro de' Burgondi, lì _____

IL RESPONSABILE DI STRUTTURA



CONSIDERAZIONI ESPRESSE DAL DIPENDENTE NEL CORSO DEL CONTRADDITTORIO:

Sannazzaro de' Burgondi, lì _____

IL DIPENDENTE

Scheda di valutazione della performance individuale

CATEGORIA D

Nominativo Dipendente: _____ (Categ. _____)

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coeff. di moltiplicazione	Punteggio massimo
3. Livello di iniziativa professionale		2	
6. Relazioni con i colleghi e adattamenti organizzativi		2	
7. Arricchimento professionale		2	
8. Orientamento alla soluzione dei problemi		3	
9. Grado di autonomia e responsabilità		3	
10. Orientamento ai risultati		3	
	TOTALE		Punti

MOTIVAZIONE

(in caso di attribuzione di un punteggio inferiore a 30 è indicata di seguito la motivazione dettagliata dello stesso in rapporto agli specifici indicatori della categoria di appartenenza)

Sannazzaro de' Burgondi, lì _____

IL RESPONSABILE DI STRUTTURA

CONSIDERAZIONI ESPRESSE DAL DIPENDENTE NEL CORSO DEL CONTRADDITTORIO:

Sannazzaro de' Burgondi, lì _____

IL DIPENDENTE

Scheda di valutazione della performance

RESPONSABILI DI STRUTTURA

Nome e Cognome:	Struttura:
Categoria: D1/D3	
Incarico ricoperto dal:	Assessore di riferimento:
VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI – PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	
GRADO DI RAGGIUNGIMENTO %	

1 – PRESTAZIONI RELATIVE ALLE AREE DI RESPONSABILITA' DELLA STRUTTURA E EFFICACIA PERSONALE SUL LAVORO

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coeff. Di moltiplicazione	Punteggio massimo
Capacità di individuare soluzioni percorribili per fronteggiare tanto le situazioni prevedibili quanto quelle critiche	0, 1, 2, 3 o 4	2	8
Attitudini personali (spirito di servizio, attitudine ad assumersi responsabilità, correttezza ed integrità, riservatezza)	0, 1, 2, 3 o 4	3	12
Capacità dimostrata di motivare guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima favorevole alla produttività, attraverso un'equilibrata individuazione dei carichi di lavoro	0, 1, 2, 3 o 4	3	12
Capacità di rispettare e far rispettare le regole	0 1, 2, 3 o 4	2	8
Capacità di gestire e promuovere il miglioramento dei servizi (anche tramite l'utilizzo delle innovazioni tecnologiche ed informatiche)	0 1, 2, 3 o 4	2	8
Capacità di contribuire all'integrazione fra i diversi uffici e servizi e con gli organi politici	0 1, 2, 3 o 4	3	12
		TOTALE A	Max Punti 60

Valori di valutazione: <i>Insufficiente</i> <i>Non pienamente sufficiente</i> <i>Sufficiente</i> <i>Buono</i> <i>Ottimo</i>	<i>pari a 0 punti</i> <i>pari a 1 punto</i> <i>pari a 2 punti</i> <i>pari a 3 punti</i> <i>pari a 4 punti</i>
--	---

SEZIONE 2 - Osservazioni del valutante (Organo Comunale di Valutazione)

.....

.....

.....

.....

Firme _____

Data _____

SEZIONE 3 - Osservazioni del valutato ed eventuali giustificazioni

.....

.....

.....

.....

Firma del valutato_____ **Data**_____

VALUTAZIONE DEL SEGRETARIO COMUNALE

La valutazione individuale delle performance del Segretario Comunale è effettuata annualmente secondo la scheda di valutazione di seguito riportata. Tale valutazione è finalizzata all'attribuzione della retribuzione di risultato.

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL RISULTATO DEL SEGRETARIO COMUNALE

ANNO _____

Dott./Dott.ssa _____

	FUNZIONI	Valut. da 1 a 5	NOTE
1	Di collaborazione e di assistenza giuridico-amministrativa nei confronti dell'organo dell'ente in ordine alla conformità dell'azione giuridico-amministrativa alle leggi, allo statuto e ai regolamenti		
2	Partecipazione con funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni del consiglio e della giunta, curandone la verbalizzazione		
3	Capacità di risoluzione delle problematiche, nel rispetto degli obiettivi e delle normative vigenti		
4	Trasposizione degli indirizzi politici in obiettivi operativi formulazione P.R.O.		
5	Attività di coordinamento dei responsabili dei servizi tramite strumenti idonei (riunioni operative, direttive, disposizioni, monitoraggio stato di avanzamento obiettivi, ecc..)		
6	Propensione ad incentivare e motivare le professionalità esistenti processi formativi, lavori di gruppo, ecc...		
TOTALE PUNTEGGIO _____			

