



**COMUNE DI LUISAGO**  
**Provincia di Como**

**REGOLAMENTO DELLE PROCEDURE E  
DEI CRITERI PER LE PROGRESSIONI  
ECONOMICHE ORIZZONTALI**

# INDICE

- Art. 1 – Oggetto del regolamento e principi di applicazione
- Art. 2 – Periodicità delle selezioni
- Art. 3 – Criteri per l'attribuzione della progressione economica orizzontale all'interno di ciascuna categoria
- Art. 4 – Requisiti generali per concorrere alla selezione
- Art. 5 – Sistema di valutazione per la progressione economica
- Art. 6 – Valutazione
- Art. 7 – Utilizzo delle risorse destinate all'attribuzione della progressione economica orizzontale e non assegnate
- Art. 8 – Entrata in vigore

## **Art. 1 – OGGETTO DEL REGOLAMENTO E PRINCIPI DI APPLICAZIONE**

Il presente regolamento disciplina la metodologia di valutazione per l'attribuzione della progressione economica orizzontale, secondo quanto previsto dagli artt. 5 e 6 del CCNL del 31.03.1999 successivamente integrato dall'art. 9 del CCNL stipulato l'11.04.2008.

La metodologia di valutazione del personale di cui al presente regolamento è finalizzata alla progressione economica all'interno della categoria di appartenenza del dipendente.

## **Art. 2 – PERIODICITA' DELLE SELEZIONI**

Si prevedono selezioni con cadenza annuale, con riferimento alla valutazione conseguita nel triennio precedente ed ai contingenti di personale rilevati alla data del 1° gennaio dell'anno in cui è avviata la procedura di attribuzione.

I relativi benefici hanno decorrenza dal primo gennaio dell'anno di approvazione delle graduatorie. La procedura di selezione di cui sopra è attivata previa verifica del rispetto della normativa statale vincolistica in materia di spese del personale.

## **Art. 3 – CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE ALL'INTERNO DI CIASCUNA CATEGORIA**

Sulla base delle risorse disponibili nel fondo delle risorse decentrate di cui all'art. 31 del CCNL 22.01.2004, l'Amministrazione provvede a determinare l'importo complessivo delle risorse da destinare alle progressioni economiche all'interno della categoria, ai sensi dell'art. 17, comma 2 lett. b), del CCNL del 01.04.1999 e comunque nel rispetto dei limiti previsti dal contratto di lavoro in materia di progressioni economiche e dalle vigenti norme in materia.

Tale fondo definisce la capienza economica delle progressioni orizzontali già effettuate negli anni precedenti ed individua le risorse finanziarie per nuove progressioni economiche che in esito alla quota definitiva in sede di contrattazione decentrata integrativa possono essere effettuate. Tali risorse sono interamente a carico del fondo "risorse stabili".

Il Responsabile del settore economico finanziario ed il Responsabile del servizio personale, tenuto conto dei contingenti di personale esistenti in ciascuna posizione, provvede a determinare il numero delle progressioni economiche che possono essere attuate nel rispetto della normativa statale vincolistica in materia di spesa del personale.

Non è ammessa l'attribuzione retroattiva rispetto all'anno di approvazione delle graduatorie e le stesse non sono riutilizzabili.

Le risorse destinate alle posizioni di sviluppo della progressione economica orizzontale attribuite al personale in servizio restano comunque acquisite nel fondo appositamente costituito, anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro.

Il Responsabile del servizio personale provvede all'indizione della selezione per l'attribuzione delle posizioni economiche all'interno di ciascuna categoria, mediante emissione di avviso da comunicare al personale.

Il Responsabile del servizio personale invita i Responsabili di settore a provvedere alla valutazione dei dipendenti assegnati secondo i criteri di cui agli articoli seguenti ed il Segretario Comunale provvede alla valutazione dei Responsabili di posizione organizzativa.

Le graduatorie sono formulate dal Responsabile del servizio personale per ciascuna posizione economica.

L'esclusione dalle previste selezioni per mancanza dei requisiti richiesti o per altre motivazioni è comunicata direttamente ai dipendenti interessati mediante comunicazione del Responsabile del settore a cui i dipendenti sono assegnati, nella sede di lavoro.

Le progressioni economiche orizzontali sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti e non quindi in modo generalizzato, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali rilevati anche dalla metodologia di valutazione vigente nell'Ente.

