



Provincia di Modena

IL PRESIDENTE

Atto n° 9 del 13/01/2017

OGGETTO :

ADEGUAMENTO SISTEMA DI VALUTAZIONE E MISURAZIONE.

Con delibera di giunta n. 261 del 12/07/2011 è stato approvato il Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale dei dirigenti, degli incaricati di posizione organizzativa e dei dipendenti, coerente con i principi del D.Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 e con il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

Nel corso degli anni successivi si è provveduto ad adeguare il sistema di misurazione e valutazione sulla base delle esigenze organizzative e del mutato quadro normativo.

Il sistema di valutazione e misurazione dell'ente non contiene alcuna disciplina relativa alla valutazione finalizzata all'attribuzione delle progressioni economiche all'interno della categoria.

Per effetto di quanto previsto dal blocco rispetto alle attribuzioni delle progressioni economiche all'interno delle categorie determinato dall'art. 9 del D.L. 78/2010 fino a tutto l'anno 2014 non era stata rilevata l'esigenza di procedere all'adozione di specifici criteri di valutazione.

Nonostante la scarsità delle risorse a disposizione e il ripristino dei vincoli già previsti dall'art. 9 comma 2 bis del D.L. 78/2010 è necessario definire la metodologia di valutazione relativa alle progressioni economiche, fermo restando che l'effettiva attribuzione del beneficio economico in parola è subordinato all'emanazione dei criteri di ripartizione delle risorse del fondo per il trattamento economico accessorio ex art. 15 del CCNL 1 aprile 1999, che costituisce materia di contrattazione decentrata integrativa.

Al fine, quindi, di completare il Sistema di misurazione e valutazione si ritiene di integrarlo anche con la parte relativa al sistema di eventuale attribuzione della progressione economica economica cosiddetta orizzontale.

Si precisa che in ogni caso le progressioni economiche ai sensi e per gli effetti dell'art. 23 del D. Lgs. 150/2009 e dell'art. 52 del D. Lgs. 165/2001 potranno essere attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti.

Il responsabile del procedimento è il Dirigente del Servizio Personale e Sistemi informativi e Telematica.

Il presente atto non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'ente.

Il Dirigente responsabile del Servizio interessato ha espresso parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica in relazione al presente atto.

Per quanto precede,

IL PRESIDENTE DISPONE

- 1) di approvare la metodologia per l'attribuzione della progressione economica all'interno delle categorie che costituisce modifica e integrazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance, che si allega quale parte integrante del presente atto.

Il Presidente MUZZARELLI GIAN CARLO

Originale Firmato Digitalmente

(da compilare in caso di stampa)

Si attesta che la presente copia, composta di n. _____ fogli, è conforme all'originale firmato digitalmente.

Modena, li _____

SISTEMA DI VALUTAZIONE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA

L'Art. 5 del CCNL 31/03/1999 prevede che all'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante la previsione, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi economici.

Il successivo art. 6 afferma come in ogni ente sono adottate metodologie permanenti per la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti, anche ai fini della progressione economica.

Si ritiene pertanto, in quanto coerente con le suddette previsioni, di utilizzare con diverse pesature i parametri di valutazione individuale utilizzati per l'attribuzione dei compensi per la produttività e più precisamente i punti D), M), N), O), P) che di seguito si riportano, integrati da altri due criteri Q) ed R).

D) per ciascun parametro vi sono 7 livelli di valutazione e relativa declaratoria:

- 1) prestazione e competenze individuali del tutto in sufficienti rispetto alla qualità del lavoro svolto, in riferimento alla categoria di appartenenza, al ruolo ricoperto ed alla presenza effettiva in servizio,
- 2) prestazione e competenze individuali significativamente carenti rispetto alla categoria di appartenenza ed al ruolo ricoperto,
- 3) prestazione e competenze individuali sufficienti in relazione alla categoria di appartenenza ed al ruolo ricoperto, ma tuttavia significativamente migliorabili,
- 4) prestazioni e competenze individuali buone, in relazione alla categoria di appartenenza ed al ruolo ricoperto, ma con margine di miglioramento applicandosi con impegno costante nel tempo,
- 5) prestazioni e competenze individuali adeguate rispetto alla categoria di appartenenza ed al ruolo ricoperto,
- 6) prestazioni e competenze individuali consolidate e coerenti rispetto alla categoria di appartenenza ed al ruolo ricoperto,
- 7) prestazioni e competenze individuali elevate ed in alcuni casi superiori in relazione alla categoria di appartenenza ed al ruolo ricoperto.

