



**REGOLAMENTO DELLE PROCEDURE DI SELEZIONE PER LE PROGRESSIONI
ORIZZONTALI E VERTICALI DEL PERSONALE TECNICO E AMMINISTRATIVO
DELL'UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI SIENA**

*(Emanato con D.R. n. 418/2001-2002 del 30/01/2002, e pubblicato nel Bollettino Ufficiale n. 37 del
30 Marzo 2002)*

Abrogato con D.R. n. 728/2019 del 10 aprile 2019

Art. 1

(Ambito di applicazione)

1. Con il presente Regolamento vengono disciplinate le procedure selettive per la progressione economica all'interno delle categorie e per la progressione verticale nel sistema di classificazione relative ai dipendenti in servizio presso l'Università degli Studi di Siena.

Art. 2

(Tempi e procedure)

1. L'Amministrazione bandisce annualmente procedure selettive, nei limiti di cui ai successivi commi, per ogni categoria e area individuate dalla Tabella A allegata al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle amministrazioni del comparto Università del 9 agosto 2000.
2. Le determinazioni relative all'avvio delle procedure selettive di cui al presente Regolamento sono adottate sulla base della programmazione triennale e annuale del fabbisogno del personale ai sensi dell'art. 39, comma 1, della legge 27 dicembre 1997, n. 449.

Art. 3

(Progressione economica orizzontale)

1. Ai fini della progressione economica all'interno della categoria di appartenenza, le procedure di selezione, per soli titoli, sono attivate con cadenza biennale, entro il mese di marzo e con decorrenza retroattiva dei benefici economici e giuridici al 1° gennaio dell'anno stesso.
2. Le procedure di cui al comma 1 sono riservate al personale con un'anzianità, di almeno tre anni, riconosciuta nella posizione economica immediatamente inferiore e calcolata al 31 dicembre dell'anno precedente a quello in cui avviene la selezione.
3. L'anzianità nella posizione economica coincide con l'anzianità riconosciuta nella categoria secondo i criteri di cui all'art. 13.
4. L'anzianità già utilizzata per ottenere precedenti inquadramenti in posizioni economiche superiori nell'ambito della categoria d'appartenenza non può essere considerata utile per la partecipazione ad ulteriori selezioni nell'ambito della categoria stessa.
5. Non possono essere ammessi alla selezione i dipendenti che negli ultimi due anni siano incorsi in sanzioni disciplinari più gravi del rimprovero scritto.

Art. 4

(Sistema informativo)

1. Presso i competenti uffici viene predisposto un sistema informativo, da aggiornare costantemente con i dati che potranno essere acquisiti d'ufficio e con quelli comunicati dai singoli dipendenti tramite dichiarazioni ed attestazioni.

2. Al termine di ogni anno, a ciascun dipendente, quale informativa, viene inviata la situazione personale in dettaglio.



Art. 5

(Selezione degli aventi titolo e valutazioni titoli)

1. Un'apposita commissione, sulla base dei dati contenuti nel sistema informativo di cui all'art. 4 provvede alla selezione del personale avente titolo, nei limiti delle risorse fissate per la progressione in ogni singola posizione economica.

2. Ad ogni categoria di titoli viene attribuito un punteggio, determinato nei termini di cui ai punti a), b), c) d) ed e), fino al valore massimo di cui all'allegata Tabella A:

a) Formazione certificata

> Vengono valutati solo i titoli acquisiti negli ultimi cinque anni.

> Ad ogni corso di formazione viene attribuito il valore fissato per la categoria d'appartenenza del corso medesimo, certificata da un apposito Nucleo valutativo.

> Possono essere valutati solo i titoli certificati a tal fine dall'apposito Nucleo.

b) Arricchimento professionale derivante dall'esperienza lavorativa, con esclusione di automatismi legati al decorso dell'anzianità, desumibile dal curriculum e/o dalla documentazione presentata dall'interessato

> E' prevista una valutazione sintetica del curriculum del candidato che, senza alcuna limitazione di tempo, recuperi lo svolgersi della carriera e la professionalità acquisita dal candidato stesso nel suo complesso.

