

Griglia di valutazione per progressioni orizzontali Anno 2008

a) esperienza professionale

		CAT. A	CAT. B	CAT. C	CAT. D
1. Anzianità di servizio nell'Ente	per ogni anno p. massimo 40 anni	20	15	10	5
2. Anzianità di servizio nel livello economico	per ogni anno p. massimo 8 anni	55	45	35	20
		75	60	45	25

b) Valutazione prestazione individuale anno 2007

	5	5	5	5
--	----------	----------	----------	----------

sotto al valore di soglia pari a 2,50

esclusione

da 2,51 a 3,00

punti 1

da 3,01 a 3,50

punti 2

da 3,51 a 4,00

punti 3

da 4,01 a 4,50

punti 4

da 4,51 a 5,00

punti 5

Griglia di valutazione per progressioni orizzontali Anno 2008

c) Valutazione qualitativa

Criteri						
	1	2	3	4	5	
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						
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						

CAT. A

CAT. B

CAT. C

CAT. D



20



35

%

%

Griglia di valutazione per progressioni orizzontali Anno 2008

8. Autonomia: rileva la capacità e la propensione del dipendente a svolgere mansioni in maniera autonoma nell'ambito di discrezionalità prevista dalla categoria di inquadramento						
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						
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



50



70

100

100

100

100