E) In merito alle competenze professionali possedute/dimostrate ed ai comportamenti organizzativi posti in essere vengono individuati 10 elementi di valutazione comuni a tutte le categorie e 5 elementi di valutazione tipici per le singole categorie giuridiche, accorpando:

Cat. A+ B1, Cat. B3 + C, Cat. D1 + D3.

Punto M) pesatura pari al 15% del totale dei punteggi ricevuti

M) I 10 elementi di valutazione comuni a tutte le categorie sono:

- a) grado di impegno nello svolgimento dei compiti assegnati, con riguardo alla continuità,
- b) affidabilità e capacità di portare a termine i compiti assegnati nei tempi previsti e comunque ragionevoli,
- c) capacità di relazione con i colleghi del proprio ufficio o di altri uffici e con i superiori mantenendo un atteggiamento cortese e improntato alla disponibilità ed utilizzo di appropriate forme di comunicazione,
- d) capacità di contribuire a creare un clima sereno e proficuo di lavoro,
- e) disponibilità alla collaborazione con i colleghi del proprio ufficio e di altri uffici per il raggiungimento dell'obiettivo comune e per agevolare il lavoro,
- f) qualità della prestazione in termini di accuratezza, precisione, tempestività, rispondenza agli obiettivi della struttura,

- g) osservanza delle regole e delle disposizioni interne in materia di orario di lavoro, permessi, pausa pranzo, ferie, trasferte e malattia senza sollecitazioni da parte del servizio,
- h) atteggiamento positivo e disponibilità ad accettare attivamente e farsi carico di compiti e responsabilità connessi ad esigenze trasversali dell'ente anche in materia di prevenzione e sicurezza,
- i) capacità di adattarsi con efficacia a situazioni e compiti diversi e mutevoli nel tempo e di garantire la necessaria flessibilità rispetto alle esigenze funzionali ed organizzative rispetto alla struttura di appartenenza,
- j) capacità di modificare ed adattare il proprio lavoro (priorità e prassi operative, output) in funzione delle necessità dell'utente interno ed esterno.

Punto N), O) , P) pesatura pari al 85% del totale del punteggio ricevuto

N) I cinque elementi di valutazione caratteristici della cat. A+ B1 sono:

- spirito d'iniziativa nell'assolvere le mansioni proprie del ruolo anche in assenza di direttive dettagliate,
- disponibilità a svolgere compiti diversi ed a garantire il proprio contributo anche ad attività di non specifica competenza,
- rispetta gli impegni e gli accordi presi con i colleghi ed in caso di necessità supporta i colleghi allo scopo di mantenere lo standard del servizio offerto,
- esegue i compiti assegnati nei tempi stabiliti ed in modo accurato senza necessità di revisioni,
- adatta le proprie abitudini lavorative in tema di orario e modalità operative in funzione di particolare esigenze della propria struttura.

O) I cinque elementi di valutazione caratteristiche della cat. B3 + C sono:

- orientamento al risultato,
- rispondenza del lavoro ai requisiti di accuratezza, diligenza, efficacia e tempestività,
- attenzione al rispetto delle norme e delle procedure,
- capacità di proporre elementi di semplificazione o soluzioni innovative, anche di piccola entità, ma concretamente realizzabili,
- competenza nell'uso delle tecnologie e/o attrezzature affidate.