> Per ogni candidato la Commissione esprime un giudizio sintetico, con motivazione riportata a verbale con riferimento alla gradualità delle valutazioni possibili e al corrispondente punteggio di seguito riportati:

o Insufficiente punti 0

o Sufficiente 1/3 del punteggio massimo attribuibile

o Buono 2/3 del punteggio massimo attribuibile

o Ottimo 3/3 del punteggio massimo attribuibile

c) Qualità delle prestazioni individuali con particolare riguardo alla capacità di proporre soluzioni innovative, al grado di coinvolgimento nei processi lavorativi, all'attenzione alle esigenze dell'utenza e alla soluzione dei problemi

> Per la determinazione del punteggio del presente indicatore la Commissione effettua la media delle valutazioni ottenute dal dipendente negli ultimi tre anni nelle schede di valutazione predisposte in applicazione dell'art.58 del CCNL. Nel caso di un numero di schede inferiori a tre, la media viene effettuata su quelle disponibili.

> Qualora in prima applicazione non dovesse essere presente alcuna scheda, l'Amministrazione provvede, nel bando, a distribuire tra le restanti tipologie di titoli la percentuale prevista per il presente punto.

d) Anzianità di servizio

> La Commissione assegna 0,25 punti per ogni anno di servizio, o frazione d'anno superiore a sei mesi, riconosciuto nella posizione economica d'appartenenza.



e) Titoli culturali e professionali (per esempio: incarichi; pubblicazioni; collaborazioni; docenza o frequenza in convegni e seminari di studio, docenza nei corsi di formazione; titoli di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso alla categoria; corsi di perfezionamento o di specializzazione; dottorati di ricerca, idoneità a concorsi per la categoria oggetto della selezione o superiori)

> La Commissione fissa preliminarmente i criteri di massima per l'attribuzione del punteggio a disposizione, definendo eventualmente le tipologie di titoli valutabili ed il tetto massimo dei punteggi attribuibili sia per tipologia sia per titolo.

> Vengono valutati solo i titoli relativi agli ultimi dieci anni con adeguata valorizzazione degli incarichi relativi a:

- attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio;
- Pronto soccorso

> I titoli di studio e le idoneità ai concorsi di cui al presente punto, sono valutati senza limitazione temporale.

3. Prima che siano effettuate le selezioni biennali, vengono emanati appositi avvisi in cui sono indicate le disponibilità per ogni posizione economica ed il termine perentorio entro il quale i dipendenti possono aggiornare i dati agli atti dell'Amministrazione e risultanti dal sistema informativo.

4. I passaggi alle posizioni economiche immediatamente superiori sono disposti nel numero consentito dalla disponibilità delle risorse a ciò finalizzate dal CCNL e dal contratto integrativo.

Art. 6

(Progressione verticale fra categorie)

1. Nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale, l'Amministrazione, consultati i soggetti sindacali di cui all'articolo 9 del CCNL, provvede ad individuare annualmente la dotazione organica dell'Ateneo nel suo complesso e delle singole strutture, tenendo conto, in particolare, del fabbisogno quantitativo e/o qualitativo di personale derivante dalla costituzione di nuove strutture, o dal loro potenziamento, e degli eventuali connessi interventi formativi necessari.

2. Il 50% dei posti da coprire, calcolati su base annua, è destinato ai passaggi alla categoria immediatamente superiore del personale in servizio a tempo indeterminato.

3. Nel definire la destinazione dei posti di cui al comma 2 nelle relative categorie ed aree funzionali, l'Amministrazione deve anche tenere in considerazione:

a) eventuali competenze e professionalità conseguite dal personale in servizio attraverso interventi di formazione attuati dall'Ateneo o comunque riconosciuti dall'Amministrazione medesima;

b) eventuali competenze già maturate dal personale in servizio, per le quali si preveda la necessità di definire la situazione lavorativa non coerente con le professionalità e con le posizioni richieste.



