



Comune di  
Foiano della Chiana

## AVVISO DI SELEZIONE PER L'ATTRIBUZIONE DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE AL PERSONALE DIPENDENTE INQUADRATO NELLE CATEGORIE B, C, D - ANNO 2017

### Il Segretario Generale

VISTO l'art. 4 del CCNL per la revisione del sistema di classificazione professionale del personale del Comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali del 31/03/1999;

VISTO altresì l'art. 5 del suddetto CCNL, come integrato dall'art. 9 del CCNL dell'11 aprile 2008;

VISTO l'art. 23 del D.Lgs. n. 150/2009;

RICHIAMATO l'articolo 3 del Contratto Decentrato Integrativo sottoscritto in data 20 ottobre 2017, che testualmente prevede:

*In relazione all'art.9 del CCDI 2015/2017 le parti si danno atto che sono stati già stati definiti e concordati i criteri per l'attuazione dell'istituto della progressione economica orizzontale ( accordo stralcio del 04.11.2016 e successiva delibera di Giunta Comunale di approvazione della relativa regolamentazione ( G.C. n. 112 del 16.11.2016) i quali vengono comunque allegati al presente contratto ( allegato A) al fine di farne parte integrante e sostanziale .*

*Si dispone pertanto che nell'annualità 2017 si proceda all'attuazione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali, secondo l'apposito regolamento, nei termini di seguito specificati .*

*In relazione al art. 3 del regolamento allegato sulle progressioni economiche orizzontali, preso atto che l'art. 34 del CCNL dispone che l'intero importo annuale, comprensivo della tredicesima mensilità, correlato alle progressioni orizzontali deve essere prelevato dalle risorse stabili, si dispone che nell'annualità suddetta vengano destinati a tale istituto complessivi euro 8000.*

*Stante quanto appena disposto, le parti concordano sul fatto che la suddetta attuazione determinerà una riduzione della quota destinata alla produttività ed uno speculare incremento di progettualità specifica disposta dall'Amministrazione, a valere, come ovvia conseguenza di tale utilizzo, anche per gli anni successivi al 2017.*

*In relazione all'art. 3 dell'accordo del 04.11.2016, per il quale le risorse destinate alle progressioni orizzontali devono offrire la possibilità di progressione ad un numero di dipendenti tale che in rapporto a quelli in servizio nella categoria di appartenenza siano garantiti i principi di pari opportunità, e si determinano conseguentemente delle soglie di importo tali da coniugare selettività della selezione e pari opportunità tra le varie categorie. In tal senso si determinano quindi le seguenti risorse per categorie:*

- Categoria B euro 1500;
- Categoria C euro 2500;
- Categoria D euro 4000

*Ai fini della determinazione della graduatoria si precisano, inoltre, i seguenti criteri:*

- a) Le somme mancanti od eccedenti verranno ripartite tra le altre categorie;
- b) Le graduatorie sono valevoli solo per una annualità e per singole categorie;
- c) requisito minimo di un punteggio da raggiungere pari a 75/100, che opera come sbarramento di accesso alla progressione e che opera anche in presenza delle risorse disponibili per coprire tale progressione;
- d) arrotondamento per eccesso del budget sopra indicato ove risulti coperto più del 80% del costo della progressione assegnato alla singola categoria e vi sia capienza nel complessivo tetto annuale ;
- e) nella singola categoria non possono ottenere la progressione più del 50% dei dipendenti della stessa categoria.

