

**INTEGRAZIONE CONTRATTO COLLETTIVO  
DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON  
DIRIGENTE DEL COMUNE DI FERRARA  
PARTE NORMATIVA 2016-2018 E  
PARTE ECONOMICA ANNUALITA' 2016:  
APPROVAZIONE CRITERI PER LE PROGRESSIONI  
ECONOMICHE ORIZZONTALI**

**Sottoscrizione definitiva**

p. l'Amministrazione  
Comunale

*Tommaso Ober*  
*A. Pellegrini*

p. le OO.SS.

Fp Cgil *W. Z.*

Cisl Fp *W. Z.*

Uil Fpl *Roberto Oliveri*

DICCAP \_\_\_\_\_

**Rsu Comune di Ferrara**

*Luigi Sotgiu*

*Peterio Bacci Altobelli*

*Besentini Gerolamo*

*Diolagutti*

*Luigi Biondi*

*Mario Battini*

*Concetta Oddi*

*Luigi Zaffaroni*

*Roberto Oliveri*

**Ferrara, 17 maggio 2017**

**Criteri per le Progressioni Economiche Orizzontali:  
anno 2016 (a regime) TOTALE € 130.000,00**

In sede di ripartizione annuale del fondo per le politiche di sviluppo del personale, si provvede al finanziamento degli incrementi retributivi collegati alle progressioni economiche orizzontali:

- nel limite delle risorse di parte stabile annualmente disponibili ed appositamente destinate a tale istituto contrattuale;
- nel rispetto del principio di selettività, ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999, ed altresì in applicazione dell'art. 23 del D.Lgs. n.150/2009, i quali prevedono che le progressioni economiche orizzontali debbano essere attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, in funzione dell'attività svolta e sulla base dei risultati conseguiti, nonché delle qualità professionali e culturali possedute.

Al fine dell'applicazione del sistema di attribuzione per l'anno 2016, le parti hanno destinato alle progressioni economiche orizzontali la somma pari ad € 130.000,00, a regime, concordando sui seguenti criteri generali.

Nell'ambito del fondo assegnato vengono stabilite le percentuali di riparto suddivise per le diverse categorie giuridiche (A, B1, B3, C, D1 e D3), con le seguenti specifiche:

- nell'ambito della categoria A, in cui risultano inquadrare poche unità di personale, si valuta la possibilità a livello teorico di assegnare un passaggio economico a tutti i dipendenti presenti alla data che sarà presa a riferimento, tenuto conto dell'interesse concordato di porre particolare attenzione alla categoria più esecutiva dell'ordinamento professionale ed anche per evidenti risvolti di natura retributiva, fermo restando quanto espressamente previsto per tale categoria alla voce "valutazione qualitativa";
- nell'ambito delle categorie giuridiche B1, B3, C, D1 e D3, si definisce una omogenea percentuale di attribuzione rispetto alla consistenza numerica dei dipendenti in servizio al 31.10.2016 (che, per l'anno 2016, si approssima al 16%);
- determinazione di quote numeriche di attribuzione suddivise per Area, come da Tabella di sintesi allegata facente parte integrante del presente accordo, tenuto conto del seguente assetto organizzativo dell'ente (Area Risorse – in cui viene ricompreso il Corpo di Polizia Municipale Terre Estensi, Area Servizi alla Persona – in cui è ricompresa l'Istituzione dei Servizi Scolastici, Educativi e per le Famiglie, e Area del Territorio e dello Sviluppo Economico), al fine di non determinare situazioni di disequilibrio nelle assegnazioni tra le graduatorie che dovranno essere formalizzate;
- definizione di quote numeriche di attribuzione suddivise per singola posizione economica di ogni categoria giuridica nell'ambito delle diverse Aree, come da Tabelle allegate facenti parte integrante del presente accordo; a tale proposito, si specifica che, a seguito dell'applicazione delle percentuali di attribuzione alle consistenze numeriche delle singole posizioni

Be...  
G... 2016

economiche, per la gestione dei "resti" eventualmente determinatesi, si è proceduto alternativamente:

- arrotondando i resti all'unità inferiore o superiore, bilanciandoli ed attribuendoli all'interno delle diverse posizioni economiche delle categorie giuridiche interessate;
- all'accorpamento del numero dei dipendenti tra posizioni economiche contigue, per quelle nel cui ambito insistono poche unità di personale, onde evitare l'impossibilità di assegnazione di almeno una quota di progressione orizzontale, come evidenziato nelle tabelle allegate.