Art. 7

(Selezioni degli aventi titolo)

1. Le selezioni vengono pubblicizzate tramite avviso, e sono riservate al personale in servizio appartenente alla categoria immediatamente inferiore ed in possesso di titolo di studio di grado pari a quello previsto per l'accesso dall'esterno, senza limitazione in ordine alla specificità del titolo stesso.
2. Alle selezioni di cui al comma 1, in deroga al possesso di titolo di studio di grado pari a quello previsto per l'accesso dall'esterno, sono ammessi anche i dipendenti, appartenenti alla categoria immediatamente inferiore che abbiano un'anzianità di servizio di almeno 5 anni riconosciuta nella categoria stessa, secondo i criteri di cui all'art. 13.
3. Alle selezioni di cui al comma 1 non possono essere ammessi i dipendenti che negli ultimi due anni siano incorsi in sanzioni disciplinari più gravi del rimprovero scritto.
4. In ordine a particolari professionalità per l'esercizio delle quali la normativa vigente preveda specifici titoli abilitativi, non si potrà comunque prescindere dal possesso degli stessi.
5. La partecipazione alle procedure selettive per l'inquadramento nella categoria superiore comporta per i dipendenti la possibilità di occupare posti anche presso strutture diverse da quelle dove gli stessi prestano servizio.

Art. 8

(Valutazione dei titoli)

1. Ai fini della selezione, la Commissione dispone di un punteggio complessivo massimo di 60 punti, di cui il 50%, pari a punti 30, è riservato alle valutazioni dei titoli e delle esperienze professionali a seconda delle seguenti tipologie di titoli, a ciascuna delle quali, sulla base della categoria oggetto della selezione, è riservato il punteggio massimo riportato nella allegata Tabella B:

a) Formazione certificata e pertinente

> Vengono valutati solo i titoli acquisiti negli ultimi cinque anni e certificati dall'apposito Nucleo valutativo.

> La Commissione fissa preliminarmente i criteri con i quali, sulla base della pertinenza del contenuto dei corsi con la professionalità oggetto della selezione, viene definito il punteggio dei singoli titoli, nell'ambito dell'intervallo di valori fissato per la categoria d'appartenenza dei corsi stessi certificata dall'apposito Nucleo valutativo.

b) Arricchimento professionale derivante dall'esperienza lavorativa, con esclusione di automatismi legati al decorso dell'anzianità, desumibile dal curriculum e/o dalla documentazione presentata dall'interessato

> E' prevista una valutazione sintetica sul curriculum del candidato che, senza alcuna limitazione di tempo, recuperi lo svolgersi della carriera e la professionalità acquisita dal candidato nel suo complesso.

> Per ogni candidato la Commissione esprime un giudizio sintetico, con motivazione riportata a verbale, secondo la gradualità delle possibili valutazioni ed il corrispondente punteggio di seguito riportati:



- o Insufficiente punti 0
- o Sufficiente 1/3 del punteggio massimo attribuibile

- o Buono 2/3 del punteggio massimo attribuibile
- o Ottimo 3/3 del punteggio massimo attribuibile

c) Qualità delle prestazioni individuali con particolare riguardo alla capacità di proporre soluzioni innovative, al grado di coinvolgimento nei processi lavorativi, all'attenzione alle esigenze dell'utenza e alla soluzione dei problemi

> Per la determinazione del punteggio del presente indicatore la Commissione effettua la media delle valutazioni ottenute dal dipendente negli ultimi cinque anni nelle schede di valutazione predisposte in applicazione dell'art.58 del CCNL, ed attribuisce al candidato la metà del punteggio risultante. Nel caso di un numero di schede inferiore a cinque, la media sarà effettuata su quelle disponibili.

> Qualora in prima applicazione non sia presente alcuna scheda, l'Amministrazione provvede, nel bando, a distribuire tra le restanti tipologie di titoli la percentuale prevista per il presente punto.

d) Anzianità di servizio

> La Commissione assegna 0,25 punti per ogni anno di servizio, o frazione di anno superiore ai sei mesi, riconosciuto nella categoria;

> Nel caso di partecipazione alla selezione in deroga al possesso del titolo di studio, dal calcolo verranno decurtati 1,25 punti, pari a 5 anni di servizio.

e) Titoli culturali e professionali (per esempio: incarichi; pubblicazioni; collaborazioni; docenza o frequenza in convegni e seminari di studio, docenza in corsi di formazione; titoli di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso alla categoria; corsi di perfezionamento o di specializzazione; dottorati di ricerca, idoneità a concorsi per la categoria oggetto della selezione o superiori)

