

## 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, accorpendo:

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.