#### **AVVIO DELLA PROCEDURA**

La procedura verrà avviata mediante apposito bando di avviso emanato dal Servizio Personale, pubblicato per 30 gg., al quale i dipendenti dovranno presentare apposita domanda di partecipazione.

#### **CRITERI DI PARTECIPAZIONE ALLA PROCEDURA PER L'ANNO 2016:**

- sono ammessi a partecipare alle selezioni per la progressione economica i dipendenti in servizio a tempo indeterminato dell'ente alla data del 01.01.2017;
- i dipendenti devono aver maturato un'anzianità di servizio di almeno sei (6) anni alla data del 31.12.2015, escludendo dal conteggio altresì l'anno 2016 oggetto di riferimento; pertanto, non potranno partecipare alla selezione i dipendenti assunti a qualsiasi titolo a far data dal 01.01.2010 compreso - tale prescrizione si applica anche al personale trasferito da altro ente o da altra pubblica amministrazione per mobilità esterna;

si specifica che:

1. ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;
  2. il personale trasferito da altro ente o da altra pubblica amministrazione per mobilità esterna non interrompe il proprio lavoro dipendente, che continua senza soluzione di continuità (come indicato tra l'altro dalla normativa contrattuale); pertanto, nell'anzianità di servizio nell'ente, verrà calcolata anche l'anzianità pregressa;
  3. ai fini del calcolo dell'anzianità di servizio si terrà conto esclusivamente del periodo lavorativo svolto in costanza di rapporto di lavoro a tempo indeterminato, con esclusione dei periodi lavorativi svolti presso il Comune di Ferrara con rapporti di lavoro a tempo determinato o con altre tipologie di rapporto di lavoro flessibile;
  4. ai fini del calcolo dell'anzianità di servizio non si terrà conto dei periodi lavorativi svolti presso altri enti o altre pubbliche amministrazioni qualora l'assunzione presso il Comune di Ferrara sia avvenuta tramite concorso pubblico, anche nel caso in cui, tra la data di risoluzione del rapporto presso la precedente amministrazione e la nuova assunzione presso il Comune di Ferrara, non sia intercorsa nessuna interruzione;
- sono esclusi dalla selezione i dipendenti del Comune di Ferrara inquadrati in categoria D dell'ordinamento professionale e posti in aspettativa a seguito del conferimento di incarico dirigenziale, ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D.Lgs. 267/2000;

- sono esclusi dalla selezione del 2016 i dipendenti che hanno effettuato nell'anno 2010 un passaggio di progressione economica orizzontale (*ndr: anno di ultima attribuzione con decorrenza giuridica ed economica dal 01.01.2010*); tale prescrizione si applica anche al personale trasferito da altro ente o da altra pubblica amministrazione per mobilità esterna;
- sono esclusi dalla selezione del 2016 i dipendenti che hanno effettuato nell'anno 2009 (ultimo anno di effettuazione di tale istituto) un passaggio tra categorie giuridiche mediante la progressione verticale; tale prescrizione si applica anche al personale trasferito da altro ente o da altra pubblica amministrazione per mobilità esterna.

#### CRITERI DI VALUTAZIONE:

- Il meccanismo di valutazione per l'attribuzione dei punteggi, dal quale si ricaveranno le graduatorie PER AREA E PER SINGOLA POSIZIONE ECONOMICA, fa riferimento ad un punteggio massimo di 100 punti che sarà articolato unicamente nei due seguenti parametri:

#### a) esperienza professionale:

*"Anzianità di servizio nel livello economico"*

categoria A 80 punti  
 categoria B 60 punti  
 categoria C 40 punti  
 categoria D 20 punti.

L'ANZIANITA' DI SERVIZIO NEL LIVELLO ECONOMICO VIENE CALCOLATA TENUTO CONTO DELLA POSIZIONE ECONOMICA POSSEDUTA ALLA DATA DEL 31.12.2016 E RELATIVA ALLA CATEGORIA GIURIDICA DI INQUADRAMENTO ALLA DATA SU INDICATA.