> La Commissione, tenendo conto della professionalità oggetto della selezione, fissa preliminarmente i criteri di massima per l'attribuzione del punteggio a disposizione, le tipologie di titoli valutabili ed il tetto massimo dei punteggi attribuibili sia per tipologia sia per titolo;

> Nel rispetto dell'art.57 del CCNL, al possesso del titolo di studio per l'accesso dall'esterno, vengono comunque riservati 7 dei punti a disposizione della Commissione per questa tipologia,

limitatamente al voto conseguito rapportato in decimi:

- voto tra 7,0 e 8,0 attribuiti 5 punti
- voto tra 8,1 e 9,0 attribuiti 6 punti
- voto tra 9,1 e 10 attribuiti 7 punti

Art. 9
(Prove di esame)

1. Le prove d'esame al cui risultato è attribuito il restante 50% del punteggio complessivo, per un massimo di punti 30, sono le seguenti:



a) per il passaggio alla categoria C: una prova pratica consistente nella dimostrazione della capacità d'utilizzo della strumentazione prevista o della conoscenza delle procedure attinenti la specifica professionalità;

b) per il passaggio alla categoria D: una prova scritta, che può consistere anche in risposte sintetiche a quesiti multipli, o in una prova pratica con dimostrazione di capacità d'utilizzo della strumentazione prevista per la specifica professionalità ed in un colloquio;

c) per il passaggio alla categoria EP: una prova scritta, che può consistere anche in risposte sintetiche a quesiti multipli, in una prova pratica con relazione scritta ed in un colloquio.

2. Nel caso di più prove il punteggio è pari alla media tra i punteggi ottenuti.

3. Le singole prove si intendono superate solo se viene conseguito il punteggio minimo di 21.

Art. 10
(Composizione commissioni giudicatrici)

1. Le commissioni giudicatrici delle selezioni sono costituite in conformità a quanto previsto dall'art. 13 del Regolamento disciplinante i procedimenti di selezione ed assunzione del personale tecnico ed amministrativo dell'Università degli Studi di Siena.

2. Le Commissioni giudicatrici delle selezioni sono composte esclusivamente con esperti di provata competenza nelle materie di concorso, che non siano componenti degli organi di direzione politica dell'Ateneo (Senato Accademico e Consiglio di Amministrazione), che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali (membri delle RSU, componenti delle delegazioni sindacali trattanti, delle segreterie sindacali e, di norma, dei direttivi sindacali) o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali.

Art. 11
(Procedure per la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti)

1. Ai fini della valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti, prevista quale indicatore utile sia per le progressioni orizzontali sia per quelle verticali, è adottata la Scheda di cui all'allegato 1.

2. La valutazione si effettua in modo coordinato con i tempi e con le modalità di espletamento dei meccanismi selettivi previsti per tali progressioni.

3. All'inizio di ogni anno i competenti uffici provvedono a trasmettere a tutti i dipendenti la scheda relativa all'anno precedente. Entro il 31 gennaio il dipendente è tenuto a presentare la scheda al responsabile della struttura presso la quale svolge la propria attività, già compilata per quanto di sua pertinenza.

4. Il responsabile della struttura esprime la propria valutazione attribuendo un punteggio ad ognuna delle voci contenute nella scheda, nel rispetto dei valori massimi ad esse attribuibili per ogni singola categoria, come dalla allegata Tabella C e a ritrasmettere entro il 15 febbraio ai competenti uffici la scheda, dopo averne fatta prendere visione al dipendente interessato.

5. Il dipendente, può, entro 15 giorni dalla data di presa visione della scheda, formulare proprie osservazioni, inviandole ai competenti uffici.

6. Nei casi contestati la documentazione viene sottoposta all'attenzione di un apposito Comitato composto dal Direttore amministrativo, che lo presiede, e da due esperti.



7. Il dipendente interessato può farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

8. Il Comitato entro venti giorni, esprime il proprio parere, che ha valore definitivo. In caso di parità di voto prevale quello del Presidente.

