

Griglia di valutazione per progressioni orizzontali Anno 2010

a) esperienza professionale

1. Anzianità di servizio nell'Ente	per ogni anno p. massimo 40 anni	<input type="text"/>
2. Anzianità di servizio nel livello economico	per ogni anno p. massimo 8 anni	<input type="text"/>

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

20 13 5 0

56 45 35 20



76	58	40	20
-----------	-----------	-----------	-----------

c) Valutazione qualitativa

Criteria	1	2	3	4	5	6
1. Impegno professionale: rileva il grado di coinvolgimento del dipendente nell'attività cui è adibito e nei processi lavorativi del Servizio						
2. Puntualità e precisione: rileva l'affidabilità nello svolgimento dell'attività e nel perseguimento dei risultati stabiliti						
3. Collaborazione: rileva la capacità di collaborare per il raggiungimento degli obiettivi del Servizio in base alle proprie competenze						
4. Integrazione: rileva la capacità e disponibilità a lavorare produttivamente con gli altri relativamente ai compiti affidati						



24

Griglia di valutazione per progressioni orizzontali Anno 2010

CAT. A

CAT. B

CAT. C

CAT. D

Criteria	1	2	3	4	5	6
5. Capacità relazionali di base: rileva la capacità a rapportarsi con i colleghi e con i cittadini						
6. Propositività: rileva la capacità a proporre soluzioni e a risolvere problemi in relazione e nell'ambito dell'attività della categoria di appartenenza						
7. Conoscenze di base: capacità di sviluppare buone conoscenze specialistiche di base						
42						



42

Criteria	1	2	3	4	5	6
8. Autonomia: rileva la capacità e la propensione del dipendente a svolgere mansioni in maniera autonoma nell'ambito di discrezionalità prevista dalla categoria di						
9. Arricchimento professionale: inteso anche come disponibilità allo studio, all'aggiornamento e alla formazione						
10. Flessibilità: rileva la capacità del dipendente ad adattarsi alle esigenze dell'ufficio/servizio/settore						
60						



60

Griglia di valutazione per progressioni orizzontali Anno 2010

Criteria	1	2	3	4	5
11. Responsabilità: rileva la capacità e la propensione del dipendente ad assumersi responsabilità connesse direttamente al ruolo e/o legate a situazioni contingenti					
12. Capacità di problem solving: capacità del dipendente di farsi carico degli imprevisti e ad intervenire in attività nuove e diverse, anche non strutturate					
13. Adattamento e partecipazione all'innovazione: rileva la capacità di modificare il modo di lavoro in funzione di cambiamenti strutturali organizzativi					
14. Conoscenze specialistiche di tipo elevato: grado e capacità di sviluppare buone conoscenze specialistiche di tipo elevato					



CAT. A

CAT. B

CAT. C

CAT. D



80

100

100

100

100