SI CONCORDA, INOLTRE, CHE:

1. IL COMPUTO DEGLI ANNI DI ANZIANITA' NEL LIVELLO ECONOMICO VERRA' EFFETTUATO CONTEGGIANDO GLI ANNI DI INQUADRAMENTO NELL'ULTIMA POSIZIONE ECONOMICA RELATIVAMENTE ALLA CATEGORIA GIURIDICA POSSEDUTA ALLA DATA DEL 31.12.2016;
2. PER IL PERSONALE TRASFERITO DA ALTRO ENTE O DA ALTRA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE PER MOBILITA' ESTERNA, L'ANZIANITA' NELLA POSIZIONE ECONOMICA DELLA CATEGORIA GIURIDICA POSSEDUTA ALLA DATA DEL 31.12.2016 VERRA' CONTEGGIATA DALLA DATA DI ATTRIBUZIONE INTERVENUTA NELL'ENTE DI PROVENIENZA
3. IL PUNTEGGIO MASSIMO VERRA' ATRIBUITO A CHI POSSIEDE LA MAGGIORE ANZIANITA' NEL LIVELLO ECONOMICO A LIVELLO DI ENTE; I RIMANENTI PUNTEGGI VERRANNO ASSEGNATI IN PROPORZIONE A SCALARE.

SI RIPORTA IL PERCORSO ECONOMICO ALL'INTERNO DELLE SINGOLE CATEGORIE GIURIDICHE:

A => A1-A2-A3-A4-A5  
 B => B1-B2-B3-B4- B5-B6-B7  
 B3 => B3-B4-B5-B6-B7  
 C => C1-C2-C3-C4-C5  
 D => D1-D2-D3-D4-D5-D6

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten notes and signatures]*



D3 => D3-D4-D5-D6

**b) valutazione qualitativa:**

Al fine di concorrere alla sommatoria dei 100 punti complessivi, viene modulata la graduazione di attribuzione dei punteggi, secondo gli indicatori riportati nella allegata scheda, diversificata per categoria giuridica di appartenenza A, B, C, D.

Ai fini della valutazione dei dipendenti appartenenti alle proprie articolazioni organizzative, i dirigenti terranno conto dell'apporto quali-quantitativo, anche sulla base dell'effettivo servizio prestato durante l'anno di riferimento per la valutazione.

Esclusivamente per la categoria A, potranno accedere alle quote di progressione orizzontale solamente i dipendenti che avranno riportato nella valutazione qualitativa un punteggio superiore a 4 sui 20 punti totali previsti dalla scheda di valutazione allegata.

Nel caso di trasferimento interno in corso d'anno e/o di utilizzazione congiunta in più articolazioni organizzative del Comune di Ferrara, la valutazione viene effettuata dal dirigente della struttura in cui il dipendente ha svolto la propria attività in misura prevalente. Nel caso di utilizzazione per periodi equivalenti od in misura prossima all'equivalenza, i dirigenti formuleranno la valutazione di concerto tra loro. Nel caso non si determini la convergenza di valutazione, la stessa verrà determinata dalla media delle valutazioni ottenute.

In caso di comando o distacco presso altra pubblica amministrazione, la valutazione del dipendente viene effettuata dal dirigente della struttura organizzativa di effettivo utilizzo, al quale verrà inviata la scheda di rilevazione della qualità della prestazione individuale del presente sistema di attribuzione. Analogo procedimento di valutazione viene adottato per i dipendenti provenienti da altri Enti.

I dipendenti in distacco sindacale nel periodo di valutazione potranno partecipare alla procedura selettiva e nella scheda di valutazione sarà attribuito un valore dato dalla media delle valutazioni ottenute dai dipendenti appartenenti alla stessa categoria giuridica ed economica, abbattuta del 10%.

---

**DISPOSIZIONI FINALI E DECORRENZA**

La decorrenza dell'attribuzione delle quote di progressione orizzontale è a valere dal 1° gennaio 2017.

Nell'ambito delle graduatorie per posizione economica all'interno delle singole categorie giuridiche, la parità di punteggio si valuta secondo i seguenti criteri in ordine di priorità:

a) punteggio nella valutazione qualitativa;

*Besana*

*Per*

*W*

*Me*

*4*

*Co*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten mark]*

*u*

- b) anzianità nel livello economico;
- c) anzianità di servizio nell'Ente (VERRA' CALCOLATA DALLA DECORRENZA DELL'ASSUNZIONE A TEMPO INDETERMINATO PRESSO IL COMUNE DI FERRARA E FINO AL 31.12.2016);
- d) maggiore età anagrafica.