La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso giuridico infra categoriale B3 e D3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:

- per la categoria A: dalla posizione A1 alla posizione A5
- per la categoria B: dalla posizione B1 alla posizione B7 e dalla posizione B3 alla posizione B7
- per la categoria C: dalla posizione C1 alla posizione C5
- per la categoria D: dalla posizione D1 alla posizione D6 e dalla posizione D3 alla posizione D6

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

La progressione economica orizzontale è riconosciuta sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali ed integrativi di lavoro nei limiti delle risorse disponibili, così come stabilito dall'art. 23, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2009.

#### **Art. 4 – REQUISITI GENERALI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE**

Ai sensi dell'art. 9 del CCNL 11.04.2008, per il riconoscimento del diritto di partecipazione alla selezione per la progressione orizzontale, alla data del 1° gennaio dell'anno di effettuazione della progressione orizzontale, il dipendente deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi maturata presso il Comune di Luisago.

Inoltre i dipendenti devono:

- a) qualora **non titolari di posizione organizzativa** ai sensi del vigente CCNL EE.LL., avere conseguito, nell'ultimo triennio, una valutazione finale superiore a 80 punti attribuita secondo il sistema di valutazione della performance individuale vigente nell'Ente ed avere conseguito una valutazione superiore a 60 punti nella valutazione specifica per le predette p.e.o. effettuata dal Responsabile del settore a cui sono assegnati secondo le schede allegate al presente regolamento.
- b) qualora **titolari di posizione organizzativa** ai sensi del vigente CCNL EE.LL., avere conseguito, nell'ultimo triennio, una valutazione finale superiore a 80 punti attribuita secondo il sistema di valutazione della performance individuale vigente nell'Ente ed avere conseguito una valutazione superiore a 70 punti nella valutazione specifica per le predette p.e.o. effettuata dal Segretario Comunale secondo le schede allegate al presente regolamento.

Sono ammessi in graduatoria esclusivamente i dipendenti che hanno assicurato nell'anno precedente a quello di decorrenza del nuovo beneficio economico, una presenza in servizio pari ad almeno 2/3 dell'ordinario orario individuale di lavoro, non considerando ai fini del computo come periodi di mancata presenza:

- ferie, riposo compensativo;
- periodo di astensione obbligatoria di cui alla D.Lgs. n. 151/2001;
- assenza per infortuni per cause di servizio, con certificazione medica ed alle condizioni di riconoscimento dell'INAIL;
- permesso sindacali per attività riferite all'ente, aspettative o distacchi sindacali;

- astensione per maternità;
- assenza per donazione sangue o protezione civile;
- assenza per permessi retribuiti di cui alla legge n. 104/92 ex art. 33 comma 3.

Alla progressione economica orizzontale non partecipa il personale dipendente che nel biennio precedente alla data della selezione sia stato destinatario di sanzioni disciplinari superiori all'ammonizione verbale.

I dipendenti comandati e/o distaccati presso altri enti partecipano alle selezioni per le progressioni economiche orizzontali ed il Responsabile del servizio personale provvede ad informare gli interessati ed a trasmettere agli enti utilizzatori l'avviso e le schede relative alle valutazioni per la necessaria compilazione.

## **Art. 5 – SISTEMA DI VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA**

La metodologia valutativa per l'attribuzione della progressione economica all'interno della categoria, si fonda su un sistema numerico qualitativo – quantitativo, che assegna a ciascun elemento di valutazione un valore quantitativo specifico, nell'ambito di un punteggio complessivo conseguibile di massimo 100 (cento) punti.

Per la **valutazione qualitativa** vengono utilizzati due fattori:

