

allegato alla deliberazione
n. 513 del 28/12/2010

IL SEGRETARIO GENERALE
(Avv. Antonino Princiotta)
Princiotta

SISTEMA INTEGRATO DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DELLA PROVINCIA DI NOVARA



Indice

Introduzione

CAPO I

Il sistema di valutazione delle prestazioni e dei risultati per il personale di area dirigenziale

CAPO II

Il sistema di valutazione delle prestazioni e dei risultati per il personale dell'area delle posizioni organizzative

CAPO III

Il sistema di valutazione delle prestazioni del personale dell'area delle categorie

Introduzione

Il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 delinea una serie di principi in tema di valutazione dei risultati e di promozione della meritocrazia, ai quali gli enti locali si devono adeguare, ridisegnando gli assetti-chiave per i sistemi di valutazione delle risorse umane e facendo leva su una connotazione innovata, quale la valutazione della performance.

In particolare l'art. 16, comma 2 del decreto citato dichiara che le autonomie locali sono tenute a conformare il proprio ordinamento ai principi contenuti nei seguenti articoli:

- articolo 3, Principi generali;
- articolo 4, Ciclo di gestione della performance;
- articolo 5, comma 2, Obiettivi e indicatori;
- articolo 7, Sistema di misurazione e valutazione della performance;
- articolo 9, Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale;
- articolo 15, comma 1, Responsabilità dell'organo di indirizzo politico-amministrativo.

La funzione di misurazione e valutazione è svolta dai dirigenti di ciascuna amministrazione e dall'Organismo indipendente di valutazione della performance che esercita le funzioni stabilite dall'art. 14 del D.Lgs.150/09.

Fino alla nomina dell'Organismo Indipendente di Valutazione opera il Nucleo di Valutazioni con gli stessi poteri e funzioni.

La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalla Provincia di Novara, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

La performance è misurata e valutata con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti.

Il ciclo di gestione della performance, in coerenza con la programmazione finanziaria, si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, in conformità ai principi enunciati dall'art.5 comma 2 del D.Lgs. 150/09;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

La valutazione ha valenza annuale e si attiene ai seguenti criteri generali:

1. *Unicità*: anche se la valutazione ha diverse finalità, per chiarezza e trasparenza viene utilizzato un sistema unico, ancorché rapportato alle peculiarità delle diverse aree e dei diversi ruoli ricoperti al loro interno.
2. *Universalità*: la valutazione riguarda tutto il personale
3. *Trasparenza*: il risultato della valutazione deve essere comunicato e motivato al dipendente valutato.
4. *Equità e garanzia*: è ammesso il ricorso all'Organismo Indipendente di Valutazione



5. *Selettività*: in conformità a quanto previsto in linea di principio dal sistema normativo vigente
6. *Valorizzazione del merito*: prevede strumenti per la valorizzazione del merito e della professionalità.



CAPO I

Il sistema di valutazione delle prestazioni e dei risultati per il personale di area dirigenziale

1. SOGGETTI

SOGGETTI VALUTATI: sono i dirigenti a tempo indeterminato e determinato in servizio nell'Ente. Nella valutazione di performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.

SOGGETTO VALUTATORE: è l'Organismo Indipendente di Valutazione.

2. MODALITA'

La misurazione e la valutazione della prestazione individuale dei dirigenti e' collegata:

- a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

Per l'anno 2010, il fondo per la retribuzione di risultato viene ripartito in modo proporzionale alla retribuzione di posizione ed erogato proporzionalmente al punteggio finale scheda di valutazione di seguito riportata (p.es al punteggio 1000 corrisponde il 100% della retribuzione di risultato teorica, al punteggio 750 corrisponde il 75%...). In sede di determinazione dell' effettivo importo da liquidare verranno apportati i correttivi, determinati in sede di contrattazione decentrata, in relazione alla concomitante erogazione di compensi professionali o incentivi per la progettazione

A partire dal 2011, il fondo per la retribuzione di risultato verrà ripartito in tre fasce

Fascia A, da ripartirsi proporzionalmente alle risultanze delle schede di valutazione, tra coloro che avranno ottenuto un punteggio pari o superiore a 900. Nella fascia non potrà essere collocato più del 30% del personale dirigenziale	Percentuale risorse ripartite 50%
Fascia B, da ripartirsi proporzionalmente alle risultanze delle schede di valutazione, tra coloro che avranno ottenuto un punteggio da 899 a 700 Nella fascia non potrà essere collocato più del 50% del personale dirigenziale	Percentuale risorse ripartite 40%
Fascia C, da ripartirsi proporzionalmente alle risultanze delle schede di valutazione, tra coloro che avranno ottenuto un punteggio pari o inferiore a 699 Nella fascia sarà collocato il restante personale dirigenziale	Percentuale risorse ripartite 10%