I Dirigenti di ogni Area, su proposta dei Dirigenti di Servizio di appartenenza alla stessa, compileranno in maniera congiunta la griglia del parametro "Valutazione qualitativa". Solo a seguito dell'acquisizione definitiva della valutazione della prestazione qualitativa dei singoli dipendenti assegnati ai Settori/Servizi, il Servizio Personale procederà all'inserimento dei dati relativi al parametro "Anzianità di servizio nel livello economico".

Le graduatorie di merito suddivise per posizione economica delle singole categorie giuridiche dovranno essere conformate a conclusione del procedimento ed entro i due mesi successivi dovranno essere liquidati gli incrementi stipendiali derivanti dalle nuove progressioni orizzontali a tutto il personale interessato.

#### **CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA ECONOMICA**

Nel caso di posizione utile per l'attribuzione delle quote di progressione economica orizzontale, i dipendenti interessati potranno valutare l'andamento delle proprie dinamiche retributive e, eventualmente, rinunciare all'attribuzione degli incrementi stipendiali conseguenti alla presente procedura, formalizzando al Servizio Personale apposita comunicazione di rinuncia all'erogazione.

A tal fine, a seguito della conformazione delle graduatorie finali, verrà data apposita comunicazione ai dipendenti interessati e, nel contempo, verrà fissato il termine entro il quale comunicare al Servizio Personale l'eventuale rinuncia all'attribuzione degli incrementi stipendiali di cui trattasi.

Le quote non assegnate, a seguito della manifestazione di rinuncia di cui al punto precedente, verranno attribuite al/i dipendente/i che seguono in graduatoria.

I dipendenti rinunciatari potranno partecipare regolarmente alle successive procedure di attribuzione delle progressioni economiche orizzontali come definite dagli enti.

---

#### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1**

Le parti concordano che i criteri stabiliti nel presente accordo e la conseguente applicazione dello stesso abbiano validità sperimentale, anche tenuto conto che il riavvio delle procedure relativamente a tale istituto contrattuale avviene dopo un lungo periodo di sospensione. Pertanto, le parti si impegnano ad effettuare una successiva verifica finalizzata alla realizzazione delle progressioni economiche orizzontali degli anni successivi.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

**DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2**

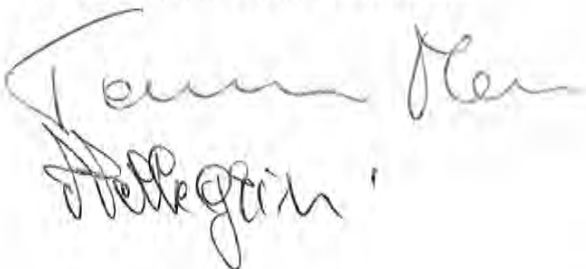
Le parti concordano, in via di principio, fermo restando il limite delle risorse di parte stabile annualmente disponibili, che le quote degli incrementi retributivi collegati alle progressioni economiche orizzontali che vengano "svincolate" a seguito della cessazione del rapporto di lavoro a qualsiasi titolo del personale in servizio, vengano riassegnate al fondo di cui trattasi, al fine di essere destinate all'attribuzione di ulteriori posizioni di sviluppo negli anni successivi.

**DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3**

Le parti concordano che i dirigenti effettueranno annualmente la valutazione dei dipendenti appartenenti alle proprie articolazioni organizzative, sulla base della scheda di valutazione in uso, a prescindere dall'indizione di una selezione per progressione economica orizzontale, al fine di assicurare continuità nella valutazione della qualità della prestazione individuale dei dipendenti.

Ferrara, 13.12.2016

p. l'Amministrazione Comunale



p. le OO.SS.

Fp Cgil W. C.

Cisl Fp ...

Uil Fpl ...

Diccap/Sulpm \_\_\_\_\_

p. le RSU Comune di Ferrara

fur sua

Petrini Bonci Alberto

Beroni Tommaso

...

...

...

...

...

...