- a) 1.1 per i dipendenti non titolari di posizione organizzativa ai sensi del vigente CCNL EE.LL. viene utilizzato il punteggio conseguito nella scheda di valutazione della performance individuale del personale inquadrato nelle categorie A – B – C e D, relative al triennio precedente a quello di decorrenza delle progressioni con il seguente parametro di equivalenza:
- punteggio di valutazione della performance fino a 80,00 = 0;
  - punteggio di valutazione della performance da 80,01 a 90,00 = 1
  - punteggio di valutazione della performance da 90,01 a 100,00 = 2
- 1.2 la scheda di valutazione allegata al presente regolamento, prodotta a cura del Responsabile del settore a cui il dipendente è assegnato, redatto sulla base dei seguenti criteri:
- esperienza acquisita e/o prestazioni rese con maggiore arricchimento professionale;
  - formazione ed aggiornamento professionale.
- b) 1.1 per i dipendenti titolari di posizione organizzativa ai sensi del vigente CCNL EE.LL. viene utilizzato il punteggio conseguito nella scheda di valutazione della performance individuale del personale inquadrato nelle categorie C e D, relative al triennio precedente a quello di decorrenza delle progressioni con il seguente parametro di equivalenza:
- punteggio di valutazione della performance fino a 80,00 = 0;
  - punteggio di valutazione della performance da 80,01 a 85,00 = 2
  - punteggio di valutazione della performance da 85,01 a 90,00 = 3
  - punteggio di valutazione della performance da 90,01 a 94,00 = 5
  - punteggio di valutazione della performance da 94,01 a 98,00 = 8
  - punteggio di valutazione della performance da 98,01 a 100,00 = 10

1.2 la scheda di valutazione allegata al presente regolamento, prodotta a cura del Segretario Comunale sulla base dei seguenti criteri:

- esperienza acquisita e/o prestazioni rese con maggiore arricchimento professionale;
- formazione ed aggiornamento professionale.

Per la **valutazione quantitativa** si procede ad attribuire 0,50 punti in ragione d'anno in relazione al periodo di permanenza nella posizione economica rivestita all'interno della categoria, per massimo 5 (cinque) punti.

Il punteggio complessivo viene comunque attribuito mediante la compilazione delle schede allegate al presente regolamento.

## **Art. 6 – VALUTAZIONE**

A conclusione del processo valutativo, le graduatorie sono formulate per ciascuna posizione economica ed approvate con determinazione del Responsabile del servizio personale.

A parità di punteggio finale, la precedenza in graduatoria è data al dipendente che ha maggiore anzianità di servizio nella posizione economica ed in caso di ulteriore parità al dipendente più giovane di età.

Dall'esito della valutazione è data comunicazione al dipendente interessato.

Le graduatorie sono valide solo per la progressioni messe a selezione nell'anno di riferimento.

La valutazione è comunicata al dipendente, il quale, se dissente, può chiedere entro 10 giorni dalla comunicazione, di essere sentito dai valutatori e dal Segretario Comunale.

All'incontro può assistere anche un rappresentante sindacale o un procuratore incaricato dal dipendente. Al termine dell'incontro, l'organo preposto decide in via definitiva se modificare o meno la valutazione del dipendente.

Le graduatorie sono pubblicate all'albo pretorio on line e diventano immediatamente definitive ed efficaci; nei successivi 15 giorni dalla pubblicazione possono essere presentati ricorsi per eventuali errori od omissioni.

L'Amministrazione Comunale, entro quindici giorni, esamina i ricorsi e formula la relativa risposta.

Divenute esecutive le graduatorie di cui al comma precedente, il servizio competente provvede ai successivi adempimenti per l'adeguamento del trattamento economico.

## **Art. 7 – UTILIZZO DELLE RISORSE DESTINATE ALL'ATTRIBUZIONE DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE E NON ASSEGNATE**

Le somme destinate alla progressione economica orizzontale di cui all'art. 3 e non assegnate, mediante accordo decentrato integrativo possono essere destinate ad incrementare il fondo alla produttività dell'anno di riferimento e distribuito in base ai criteri definiti nella metodologia di valutazione vigente.

## **Art. 8 – ENTRATA IN VIGORE**

Il presente regolamento entra in vigore a far data dall'esecutività dell'atto deliberativo che lo approva oppure dalla data di dichiarazione di immediata eseguibilità ed è pubblicato sul sito internet dell'Ente nella pagina "Amministrazione trasparente".

Da tale data è abrogata ogni disposizione contenuta in altri provvedimenti regolamentari comunali che contrasti con il presente regolamento.