P) I cinque elementi di valutazione caratteristiche della cat. D1 + D3 sono:

- capacità di agire in modo autonomo assumendosi pienamente la responsabilità del ruolo,
- qualità della prestazione in relazione al miglioramento della qualità del servizio reso all'utenza interna/esterna,
- efficace gestione del proprio lavoro e/o di quello degli eventuali collaboratori, risorse e strumentazioni assegnate, individuazione delle priorità e programmazione del lavoro anche senza l'intervento dei diretti superiori nonché propensione a farsi carico, di propria iniziativa, delle esigenze creatisi nel corso dell'attività e ad assumersi responsabilità e prendere decisioni nell'ambito delle mansioni attribuite,
- capacità di assumersi le proprie responsabilità anche in caso di errore e riconosce il contributo dei colleghi al lavoro svolto,
- capacità di migliorare costantemente i processi con l'obiettivo di soddisfare e di anticipare le richieste degli utenti interni ed esterni.

Nuovo Punto Q) pesatura pari al 100% del punteggio ricevuto

Q) Riservato ai dipendenti inquadrati nella prima categoria tabellare economica per ogni categoria di appartenenza (con l'eccezione della categoria D).

Questo criterio può raggiungere un punteggio massimo del 25% del punteggio complessivo raggiunto con i criteri precedenti e coniugarsi in tre valori diversi di punteggio.

Punteggio massimo attribuibile 3: esperienza nella stessa prima categoria economica dal 2009.

In relazione al collegamento con il sistema di valutazione dell'ente il punteggio viene graduato come segue:

- punti 3 se la media del punteggio per la qualità della prestazione individuale riferita alle valutazioni ricevute nel triennio precedente all'anno di valutazione è uguale o superiore a 95,
- punti 2 se la media del punteggio per la qualità della prestazione individuale riferita alle valutazioni ricevute nel triennio precedente all'anno di valutazione è uguale o superiore a 86 ma inferiore a 95,
- punti 1 se la media del punteggio per la qualità della prestazione individuale riferita alle valutazioni ricevute nel triennio precedente all'anno di valutazione è uguale o superiore a 15 ma inferiore a 86,
- punti 0 se la media del punteggio per la qualità della prestazione individuale riferita alle valutazioni ricevute nel triennio precedente all'anno di valutazione è inferiore a 15.

Punteggio massimo attribuibile 6: esperienza nella stessa prima categoria economica dal 2006.

In relazione al collegamento con il sistema di valutazione dell'ente il punteggio viene graduato come segue:

- punti 6 se la media del punteggio per la qualità della prestazione individuale riferita alle valutazioni ricevute nel triennio precedente all'anno di valutazione è uguale o superiore a 95,
- punti 4 se la media del punteggio per la qualità della prestazione individuale riferita alle valutazioni ricevute nel triennio precedente all'anno di valutazione è uguale o superiore a 86 ma inferiore a 95,
- punti 2 se la media del punteggio per la qualità della prestazione individuale riferita alle valutazioni ricevute nel triennio precedente all'anno di valutazione è uguale o superiore a 15 ma inferiore a 86,
- punti 0 se la media del punteggio per la qualità della prestazione individuale riferita alle valutazioni ricevute nel triennio precedente all'anno di valutazione è inferiore a 15.

Punteggio massimo attribuibile 9: esperienza nella stessa prima categoria economica da oltre il 2006.

In relazione al collegamento con il sistema di valutazione dell'ente il punteggio viene graduato come segue:

- punti 9 se la media del punteggio per la qualità della prestazione individuale riferita alle valutazioni ricevute nel triennio precedente all'anno di valutazione è uguale o superiore a 95,
- punti 6 se la media del punteggio per la qualità della prestazione individuale riferita alle valutazioni ricevute nel triennio precedente all'anno di valutazione è uguale o superiore a 86 ma inferiore a 95,
- punti 3 se la media del punteggio per la qualità della prestazione individuale riferita alle valutazioni ricevute nel triennio precedente all'anno di valutazione è uguale o superiore a 15 ma inferiore a 86,
- punti 0 se la media del punteggio per la qualità della prestazione individuale riferita alle valutazioni ricevute nel triennio precedente all'anno di valutazione è inferiore a 15.

