

## VERBALE DI CONCERTAZIONE RELATIVO AL PROGETTO PER LA VALUTAZIONE DELLA QUALITÀ DELLA PERFORMANCE DELL'UNITÀ ORGANIZZATIVA – ANNO 2012

Oggi, 8 giugno 2012, nella sede della Direzione Generale di Arpa, in Via Po n. 5, in Bologna, si sono incontrate la Delegazione Trattante di Arpa e le OO.SS. e RSU Aziendali in calce indicate per l'esame della proposta di Arpa relativa al Progetto per la valutazione della qualità della performance dell'Unità organizzativa di appartenenza del lavoratore, delle competenze dimostrate e dei comportamenti professionali ed organizzativi messi in campo.

Richiamati:

- l'Accordo Integrativo Aziendale rep. n. 117/2005;
- l'Accordo Integrativo Aziendale rep. n. 187/2010;
- il Verbale di concertazione rep. n. 191/2011.

Vista l'Intesa in materia di Lavoro Pubblico fra Ministero per la pubblica amministrazione e l'innovazione, Regioni, Enti locali e le OO.SS. del 10 maggio 2012, con particolare riferimento ai sistemi di misurazione, valutazione e premialità.

Considerato che il suddetto Accordo rep. n. 187/2010 individua, anche per il 2012, specifiche risorse economiche da destinare alla revisione del sistema di valutazione mediante la realizzazione di progetti sperimentali coerenti con l'evoluzione del dettato normativo in materia, per i quali rinvia ad una specifica concertazione con le OO.SS. e RSU Aziendali.

Le parti, pertanto, concordano sul seguente Progetto rivolto al personale del comparto di Arpa, **che sarà attuato in via sperimentale nel 2° semestre dell'anno 2012.**

Nello specifico, le parti convengono sulla necessità di collegare la valutazione alla qualità della performance dell'Unità organizzativa di appartenenza, delle competenze dimostrate e dei comportamenti professionali ed organizzativi messi in campo.

Richiamato integralmente il repertorio dei comportamenti organizzativi di cui al citato verbale di concertazione (rep. n. 191/2011).

Per l'anno 2012, vengono individuati n. 3 fattori del comportamento organizzativo sui quali operare la suddetta valutazione e precisamente:

- orientamento ai risultati;<sup>1</sup>
- cooperazione interfunzionale e capacità relazionale;<sup>2</sup>
- consapevolezza organizzativa.<sup>3</sup>

La valutazione è espressa per ciascuno dei 3 fattori in 4 livelli di giudizio.

I 4 livelli descrivono, in termini di comportamenti organizzativi, il grado di "profondità" della competenza (al crescere del livello cresce il livello di competenza) ed ogni livello include i comportamenti del livello precedente (criterio di assorbimento).

I punteggi assegnati ai livelli vanno da 5 a 20, come di seguito precisato:

- 1° livello: parzialmente adeguato (punti 5)
- 2° livello: adeguato (punti 10)
- 3° livello: buono (punti 15)
- 4° livello: ottimo (punti 20)

---

<sup>1</sup> Rif. n. 3 del Repertorio dei comportamenti organizzativi (Verbale rep. 191/2011).

<sup>2</sup> Rif. n. 9 del Repertorio dei comportamenti organizzativi (Verbale rep. 191/2011).

<sup>3</sup> Rif. n. 11 del Repertorio dei comportamenti organizzativi (Verbale rep. 191/2011).

E' definita la seguente griglia di valutazione:

da 15 a 20 = 70 % del premio corrisposto;  
da 25 a 30 = 80 % del premio corrisposto;  
da 35 a 40 = 90 % del premio corrisposto;  
da 45 a 50 = 95 % del premio corrisposto;  
da 55 a 60 = 100 % del premio corrisposto.

In ragione di quanto sopra descritto, il sistema di valutazione del personale del comparto di Arpa si compone di:

- **valutazione delle prestazioni**, in termini di raggiungimento degli obiettivi di struttura e individuali. A tal fine si conferma il sistema di valutazione già in uso presso l'Agenzia, mediante l'utilizzo della **scheda per la produttività collettiva** (Accordo rep. n. 117/2005);
- **valutazione della qualità della performance dell'Unità organizzativa** di appartenenza del lavoratore, delle competenze dimostrate e dei comportamenti professionali ed organizzativi. A tal fine, si introduce in via sperimentale uno specifico sistema di valutazione, sulla base dei criteri generali sopra esplicitati, prevedendo l'impiego di una **specificata scheda**.