PUNTEGGI PER L'ATTUAZIONE DEL SISTEMA DI PROGRESSIONE ORIZZONTALE

| Categoria                                   | Performance Individuale | Esperienza acquisita | Arricchimento professionale | Formazione e aggiornamento professionale | Permanenza posizione economica | Totale    |
|---|-------------------------|----------------------|-----------------------------|--|--------------------------------|-----------|
| A   | Punti 2                 | Punti 70             | Punti 20                    | Punti 3                                  | Punti 5                        | Punti 100 |
| B   | Punti 2                 | Punti 70             | Punti 20                    | Punti 3                                  | Punti 5                        | Punti 100 |
| C   | Punti 2                 | Punti 68             | Punti 20                    | Punti 5                                  | Punti 5                        | Punti 100 |
| D   | Punti 2                 | Punti 68             | Punti 20                    | Punti 5                                  | Punti 5                        | Punti 100 |
| D<br>Titolare<br>posizione<br>organizzativa | Punti 10                | Punti 65             | Punti 10                    | Punti 10                                 | Punti 5                        | Punti 100 |



SCHEDA DI VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ORIZZONTALE DEI  
DIPENDENTI APPARTENENTI ALLE CATEGORIE **A E B**

**IDENTIFICAZIONE DEL DIPENDENTE**

COGNOME \_\_\_\_\_  
NOME \_\_\_\_\_  
CATEGORIA \_\_\_\_\_  
SETTORE/UFFICIO \_\_\_\_\_  
PROFILO PROFESSIONALE \_\_\_\_\_

**VALUTAZIONE**

ALLA DATA \_\_\_\_\_

EFFETTUATA DA \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

=====

**VALUTAZIONE QUALITATIVA**

Performance individuale relativa al triennio precedente a quello di decorrenza della  
progressione:

anno 2015: \_\_\_\_\_ anno 2016: \_\_\_\_\_ anno 2017: \_\_\_\_\_

media \_\_\_\_\_

Punteggio \_\_\_\_\_

## ESPERIENZA ACQUISITA

|   |    |           |
|---|----|-----------|
| <b>a) Capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi</b>                      |    | Punteggio |
| - sufficiente   | 2  |           |
| - significativa   | 5  |           |
| - rilevante   | 10 | _____     |
| - elevata   | 15 |           |
| <b>b) Partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità</b>                  |    | Punteggio |
| - sufficiente adesione soggettiva   | 2  |           |
| - significativa adesione con scarsa partecipazione                                | 5  |           |
| - rilevante adesione con buona partecipazione                                     | 10 | _____     |
| - elevata adesione con contributi attivi  | 15 |           |
| <b>c) Capacità di iniziativa personale nel conseguimento dei risultati</b>        |    | Punteggio |
| - sufficiente   | 2  |           |
| - significativa ma non sviluppata   | 5  |           |
| - rilevante ma non sviluppata   | 10 | _____     |
| - elevata ed idoneamente applicata  | 15 |           |
| <b>d) Livello qualitativo delle prestazioni rese nell'assolvimento funzionale</b> |    | Punteggio |
| - sufficiente   | 5  |           |
| - limitato con apprezzabile qualità   | 10 |           |
| - significativo con apprezzabile qualità  | 15 | _____     |
| - rilevante con buona qualità   | 20 |           |
| - elevato con ottima qualità  | 25 |           |

## PRESTAZIONI RESE CON MAGGIOR ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE

|  |    |           |
|--|----|-----------|
| <b>a) Capacità di polivalenza funzionale nell'ambito del proprio settore</b> |    | Punteggio |
| - sufficiente  | 2  |           |
| - buona  | 5  |           |
| - rilevante  | 8  | _____     |
| - elevata  | 10 |           |

**b) Abilità applicativa delle cognizioni apprese in ambito lavorativo, in funzione della migliore produttività ed efficienza del servizio di competenza**

|             |    | Punteggio |
|-------------|----|-----------|
| - minima    | 2  |           |
| - buona     | 5  |           |
| - rilevante | 8  | _____     |
| - elevata   | 10 |           |

### **FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE**

**Abilità applicativa delle cognizioni apprese a seguito di processi formativi, in funzione della migliore produttività ed efficienza del servizio di competenza, anche in relazione a corsi di formazione ed aggiornamento frequentati**

|                   |   | Punteggio |
|-------------------|---|-----------|
| - un corso        | 1 |           |
| - due corsi       | 2 |           |
| - oltre due corsi | 3 | _____     |

### **VALUTAZIONE QUANTITATIVA**

Permanenza nella posizione economica rivestita nella categoria Punteggio

dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_ = anni \_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_