Nuovo Punto R) pesatura pari al 100% del punteggio ricevuto

R) Riservato ai dipendenti inquadrati nella categoria D o dalla seconda categoria tabella economica in poi per ogni categoria di appartenenza.

Questo criterio può raggiungere un punteggio massimo del 25% del punteggio complessivo raggiunto con i criteri precedenti e coniugarsi in tre valori diversi di punteggio.

Punteggio massimo attribuibile punti 3: capacità di adattamento ai processi organizzativi e alle riorganizzazioni dell'ente o dell'area nella propria vita lavorativa – fino a 4 processi di riorganizzazione in cui è stato coinvolto secondo la seguente valutazione:

- punti 3 ottima capacità di adattamento,
- punti 2 buona capacità di adattamento,
- punti 1 sufficiente capacità di adattamento,
- punti 0 insufficiente o scarsa capacità di adattamento.

Punteggio massimo attribuibile 6: capacità di adattamento ai processi organizzativi e alle riorganizzazioni dell'ente o dell'area nella propria vita lavorativa – fino a 8 processi di riorganizzazione in cui è stato coinvolto :

- punti 6 ottima capacità di adattamento,
- punti 4 buona capacità di adattamento,
- punti 2 sufficiente capacità di adattamento,
- punti 0 insufficiente o scarsa capacità di adattamento.

Punteggio massimo attribuibile 9: capacità di adattamento ai processi organizzativi e alle riorganizzazioni dell'ente o dell'area nella propria vita lavorativa – fino a 12 e oltre processi di riorganizzazione in cui è stato coinvolto:

- punti 9 ottima capacità di adattamento,
- punti 6 buona capacità di adattamento,
- punti 3 sufficiente capacità di adattamento,
- punti 0 insufficiente o scarsa capacità di adattamento.

Ecco l'elenco dei processi di riorganizzazione

| Data Pubblicazione | Stato | Descrizione | Motivo | Delibera | Tipo Registro | Anno | Numero | Data |
|--------------------|-------|---|--------|---------------------------------|---------------|------|--------|------------|
| 01/06/2016 | A | Atto del Presidente n.26 del 12/11/2014 | S | 2016 / 81 del 31/05/2016 | | 2016 | 81 | 31/05/2016 |
| 12/12/2014 | A | Atto del Presidente n.26 del 12/11/2014 | G | APRE - 2014 / 26 del 12/11/2014 | APRE | 2014 | 26 | 12/11/2014 |
| 17/03/2014 | A | Delibera 80 Provvedimenti organizzativi | G | dg - 2014 / 80 del 04/03/2014 | dg | 2014 | 80 | 04/03/2014 |
| 01/04/2013 | A | Riorganizzazione Ente 2013 | G | DELG - 2013 / 40 del 19/02/2013 | DELG | 2013 | 40 | 19/02/2013 |
| 05/12/2011 | A | Spostamenti personale | O | | | 2011 | | 05/12/2011 |
| 07/01/2011 | A | Riorganizzazione - Terza Fase - Artigianato e Turismo | G | DELG 29/06/2010 | | 2010 | | 05/01/2011 |
| 01/04/2010 | A | Riorganizzazione fase 2 - delibera 29.12.09 | G | | | 2010 | | 01/04/2010 |
| 18/01/2010 | A | RIORGANIZZAZIONE DELL'ENTE: SECONDA FASE.AREA 7 | G | | | 2010 | | 19/01/2010 |
| 01/07/2009 | A | RIORGANIZZAZIONE AREA LAVORI PUBBLICI E ALTRI SERVIZI | G | | | 2009 | | 01/07/2009 |
| 17/04/2009 | A | Nuova revisione da DPS 2009 | O | | | 2009 | | 17/04/2009 |
| 27/02/2009 | A | Revisione fine febbraio 2009 | O | | | 2009 | | 27/02/2009 |
| 23/10/2008 | A | Revisione completa | O | | | 2008 | | 23/10/2008 |

