

COMUNE DI ZAVATTARELLO

Preintesa Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Parte economica anno 2015 – Integrazione parte giuridica: disciplina progressioni orizzontali

Il giorno 29 mese LUGLIO dell'anno 2015 alle ore 11.30 ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente, dott. Umberto Fazia Mercadante e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL: sig. Adriano Giovanetti. (UIL/FPT), sig. Antonio Cassinari (CISL FPS).

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto la presente preintesa al C.C.D.I. parte economica anno 2015 e integrazione parte giuridica del personale dipendente del Comune di Zavattarello.

Richiamato il vigente CCDI giuridico sottoscritto nell'anno 2011 e rivisto nell'anno 2012 del Comune di Zavattarello con particolare riferimento agli art 2 e 4 che prevedono:

Art. 2 - Ambito, validità e durata

1. Il presente CCDI ha valenza triennale e conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del CCDI successivo, fatte salve le diverse interpretazioni o disposizioni di cui agli accordi annuali in ordine all'utilizzo delle risorse finanziarie disponibili per le politiche di sviluppo del personale.

Art. 4 - Criteri di ripartizione e utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo del personale

*2. La **quantificazione** delle risorse per la contrattazione decentrata integrativa del personale non dirigenziale, **parte stabile e parte variabile**, viene determinata **annualmente** dall'amministrazione. All'esito della quantificazione delle risorse del fondo per le politiche di sviluppo del personale il Responsabile del Servizio Personale provvede ad informare successivamente le OOSS e la RSU delle risorse disponibili per la destinazione alle finalità di cui al comma 4.*

*6. I criteri per l'utilizzazione e la **destinazione delle risorse decentrate, come quantificate** ai sensi del comma 2, fanno riferimento alle diverse finalità del trattamento economico accessorio di cui ai CCNL vigente, previo accordo tra le parti stipulanti;*

Le parti, a seguito delle verifiche operate, convengono sulla correttezza dell'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, così come riportato nel prospetto di **quantificazione del fondo allegato A**), facente parte integrante e sostanziale al presente accordo, e sulla sua corrispondenza alla disciplina legislativa e contrattuale vigente.

Per quanto riguarda la ripartizione del fondo incentivante anno 2015 le parti, ribadiscono quanto sottoscritto nel CCDI sopra citato e s.m.i. in merito ai criteri per **l'utilizzazione**, come riportate **nell'allegato A**) (parte contabile delle destinazioni delle risorse decentrate agli istituti incentivanti) che fanno riferimento alle diverse finalità del trattamento economico accessorio di cui ai CCNL vigente.

Si concorda che per l'anno 2015 **parte del fondo incentivante, così come individuata nell'allegato A**), venga dedicata agli **obiettivi di miglioramento e/o sviluppo** collegati all'erogazione degli incentivi di performance, con particolare riferimento agli obiettivi del PDO.

Il collegamento fra dipendenti e obiettivi è evidenziato nella scheda del PDO, che riporta gli obiettivi strategici con gli indicatori, i valori da raggiungere, la tempistica, mentre l'allegato A), contenente la quantificazione e la ripartizione del fondo, riporta il valore del premio incentivante.

La valutazione verrà effettuata mediante le apposite schede già approvate dall'Amministrazione nel "Sistema di misurazione e valutazione delle performance" e concordate con la RSU e le OO.SS..

Le parti concordano, inoltre, che la somma residua del fondo venga portata in economia ad incrementare il fondo nell'anno successivo ai sensi dell'art. 17 c.4 del CCNL 1.4.99.

Progressioni orizzontali

Le parti concordano di integrare il sistema permanente di misurazione e valutazione delle performance e il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) giuridico di questa Amministrazione con la disciplina delle progressioni economiche orizzontale nell'ambito della categoria come di seguito riportata.

In merito all'istituto delle progressioni orizzontali, l'Amministrazione comunale non concorda di prevedere attualmente progressioni orizzontali

Disciplina delle progressioni economiche orizzontale nell'ambito della categoria.