NOTA: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

IL RESPONSABILE DEL SETTORE  
\_\_\_\_\_

SCHEMA DI VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ORIZZONTALE DEI  
DIPENDENTI APPARTENENTI ALLA CATEGORIA C E D

**IDENTIFICAZIONE DEL DIPENDENTE**

COGNOME \_\_\_\_\_

NOME \_\_\_\_\_

CATEGORIA \_\_\_\_\_

SETTORE/UFFICIO \_\_\_\_\_

PROFILO PROFESSIONALE \_\_\_\_\_

**VALUTAZIONE**

ALLA DATA \_\_\_\_\_

EFFETTUATA DA \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

=====

**VALUTAZIONE QUALITATIVA**

Performance individuale relativa al triennio precedente a quello di decorrenza della  
progressione:

anno 2015: \_\_\_\_\_ anno 2016: \_\_\_\_\_ anno 2017: \_\_\_\_\_

media \_\_\_\_\_

Punteggio \_\_\_\_\_

## ESPERIENZA ACQUISITA

**e) Capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi** Punteggio

- |                 |    |       |
|-----------------|----|-------|
| - sufficiente   | 2  |       |
| - significativa | 5  |       |
| - rilevante     | 10 | _____ |
| - elevata       | 15 |       |

**f) Partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità** Punteggio

- |  |    |       |
|--|----|-------|
| - sufficiente adesione soggettiva                  | 2  |       |
| - significativa adesione con scarsa partecipazione | 5  |       |
| - rilevante adesione con buona partecipazione      | 10 | _____ |
| - elevata adesione con contributi attivi           | 15 |       |

**g) Capacità di iniziativa personale nel conseguimento dei risultati** Punteggio

- |                                    |    |       |
|------------------------------------|----|-------|
| - sufficiente                      | 2  |       |
| - significativa ma non sviluppata  | 5  |       |
| - rilevante ma non sviluppata      | 10 | _____ |
| - elevata ed idoneamente applicata | 15 |       |

**h) Livello qualitativo delle prestazioni rese nell'assolvimento funzionale** Punteggio

- |  |    |       |
|--|----|-------|
| - sufficiente                            | 4  |       |
| - limitato con apprezzabile qualità      | 8  |       |
| - significativo con apprezzabile qualità | 13 | _____ |
| - rilevante con buona qualità            | 18 |       |
| - elevato con ottima qualità             | 23 |       |

## PRESTAZIONI RESE CON MAGGIOR ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE

**c) Capacità di polivalenza funzionale nell'ambito del proprio settore** Punteggio

- |               |    |       |
|---------------|----|-------|
| - sufficiente | 2  |       |
| - buona       | 5  |       |
| - rilevante   | 8  | _____ |
| - elevata     | 10 |       |

**d) Abilità applicativa delle cognizioni apprese in ambito lavorativo, in funzione della migliore produttività ed efficienza del servizio di competenza**

|             |    | Punteggio |
|-------------|----|-----------|
| - minima    | 2  |           |
| - buona     | 5  |           |
| - rilevante | 8  | _____     |
| - elevata   | 10 |           |

### **FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE**

**Abilità applicativa delle cognizioni apprese a seguito di processi formativi, in funzione della migliore produttività ed efficienza del servizio di competenza, anche in relazione a corsi di formazione ed aggiornamento frequentati**

|                   |   | Punteggio |
|-------------------|---|-----------|
| - un corso        | 2 |           |
| - due corsi       | 3 |           |
| - tre corsi       | 4 | _____     |
| - oltre tre corsi | 5 |           |

### **VALUTAZIONE QUANTITATIVA**

Permanenza nella posizione economica rivestita nella categoria \_\_\_\_\_ Punteggio \_\_\_\_\_  
dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_ = anni \_\_\_\_\_

NOTA: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

IL RESPONSABILE DEL SETTORE  
\_\_\_\_\_

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ORIZZONTALE DEI  
DIPENDENTI APPARTENENTI ALLA CATEGORIA C E D  
(titolare di posizione organizzativa)