| | | | | | | | | |
|------------|---|--|---|----------------------------------|------|------|-----|------------|
| 01/06/2007 | S | PROCESSO DI RIORGANIZZAZIONE DELL'ENTE: PROVVEDIMENTI RELATIVI ALLE UNITÀ OPERATIVE PROGRAMMAZIONE FAUNISTICA, AMINISTRA | G | DELG - 2007 / 194 del 29/05/2007 | DELG | 2007 | 194 | 29/05/2007 |
| 30/01/2007 | S | PRIMA APPLICAZIONE DELLE LINEE DI INDIRIZZO IN MATERIA DI ORGANIZZAZIONE | G | DELG - 2007 / 40 del 30/01/2007 | DELG | 2007 | 40 | 30/01/2007 |
| 11/07/2005 | S | ASSETTO ORGANIZZATIVO DELL'ENTE | G | DELG - 2005 / 274 del 11/07/2005 | DELG | 2005 | 274 | 11/07/2005 |
| 10/03/2003 | S | COMPLETAMENTO DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO DELL'ENTE | N | DELG - 2003 / 74 del 10/03/2003 | DELG | 2003 | 74 | 10/03/2003 |
| 31/12/2001 | S | NUOVO ASSETTO ORGANIZZATIVO DELLA PROVINCIA DI MODENA | N | DELG - 2001 / 513 del 31/12/2001 | DELG | 2001 | 513 | 31/12/2001 |
| 04/11/1999 | S | ASSETTO ORGANIZZATIVO DELLA PROVINCIA DI MODENA | O | DELG - 1999 / 644 del 04/11/1999 | DELG | 1999 | 644 | 04/11/1999 |

Note conclusive:

- a) Il criterio R) risulta un criterio transitorio, valido quindi solo per il prossimo bando di progressioni.
- b) Il presente sistema di valutazione per le progressioni economiche è riproponibile ogni anno con i dovuti aggiustamenti numerici.
- c) Il pre-requisito per poter considerare la valutazione utile ai fini della progressione economica è di essere titolare di un rapporto di impiego a tempo indeterminato con la Provincia di Modena dal 1/1 al 31/12 dell'anno oggetto di valutazione e solo coloro che saranno utilmente valutati secondo il sistema di valutazione dell'ente per la corresponsione dei compensi incentivanti.
- d) Le graduatorie sono predisposte per ente e per singola categoria o infra categoria di appartenenza (A, B1, B3, C, D1, D3).
- e) Le graduatorie possono essere utilizzate esclusivamente rispetto all'anno di valutazione.
- f) L'eventuale attribuzione potrà avere luogo dal 1/1 dell'anno di valutazione.
- g) Ai sensi della previsione dell'art.9 del CCNL 11-04-2008 il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi.
- h) Anche i titolari di posizione organizzativa dovranno essere valutati sulla base dei parametri di cui al presente articolo.
- i) Il dipendente potrà richiedere entro la metà del periodo di valutazione di avere un primo riscontro parziale relativo alla valutazione al proprio dirigente.
- j) I dirigenti incaricati delle valutazioni avranno cura di armonizzare le procedure di valutazione mediante incontri periodici di confronto.



Provincia
di Modena

Atto n. 9 del 13/01/2017

Oggetto: ADEGUAMENTO SISTEMA DI VALUTAZIONE E MISURAZIONE.

Pagina 1 di 1

ATTO DEL PRESIDENTE

L'Atto del Presidente n. 9 del 13/01/2017 è pubblicato all'Albo Pretorio di questa Provincia, per quindici giorni consecutivi, a decorrere dalla data sotto indicata.

Modena, 13/01/2017

L'incaricato alla pubblicazione
VACCARI NICOLETTA

Originale firmato digitalmente