1. La disciplina contrattuale delle progressioni orizzontali nell'ambito della categoria prevede che:
 - a) la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infracategoriali 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 A5;
 - per la categoria B dalla posizione B1 alla B7 e dalla posizione B3 a B7;
 - per la categoria C dalla posizione C1 alla C5;
 - per la categoria D dalla posizione D1 alla D6 e dalla posizione D3 a D6;
 - b) il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato dai contratti collettivi vigenti nel tempo;
 - c) la progressione economica orizzontale si realizza nel rispetto degli specifici criteri analiticamente dettagliati dall'art. 5 del CCNL del 31.3.1999 per ogni categoria del personale e in particolare:
 - per le selezioni relative alla categoria A e per quelle relative alla prima posizione economica successiva a quella iniziale delle categorie B e C accanto alla valutazione delle prestazioni ricorrono il criterio dell'esperienza professionale acquisita ed il criterio dell'arricchimento professionale anche derivante da interventi formativi e di aggiornamento professionale. Per le progressioni orizzontali nell'ambito della categoria A tali criteri risultano adeguatamente semplificati in relazione al diverso livello di professionalità dei profili interessati;
 - per i passaggi alla 2^a posizione economica, successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C, previa selezione in base ai risultati ottenuti, alle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative e ai processi di riorganizzazione, all'impegno e alla qualità della prestazione individuale;
 - per i passaggi all'ultima posizione economica delle categorie B e C nonché per la progressione all'interno della categoria D secondo i criteri in precedenza indicati che tengano conto del:
 - a) diverso impegno e qualità delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza;
 - b) grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità;
 - c) iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro.
2. La disciplina contrattuale e di legge dispone che le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente e che le relative schede di valutazione inerenti i comportamenti professionali attesi sono allegate al presente atto;

3. Le progressioni orizzontali possono essere attribuite solo nel caso in cui non risulti negativo il rapporto tra entrate ed uscite di carattere stabile, tenuto conto che in queste ultime vanno compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario, e delle riclassificazioni previste dal CCNL del 31.3.1999 e dall'art. 31, comma 7, del CCNL del 14.9.2000.

4. Mediante accordo decentrato integrativo annuale potrà essere determinata l'eventuale percentuale di dipendenti che potranno essere inquadrati nella posizione economica successiva a quella di appartenenza che comunque non potrà essere superiore al 50%.

5. Le parti convengono che, in applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

- a) ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione:
 - un'anzianità di servizio nella posizione economica di appartenenza di ventiquattro mesi al 31 dicembre dell'anno precedente la progressione. Il criterio dei ventiquattro mesi di anzianità di servizio è da ritenersi valido anche nel caso di anzianità acquisita, anche parzialmente, in altro ente del comparto.
 - una media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione della produttività o del risultato, approvate con il "Sistema di misurazione e valutazione delle performance", del triennio precedente a quello relativo all'anno di eventuale attribuzione della progressione, pari almeno a 70/100;
- b) la progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria nella scheda di valutazione dei comportamenti professionali allegata al presente atto.
- c) le risorse destinate alla progressione orizzontale possono offrire la possibilità di progressione ad un numero di dipendenti non oltre al 50 % di quelli complessivamente in servizio salvaguardando i principi di imparzialità e pari opportunità previsti dalla normativa vigente compatibilmente con il numero ridotto dei dipendenti;
- d) a parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età;
- e) eventuali ricorsi motivati possono essere esposti per iscritto al Segretario Comunale entro 7 gg dalla consegna della scheda di valutazione che è tenuto a rispondere entro 15 gg dalla richiesta.

Alla fine dell'incontro le parti sottoscrivono la presente preintesa.

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

f.to dott. Umberto Fazio Mercadante

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la R.S.U. _____

f.to sig. Adriano Giovanetti – UIL/FPT

f.to sig. Antonio Cassinari – CISL/FPS

COMUNE DI ZAVATTARELLO

SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE DEI DIPENDENTI AI FINI DELLA PROGRESSIONE ORIZZONTALE

Le posizioni economiche sono attribuite al personale previa valutazione da parte del responsabile dell'area o, in sua assenza, da parte del Segretario Comunale, delle prestazioni lavorative svolte

Valutazione delle Prestazioni Individuali

La verifica delle prestazioni individuali conduce alla formulazione di giudizi in merito ai risultati raggiunti: il responsabile considererà le capacità dei dipendenti utilizzando il complesso dei parametri individuati.