9. Le delibere del Comitato sono oggetto di informazione ai soggetti sindacali di cui all'articolo 9 del CCNL.

10. Ai fini della procedura, di cui al presente articolo, per responsabile della struttura si intende:

a) per il personale assegnato alle Aree:

il responsabile dell'Area, che esprime la propria valutazione sentito il responsabile dell'Unità di base alla quale dovesse essere eventualmente assegnato il dipendente. In caso di disaccordo, il responsabile dell'Area è tenuto a motivare il proprio giudizio.

b) per il personale assegnato ad Unità di base che non fanno parte di Aree:

il responsabile dell'Unità di base, che esprime la propria valutazione sentiti i referenti delle eventuali sottoarticolazioni interne nelle quali operano direttamente i dipendenti interessati

c) per il personale assegnato ai Dipartimenti:

il Direttore del Dipartimento, che esprime la propria valutazione sentiti i referenti delle eventuali sottoarticolazioni interne nelle quali operano direttamente i dipendenti interessati. In caso di disaccordo il Direttore è tenuto a sentire il Consiglio di Dipartimento.

d) per il personale assegnato agli Istituti:

il Direttore dell'Istituto, che esprime la propria valutazione sentiti i referenti delle eventuali sottoarticolazioni interne nelle quali operano direttamente i dipendenti interessati. In caso di disaccordo il Direttore è tenuto a sentire il Consiglio di Istituto.

11. Qualora il dipendente entro il 31 gennaio non presenti la scheda compilata al responsabile della struttura, quest'ultimo provvederà comunque a dare la propria valutazione ed a trasmetterla ai competenti uffici;

12. Qualora il responsabile della struttura entro il 15 di febbraio non trasmetta la propria valutazione, essa sarà espressa dal Direttore Amministrativo, acquisite le indicazioni che riterrà necessarie.

Art. 12

(Valutazione della formazione professionale per le progressioni orizzontali e verticali)

1. I corsi di formazione e di aggiornamento, in ordine alla qualità, ai contenuti, alla durata e alla natura degli organizzatori dei corsi stessi, vengono raggruppati in quattro categorie (**a**, **b**, **c** e **d**) ed in aree di competenza.

2. Alla "certificazione" della categoria e dell'area di competenza dei singoli corsi provvede un apposito Nucleo valutativo, composto da quattro membri esperti della materia e dal Direttore amministrativo, o un suo delegato, che lo presiede, che si riunisce periodicamente (con cadenza mensile).

3. Il Nucleo certifica la categoria e l'area di competenza sia dei corsi organizzati dall'Università di Siena, sia di quelli esterni, su richiesta dei singoli dipendenti o delle strutture interessate.

4. Il Nucleo si pronuncia anche sul riconoscimento di titoli relativi a corsi precedentemente svolti dai dipendenti, dei quali gli stessi chiedano la certificazione, anche ai fini della costituzione dell'archivio per le selezioni per le progressioni orizzontali.



5. Le determinazioni del Nucleo sono oggetto di informativa ai soggetti sindacali di cui all'articolo 9 del CCNL.

6. Il Nucleo certifica l'area di competenza sulla base del contenuto del corso e la categoria sulla base dei seguenti parametri:

- a) Natura dell'ente organizzatore (con riferimento anche alla sua natura pubblica o privata, alla eventuale specificità di ente formatore, e alla attinenza del contenuto del corso con l'attività svolta dall'ente);
- b) Livello di specializzazione del corso;
- c) Durata del corso in ore;
- d) Modalità di valutazione interna al corso

7. Per ogni parametro il Nucleo attribuisce al corso un punteggio nei termini di cui all'allegata Tabella D:

8. Per i corsi frequentati all'estero è attribuito un valore aggiunto pari a 5 punti.

9. Il punteggio complessivo determina la categoria di appartenenza del corso:

- a. Categoria **ada** 29 a 32
- b. Categoria **bda** 22 a 28
- c. Categoria **cda** 17 a 21
- d. Categoria **dda** 12 a 17