Modello scheda di valutazione personale di area dirigenziale:

TABELLA SINOTTICA SISTEMA DI VALUTAZIONE PRESTAZIONI

PROVINCIA DI NOVARA		
<u>CODICE</u>	<u>QUALIFICA</u> :	DIRIGENTE
<u>COGNOME</u>		
<u>NOME</u>		
<u>SETTORE</u>		
<u>Valutazione relativa all'anno:</u>		
	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	PUNTEGGIO MASSIMO
1 Grado di conseguimento degli obiettivi specifici assegnati	_____	450
2 Orientamento al risultato	_____	200
3 Organizzazione e gestione delle risorse umane assegnate	_____	100
4 Capacità tecniche e rispetto di norme e procedure	_____	50
5 Capacità di programmazione dell'attività	_____	50
6 Orientamento all'efficienza e all'economicità della gestione	_____	100
7 Capacità d'adattamento e di relazione	_____	50
TOTALE		1000

<u>COD.</u>	<u>PUNT.</u>	<u>PUNT.</u>	<u>DESCRIZIONE COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI</u>
<u>SKILL</u>	<u>MAX</u>	<u>ATTR.</u>	
1a	450		1 Grado di conseguimento degli obiettivi specifici assegnati ----- GRADO DI CONSEGUIMENTO DI OBIETTIVI SPECIFICI ASSEGNATI (PROGETTI)
2a	200		2 Orientamento al risultato ----- GRADO DI REALIZZAZIONE DELLE ATTIVITA' ORDINARIE E CORRENTI (PEG)

			3 Organizzazione e gestione delle risorse umane assegnate
3a	20		CAPACITA' DI CREARE MOTIVAZIONE NEI COLLABORATORI
3b	20		VALUTAZIONE ADEGUATA DEI COLLABORATORI
3c	20		PROMOZIONE DELLA FORMAZIONE DEI COLLABORATORI
3d	20		VERIFICA DELL'ATTIVITÀ DEI COLLABORATORI, INDIVIDUAZIONE DELLE INESATTEZZE
3e	20		RESPONSABILIZZAZIONE CORRETTA DEI COLLABORATORI
			4 Capacità tecniche e rispetto di norme e procedure
4a	15		CONOSCENZA DELLA NORMATIVA E DELLE REGOLE
4b	15		TEMPESTIVITA' NELL'AGGIORNAMENTO NORMATIVO E TECNICO
4c	20		SEMPLIFICAZIONE DEI PROCEDIMENTI AMMINISTRATIVI
			5 Capacità di programmazione dell'attività
5a	20		PIANIFICAZIONE DELLE ATTIVITA' PER LO SVILUPPO DEGLI OBIETTIVI
5b	15		APPORTO PERSONALE ALL'IDENTIFICAZIONE DI OBIETTIVI E PROGETTI
5c	15		APPORTO PERSONALE ALLA PROPOSIZIONE DI OBIETTIVI E PROGETTI
			6 Orientamento all'efficienza e all'economicità della gestione
6a	20		GRADO DI UTILIZZO DELLE RISORSE DI SPESA ASSEGNATE
6b	10		GRADO DI UTILIZZO DELLE RISORSE STRUMENTALI ASSEGNATE
6c	30		GRADO DI UTILIZZO DELLE RISORSE UMANE ASSEGNATE
6d	10		ECONOMIE DI GESTIONE REALIZZATE
6e	20		ELIMINAZIONE DI ANOMALIE E SCOSTAMENTI
6f	10		RECUPERO DEI RITARDI
			7 Capacità d'adattamento e di relazione
7a	10		CAPACITA' DI AUTOCONTROLLO E RESISTENZA ALLO STRESS
7b	5		GRADO DI RESPONSABILITA' ASSUNTE E RISCHI CONNESSI
7c	5		CAPACITA' DI COOPERAZIONE PER IL RAGGIUNGIMENTO DI OBIETTIVI INTERSETTORIALI
7d	20		CAPACITA' DI COLLABORAZIONE CON GLI ORGANI DI DIREZIONE POLITICA
7e	5		DISPONIBILITA' AD OPERARE SU AREE DI CONFINE SECONDO LE PROPRIE COMPETENZE
7f	5		DISPONIBILITA' AD INCARICHI NON RICONDUCIBILI AD ATTIVITA' DI COMPETENZA
	1000		

ELENCO OBIETTIVI

<u>PUNT.</u>	<u>PUNT.</u>	<u>DESCRIZIONE SINTETICA</u>
--------------	--------------	------------------------------



MAX	ATTR.	