Tali parametri sono differenziati in base all'appartenenza ad uno dei seguenti gruppi di posizioni economiche:

1° gruppo: passaggi nell'ambito della cat. A e alla prima posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C e cioè:

da A.1 a A.2, da A.2 a A.3, da A.3 a A.4, da B.1 a B.2, da B.3 a B.4 con iniziale B.3, da C.1 a C.2;

2° gruppo: passaggi alla seconda posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C e cioè:

da B.2 a B.3, da B.4 a B.5 con iniziale B.3 e da C.2 a C.3;

3° gruppo: passaggi all'ultima posizione economica delle categorie B e C nonché per la progressione all'interno della categoria D, e cioè:

da B.3 a B.4 con iniziale B.1, da B.5 a B.6 con iniziale B.3 e da B.5 a B.6, da C.4 a C.5, da D.1 a D.2, da D.2 a D.3, da D.3 a D.4 con iniziale D.3 e da D.4 a D.5

Ad ogni gruppo di posizioni economiche corrispondono differenti elementi di valutazione e per ogni elemento sono indicati i giudizi sintetici ed a ciascun giudizio è correlato il punteggio da attribuire.

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLE PROGRSSIONI ORIZZONTALI 1

Al 1° gruppo: passaggi nell'ambito della cat. A e alla prima posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C , corrispondono i seguenti parametri di valutazione (elementi di valutazione, giudizi sintetici e punteggio):

A) IMPEGNO

(capacità di comprendere le istruzioni relative al lavoro e di valutare esattamente fatti e situazioni; capacità di eseguire il lavoro con attenzione, sollecitudine e cura)

Sulla base dell'analisi della capacità del dipendente di comprendere le istruzioni relative al lavoro, di valutare esattamente fatti e situazioni, di eseguire il lavoro con attenzione, sollecitudine e cura, è attribuito il punteggio correlato al seguente giudizio sintetico:

Punti giudizio

- 25 Comprende molto bene e rapidamente istruzioni e metodi di lavoro anche complessi. Sa cogliere gli aspetti più importanti dei problemi. Apprende facilmente lavori diversi dai propri abituali. Lavora con notevole scrupolo, precisione e sollecitudine anche in caso di notevoli carichi di lavoro.
- 20 Comprende normalmente istruzioni e metodi di lavoro. Di solito non ha bisogno di spiegazioni. Afferra con facilità l'essenziale dei problemi. Lavora con sollecitudine, si verificano eccezionalmente errori ed imprecisioni di lieve rilevanza.
- 15 In genere comprende abbastanza bene le istruzioni di ordinaria difficoltà; a volte necessita di spiegazioni. Coglie l'essenziale dei problemi quando gli viene fatto notare. Di rado è necessario intervenire per correggere errori ed imprecisioni nell'esecuzione del lavoro.
- 10 Non sempre riesce a comprendere in modo corretto le istruzioni. Talvolta ha difficoltà a comprendere fatti e situazioni. In genere lavora in modo soddisfacente, gli errori sono di lieve entità.
- 1 Necessita di istruzioni dettagliate. Lavora con mediocre precisione.

B) ESPERIENZA ACQUISITA

(punteggio attribuito sulla base di periodi di servizio prestati alle dipendenze sia di pubbliche amministrazioni sia di privati adeguatamente documentate)

VALORE MASSIMO = 10 PUNTI

- 2,0 punti anno – Attività prestata presso il comparto Autonomie locali in posizione professionale riferibile a categoria o qualifica professionale pari o superiore a quella di inquadramento
- 1,0 punti anno – Attività prestata presso il comparto Autonomie locali in posizione professionale riferibile a categoria o qualifica professionale inferiore a quella di inquadramento
- 0,5 punti anno – Attività prestata presso altri comparti della P.A o presso privati in posizione professionale riferibile a categoria o qualifica professionale pari o superiore a quella di inquadramento
- 0,3 punti anno – Attività prestata presso altri comparti della P.A. o presso privati in posizione professionale riferibile a categoria o qualifica professionale diversa e/o inferiore a quella di inquadramento