L'EROGAZIONE DELL'INDENNITA' AVVERRÀ SECONDO I SEGUENTI CRITERI:

PUNTEGGIO DA 25 A 30	100%	DELL'INDENNITA' DI RISULTATO PREVISTA
PUNTEGGIO DA 19 A 24	75%	DELL'INDENNITA' DI RISULTATO PREVISTA
PUNTEGGIO DA 13 A 18	50%	DELL'INDENNITA' DI RISULTATO PREVISTA
PUNTEGGIO DA 7 A 12	25%	DELL'INDENNITA' DI RISULTATO PREVISTA
PUNTEGGIO DA 6 A 0	0%	DELL'INDENNITA' DI RISULTATO PREVISTA

Sannazzaro de' Burgondi, lì _____



OSSERVAZIONI DEL SEGRETARIO COMUNALE:
--

Sannazzaro de' Burgondi, lì _____

IL SEGRETARIO COMUNALE

SCHEDE PER LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI

Per poter accedere alle progressioni economiche viene operata una distinzione fondamentale fra:

- ⇒ **requisiti di base:** si tratta di criteri fondamentali che operano in via automatica in quanto relativi alla sussistenza delle condizioni necessarie (ma non sufficienti) perché possa essere contemplato l'accesso alla progressione orizzontale. L'anzianità si intende acquisita solo all'interno degli Enti Locali e può essere valutato anche l'eventuale periodo di servizio a tempo determinato.
- ⇒ **criteri di selezione:** guidano le scelte puntuali relative all'attribuzione della progressione orizzontale. Garantiscono margini di discrezionalità, ma collegano il processo decisionale ed elementi di riferimento concreti e documentabili.

La selezione è effettuata dal Segretario Comunale per le progressioni dei Responsabili di Struttura e da questi ultimi per i passaggi del personale loro assegnato.

I **requisiti di base** per poter accedere alle selezioni sono i seguenti:

CATEGORIA "A"
Incrementi A1-A2
REQUISITI DI BASE Almeno due anni nel gradino A1 Punteggio medio nella valutazione individuale delle prestazioni non inferiore al 60% dell'importo massimo attribuibile, nei due anni precedenti.
Incrementi A2-A3
REQUISITI DI BASE Almeno due anni nel gradino A2 Punteggio medio nella valutazione individuale delle prestazioni non inferiore al 65% dell'importo massimo attribuibile, nei due anni precedenti.
Incrementi A3-A4
REQUISITI DI BASE Almeno tre anni nel gradino A3 Punteggio medio nella valutazione individuale delle prestazioni non inferiore al 70% dell'importo massimo attribuibile, nei due anni precedenti.
Incrementi A4-A5
REQUISITI DI BASE Almeno tre anni nel gradino A4 Punteggio medio nella valutazione individuale delle prestazioni non inferiore al 75% dell'importo massimo attribuibile, nei due anni precedenti.

CATEGORIA "B"
Incrementi B1-B2 o B3-B4
REQUISITI DI BASE Almeno due anni nel gradino B1 o B3 Punteggio medio nella valutazione individuale delle prestazioni non inferiore al 60% dell'importo massimo attribuibile, nei due anni precedenti.
Incrementi B2-B3 o B4-B5
REQUISITI DI BASE Almeno tre anni nel gradino B2 o B4 Punteggio medio nella valutazione individuale delle prestazioni non inferiore al 65% dell'importo massimo attribuibile, nei due anni precedenti.

Incrementi B3-B4 o B5-B6
REQUISITI DI BASE Almeno tre anni nel gradino B3 o B5 Punteggio medio nella valutazione individuale delle prestazioni non inferiore al 70% dell'importo massimo attribuibile, nei due anni precedenti.
Incrementi B4-B5-O B6 – B7
REQUISITI DI BASE Almeno tre anni nel gradino B4 o B6 Punteggio medio nella valutazione individuale delle prestazioni non inferiore al 75% dell'importo massimo attribuibile, nei due anni precedenti.

CATEGORIA "C"
Incrementi C1-C2
REQUISITI DI BASE Almeno 2 anni nel gradino C1 Punteggio medio nella valutazione individuale delle prestazioni non inferiore al 65% dell'importo massimo attribuibile, nei due anni precedenti.
Incrementi C2-C3
REQUISITI DI BASE Almeno 3 anni nel gradino C2 Punteggio medio nella valutazione individuale delle prestazioni non inferiore a al 70% dell'importo massimo attribuibile, nei due anni precedenti.
Incrementi C3-C4
REQUISITI DI BASE Almeno 3 anni nel gradino C3 Punteggio medio nella valutazione individuale delle prestazioni non inferiore al 75% dell'importo massimo attribuibile, nei due anni precedenti.
Incrementi C4-C5
REQUISITI DI BASE Almeno 3 anni nel gradino C4 Punteggio medio nella valutazione individuale delle prestazioni non inferiore all'80% dell'importo massimo attribuibile, nei due anni precedenti.