OSSERVAZIONI DEL DIRIGENTE

TOTALE PUNTEGGIO
OTTENUTO:

DATA: _____

FIRMA
ORGANISMO INDIPENDENTE DI
VALUTAZIONE

FIRMA
DIRIGENTE



CAPO II

Il sistema di valutazione delle prestazioni e dei risultati per il personale dell'area delle posizioni organizzative

1. SOGGETTI

SOGGETTI VALUTATI: sono gli istruttori direttivi ed i funzionari incaricati di posizione organizzativa.

SOGGETTO VALUTATORE: è l'Organismo Indipendente di Valutazione.

2. MODALITA'

La misurazione e la valutazione della prestazione individuale dei responsabili di posizione organizzativa: è collegata.

- a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate.

I Dirigenti, contestualmente alla predisposizione del programma operativo per l'anno solare dell'ufficio di cui hanno la responsabilità, riferito al PEG approvato dalla Giunta, portano a conoscenza dei responsabili di posizione organizzativa il piano operativo secondo le competenze delle singole strutture, gli obiettivi assegnati alle stesse e gli obiettivi individuali, oltre agli elementi che saranno punto di riferimento per la valutazione degli apporti.

Tale comunicazione avverrà entro trenta giorni dall'approvazione del PEG.

Per l'anno 2010, la retribuzione di risultato (variabile tra il 10% e il 25% della retribuzione di posizione) viene attribuita secondo i criteri contenuti nell'art.26 del CCDI stipulato in data 22/12/2006.

A partire dal 2011, il fondo per la retribuzione di risultato verrà ripartito in 5 fasce in relazione al punteggio raggiunto nella scheda di valutazione riportata a conclusione del presente capo, come segue:

Punteggio raggiunto	Percentuale erogazione retribuzione di risultato
punti da 950 a 1000	25 % della retribuzione di posizione
punti da 800 a 949	22% della retribuzione di posizione
punti da 650 a 799	18% della retribuzione di posizione
punti da 500 a 649	12% della retribuzione di posizione
al di sotto di 499	10% della retribuzione di posizione



Modello scheda di valutazione personale dell'area delle posizioni organizzative:

TABELLA SINOTTICA SISTEMA DI VALUTAZIONE PRESTAZIONI

PROVINCIA DI NOVARA		
<u>CODICE</u>	<u>QUALIFICA :</u>	RESPONSABILE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA
<u>COGNOME</u>		
<u>NOME</u>		
<u>SETTORE</u>		
<u>Valutazione relativa all'anno:</u>		
	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	PUNTEGGIO MASSIMO
1 Grado di conseguimento degli obiettivi specifici assegnati	_____	450
2 Orientamento al risultato	_____	200
3 Organizzazione e gestione delle risorse umane assegnate	_____	100
4 Capacità tecniche e rispetto di norme e procedure	_____	50
5 Capacità di programmazione dell'attività	_____	50
6 Orientamento all'efficienza e all'economicità della gestione	_____	100
7 Capacità d'adattamento e di relazione	_____	50
TOTALE		1000

<u>COD.</u>	<u>PUNT.</u>	<u>PUNT.</u>	<u>DESCRIZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI</u>
<u>SKILL</u>	<u>MAX</u>	<u>ATTR.</u>	
-	-	-	1 Grado di conseguimento degli obiettivi specifici assegnati
1a	450		GRADO DI CONSEGUIMENTO DI OBIETTIVI SPECIFICI ASSEGNATI (PROGETTI)
			2 Orientamento al risultato
2a	200		GRADO DI REALIZZAZIONE DELLE ATTIVITA' ORDINARIE E CORRENTI (PEG)
			3 Organizzazione e gestione delle risorse umane assegnate