30/11/2016 - IPOTESI PROGRESSIONI ORIZZONTALI 2016-2017 PER AREA - TABELLA DI SINTESI

CATEGORIA	SITUAZIONE DEL PERSONALE AL 31/10/2016	TOTALE PEO	PEO AREA SERVIZI ALLA PERSONA	PEO AREA RISORSE - CORPO POLIZIA MUNICIPALE	PEO AREA DEL TERRITORIO
A	12	11	4	5	2
B	197	32	15	11	6
B3	84	14	5	5	4
C	561	87	35	37	15
D	204	31	9	9	13
D3	68	11	4	3	4
<b>TOTALE</b>	<b>1126</b>	<b>186</b>	<b>72</b>	<b>70</b>	<b>44</b>
<b>TOTALE SENZA CAT. A</b>	<b>1114</b>	<b>175</b>	<b>68</b>	<b>65</b>	<b>42</b>











CATEGORIA/ POSIZIONE ECONOMICA	SITUAZIONE DEL PERSONALE AL 31/10/2016	PROGRESSIONI PER CATEG./POSI. ECON. DAL 31/12/2016
A1	2	2
A2		
A3	3	3
A4	6	6
A5	1	
<b>TOTALE</b>	<b>12</b>	<b>11</b>
B1*	87	16
B2	30	4
B3	21	3
B4	45	6
B5	14	3
B6		
B7		
<b>TOTALE</b>	<b>197</b>	<b>32</b>
B3/B3**	37	7
B3/B4	11	2
B3/B5***	18	3
B3/B6	15	2
B3/B7	3	
<b>TOTALE</b>	<b>84</b>	<b>14</b>
C1	263	42
C2	49	9
C3	149	24
C4	79	12
C5	21	
<b>TOTALE</b>	<b>561</b>	<b>87</b>
D1	119	19
D2	21	3
D3	35	5
D4****	26	4
D5	1	
D6	2	
<b>TOTALE</b>	<b>204</b>	<b>31</b>
D3/D3*****	23	4
D3/D4	10	2
D3/D5	33	5
D3/D6	2	
<b>TOTALE</b>	<b>68</b>	<b>11</b>
<b>TOTALE GENERALE</b>	<b>1126</b>	<b>186</b>
<b>TOTALE SENZA CAT. A</b>	<b>1114</b>	<b>175</b>