CATEGORIA "D"
Incrementi D1-D2 o D3-D4
REQUISITI DI BASE Almeno 2 anni nel gradino D1 o D3 Punteggio medio nella valutazione individuale delle prestazioni non inferiore al 75% dell'importo massimo attribuibile, nei due anni precedenti.
Incrementi D2-D3 o D4-D5 e successivi
REQUISITI DI BASE Almeno 3 anni nel gradino precedente. Giudizio positivo sui risultati raggiunti con punteggio non inferiore al 80% dell'importo massimo attribuibile, nei due anni precedenti..

I **requisiti di selezione** per le progressioni orizzontali di categoria, che rappresentano il sistema permanente di valutazione, sono i seguenti:

A) In applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31.03.1999 le selezioni relative alla categoria A e quelle relative alla prima posizione economica successiva a quella iniziale delle categorie B e C sono effettuate secondo le seguenti modalità (è considerata prima progressione anche quella dalla posizione economica B3 alla posizione B4 nel caso in cui la prima rappresenti anche posizione giuridica di accesso all'impiego):

PROGRESSIONE ECONOMICA - PER LA CATEGORIA A
E PER LE POSIZIONI INIZIALI DELLE CATEGORIE B E C

Criteri generali selezione	Punteggio massimo	Articolazione punteggio	Ulteriori specificazioni
1) esperienza acquisita	5		1 punto per ogni anno di servizio nella categoria di appartenenza anche in enti diversi purché dello stesso comparto. Per le frazioni di anno: fino a 183 giorni comprensivi di sabati, domeniche e festività l'anno viene calcolato in 0,5 punti dal 184° giorno si calcola un punto. 0,5 punti per ogni anno nella categoria immediatamente inferiore e per le frazioni di anno: fino a 183 giorni comprensivi di sabati, domeniche e festività l'anno viene calcolato in 0,25 punti dal 184° giorno si calcola 0,5.
2) prestazioni erogate	75	Media dei punteggi della scheda di valutazione degli ultimi 2 anni	Dalla media ottenuta verranno sottratti 30 punti, la differenza ottenuta dalla suddetta sottrazione verrà rapportata al punteggio massimo (attraverso la moltiplicazione x 2,5) es: media schede = 56 – 30= 26 x 2,5 = 65
3) corsi di aggiornamento professionale	5	Corsi di qualificazione e aggiornamento	Per ogni ora di corso si riconoscono 0,1 punti.
4) possesso e/o ottenimento titolo di studio	15	Titolo di studio	- 4 punti per diploma scuola media superiore professionale purché si tratti di un corso di durata di almeno 3 anni e con ciascun anno scolastico organizzato almeno da ottobre a maggio con frequentazione obbligatoria di almeno 5 giorni settimanali per almeno 4 ore al giorno - 6 punti per diploma scuola media superiore - 7 punti per titolo di abilitazione conseguito a seguito di esami di stato per iscrizione ad albi professionali per i quali è sufficiente il diploma di scuola superiore - 10 punti per diploma laurea breve - 13 punti per diploma laurea specialistica - 15 punti titolo di abilitazione conseguito a seguito di esami di stato per iscrizione ad albi professionali per i quali è necessario il possesso di diploma di laurea
Totale	100		

B) Le selezioni relative alle progressioni economiche successive alla prima delle categorie B e C, sono effettuate secondo le seguenti modalità:

PROGRESSIONE ECONOMICA PER LE CATEGORIE B E C
PER LE PROGRESSIONI SUCCESSIVE ALLA PRIMA

Criteri generali selezione	Punteggio massimo	Articolazione punteggio	Ulteriori specificazioni
1) arricchimento professionale	10	Corsi di formazione ed aggiornamento professionale	Per ogni ora di corso si riconoscono 0,1 punti.
2) prestazioni erogate	75	Media dei punteggi della scheda di valutazione degli ultimi 2 anni	Dalla media ottenuta verranno sottratti 30 punti, la differenza ottenuta dalla suddetta sottrazione verrà rapportata al punteggio massimo (attraverso la moltiplicazione x 2,5) es: media schede = 56 – 30= 26 x 2,5 = 65
3) possesso e/o ottenimento titolo di studio	15	Titolo di studio	- 4 punti per diploma scuola media superiore professionale purché si tratti di un corso di durata di almeno 3 anni e con

		ciascun anno scolastico organizzato almeno da ottobre a maggio con frequentazione obbligatoria di almeno 5 giorni settimanali per almeno 4 ore al giorno - 6 punti per diploma scuola media superiore - 7 punti per titolo di abilitazione conseguito a seguito di esami di stato per iscrizione ad albi professionali per i quali è sufficiente il diploma di scuola superiore - 10 punti per diploma laurea breve - 13 punti per diploma laurea specialistica - 15 punti titolo di abilitazione conseguito a seguito di esami di stato per iscrizione ad albi professionali per i quali è necessario il possesso di diploma di laurea
Totale	100	