3a	25		CAPACITA' DI CREARE MOTIVAZIONE NEI COLLABORATORI
3b	25		PROMOZIONE DELLA FORMAZIONE DEI COLLABORATORI
3c	25		VERIFICA DELL'ATTIVITÀ DEI COLLABORATORI, INDIVIDUAZIONE DELLE INESATTEZZE
3d	25		RESPONSABILIZZAZIONE CORRETTA DEI COLLABORATORI
4 Capacità tecniche e rispetto di norme e procedure			
4a	15		CONOSCENZA DELLA NORMATIVA E DELLE REGOLE
4b	15		TEMPESTIVITA' NELL'AGGIORNAMENTO NORMATIVO E TECNICO
4c	20		SEMPLIFICAZIONE DEI PROCEDIMENTI AMMINISTRATIVI
5 Capacità di programmazione dell'attività			
5a	20		PIANIFICAZIONE DELLE ATTIVITA' PER LO SVILUPPO DEGLI OBIETTIVI
5b	15		APPORTO PERSONALE ALL'IDENTIFICAZIONE DI OBIETTIVI E PROGETTI
5c	15		APPORTO PERSONALE ALLA PROPOSIZIONE DI OBIETTIVI E PROGETTI
6 Orientamento all'efficienza e all'economicità della gestione			
6a	20		GRADO DI UTILIZZO DELLE RISORSE DI SPESA ASSEGNATE
6b	10		GRADO DI UTILIZZO DELLE RISORSE STRUMENTALI ASSEGNATE
6c	30		GRADO DI UTILIZZO DELLE RISORSE UMANE ASSEGNATE
6d	10		ECONOMIE DI GESTIONE REALIZZATE
6e	20		ELIMINAZIONE DI ANOMALIE E SCOSTAMENTI
6f	10		RECUPERO DEI RITARDI
7 Capacità d'adattamento e di relazione			
7a	10		CAPACITA' DI AUTOCONTROLLO E RESISTENZA ALLO STRESS
7b	5		GRADO DI RESPONSABILITA' ASSUNTE E RISCHI CONNESSI
7c	5		CAPACITA' DI COOPERAZIONE PER IL RAGGIUNGIMENTO DI OBIETTIVI INTERSETTORIALI
7d	20		CAPACITA' DI COLLABORAZIONE CON GLI ORGANI DI DIREZIONE POLITICA
7e	5		DISPONIBILITA' AD OPERARE SU AREE DI CONFINE SECONDO LE PROPRIE COMPETENZE
7f	5		DISPONIBILITA' AD INCARICHI NON RICONDUCIBILI AD ATTIVITA' DI COMPETENZA
	1000		

ELENCO OBIETTIVI

<u>PUNT. MAX</u>	<u>PUNT. ATTR.</u>	<u>DESCRIZIONE SINTETICA</u>
------------------	--------------------	------------------------------



--	--	--

OSSERVAZIONI DEL RESPONSABILE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

TOTALE PUNTEGGIO
OTTENUTO:

DATA: _____

FIRMA
ORGANISMO INDIPENDENTE DI
VALUTAZIONE

FIRMA
DIRIGENTE



CAPO III

Il sistema di valutazione delle prestazioni del personale dell'area delle categorie

1. SOGGETTI

SOGGETTI VALUTATI: sono i dipendenti con almeno 90 gg. di servizio.

SOGGETTI VALUTATORI: sono i dirigenti.

La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti sulla performance individuale del personale sono collegate:

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

L'attribuzione dei pesi ai singoli indicatori da parte del dirigente deve essere coerente con gli obiettivi da realizzare (se, ad esempio, viene redatto un Regolamento, l'attività di controllo e di verifica avrà un peso maggiore rispetto ad altri indicatori; qualora invece il progetto riguardi un'attività di fronte office peserà di più l'orientamento all'utenza ecc.) e deve sommare a 1000.

I Dirigenti, contestualmente alla predisposizione del programma operativo per l'anno solare dell'ufficio di cui hanno la responsabilità, riferito al PEG approvato dalla Giunta, portano a conoscenza dei collaboratori il piano operativo secondo le competenze delle singole strutture, gli obiettivi assegnati alle stesse e gli obiettivi individuali, oltre agli elementi che saranno punto di riferimento per la valutazione degli apporti. Tale comunicazione avverrà entro trenta giorni dall'approvazione del PEG.

2. SCHEDA DI VALUTAZIONE

La scheda di valutazione compilata deve essere illustrata al valutato che apporrà la firma di "presa visione" ed avrà l'opportunità di scrivere o far annotare eventuali osservazioni inerenti alla propria valutazione. La firma di "presa visione" non ha natura di dichiarazione di condivisione della valutazione.