*Preso atto che i criteri di valutazione e la volontà dell'Ente di procedere alle progressioni orizzontali sono stati resi noti con ampio anticipo mediante apposito avviso (reso pubblico mediante pubblicazione all'albo pretorio in data 17/11/2016 ( registro cronologico di pubblicazione numero 243), le parti si danno atto che l'ufficio personale procederà, subito dopo la firma del presente contratto, ad emettere i previsti avvisi di selezione, con un espresso richiamo a tale conoscibilità ed un termine di presentazione delle domande non inferiore a quindici giorni, e ad approvare, subito dopo, le relative graduatorie di merito .*

*La decorrenza delle progressioni orizzontali che verranno disposte, come previsto dall'originario avviso, anche ove l'approvazione formale delle graduatorie sia definita successivamente, ma comunque entro l'anno di riferimento, è*



*fissata alla data del 15.11.2017, ovvero un anno dopo la data di emissione dell'originario avviso.*

VISTO l'Accordo stralcio annuale in materia di progressioni economiche orizzontali per l'anno 2017 sottoscritto in data 04/11/2016 tra le delegazioni di parte pubblica e sindacale;

PRESA visione del "Regolamento per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali - Criteri e sistema di valutazione", approvato dalla Giunta Comunale all'esito di tale accordo con la deliberazione numero 112 del 16/11/2016;

RICHIAMATO il precedente avviso pubblicato in data 16 novembre 2016 al fine di consentire ad ogni dipendente di prendere visione e cognizione degli elementi di valutazione per l'ottenimento della progressione in sede selettiva, alla luce dei criteri sopra indicati in grado di orientare i comportamenti;

DATO ATTO quindi che in data odierna viene indetta la selezione per l'attribuzione della progressione economica orizzontale in favore del personale avente diritto, in applicazione degli art. 5 e 6 del citato CCNL del Comparto Regioni/Autonomie Locali sottoscritto il 31/03/1999 "Revisione sistema di classificazione professionale";

### **RENDE NOTO CHE**

**è indetta una selezione pubblica per l'attribuzione di progressioni economiche orizzontali (P.E.O), con decorrenza 15 novembre 2017, destinate al personale in servizio inquadrato nelle categorie giuridiche B, C e D.**

#### **Art. 1 - Requisiti di ammissione**

Alla procedura di selezione possono partecipare tutti i dipendenti inquadrati nelle categorie giuridiche B, C e D che:

- a. siano in servizio con contratto di lavoro a tempo indeterminato presso il Comune di Foiano della Chiana, alla data di presentazione della domanda di attribuzione della progressione;
- b. abbiano maturato una anzianità minima di servizio presso questo Ente e nella posizione economica in godimento, pari a 24 mesi maturati alla data del 01/01/2017.
- c. siano stati sottoposti, negli anni 2015 e 2016 (almeno due volte) al processo di valutazione della performance, ed abbiano ottenuto un punteggio non inferiore a 75/100;
- d. non abbiano subito procedimenti disciplinari nell'ultimo biennio;

#### **Art. 2 - Numero di progressioni attivabili nell'anno 2017**

Sulla base degli accordi definiti tra la Delegazione trattante di parte pubblica, la RSU e le OO.SS. Regionali, e nel rispetto delle risorse stabili presenti nel Fondo, sono messe a selezione le seguenti progressioni economiche:

- **CATEGORIA B:** fino al cinquanta per cento delle progressioni possibili rispetto al personale che ha i requisiti per concorrere, entro la metà suddetta e con un limite massimo di euro 1500;
- **CATEGORIA C:** fino al cinquanta per cento delle progressioni possibili rispetto al personale che ha i requisiti per concorrere, entro la metà suddetta e con un limite



---

massimo di euro 2500;

- **CATEGORIA D:** fino al cinquanta per cento delle progressioni possibili rispetto al personale che ha i requisiti per concorrere, entro la metà suddetta e con un limite massimo di euro 1500;

Le progressioni verranno disposte in attuazione di quanto previsto all'articolo 3 del CDI e del Regolamento GC 112 /06-11-2016, pur richiamando i seguenti elementi:

- A. Le somme mancanti od eccedenti verranno ripartite tra le altre categorie;
- B. Le graduatorie sono valevoli solo per una annualità e per singole categorie;
- C. requisito minimo di un punteggio da raggiungere pari a 75/100, che opera come sbarramento di accesso alla progressione e che opera anche in presenza delle risorse disponibili per coprire tale progressione;
- D. arrotondamento per eccesso del budget sopra indicato ove risulti coperto più del 80% del costo della progressione assegnato alla singola categoria e vi sia capienza nel complessivo tetto annuale ;
- E. nella singola categoria non possono ottenere la progressione più del 50% dei dipendenti della stessa categoria

#### **Art. 3 - Procedura di selezione**

In conformità a quanto previsto dall'art. 3 del Contratto decentrato integrativo vigente, la procedura per l'attribuzione delle PEO si attua sulla base dei criteri definiti nel Regolamento per l'attribuzione delle progressioni approvato con Deliberazione GC n. 112 del 16/11/2016.