10. La categoria determina il valore e l'intervallo dei valori del "credito formativo" riconoscibile nelle procedure selettive per le seguenti progressioni:

a) Progressioni orizzontali

1. Categoria **a** punti 1
2. Categoria **b** punti 0,5
3. Categoria **c** punti 0,25
4. Categoria **d** punti 0,1

b) Progressioni verticali

1. Categoria **a** da un minimo di 0,25 ad un massimo di 1 punto
2. Categoria **b** da un minimo di 0,1 ad un massimo di 0,5 punti
3. Categoria **c** fino ad un massimo di 0,25 punti
4. Categoria **d** fino ad un massimo di 0,1 punti

Art. 13

(Anzianità di servizio)

1. Ai fini del riconoscimento dell'anzianità di servizio per la partecipazione alle procedure selettive per le progressioni orizzontali e verticali, viene valutato il servizio prestato presso le amministrazioni pubbliche, di cui all'art.1, comma 2, del D.Lgs 30 marzo 2001, n.165, riconoscibile

ai sensi dell'art.16 della legge 808/77, richiamata dall'art.75 comma 1 punto f) del CCNL, e secondo i seguenti criteri:



- a) per intero, se svolto nella stessa categoria ovvero in categorie, qualifiche o carriere, ad essa equiparate;
 - b) nella misura della metà, se svolto in carriere, qualifiche o categorie, immediatamente inferiori;
 - c) nella misura della metà, e comunque per non più di quattro anni, se svolto in carriere, qualifiche o categorie, non immediatamente inferiori.
2. Le equiparazioni fra categorie, qualifiche e carriere per le finalità di cui al comma 1, sono definite nella allegata Tabella E:

Art. 14

(Disposizioni finali)

1. Le presenti disposizioni sono adottate in conformità alle previsioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle Amministrazioni del comparto Università del 9 agosto 2000 e sulla base dell'accordo in materia siglato il 21 gennaio 2002 con i soggetti sindacali di cui all'art. 9 C.C.N.L..
2. Il presente Regolamento entra in vigore alla data del decreto rettorale di emanazione.



ALLEGATI

Allegato 1

Scheda di valutazione per il rilevamento della qualità delle prestazioni individuali relativa all'anno ____

Categoria ____

Parte da compilare a cura del dipendente

Nome _____
Sede di servizio _____
Eventuale sottoperiodo nell'anno di servizio nella sede ____

Descrizione sintetica dell'attività svolta nell'anno

Data _____

Firma del dipendente _____

Parte da compilare a cura del responsabile

Valutazione analitica delle prestazioni individuali

- orientamento al risultato, tempestività e qualità delle prestazioni (max. __ punti) ____
- partecipazione e qualità della collaborazione all'attività di gruppo (max. __ punti) ____
- flessibilità operativa e adattamento al contesto lavorativo (max. __ punti) ____
- assunzione di responsabilità individuale, capacità di innovazione,

propensione al cambiamento e all'auto apprendimento (max. __ punti) ____

- capacità di applicare le conoscenze acquisite dopo i processi di formazione(max. __ punti) ____

Giudizio sintetico sull'attività svolta dal dipendente

Data _____ Firma del responsabile _____

Per presa visione da parte del dipendente:

Data _____ Firma del dipendente _____



Tabella A - Selezioni orizzontali: punteggi massimi attribuibili

	<i>EP</i>		<i>D</i>		<i>C</i>		<i>B</i>	
a	20%	6,00	20%	6,00	20%	6,00	25%	7,50
b	15%	4,50	20%	6,00	25%	7,50	20%	6,00
c	25%	7,50	25%	7,50	20%	6,00	20%	6,00
d	10%	3,00	15%	4,50	15%	4,50	20%	6,00
e	30%	9,00	20%	6,00	20%	6,00	15%	4,50
	100%	30,00	100%	30,00	100%	30,00	100%	30,00

Tabella B - Selezioni verticali: punteggi massimi attribuibili per categoria

	<i>EP</i>		<i>D</i>		<i>C</i>	
a	22,5%	6,75	25,0%	7,50	27,5%	8,25
b	15,0%	4,50	20,0%	6,00	25,0%	7,50
c	12,5%	3,75	12,5%	3,75	10,0%	3,00
d	5,0%	1,50	7,5%	2,25	7,5%	2,25
e	45,0%	13,50	35,0%	10,50	30,0%	9,0
	100,0%	30,00	100,0%	30,00	100,0%	30,00