Sia il valutatore sia il valutato possono richiedere, in via preventiva, che la valutazione non venga effettuata dal diretto responsabile qualora tra i due soggetti sussistano rapporti di parentela, siano in corso o siano stati attivati nell'anno precedente procedimenti disciplinari incidenti sul rapporto valutatore / valutato.

Nella fattispecie il Responsabile della struttura trasmette gli elementi valutativi al Direttore Generale, o in sua assenza al Segretario Generale, cui compete effettuare la valutazione.

Qualora sussistano fondate ragioni per ritenere che la valutazione non sia stata effettuata dal dirigente con congruità, il valutato può presentare ricorso entro cinque giorni all'Organismo Indipendente di Valutazione che decide nella sua prima seduta. Nel caso in cui l'Organismo Indipendente di Valutazione confermi l'operato del dirigente la valutazione diviene definitiva, il caso contrario, sentite entrambe le parti, il giudizio verrà espresso dallo stesso organismo e comunicato per iscritto all'interessato.

Il frontespizio della scheda prevede, oltre ai dati personali del dipendente- il periodo di valutazione che riguarderà l'intero anno solare e comunque un periodo non inferiore a 90 giorni di effettiva presenza in servizio, in mancanza dei quali si considererà il dipendente non valutabile per l'anno in corso e verrà tenuta in considerazione, ove presente, la valutazione dell'anno precedente, in caso contrario il dipendente verrà considerato non valutabile.

Qualora un dipendente presti la propria attività nell'ambito di Settori diversi, alla valutazione provvederà il dirigente del settore per il quale il dipendente abbia prestato attività in modo prevalente, sentito l'altro responsabile.

Qualora nel corso dell'anno, il dipendente cambi Settore, procederà alla valutazione il dirigente del settore presso il quale il dipendente abbia svolto la sua attività più a lungo, sentito l'altro dirigente responsabile.

Le schede di valutazione, una volta compilate, firmate dal valutatore e portate a conoscenza dei valutati, saranno trasmesse, entro la metà del mese precedente a quello di erogazione, alla Funzione Personale.

La scheda di valutazione del personale del comparto si articola in sei sezioni relative rispettivamente a:

- 1 Apporto nel conseguimento degli obiettivi specifici assegnati
- 2 Orientamento al risultato.
- 3 Capacità realizzative
- 4 Capacità ideative e tecniche
- 5 Capacità di relazione
- 6 Capacità di risposta al cambiamento

Lo schema della scheda è riportato in calce al presente documento.

Per l'anno 2010, la quota di fondo destinata alla retribuzione di risultato verrà ripartita secondo gli accordi di cui al CCDI 22/12/2006.

A partire dal 2011, la quota di fondo destinata alla remunerazione della produttività individuale (performance individuale) verrà ripartita in tre fasce

Fascia A, da ripartirsi proporzionalmente alle risultanze delle schede di valutazione, tra coloro che avranno ottenuto un punteggio pari o superiore a 900. Nella fascia non potrà essere collocato più del 30% del personale.	Percentuale risorse ripartite 50%
Fascia B, da ripartirsi proporzionalmente alle risultanze delle schede di valutazione, tra coloro che avranno ottenuto un punteggio da 899 a 700 Nella fascia non potrà essere collocato più del 50% del personale.	Percentuale risorse ripartite 40%
Fascia C, da ripartirsi proporzionalmente alle risultanze delle schede di valutazione, tra coloro che avranno ottenuto un punteggio pari o inferiore a 699 Nella fascia sarà collocato il restante personale.	Percentuale risorse ripartite 10%

PROVINCIA DI NOVARA			
<u>scheda di valutazione categorie A e B</u> <u>per l'anno</u>	<u>QUALIFICA :</u>		
<u>COGNOME</u>	<input style="width: 100%;" type="text"/>		
<u>NOME</u>	<input style="width: 100%;" type="text"/>		
<u>SETTORE</u>	<input style="width: 100%;" type="text"/>		
<u>Valutazione relativa all'anno :</u>	<input style="width: 100%;" type="text"/>		
	<table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 60%; text-align: center;">PUNTEGGIO ATTRIBUITO</td> <td style="width: 40%; text-align: center;">PUNTEGGIO MASSIMO</td> </tr> </table>	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	PUNTEGGIO MASSIMO
PUNTEGGIO ATTRIBUITO	PUNTEGGIO MASSIMO		
1 Apporto nel conseguimento degli obiettivi specifici assegnati			
2 Orientamento al risultato.			
3 Capacità realizzative			
4 Capacità ideative e tecniche			
5 Capacità di relazione			
6 Capacità di risposta al cambiamento			
TOTALE	0		