C) Le selezioni relative alle progressioni economiche all'interno della categoria D sono effettuate secondo le seguenti modalità:

PROGRESSIONE ECONOMICA PER CATEGORIA D

Criteri generali selezione	Punteggio massimo	Articolazione punteggio	Ulteriori specificazioni
1) prestazioni erogate	75	Media dei punteggi della scheda di valutazione degli ultimi 2 anni	Dalla media ottenuta verranno sottratti 30 punti, la differenza ottenuta dalla suddetta sottrazione verrà rapportata al punteggio massimo (attraverso la moltiplicazione x 2,5) es: media schede = 56 – 30= 26 x 2,5 = 65
2) arricchimento professionale	10	Corsi di formazione ed aggiornamento professionale	Per ogni ora di corso si riconoscono 0,1 punti..
3) possesso e/o ottenimento titolo di studio	15	Titolo di studio	- 4 punti per diploma scuola media superiore professionale purché si tratti di un corso di durata di almeno 3 anni e con ciascun anno scolastico organizzato almeno da ottobre a maggio con frequentazione obbligatoria di almeno 5 giorni settimanali per almeno 4 ore al giorno - 6 punti per diploma scuola media superiore - 7 punti per titolo di abilitazione conseguito a seguito di esami di stato per iscrizione ad albi professionali per i quali è sufficiente il diploma di scuola superiore - 10 punti per diploma laurea breve - 13 punti per diploma laurea specialistica - 15 punti titolo di abilitazione conseguito a seguito di esami di stato per iscrizione ad albi professionali per i quali è necessario il possesso di diploma di laurea
Totale	100		

SCHEDA DI VALUTAZIONE AI FINI DELLA PROGRESSIONE ORIZZONTALE

(scheda valida per tutte le progressioni della categoria A)
(scheda valida per la prima progressione della categoria B1, B3 posizione di accesso e C)

Cognome e nome dipendente: _____
 Categoria economica di appartenenza: _____
 Profilo professionale: _____
 Responsabile di Struttura _____

1.	Esperienza acquisita: Anzianità di servizio c/o enti locali Ex 2 ^a q.f. = anni _____ Cat. A= anni _____ Cat. B, pos. B1 = anni _____ Cat. B posizione di accesso B3 = anni _____ Cat. C, pos. C1 = anni _____	Massimo	Punti	Totale
		5		
2.	Impegno e qualità prestazione individuale: 1° anno 2° anno	Massimo	Punti	Totale
		75	Media	
3.	Arricchimento professionale Anno _____ n° attestati Anno _____ n° attestati	Massimo	Punti	Totale
		5		
3.1	Titolo di studio	Massimo	Punti	Totale
		15		
		100	TOTALE	

Sannazzaro de' Burgondi, lì _____ IL VALUTATORE

CONSIDERAZIONI ESPRESSE DAL DIPENDENTE:

FIRMA _____

SCHEDA DI VALUTAZIONE AI FINI DELLA PROGRESSIONE ORIZZONTALE

(scheda valida per tutte le progressioni successive alla prima delle categorie B e C)

Cognome e nome dipendente:

Categoria economica di appartenenza:

Profilo professionale:

Responsabile di Struttura

1.	Impegno e qualità prestazione individuale 1° anno 2° anno	Massimo	Punti	Totale
		75	Media	
2.	Arricchimento professionale	Massimo 10	Punti	Totale
2.1	Titolo di studio	Massimo 15	Punti	Totale
		100	TOTALE	

Sannazzaro de' Burgondi, li _____

IL VALUTATORE

CONSIDERAZIONI ESPRESSE DAL DIPENDENTE:

FIRMA _____

SCHEDA DI VALUTAZIONE AI FINI DELLA PROGRESSIONE ORIZZONTALE

(scheda valida per le progressioni in categoria D)

Cognome e nome dipendente:

Categoria economica di appartenenza:

Profilo professionale:

Responsabile di Struttura

1.	Impegno e qualità prestazione individuale 1° anno 2° anno	Massimo	Punti	Totale
		75	Media	
2.	Arricchimento professionale	Massimo	Punti	Totale
		10		
2.1	Titolo di studio	Massimo 15	Punti	Totale
		100	TOTALE	

Sannazzaro de' Burgondi, li _____

IL VALUTATORE

CONSIDERAZIONI ESPRESSE DAL DIPENDENTE:

DATA _____

FIRMA