Tabella C

Punteggi massimi dei voti della scheda secondo la categoria	
Scheda di valutazione per il rilevamento della qualità delle prestazioni individuali	
categoria EP massimo 7,5 punti	
orientamento al risultato, tempestività e qualità delle prestazioni	Max.2,5
partecipazione e qualità della collaborazione all'attività di gruppo	Max.1,0
flessibilità operativa e adattamento al contesto lavorativo	Max.1,0
assunzione di responsabilità individuale, capacità di innovazione, propensione al cambiamento e all'auto apprendimento	Max.2,5
capacità di applicare le conoscenze acquisite dopo i processi di formazione	Max.0,5
Scheda di valutazione per il rilevamento della qualità delle prestazioni individuali	
categoria D massimo 7,5 punti	
orientamento al risultato, tempestività e qualità delle prestazioni	Max.2,0
partecipazione e qualità della collaborazione all'attività di gruppo	Max.1,5
flessibilità operativa e adattamento al contesto lavorativo	Max.1,5
assunzione di responsabilità individuale, capacità di innovazione, propensione al cambiamento e all'auto apprendimento	Max.2,0
capacità di applicare le conoscenze acquisite dopo i processi di formazione	Max.0,5
Scheda di valutazione per il rilevamento della qualità delle prestazioni individuali	
categoria C massimo 6 punti	
orientamento al risultato, tempestività e qualità delle prestazioni	Max.1,0
partecipazione e qualità della collaborazione all'attività di gruppo	Max.1,0
flessibilità operativa e adattamento al contesto lavorativo	Max.2,0
assunzione di responsabilità individuale, capacità di innovazione, propensione al cambiamento e all'auto apprendimento	Max.1,5
capacità di applicare le conoscenze acquisite dopo i processi di formazione	Max.0,5
Scheda di valutazione per il rilevamento della qualità delle prestazioni individuali	
categoria B massimo 6 punti	
orientamento al risultato, tempestività e qualità delle prestazioni	Max.1,0
partecipazione e qualità della collaborazione all'attività di gruppo	Max.1,5
flessibilità operativa e adattamento al contesto lavorativo	Max.2,0
assunzione di responsabilità individuale, capacità di innovazione, propensione al cambiamento e all'auto apprendimento	Max.1,0
capacità di applicare le conoscenze acquisite dopo i processi di formazione	Max.0,5



Tabella D

Natura ente erogatore corso		Livello specializzazione corso		Durata corso in ore		Modalità valutazione	
Amministrazione pubblica o Ente privato del settore / Associazione od ordine professionale	da 3 a 7	Elevata	da 7 a 10	oltre 60 ore	8	Verifica in corso ed esame finale	7
		Alta	da 5 a 7	tra 41 e 60 ore	7	Esame finale	5
Amministrazione pubblica	da 2 a 3	Media	da 3 a 5	tra 21 e 40 ore	5	Sola frequenza	3
Ente privato	Fino a 2	Bassa	fino a 3	Fino a 20 ore	4		

Tabella E

Carriere ante DPR 312/80	Qualifiche ex DPR 312/80	Categorie CCNL
Carriera ausiliaria	II ^a qualifica	Categoria B
	III ^a qualifica	
	IV ^a qualifica	
	V ^a qualifica	
Carriera esecutiva	V ^a qualifica a seguito di concorso pubblico per l'accesso al quale era richiesto il possesso del diploma di istituto di istruzione secondaria di II grado	Categoria C
	VI ^a qualifica	
	VII ^a qualifica	
Carriera di concetto	VII ^a qualifica a seguito di concorso pubblico per l'accesso al quale era richiesto il possesso del diploma di laurea	Categoria D
	VIII ^a qualifica	
Carriera direttiva	VIII ^a qualifica art.74 5.a dalla data incarico formale	Categoria EP
	IX ^a qualifica	
	I ^a qualifica ruolo speciale	
	II ^a qualifica ruolo speciale	