C) USO DI STRUMENTI E ATTREZZATURE

(capacità di usare e conservare con cura e perizia strumenti e attrezzature di lavoro)

Sulla base dell'analisi della capacità di usare e conservare con cura e perizia gli strumenti e le attrezzature di lavoro, è attribuito il punteggio correlato al seguente giudizio sintetico:

Punti giudizio

- 15 E' molto scrupoloso nella cura degli strumenti e delle attrezzature di lavoro e ne fa uso razionale.
- 12 Si preoccupa di fare buon uso degli strumenti e delle attrezzature di lavoro; ha cura di evitare il deterioramento delle attrezzature di lavoro.
- 10 Usa in maniera corretta gli strumenti e le attrezzature di lavoro.
- 4 In genere usa in maniera corretta gli strumenti e le attrezzature di lavoro.
- 1 Non sempre usa in maniera corretta gli strumenti e le attrezzature di lavoro.

D) RAPPORTI SUL LAVORO

(capacità di operare in gruppo con altre persone, di stabilire e mantenere buoni rapporti con colleghi e superiori)

Sulla base dell'analisi della capacità di operare in gruppo con altre persone, di stabilire e mantenere buoni rapporti con colleghi e superiori, è attribuito il punteggio correlato al seguente giudizio sintetico:

Punti giudizio

- 25 Collabora attivamente e armonicamente con i colleghi; sa controllarsi in situazioni difficili e gestire le reazioni negative altrui.
- 20 Collabora di buon grado con i colleghi e tende a comporre i contrasti e a promuovere la cooperazione con gli stessi.
- 15 Collabora se richiesto; lavora in discreta armonia con i colleghi.
- 10 In genere armonizza con i colleghi, ma ha qualche difficoltà a collaborare.
- 1 Ha difficoltà nel rapportarsi e nel collaborare con i colleghi.

E) DISPONIBILITA'

(capacità di adeguare il proprio comportamento a fronte di nuove situazioni organizzative od in relazione ad incarichi diversi)

Sulla base dell'analisi della capacità di adeguare il proprio comportamento a fronte di nuove situazioni organizzative od in relazione ad incarichi diversi, è attribuito il punteggio correlato al seguente giudizio sintetico:

Punti giudizio

- 25 Si adatta facilmente ai cambiamenti; è sempre pronto ad accettare ed applicare nuove idee e nuovi metodi di lavoro.
- 20 Si adatta abbastanza facilmente a situazioni diverse ed a cambiamenti anche notevoli; accetta nuove idee e nuovi metodi di lavoro.
- 15 Si adatta senza eccessiva difficoltà al lavoro ed ai mutamenti non essenziali; comprende cambiamenti ed in genere accetta nuovi metodi di lavoro.
- 10 Si adatta con qualche difficoltà; non gradisce in genere cambiamenti e novità e tende a rimanere attaccato a vecchi metodi di lavoro.
- 1 E' incapace di adattarsi senza fare resistenza ai cambiamenti; rimane spesso legato a vecchi metodi di lavoro

COMUNE DI ZAVATTARELLO

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLE PROGRESSIONI ORIZZONTALI 1 ANNO _____

Per i passaggi da A.1 a A.2, da A.2 a A.3, da A.3 a A.4,
da B.1 a B.2, da B.3 a B.4 con iniziale B.3, da C.1 a C.2;

Settore _____

Lavoratore sig. _____

Categoria e Posizione Economica di inquadramento _____

Profilo Professionale _____

RIF.	PARAMETRI DI VALUTAZIONE	PUNTI MAX 100
A	IMPEGNO	
B	ESPERIENZA ACQUISITA	
C	USO DI STRUMENTI E ATTREZZATURE	
D	RAPPORTI SUL LAVORO	
E	DISPONIBILITA'	
	TOTALE PER PROGRESSIONE ORIZZONTALE	

IL RESPONSABILE

Firma del lavoratore

ANNOTAZIONI

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLE PROGRESSIONI ORIZZONTALI 2

Al 2° gruppo: passaggi alla seconda posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C e cioè: da B.2 a B.3, da B.4 a B.5 con iniziale B.3 e da C.2 a C.3, corrispondono i seguenti parametri di valutazione:

A) AFFIDABILITA'

(capacità di assicurare un elevato contenuto professionale nelle mansioni svolte e di indirizzare costantemente la propria attività al conseguimento di obiettivi operativi).