  
 187

IPOTESI PROGRESSIONI ORIZZONTALI 2016-2017 PER AREA - 02/12/2016

CATEGORIA/ POSIZIONE ECONOMICA	SITUAZIONE DEL PERSONALE AL 31/10/2016	PROGRESSIONI PER CATEG./POSI. ECON. DAL 31/12/2016		PROGRESSIONI PER CATEG./POSI. ECON. DAL 31/12/2016		PROGRESSIONI PER CATEG./POSI. ECON. DAL 31/12/2016		SITUAZIONE DEL PERSONALE AL 31/10/2016	SITUAZIONE DEL PERSONALE AL 31/10/2016	SITUAZIONE DEL PERSONALE AL 31/10/2016	PROGRESSIONI PER CATEG./POSI. ECON. DAL 31/12/2016	PROGRESSIONI PER CATEG./POSI. ECON. DAL 31/12/2016
		SITUAZIONE DEL PERSONALE AL 31/10/2016	AREA SERVIZI ALLA PERSONA	AREA SERVIZI ALLA PERSONA	AREA SERVIZI ALLA PERSONA	SITUAZIONE DEL PERSONALE AL 31/10/2016	AREA TERRITORIO					
A1	2											
A2												
A3	3	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1
A4	6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
A5	1											
<b>TOTALE</b>	<b>12</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>2</b>	<b>11</b>
B1*	87	49	9	9	31	5	10	10	90	90	2	16
B2	30	18	2	2			9	9	27	27	4	4
B3	21	6	1	1	9	1	6	6	21	21	3	3
B4	45	13	2	2	21	3	11	11	45	45	6	6
B5	14	4	1	1	8	2	2	2	14	14	3	3
B6									0	0	0	0
B7									0	0	0	0
<b>TOTALE</b>	<b>197</b>	<b>90</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>69</b>	<b>11</b>	<b>38</b>	<b>38</b>	<b>197</b>	<b>197</b>	<b>6</b>	<b>32</b>
B3/B3**	37	13	3	3	14	2	13	13	40	40	2	7
B3/B4	11	4	1	1	4	1	7	7	8	8	1	3
B3/B5***	18	8	1	1	5	1	7	7	20	20	4	4
B3/B6	15	2	0	0	6	1	7	7	13	13	1	2
B3/B7	3	1	0	0	1	1	1	1	3	3	0	0
<b>TOTALE</b>	<b>84</b>	<b>26</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>30</b>	<b>5</b>	<b>28</b>	<b>28</b>	<b>84</b>	<b>84</b>	<b>4</b>	<b>14</b>
C1	263	99	15	15	115	19	49	49	263	263	8	42
C2	49	5	1	1	29	5	15	15	49	49	3	9
C3	149	91	15	15	45	7	13	13	149	149	2	25
C4	79	25	4	4	37	6	17	17	79	79	2	12
C5	21	4	0	0	13	4	4	4	21	21	0	0
<b>TOTALE</b>	<b>561</b>	<b>224</b>	<b>35</b>	<b>35</b>	<b>239</b>	<b>37</b>	<b>96</b>	<b>96</b>	<b>561</b>	<b>561</b>	<b>15</b>	<b>87</b>
D1	119	36	6	6	25	4	58	58	119	119	9	19
D2	21	7	1	1	10	1	4	4	21	21	1	3
D3	35	9	1	1	13	2	13	13	35	35	2	5
D4****	26	5	1	1	12	2	10	10	27	27	1	4
D5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D6	2	2	0	0	0	0	0	0	2	2	0	0
<b>TOTALE</b>	<b>204</b>	<b>59</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>60</b>	<b>9</b>	<b>85</b>	<b>85</b>	<b>204</b>	<b>204</b>	<b>13</b>	<b>31</b>
D3/D3*****	23	11	2	2	8	1	7	7	26	26	1	4
D3/D4	10	2	0	0	17	2	6	6	7	7	2	1
D3/D5	33	10	2	2	17	2	6	6	33	33	1	5
D3/D6	2	1	0	0	1	0	0	0	2	2	0	0
<b>TOTALE</b>	<b>68</b>	<b>22</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>26</b>	<b>3</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>68</b>	<b>68</b>	<b>4</b>	<b>11</b>
<b>TOTALE GENERALE</b>	<b>1126</b>	<b>425</b>	<b>72</b>	<b>72</b>	<b>429</b>	<b>70</b>	<b>272</b>	<b>272</b>	<b>1126</b>	<b>1126</b>	<b>44</b>	<b>186</b>
<b>TOTALE SENZA CAT. A</b>	<b>1114</b>	<b>421</b>	<b>68</b>	<b>68</b>	<b>424</b>	<b>65</b>	<b>269</b>	<b>269</b>	<b>1114</b>	<b>1114</b>	<b>42</b>	<b>175</b>

\*\*\*B1 AREA RISORSE ACCORPA 3 PERSONE DEL B2 - \*\*B3/B3 AREA TERRITORIO ACCORPA 3 PERSONE DEL B3/B4  
 \*\*\*B3/B5 AREA SERVIZI ALLA PERSONA ACCORPA 2 PERSONE DEL B3/B6 - \*\*\*\*D4 AREA TERRITORIO ACCORPA 1 PERSONA DEL D5  
 \*\*\*\*\*D3/D3 AREA SERVIZI ALLA PERSONA ACCORPA 1 PERSONA D3/D4 E 2 PERSONE AREA RISORSE

[Handwritten signatures and initials]