Le parti confermano il processo di valutazione così come definito nell'Allegato 2 dell'Accordo rep. n. 117/2005, che viene interamente richiamato, e ribadiscono la necessità che tutte le fasi del suddetto processo vengano presidiate e correttamente attuate dai soggetti coinvolti. In particolare, richiamano l'attenzione sugli aspetti del processo relativi a *trasparenza del processo di valutazione, scheda di valutazione, fase di assegnazione degli obiettivi e fase di check semestrale* per i quali si rinvia a quanto già precisato nel verbale di concertazione n. 191/2011.

Per quanto attiene alla **valutazione della qualità della performance dell'Unità organizzativa** di appartenenza del lavoratore, delle competenze dimostrate e dei comportamenti professionali ed organizzativi, la stessa dovrà essere effettuata dal Dirigente di Servizio/Area cui afferiscono le Unità organizzative interessate, con l'avvallo del Direttore/Responsabile di Nodo, il quale è garante del buon andamento dell'intero processo di valutazione.

## **RIFLESSI ECONOMICI: ESITI DELLA VALUTAZIONE E PRODUTTIVITA' COLLETTIVA**

A sostegno della politica di revisione del sistema di valutazione, con l'Accordo rep. 187/2010 sono state destinate specifiche risorse economiche, che per l'anno 2012 sono pari a **euro 300.000,00** e vengono finalizzate alla realizzazione del progetto sperimentale sopraindicato.

Tali risorse, che non si consolidano e costituiscono, pertanto, una erogazione "una tantum", vanno ad aggiungersi, per l'anno 2012, a quelle storiche già previste e consolidate nel fondo della produttività collettiva.

Le parti concordano di destinare le suddette risorse al premio per la **valutazione della qualità della performance dell'Unità organizzativa** di appartenenza del lavoratore, delle competenze dimostrate e dei comportamenti professionali ed organizzativi.

Per la valutazione delle prestazioni vengono confermate le quote storiche previste dall'Accordo rep. 117/2005.

Le parti, pertanto, concordano sulla seguente ripartizione del premio per la produttività collettiva per l'anno 2012:

Categoria	Quota storica destinata alla valutazione delle prestazioni prevista dall'Accordo Integrativo rep.117/2005 (euro)	Quota destinata alla valutazione della qualità della performance dell'unità organizzativa (distribuzione per categoria delle risorse erogate "una tantum" previste per l'anno 2012) (euro)	Quota complessiva incentivo anno 2012 (euro)
A	1.859,28	174,50	2.033,78
B	2.478,96	232,50	2.711,46
BS	2.788,92	261,75	3.050,67
C	3.098,76	291,00	3.389,76
D	3.718,44	349,00	4.067,44
DS	4.338,24	407,20	4.745,44

#### Per Arpa

Lia Manaresi                      firmato  
Vittorio Boraldi                    firmato  
Maria Adelaide Corvaglia        firmato

#### Per le OO.SS. e RSU Aziendali

Maurizio Frigeri                    FP CGIL                              firmato  
Davide Battistella                  FP CGIL                              firmato  
Marianna Ferruzzi                  CISL FP                                firmato  
Marco Paolo Previati                RSU                                      firmato  
Andrea Mazzoli                        RSU                                      firmato  
Yuri Tassoni                            RSU                                      firmato  
Barbara Armentano                  RSU                                      firmato  
Maurizio Falchieri                    RSU                                      firmato  
Fabrizio Nerozzi                      RSU                                      firmato  
Luca Melega                            RSU                                      firmato



Giuliana Pettegoli	RSU	firmato
Cinzia Para	RSU	firmato
Cristina Drudi	RSU	firmato
Mauro Noberini	RSU	firmato
Franca Tugnoli	RSU	firmato
Andrea Zannoni	RSU	firmato