<u>COD.</u> <u>SKILL</u>	<u>PUNT.</u> <u>MAX</u>	<u>PUNT.</u> <u>ATTR.</u>	<u>DESCRIZIONE COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI</u>
1a			APPORTO NEL CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI SPECIFICI DI SETTORE (PROGETTI)
2a			ORIENTAMENTO AL RISULTATO PARTECIPAZIONE ALLE ATTIVITA' ORDINARIE E CORRENTI (PEG)
3a			CAPACITA' REALIZZATIVE GRADO DI ATTENZIONE NELLO SVOLGIMENTO DI ATTIVITA' RIPETITIVE
3b			AUTONOMIA NELLO SVOLGIMENTO DEL PROPRIO LAVORO
3c			ACCURATEZZA NEL CONTROLLO DELLA QUALITA' E DEI TEMPI
3d			CAPACITA' DI VERIFICA PERIODICA DURANTE LA FASE LAVORATIVA
4a			CAPACITA' IDEATIVE E TECNICHE COMPETENZE TECNICHE RIGUARDANTI SPECIFICAMENTE IL LAVORO SVOLTO
			CAPACITA' DI RELAZIONE



5a			ORIENTAMENTO AL SERVIZIO E/O ALL'UTENTE INTERNO O ESTERNO			
5b			CAPACITA' DI RELAZIONI INTERPERSONALI			
			CAPACITA' DI RISPOSTA AL CAMBIAMENTO			
6a			FLESSIBILITA'			

DESCRIZIONE SINTETICA DEGLI OBIETTIVI SPECIFICI A CUI HA PARTECIPATO

DATA: _____

FIRMA VALUTATORE _____

Avverso la valutazione effettuata la S.V. può inoltrare richiesta di verifica all'Organismo
Indipendente di Valutazione

Firma del dipendente per presa visione _____



PROVINCIA DI NOVARA	
<p><u>scheda di valutazione categoria C</u> <u>per l'anno</u></p>	<p><u>QUALIFICA :</u></p>
<p><u>COGNOME</u></p> <p><u>NOME</u></p> <p><u>SETTORE</u></p>	
<p><u>Valutazione relativa all'anno :</u></p>	
<p>1 Apporto nel conseguimento degli obiettivi specifici assegnati</p> <p>2 Orientamento al risultato.</p> <p>3 Capacità realizzative</p> <p>4 Capacità ideative e tecniche</p> <p>5 Capacità di relazione</p> <p>6 Capacità di risposta al cambiamento</p>	<p>PUNTEGGIO ATTRIBUITO</p> <p>PUNTEGGIO MASSIMO</p>
TOTALE	0

COD.	PUNT.	PUNT.	DESCRIZIONE COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI
SKILL	MAX	ATTR.	
1a			APPORTO NEL CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI SPECIFICI DI SETTORE (PROGETTI)
			ORIENTAMENTO AL RISULTATO
2a			PARTECIPAZIONE ALLE ATTIVITA' ORDINARIE E CORRENTI (PEG)
			CAPACITA' REALIZZATIVE
3a			GRADO DI ATTENZIONE NELLO SVOLGIMENTO DI ATTIVITA' RIPETITIVE
3b			AUTONOMIA NELLO SVOLGIMENTO DEL PROPRIO LAVORO
3c			ACCURATEZZA NEL CONTROLLO DELLA QUALITA' E DEI TEMPI
			CAPACITA' IDEATIVE E TECNICHE
4a			COMPETENZE TECNICHE RIGUARDANTI SPECIFICAMENTE IL LAVORO SVOLTO
4b			CONOSCENZA DELLA NORMATIVA E DELLE REGOLE
4c			TEMPESTIVITA' NELL'AGGIORNAMENTO NORMATIVO E TECNICO
			CAPACITA' DI RELAZIONE
5a			ORIENTAMENTO AL SERVIZIO E/O ALL'UTENTE INTERNO O ESTERNO
5b			CAPACITA' DI RELAZIONI INTERPERSONALI



5c			COOPERAZIONE NEI GRUPPI DI LAVORO				
			CAPACITA' DI RISPOSTA AL CAMBIAMENTO				
6a			FLESSIBILITA'				
DESCRIZIONE SINTETICA DEGLI OBIETTIVI SPECIFICI A CUI HA PARTECIPATO							
DATA:							
FIRMA VALUTATORE							
Avverso la valutazione effettuata la S.V. può inoltrare richiesta di verifica all'Organismo Indipendente di Valutazione							
Firma del dipendente per presa visione							