# Griglia di valutazione per progressioni orizzontali Anno 2016

CAT. A      CAT. B      CAT. C      CAT. D

	80	60	40	20
--	----	----	----	----

## a) Esperienza professionale

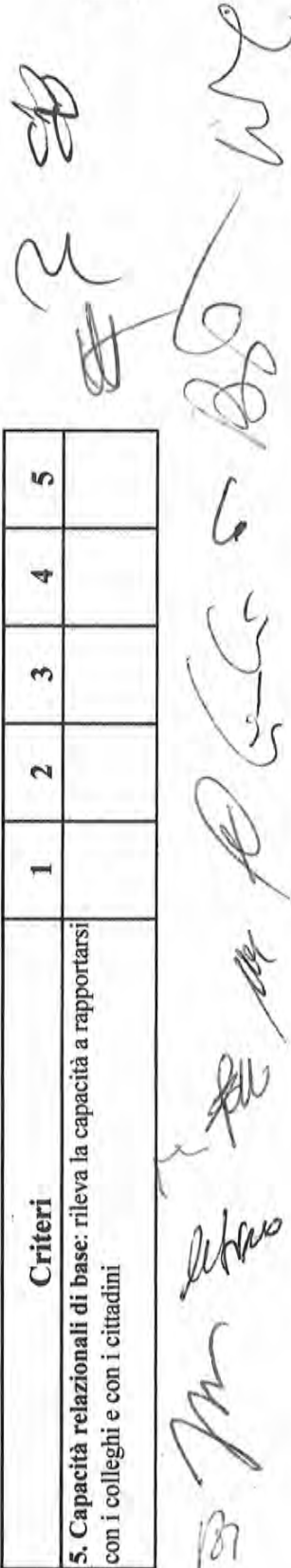
Anzianità di servizio nel livello economico
---

## b) Valutazione qualitativa

Criteri	1	2	3	4	5
<b>1. Impegno professionale:</b> rileva il grado di coinvolgimento del dipendente nell'attività cui è adibito e nei processi lavorativi del Servizio	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<b>2. Puntualità e precisione:</b> rileva l'affidabilità nello svolgimento dell'attività e nel perseguimento dei risultati stabiliti	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<b>3. Collaborazione:</b> rileva la capacità di collaborare per il raggiungimento degli obiettivi del Servizio in base alle proprie competenze	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<b>4. Integrazione:</b> rileva la capacità e disponibilità a lavorare produttivamente con gli altri relativamente ai compiti affidati	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

	80	60	40	20
--	----	----	----	----

Criteri	1	2	3	4	5
<b>5. Capacità relazionali di base:</b> rileva la capacità a rapportarsi con i colleghi e con i cittadini	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>



## Griglia di valutazione per progressioni orizzontali Anno 2016

<b>6. Propositività:</b> rileva la capacità a proporre soluzioni e a risolvere problemi in relazione e nell'ambito dell'attività della categoria di appartenenza								
<b>7. Polivalenza funzionale:</b> capacità di adeguamento al diversificato contesto lavorativo nell'ottica del raggiungimento dei risultati								
<b>8. Conoscenze di base:</b> capacità di sviluppare buone conoscenze specialistiche di base								
<div style="border: 1px solid black; display: inline-block; padding: 2px 10px;">40</div>								

CAT. A                    
 CAT. B                    
 CAT. C                    
 CAT. D                 

Criteri							
	1	2	3	4	5		
<b>9. Autonomia:</b> rileva la capacità e la propensione del dipendente a svolgere mansioni in maniera autonoma nell'ambito di discrezionalità prevista dalla categoria di							
<b>10. Arricchimento professionale:</b> inteso anche come disponibilità allo studio, all'aggiornamento e alla formazione							
<b>11. Flessibilità:</b> rileva la capacità del dipendente ad adattarsi alle esigenze dell'ufficio/servizio/settore							
<b>12. Adattamento e partecipazione all'innovazione:</b> rileva la capacità di modificare il modo di lavoro in funzione di cambiamenti strutturali organizzativi							
<div style="border: 1px solid black; display: inline-block; padding: 2px 10px;">60</div>							

*Handwritten signatures and initials:*  
 [Signature]      [Signature]      [Signature]      [Signature]  
 [Signature]      [Signature]      [Signature]      [Signature]



## Griglia di valutazione per progressioni orizzontali Anno 2016

Criteri	1	2	3	4	5
<b>13. Responsabilità:</b> rileva la capacità e la propensione del dipendente ad assumersi responsabilità connesse direttamente al ruolo e/o legate a situazioni contingenti					
<b>14. Capacità di problem solving:</b> capacità del dipendente di farsi carico degli imprevisti e ad intervenire in attività nuove e diverse, anche non strutturate					
<b>15. Innovatività:</b> grado e capacità di sviluppare procedure o comportamenti organizzativi di impatto innovativo					
<b>16. Conoscenze specialistiche di tipo elevato:</b> grado e capacità di sviluppare buone conoscenze specialistiche di tipo elevato					

CAT. A      CAT. B      CAT. C      CAT. D

[ ]

80

100    100    100    100

*AS*      *WT*      *M*  
*SM*      *M*      *SM*      *SM*      *SM*      *SM*