Si rimanda quindi ai criteri di cui al citato regolamento, con particolare riferimento alle disposizioni in esso contenute ed alla tabella di cui all'allegato A, che ben sintetizza la ripartizione dei punteggi ai fini valutativi distinguendoli per categoria.

#### **Art. 4 - Valutazione dei criteri.**

La valutazione dei criteri, l'attribuzione dei punteggi e la redazione delle graduatorie sono attuate in attuazione del Regolamento sopra citato, e sul punto si specifica che per quanto attiene alla categoria D è prevista una valutazione da parte di una Commissione composta dall'OIV, dal sottoscritto e da un soggetto terzo esperto ( art.8 del citato regolamento).

Tali valutazioni, anche in caso di svolgimento successivo delle operazioni di valutazione, porteranno ad una decorrenza retroattiva fissata al 15/11/2017.

#### **Art. 5. Modalità e termini di presentazione delle domande**

Al fine di partecipare alla progressione i dipendenti interessati dovranno compilare la "*domanda per progressione orizzontale anno 2017*", redatta, in carta semplice, sulla base dell'apposito modello cui all'Allegato A al presente Avviso, sottoscritta con firma autografa o digitale e consegnare la medesima, unitamente al proprio curriculum vitae redatto in formato europeo, debitamente datato e sottoscritto, entro il termine perentorio del **LUNEDI 6 NOVEMBRE ALLE ORE 12**, secondo una delle seguenti modalità, a pena di esclusione dalla selezione:

- a. a mano presso l'Ufficio Protocollo;
- b. a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento (A/R) indirizzata all'Ufficio Protocollo del Comune;
- c. a mezzo posta elettronica certificata (solo nel caso in cui la domanda ed il curriculum vitae vengano sottoscritti con firma digitale): [comunefoiano@legalmail.it](mailto:comunefoiano@legalmail.it)



Comune di  
Foiano della Chiana

Per le domande di partecipazione inviate a mezzo raccomandata a/r fa fede la data di ricezione presso il protocollo dell'Ente e non la data di accettazione/spedizione dell'Ufficio Postale accettante.

#### **Art. 6. Graduatoria, validità ed inquadramento**

Ultimata la procedura selettiva, si predisporrà una graduatoria finale, riferita a ciascuna categoria giuridica interessata dalle progressioni economiche orizzontali, con l'indicazione delle generalità dei dipendenti e delle valutazioni conseguite dagli stessi quale somma dei punteggi risultanti dall'applicazione dei criteri regolamentati dall'Ente (allegati al presente avviso).

La pubblicazione all'Albo pretorio on line ha valore di notifica a tutti i partecipanti alla procedura selettiva di cui al presente Avviso.

La stessa sarà sottoposta, al fine di verificare eventuali errori materiali o consentire una ponderazione preliminare di quanto effettuato, ad un periodo transitorio preventivo alla definitiva approvazione (non inferiore a 10 giorni).

Le graduatorie formatesi sulla base del presente Avviso esauriscono la loro validità nell'ambito del presente procedimento e non potranno essere utilizzate per l'attribuzione di nuove progressioni economiche orizzontali in successive tornate.

L'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali avverrà con decorrenza 15/11/2017

#### **Art. 7 - Disposizioni finali**

Il Comune ha facoltà, in ogni momento della procedura, di annullare, revocare, sospendere, prorogare o di riaprire i termini della presente selezione.