PROVINCIA DI NOVARA				
<u>scheda di valutazione categoria D</u> <u>per l'anno</u>	<u>QUALIFICA :</u>			
COGNOME	<input style="width: 100%;" type="text"/>			
NOME	<input style="width: 100%;" type="text"/>			
SETTORE				
Valutazione relativa all'anno :	<input style="width: 80%;" type="text"/>			
	<table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 60%;"></td> <td style="text-align: center;">PUNTEGGIO ATTRIBUITO</td> <td style="text-align: center;">PUNTEGGIO MASSIMO</td> </tr> </table>		PUNTEGGIO ATTRIBUITO	PUNTEGGIO MASSIMO
	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	PUNTEGGIO MASSIMO		
1 Apporto nel conseguimento degli obiettivi specifici assegnati 2 Orientamento al risultato. 3 Capacità realizzative 4 Capacità ideative e tecniche 5 Capacità di relazione 6 Capacità di risposta al cambiamento				
TOTALE				
0				

<u>COD</u>	<u>PUN</u>	<u>PUN</u>	<u>DESCRIZIONE COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI</u>
<u>: SKIL</u>	<u>I. MAX</u>	<u>I. ATT</u>	
<u>L</u>		<u>R.</u>	
1a			APPORTO NEL CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI SPECIFICI DI SETTORE (PROGETTI)
			ORIENTAMENTO AL RISULTATO
2a			PARTECIPAZIONE ALLE ATTIVITA' ORDINARIE E CORRENTI (PEG)
2b			CAPACITA' DI GESTIONE DEGLI IMPREVISTI
			CAPACITA' REALIZZATIVE
3a			IMPEGNO DISCREZIONALE E AUTOATTIVAZIONE
3b			AUTONOMIA NELLO SVOLGIMENTO DEL PROPRIO LAVORO
3c			ACCURATEZZA NEL CONTROLLO DELLA QUALITA' E DEI TEMPI
3d			INIZIATIVA
3e			CAPACITA' DI SAPER ORGANIZZARE IL PROPRIO LAVORO
3f			CAPACITA' DI ORGANIZZARE IL LAVORO DI UN GRUPPO



		CAPACITA' IDEATIVE E TECNICHE				
4a		COMPETENZE TECNICHE RIGUARDANTI SPECIFICAMENTE IL LAVORO SVOLTO				
4b		CONOSCENZA DELLA NORMATIVA E DELLE REGOLE				
4c		TEMPESTIVITA' NELL'AGGIORNAMENTO NORMATIVO E TECNICO				
		CAPACITA' DI RELAZIONE				
5a		ORIENTAMENTO AL SERVIZIO E/O ALL'UTENTE INTERNO O ESTERNO				
5b		CAPACITA' DI RELAZIONI INTERPERSONALI				
5c		COOPERAZIONE NEI GRUPPI DI LAVORO				
5d		GESTIONE E SVILUPPO DEI COLLABORATORI				
5e		CAPACITA' DI COOPERAZIONE TRA STRUTTURE				
		CAPACITA' DI RISPOSTA AL CAMBIAMENTO				
6a		FLESSIBILITA'				
6b		DISPONIBILITA' AL CAMBIAMENTO DEI COMPITI ASSEGNATI				
6c		MOTIVAZIONE ALL'ASSUNZIONE DI NUOVI COMPITI E RESPONSABILITA'				
6d		RISCHIO PROFESSIONALE				

<u>DESCRIZIONE SINTETICA DEGLI OBIETTIVI SPECIFICI A CUI HA PARTECIPATO</u>

DAT
A: _____

FIRMA
VALUTATORE _____

Avverso la valutazione effettuata la S.V. può inoltrare richiesta di verifica all'
Organismo Indipendente di Valutazione

Firma del dipendente per presa visione _____

Allegato

Report da pubblicare sul sito Web dell'Ente ai sensi dell'art.11 comma 8, lett. d) del D.lgs 150/09

RISULTANZE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE PER L'ANNO

Totale dirigenti valutati _____

Totale dirigenti valutati nella fascia alta (punteggio superiore a 900) = Percentuale risorse ripartite _____%
_____ (__%)

Totale dirigenti valutati nella fascia intermedia (punteggio da 899 a 700) = Percentuale risorse ripartite _____%
_____ (__%)