Sulla base dell'analisi del contenuto professionale delle mansioni svolte e la capacità di indirizzare la propria attività al conseguimento di obiettivi operativi con riferimento ai seguenti parametri:

A1) ADEGUATEZZA DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI

A2) ATTENZIONE ALL'AUTOFORMAZIONE ED ALL'AGGIORNAMENTO

A3) AUTONOMIA

è attribuito un punteggio massimo di punti 30

B) DISPONIBILITA'

(capacità di adeguare il proprio comportamento a fronte di nuove situazioni organizzative od in relazione ad incarichi diversi)

Sulla base dell'analisi dell'attitudine ad adeguare il proprio comportamento a fronte di nuove situazioni organizzative od in relazione ad incarichi diversi con riferimento ai seguenti parametri:

B1) INIZIATIVA NELLE SITUAZIONI IMPREVISTE

B2) DISPONIBILITA' A MODIFICARE I COMPORTAMENTI

è attribuito un punteggio massimo di punti 20

C) TECNICA DI LAVORO

(capacità di garantire l'avanzamento delle attività svolte in relazione alle attese, e di mettere in atto le necessarie misure di supporto)

Sulla base dell'analisi della capacità di garantire l'avanzamento delle attività svolte in relazione alle attese e di mettere in atto le necessarie misure di supporto con riferimento ai seguenti parametri:

C1) CAPACITA' ORGANIZZATIVA

C2) QUANTITA' DEL LAVORO

C3) QUALITA' DEL LAVORO

è attribuito un punteggio massimo di punti 30

D) IMPEGNO RELAZIONALE

(capacità di rapportarsi con i colleghi e gli utenti e di affrontare e tenere sotto controllo situazioni e problemi che tendono ad originare competizione o tensione nei rapporti interpersonali).

Sulla base dell'analisi della capacità di rapportarsi con i colleghi e gli utenti e di affrontare e tenere sotto controllo situazioni e problemi che tendono ad originare competizione o tensione nei rapporti interpersonali con riferimento ai seguenti parametri:

D1) ATTITUDINE AL LAVORO DI GRUPPO

D2) GESTIONE DEI RAPPORTI INTERPERSONALI

è attribuito un punteggio massimo di punti 20

COMUNE DI ZAVATTARELLO

SCHEMA DI VALUTAZIONE DELLE PROGRESSIONI ORIZZONTALI 2

ANNO _____

Per i passaggi da B.2 a B.3, da B.4 a B.5 con iniziale B.3 e da C.2 a C.3

Settore _____

Lavoratore sig. _____

Categoria e Posizione Economica di inquadramento _____

Profilo Professionale _____

	PARAMETRI DI VALUTAZIONE	PUNTI MAX 100
A	<i>AFFIDABILITA'</i>	PUNTI MAX 30
A.1.	Adeguatezza delle competenze professionali	
A.2.	Attenzione all'autoformazione ed all'aggiornamento	
A.3.	Autonomia	
B	<i>DISPONIBILITA'</i>	PUNTI MAX 20
B.1.	Iniziativa nelle situazioni impreviste	
B.2.	Disponibilita' a modificare i comportamenti	
C	<i>TECNICA DI LAVORO</i>	PUNTI MAX 30
C.1.	Capacita' organizzativa	
C.2.	Quantita' del lavoro	
C.3.	Qualita' del lavoro	
D	<i>IMPEGNO RELAZIONALE</i>	PUNTI MAX 20
D.1.	Attitudine al lavoro di gruppo	
D.2.	Gestione dei rapporti interpersonali	
	TOTALE PER PROGRESSIONE ORIZZONTALE	

IL RESPONSABILE

Firma del lavoratore

ANNOTAZIONI

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLE PROGRESSIONI ORIZZONTALI 3