Competente per l'espletamento degli adempimenti amministrativi relativi al presente Avviso, è il Responsabile del Servizio Personale di questo Ente, presso il quale gli interessati potranno rivolgersi per eventuali chiarimenti ed informazioni, e reperire copia del presente Avviso.

Copia del presente Avviso potrà altresì essere reperita nel sito internet dell'Ente (Albo pretorio on-line e sezione "amministrazione trasparente") all'indirizzo: [www.comune.foiano.ar.it](http://www.comune.foiano.ar.it). Per quanto non espressamente previsto dal presente Avviso, valgono, in quanto applicabili, le disposizioni previste dalla normativa vigente citata nelle premesse (CDI e Regolamento), nonché le disposizioni contrattuali di Comparto in materia.

Foiano della Chiana, 20 ottobre 2017



IL SEGRETARIO GENERALE  
Dott. Roberto Dottori

**COMUNE DI FOIANO DELLA CHIANA**  
(Provincia di Arezzo)

\*\*\*\*\*

**REGOLAMENTO PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE - CRITERI E SISTEMA DI VALUTAZIONE**

**INDICE**

- Art. 1 - PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE**
- Art. 2 - PERIODICITÀ DELLE SELEZIONI**
- Art. 3 - NUMERO DELLE POSIZIONI ECONOMICHE DA ATTRIBUIRE**
- Art. 4 - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLA POSIZIONE ECONOMICA SUPERIORE ALL'INTERNO DI CIASCUNA CATEGORIA GIURIDICA**
- Art. 5 - REQUISITI GENERALI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE**
- Art. 6 - REQUISITI SPECIFICI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE**
- Art. 7 - MODALITÀ DI ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI**
- Art. 8 - VALUTAZIONE**

**ALLEGATI:**

- ALLEGATO A - PUNTEGGI PER L'ATTUAZIONE DEL SISTEMA DI PROGRESSIONE ORIZZONTALE**
- ALLEGATO B - VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA CAT. A**
- ALLEGATO C - VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA CAT. B**
- ALLEGATO D - VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA CAT. C**
- ALLEGATO E - VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA CAT. D**

**Art. 1 - PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE.**

1. Le progressioni economiche orizzontali 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 dalla metodologia di valutazione vigente. La quota dei beneficiari non può essere calcolata sul totale del personale in servizio ma solamente su coloro che hanno titolo a partecipare alla selezione per la progressione economica.
2. Le progressioni orizzontali possono essere attribuite solo nel caso in cui vi siano risorse disponibili di parte stabile, tenuto conto che in queste ultime vengono compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto e delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo.
3. La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infracategoriale 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 A1 alla posizione A5;
  - per la categoria B, dalla B1 alla posizione B7 e dalla posizione B3 alla posizione B7;
  - per la categoria C, dalla C1 alla posizione C5;
  - per la categoria D, dalla D1 alla posizione D6 e dalla posizione D3 alla posizione D6.
4. Il valore economico di ogni posizione successiva alla posizione iniziale è quello indicato dalle vigenti disposizioni contrattuali.
5. La progressione economica orizzontale è riconosciuta sulla base di quanto previsto dai contratticollettivi nazionali ed integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili così come stabilito dall'art. 23, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2009 (c.d. Riforma Brunetta).

**Art. 2 - PERIODICITÀ DELLE SELEZIONI**

1. Le selezioni vengono effettuate, previa contrattazione, con riferimento ai contingenti di personale esistenti alla data del 1° Gennaio ed i relativi benefici avranno decorrenza dall'atto di attribuzione della nuova posizione economica o comunque secondo le interpretazioni formulate in merito dall'Aran.

### **Art. 3 - NUMERO DELLE POSIZIONI ECONOMICHE DA ATTRIBUIRE**

1. Su proposta dell'Amministrazione Comunale viene determinato l'importo complessivo delle risorse da destinare a tale istituto nell'ambito del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività costituito ai sensi del vigente C.C.N.L. del Comparto Regioni e Autonomie Locali, comunque nel rispetto dei limiti previsti dal contratto di lavoro in materia di progressioni economiche e dalle vigenti normative in materia.