Totale dirigenti valutati nella fascia bassa (punteggio inferiore a 699) = Percentuale risorse ripartite _____%
_____ (__%)

Totale dipendenti valutati _____

Totale dipendenti valutati nella fascia alta (punteggio superiore a 900) = Percentuale risorse ripartite _____%
_____ (__%)

Totale dipendenti valutati nella fascia intermedia (punteggio da 899 a 700 _ Percentuale risorse ripartite _____%
) = _____ (__%)

Totale dipendenti valutati nella fascia bassa (punteggio inferiore a 699) = Percentuale risorse ripartite _____%
_____ (__%)

Totale responsabili di posizione organizzativa valutati _____

Totale responsabili di posizione organizzativa valutati nella fascia alta (punteggio superiore a 950) = _____ (__%)

Totale responsabili di posizione organizzativa valutati nella fasce intermedie (punteggio da 949 a 500) = _____ (__%)

Totale responsabili di posizione organizzativa valutati nella fascia bassa (punteggio inferiore a 499) = _____ (__%)



Per premiare il merito e le professionalità, sono altresì utilizzati gli ulteriori strumenti previsti dal D.Lgs. 150/09, ed in particolare :

- a) il bonus annuale delle eccellenze, di cui all'articolo 21;
- b) il premio annuale per l'innovazione, di cui all'articolo 22;
- c) le progressioni economiche, di cui all'articolo 23;
- d) le progressioni di carriera, di cui all'articolo 24;
- e) l'accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale, in ambito nazionale e internazionale, di cui all'articolo 26,

A) BONUS ANNUALE DELLE ECCELLENZE

Viene istituito nell'ambito delle risorse destinate alla contrattazione decentrata integrativa, il bonus annuale delle eccellenze al quale concorre il personale, dirigenziale e non, che si è collocato nella fascia di merito alta nelle rispettive graduatorie.

Il bonus è assegnato alle performance eccellenti individuate in non più del cinque per cento del personale, dirigenziale e non, che si è collocato nella predetta fascia di merito alta.

Nei limiti delle risorse disponibili, la contrattazione collettiva decentrata integrativa determina l'ammontare del bonus annuale delle eccellenze, fatto salvo quanto dovesse essere previsto in proposito dai Contratti Collettivi Nazionali.

Il personale premiato con il bonus annuale può accedere al premio annuale per l'innovazione o a percorsi di alta formazione a condizione che rinunci al bonus stesso.

B) PREMIO ANNUALE PER L'INNOVAZIONE

Al premio annuale per l'innovazione, sono destinate risorse in misura doppia rispetto al bonus annuale di eccellenza, a valere sulle risorse disponibili per la contrattazione decentrata integrativa, fatto salvo quanto dovesse essere previsto in proposito dai Contratti Collettivi Nazionali.

Il premio viene assegnato al miglior progetto realizzato nell'anno, in grado di produrre un significativo cambiamento dei servizi offerti o dei processi interni di lavoro, con un elevato impatto sulla performance dell'organizzazione.

L'assegnazione del premio per l'innovazione compete all'Organismo indipendente di valutazione sulla base di una valutazione comparativa delle candidature presentate da singoli dirigenti e dipendenti o da gruppi di lavoro.

C) PROGRESSIONI ECONOMICHE

Le progressioni economiche orizzontali sono riconosciute, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.

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.

D) PROGRESSIONI DI CARRIERA

La Provincia di Novara copre i posti disponibili nella dotazione organica attraverso concorsi pubblici, con riserva non superiore al cinquanta per cento a favore del personale interno, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di assunzioni.

L'attribuzione dei posti riservati al personale interno è finalizzata a riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti, in relazione alle specifiche esigenze delle amministrazioni.

La collocazione nella fascia di merito alta, per tre anni consecutivi, ovvero per cinque annualità anche non consecutive, costituisce titolo rilevante ai fini della progressione di carriera.

E) ACCESSO A PERCORSI DI ALTA FORMAZIONE E DI CRESCITA PROFESSIONALE

La Provincia di Novara riconosce e valorizza i contributi individuali e le professionalità sviluppate dai propri dipendenti e, a tal fine, può promuovere, a valere sulle risorse destinate alla formazione, l'accesso privilegiato dei dipendenti a percorsi di alta formazione in primarie istituzioni educative nazionali e internazionali.

Può altresì favorire la crescita professionale e l'ulteriore sviluppo di competenze dei dipendenti, anche attraverso periodi di lavoro presso primarie istituzioni pubbliche e private, nazionali e internazionali.