Al 3° gruppo: passaggi alle posizioni economiche da B.3 a B.4 con iniziale B.1, da B.5 a B.6 con iniziale B.3, da C.4 a C.5, e nell'ambito della cat. D, corrispondono i seguenti parametri di valutazione:

A) AFFIDABILITA'

(capacità di assicurare un elevato contenuto professionale nelle mansioni svolte e di indirizzare costantemente la propria attività al conseguimento di obiettivi operativi)

Sulla base dell'analisi del contenuto professionale delle mansioni svolte e la capacità di indirizzare la propria attività al conseguimento di obiettivi operativi con riferimento ai seguenti parametri:

A1) ADEGUATEZZA DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI

A2) CAPACITÀ DI UTILIZZARE LE NOZIONI E LE INFORMAZIONI

A3) AUTONOMIA

è attribuito un punteggio massimo di punti 30

B) DISPONIBILITA'

(capacità di adeguare il proprio comportamento a fronte di nuove situazioni organizzative od in relazione ad incarichi diversi)

Sulla base dell'analisi all'attitudine ad adeguare il proprio comportamento a fronte di nuove situazioni organizzative od in relazione ad incarichi diversi, con riferimento ai seguenti parametri:

B1) CAPACITA' INNOVATIVA

B2) INIZIATIVA NELLE SITUAZIONI IMPREVISTE

B3) DISPONIBILITA' A MODIFICARE I COMPORTAMENTI

è attribuito un punteggio massimo di punti 30

C) TECNICA DI LAVORO

(capacità di garantire l'avanzamento delle attività svolte in relazione alle attese, e di mettere in atto le necessarie misure di supporto)

Sulla base dell'analisi della capacità di definire, valutare e garantire l'avanzamento delle attività svolte in relazione alle attese e di mettere in atto le necessarie misure di supporto, con riferimento ai seguenti parametri:

C1) CAPACITA' ORGANIZZATIVA

C2) QUALITA' DEL LAVORO

è attribuito un punteggio massimo di punti 20

D) IMPEGNO RELAZIONALE

(capacità di rapportarsi con i collaboratori e gli utenti e di affrontare e tenere sotto controllo situazioni e problemi che tendono ad originare competizione o tensione nei rapporti interpersonali)

Sulla base dell'analisi dell'impegno relazionale con riferimento ai seguenti parametri:

D1) ABILITA' DI COMUNICAZIONE

D2) GESTIONE DEI RAPPORTI INTERPERSONALI

è attribuito un punteggio massimo di punti 20

COMUNE DI ZAVATTARELLO

SCHEMA DI VALUTAZIONE DELLE PROGRESSIONI ORIZZONTALI 3

ANNO _____

Per i passaggi da B.3 a B.4 con iniziale B.1, da B.5 a B.6 con iniziale B.3, da C.4 a C.5,
da D.1 a D.2, da D.2 a D.3, da D.3 a D.4 e da D.4 a D.5

Settore _____

Lavoratore sig. _____

Categoria e Posizione Economica di inquadramento _____

Profilo Professionale _____

	PARAMETRI DI VALUTAZIONE	PUNTI MAX 100
A	<i>AFFIDABILITA'</i>	PUNTI MAX 30
A.1.	Adeguatezza delle competenze professionali	
A.2.	Capacità di utilizzare le nozioni e le informazioni	
A.3.	Autonomia	
B	<i>DISPONIBILITA'</i>	PUNTI MAX 30
B.1.	Capacità innovativa	
B.2.	Iniziativa nelle situazioni impreviste	
B.3.	Disponibilità a modificare i comportamenti	
C	<i>TECNICA DI LAVORO</i>	PUNTI MAX 20
C.1.	Capacità organizzativa	
C.2.	Qualità del lavoro	
D	<i>IMPEGNO RELAZIONALE</i>	PUNTI MAX 20
D.1.	Abilità di comunicazione	
D.2.	Gestione dei rapporti interpersonali	
	TOTALE PER PROGRESSIONE ORIZZONTALE	

IL RESPONSABILE

Firma del lavoratore

ANNOTAZIONI