2. Le risorse destinate alle progressioni orizzontali devono offrire la possibilità di progressione ad un numero di dipendenti tale che, in rapporto a quelli complessivamente in servizio nella categoria di appartenenza, siano garantiti i principi di pari opportunità previsti dalla normativa vigente.

### **Art. 4 - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLA POSIZIONE ECONOMICA SUPERIORE ALL'INTERNO DI CIASCUNA CATEGORIA GIURIDICA**

1. Il Responsabile del personale provvede all'indizione delle selezioni per l'attribuzione delle posizioni economiche all'interno di ciascuna categoria, mediante emissione di appositi avvisi da pubblicizzare sulla base dei quali gli interessati avranno un tempo minimo di 10 giorni per procedere alla presentazione delle domande.

2. L'ammissione dei dipendenti in possesso dei requisiti per la partecipazione alle selezioni, come definiti ai successivi artt. 5 e 6, avviene d'ufficio sulla base della documentazione presentata e quella depositata agli atti.

3. L'esclusione dalle previste selezioni per mancanza dei requisiti richiesti, per presentazione della domanda oltre i termini previsti o per altre motivazioni indicate nel bando di selezione viene comunicata direttamente ai dipendenti interessati mediante notifica personale nella sede di lavoro.

4. Le graduatorie vengono formulate dall'Ufficio Personale per ciascuna categoria.

### **Art. 5 - REQUISITI GENERALI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE**

1. Possono concorrere alla selezione per l'attribuzione della posizione economica superiore tutti i dipendenti in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi alla data del 1° gennaio dell'anno di indizione della progressione economica.

2. Sono ammessi in graduatoria esclusivamente i dipendenti che hanno assicurato nell'anno precedente a quello di attribuzione del nuovo beneficio economico, una presenza in servizio pari almeno a 4/5 dell'ordinario orario individuale di lavoro, non considerando ai fini del computo come periodi di mancata presenza i seguenti:

- ferie, riposo compensativo;
- assenza per infortuni per cause di servizio;
- permessi 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 104/92 ex art. 33 comma 3.

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 alla censura o abbia ricevuto una valutazione delle performance insufficiente.

### **Art. 6 - REQUISITI SPECIFICI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE**

1. I requisiti specifici sui quali si basano le selezioni sono i seguenti:

#### **Arricchimento professionale ed esperienza**

Per arricchimento professionale ed esperienza si intende:

- capacità di sostituire colleghi di categoria equivalente;—
- espletamento di incarichi speciali con assunzione di particolari responsabilità;
- espletamento di attività di coordinamento di unità operative, unità di progetto o squadre operale;
- partecipazione a progetti o iniziative specifici;
- addestramento del personale in fase operativa;
- esperienza acquisita, sia in relazione al servizio prestato complessivamente all'interno della pubblica amministrazione e anche in relazione a precedenti attività svolte al di fuori della PA, intesa come arricchimento professionale e, più in generale, professionalità. ~

### **Formazione e aggiornamento professionale**

Si fa riferimento alla formazione acquisita dal personale dipendente al fine di garantire le adeguate conoscenze per poter eseguire il proprio lavoro nonché la possibilità di svolgere, in caso di necessità, anche un diverso lavoro. Essa attiene al modo di operare e comprende quindi l'acquisizione di tecniche e approcci lavorativi maggiormente adatti al contesto operativo. Per aggiornamento si intende l'adeguamento delle conoscenze lavorative, tenendo conto delle novità intervenute sia in termini tecnologici che normativi.

All'interno della formazione e aggiornamento rientrano anche eventuali:

- Iscrizione a specifici albi professionali;
- Titoli di studio superiori a quelli richiesti dalla categoria di appartenenza o ulteriori;
- Attestati e patentini di mestiere specifici.