**IDENTIFICAZIONE DEL DIPENDENTE**

COGNOME \_\_\_\_\_

NOME \_\_\_\_\_

CATEGORIA \_\_\_\_\_

SETTORE/UFFICIO \_\_\_\_\_

PROFILO PROFESSIONALE \_\_\_\_\_

**VALUTAZIONE**

ALLA DATA \_\_\_\_\_

EFFETTUATA DA \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

=====

**VALUTAZIONE QUALITATIVA**

Performance individuale relativa al triennio precedente a quello di decorrenza della  
progressione:

anno 2015: \_\_\_\_\_ anno 2016: \_\_\_\_\_ anno 2017: \_\_\_\_\_

media \_\_\_\_\_

Punteggio \_\_\_\_\_

## ESPERIENZA ACQUISITA

|   |    |                  |
|---|----|------------------|
| <b>i) Capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi</b>                      |    | <b>Punteggio</b> |
| - sufficiente   | 2  |                  |
| - significativa   | 5  |                  |
| - rilevante   | 10 | _____            |
| - elevata   | 15 |                  |
| <b>j) Partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità</b>                  |    | <b>Punteggio</b> |
| - sufficiente adesione soggettiva   | 2  |                  |
| - significativa adesione con scarsa partecipazione                                | 5  |                  |
| - rilevante adesione con buona partecipazione                                     | 10 | _____            |
| - elevata adesione con contributi attivi  | 15 |                  |
| <b>k) Capacità di iniziativa personale nel conseguimento dei risultati</b>        |    | <b>Punteggio</b> |
| - sufficiente   | 2  |                  |
| - significativa ma non sviluppata   | 5  |                  |
| - rilevante ma non sviluppata   | 10 | _____            |
| - elevata ed idoneamente applicata  | 15 |                  |
| <b>l) Livello qualitativo delle prestazioni rese nell'assolvimento funzionale</b> |    | <b>Punteggio</b> |
| - sufficiente   | 5  |                  |
| - significativo con apprezzabile qualità  | 10 |                  |
| - rilevante con buona qualità   | 15 | _____            |
| - elevato con ottima qualità  | 20 |                  |

## PRESTAZIONI RESE CON MAGGIOR ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE

|  |   |                  |
|--|---|------------------|
| <b>e) Capacità di polivalenza funzionale nell'ambito del proprio settore</b> |   | <b>Punteggio</b> |
| - sufficiente  | 1 |                  |
| - buona  | 3 |                  |
| - elevata  | 5 | _____            |



f) **Abilità applicativa delle cognizioni apprese in ambito lavorativo, in funzione della migliore produttività ed efficienza del servizio di competenza**

Punteggio

- |           |   |       |
|-----------|---|-------|
| - minima  | 1 |       |
| - buona   | 3 |       |
| - elevata | 5 | _____ |

### FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

**Abilità applicativa delle cognizioni apprese a seguito di processi formativi, in funzione della migliore produttività ed efficienza del servizio di competenza, anche in relazione a corsi di formazione ed aggiornamento frequentati**

Punteggio

- |                   |    |       |
|-------------------|----|-------|
| - un corso        | 4  |       |
| - due corsi       | 6  |       |
| - tre corsi       | 8  | _____ |
| - oltre tre corsi | 10 |       |

### VALUTAZIONE QUANTITATIVA

Permanenza nella posizione economica rivestita nella categoria

Punteggio

dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_ = anni \_\_\_\_\_

NOTA: \_\_\_\_\_

IL RESPONSABILE DEL SETTORE

\_\_\_\_\_

## SCHEDA DI VALUTAZIONE RIEPILOGATIVA

Per l'attribuzione della progressione economica di categoria

(art. 17 comma 2 punto b) CCNL 01.04.1999 e s.m.i.)

DIPENDENTE \_\_\_\_\_

SETTORE/UFFICIO \_\_\_\_\_

PROFILO PROFESSIONALE \_\_\_\_\_

CATEGORIA \_\_\_\_\_

DATA ATTRIBUZIONE \_\_\_\_\_

|   | <b>Ambiti di misurazione e valutazione delle prestazioni</b> | <b>Punti</b> |
|---|--|--------------|
| 1 | Valutazione componenti di tipo qualitativo                   |              |
| 2 | Valutazione componenti di tipo quantitativo                  |              |
|   | <b>PUNTEGGIO COMPLESSIVO</b>                                 |              |

IL RESPONSABILE DEL SETTORE

Data \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Firma del dipendente per presa visione

Data \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_