**Valutazione della prestazione** misura l'impegno e qualità della prestazione individuale e si valutano (in relazione all'esito della valutazione della performance):

- La capacità operativa di tradurre in prodotti finiti le indicazioni ed i programmi di lavori assegnati;
- La capacità di svolgere con competenza ed autonomia i compiti definiti per il profilo;
- Il grado di coinvolgimento e partecipazione attiva e fattiva nei processi lavorativi dell'Ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi e alle esigenze di flessibilità lavorative ed in generale alle esigenze lavorative emerse;
- Iniziativa personale, disponibilità e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro.
- la capacità di risolvere le problematiche emerse con competenza e disponibilità.

Nei risultati ottenuti si valutano anche:

- resa delle prestazioni in termini di utilizzo del tempo di lavoro (rendimento);
- l'effettiva erogazione della maggiore professionalità acquisita attraverso l'arricchimento professionale.

### **Art. 7 - MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI.**

1. La selezione avviene sulla base dei criteri individuati agli artt. 5 e 6 e nei limiti dei punteggi di cui agli allegati A, B, C, D ed E (punteggi per l'attuazione del sistema di progressione orizzontale e valutazione per la progressione economica) e sulla base di colloquio individuale sulle materie di rispettiva competenza con particolare riferimento alle novità normative.
2. La progressione economica è attribuita con graduatoria unica di Ente per ogni categoria, ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria, individuati in ordine decrescente nella graduatoria finale di merito.
3. Una volta determinate le graduatorie per ogni categoria, verranno effettuati i passaggi in sequenza, sulla base delle risorse disponibili.
4. A parità di punteggio in sede di graduatoria finale di merito, sarà preferito il candidato con maggiore anzianità di servizio.
5. In caso di ulteriore parità sarà preferito il candidato più anziano di età.

### **Art. 8 - VALUTAZIONE.**

1. La valutazione del personale ai fini della progressione economica all'interno della categoria, è effettuata dai titolari di Posizione organizzativa, riuniti in conferenza dei responsabili, coordinati dal Segretario Generale per le categorie A, B e C; è effettuata da una commissione di tre membri composta dall'OIV, dal Segretario Generale e da un membro esterno, per i dipendenti collocati nella categoria D. Il colloquio e la relativa valutazione è svolto, per tutti i dipendenti, dalla conferenza dei responsabili e dal Segretario Generale.
2. Per i dipendenti che prestano servizio presso altri enti, ammessi alla progressione economica orizzontale, la valutazione in merito all'arricchimento professionale e alla prestazione di cui agli allegati B, C, D ed E verrà effettuata da parte del dirigente dell'ufficio presso il quale il dipendente medesimo risulta assegnato nel periodo oggetto di valutazione, mentre il colloquio dovrà essere effettuato presso il Comune di Foiano della Chiana, con le medesime modalità previste per tutti gli altri dipendenti.

3. La valutazione finale viene comunicata al dipendente il quale, se dissente, può chiedere entro 10 giorni dalla comunicazione di essere sentito dai valutatori e dal Segretario Generale. All'incontro può anche assistere un rappresentante sindacale o una persona di fiducia del dipendente. Al termine dell'incontro l'organo preposto decide in via definitiva se modificare o meno la valutazione del dipendente.

**ALLEGATO A****PUNTEGGI PER L'ATTUAZIONE DEL SISTEMA DI PROGRESSIONE ORIZZONTALE**

<b>CATEGORIA</b>	<b>ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE ED ESPERIENZA</b>	<b>FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO</b>	<b>VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE</b>	<b>COLLOQUIO INDIVIDUALE</b>	<b>TOTALE MASSIMO</b>
<b>A</b>	<b>60</b>	<b>10</b>	<b>20</b>	<b>10</b>	<b>100</b>
<b>B</b>	<b>40</b>	<b>15</b>	<b>30</b>	<b>15</b>	<b>100</b>
<b>C</b>	<b>35</b>	<b>15</b>	<b>30</b>	<b>20</b>	<b>100</b>
<b>D</b>	<b>30</b>	<b>15</b>	<b>35</b>	<b>20</b>	<b>100</b>