

VERBALE DI CONCERTAZIONE RELATIVO AL PROGETTO PER LA VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI DEL PERSONALE DEL COMPARTO IN ARPA

Oggi, 14 aprile 2011, nella sede della Direzione Generale di Arpa, in Via Po 5, in Bologna, si sono incontrate la Delegazione Trattante di Arpa e le OO.SS. e RSU Aziendali per l'esame della proposta di Arpa relativa al Progetto per la valutazione dei comportamenti organizzativi del personale del comparto.

Richiamati:

- l'Accordo Integrativo Aziendale rep. n. 117/2005;
- l'Accordo Integrativo Aziendale rep. n. 187/2010.

Considerato che il suddetto Accordo rep. n. 187/2010 rinvia ad una specifica concertazione con le OO.SS. e RSU Aziendali la definizione del progetto sperimentale per la valutazione dei comportamenti organizzativi, individuando specifiche risorse economiche per gli anni 2010, 2011 e 2012 destinate alla realizzazione di tale politica.

Le parti pertanto concordano sul seguente Progetto per la valutazione dei comportamenti organizzativi del personale del comparto in ARPA, **che sarà attuato in via sperimentale per l'anno 2011.**

L'individuazione del modello di riferimento per la valutazione avviene attraverso due fasi successive, di seguito descritte sinteticamente.

Fase 1: Individuazione dei comportamenti organizzativi "attesi" del personale del comparto

La prima fase è relativa all'individuazione dei principali fattori che definiscono i comportamenti "attesi" del personale del comparto di Arpa. Il modello di valutazione dei comportamenti è basato sulle seguenti tre macrocategorie (competenze chiave):

- a) Competenze cognitive e tecniche;
- b) Competenze di programmazione e gestionali;
- c) Competenze relazionali.

Per ciascuna di esse è stato definito un elenco di fattori più specifici, per un totale complessivo di 11. Tali fattori costituiscono contemporaneamente:

- gli indicatori descrittivi delle competenze richieste al personale del comparto di Arpa;
- la cornice di riferimento per la valutazione annuale dei comportamenti del personale del comparto.

La tabella seguente riassume le competenze ed i relativi fattori individuati:

COMPETENZE	FATTORI
A. Cognitive e Tecniche	1. Competenze cognitive e tecniche
	2. Iniziativa e innovazione
B. di Programmazione e gestionali	3. Orientamento ai risultati
	4. Flessibilità
	5. Attenzione all'ordine e alla qualità
	6. Programmazione del lavoro
	7. Soluzione dei problemi (problem solving operativo)
	8. Team leadership
C. Relazionali	9. Cooperazione interfunzionale e capacità relazionale
	10. Comunicazione
	11. Consapevolezza organizzativa

In Allegato 1) per ciascuno degli 11 fattori è presentata la definizione sintetica e la descrizione dei comportamenti afferenti il fattore esaminato, espressi in 4 livelli di giudizio (*Repertorio dei comportamenti organizzativi del personale del comparto di ARPA*).

Fase 2: Collegamento delle categorie di appartenenza del personale del comparto con i comportamenti organizzativi “attesi”.

Incrociando le categorie di appartenenza del personale del comparto ed i comportamenti organizzativi “attesi” è possibile definire un elenco di comportamenti per le diverse categorie.

Le categorie sono state accorpate nei seguenti 3 gruppi:

1. Personale appartenente alle categorie B, BS e C
2. Personale appartenente alle categorie D e DS
3. Personale con incarico di PO

Per ognuno dei suddetti 3 gruppi sono stati individuati 6 tra gli 11 fattori per la valutazione dei comportamenti organizzativi. I fattori selezionati sono quelli che impattano maggiormente con i ruoli attribuiti e con gli obiettivi strategici che Arpa intende perseguire (Allegato 2 – “Individuazione dei comportamenti organizzativi oggetto di valutazione per il personale del comparto di Arpa”).

2. MODALITA' DI VALUTAZIONE

La valutazione è espressa per ciascuno dei 6 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 1 a 8, come di seguito precisato:

- 1° livello: 1 - 2 parzialmente adeguato
- 2° livello: 3 - 4 adeguato
- 3° livello: 5 - 6 buono
- 4° livello: 7 - 8 ottimo

E' definita la seguente griglia di valutazione:

A = + 36	punti 100%	(percentuale premio corrisposto per valutazione dei comp. org.vi)
B = 36-30	punti 95%	(percentuale premio corrisposto per valutazione dei comp. org.vi)
C = 29-25	punti 90%	(percentuale premio corrisposto per valutazione dei comp. org.vi)
D = 24-20	punti 85%	(percentuale premio corrisposto per valutazione dei comp. org.vi)
E = 19-15	punti 70%	(percentuale premio corrisposto per valutazione dei comp. org.vi)
F = 14-10	punti 60%	(percentuale premio corrisposto per valutazione dei comp. org.vi)
G = 9 - 6	punti 50%	(percentuale premio corrisposto per valutazione dei comp. org.vi)

La suddetta griglia si applica alla quota economica destinata alla valutazione dei comportamenti organizzativi, di cui alla tabella riportata nel paragrafo 4 del presente Verbale.

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 individuali e di struttura. 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 dei comportamenti organizzativi**. A tal fine si introduce in via sperimentale uno specifico sistema di valutazione dei comportamenti organizzativi, sulla base dei criteri generali sopra esplicitati, prevedendo l'impiego di una **specificata scheda**.

Le parti concordano che il sistema di valutazione, come complessivamente ridefinito, venga attuato in via sperimentale per l'anno 2011.

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 sui seguenti aspetti del processo:

trasparenza del processo di valutazione – all'inizio dell'anno di riferimento il Direttore di Nodo convoca uno o più incontri rivolti a tutto il personale dipendente al fine di illustrare il Programma delle Attività, con particolare riguardo agli obiettivi da raggiungere e alle modalità operative previste. Al termine dell'anno di riferimento il Direttore di Nodo garantisce l'informazione sul consuntivo del Programma delle Attività a tutti i dipendenti, attraverso apposito incontro di verifica, evidenziando i risultati raggiunti e l'eventuale scarto tra i risultati raggiunti e quelli preventivati. Di tali incontri dovranno essere predisposti specifici verbali/relazioni dei quali verrà data specifica informazione dalla Direzione Generale alle OO.SS. e RSU Arpa, anche mediante apposito incontro al tavolo centrale.

I dirigenti valutatori, con la supervisione e il supporto dell'Ufficio di Direzione di Nodo, promuovono la condivisione e l'assegnazione degli obiettivi collettivi alle strutture e di quelli individuali ai componenti la struttura, provvedono alla valutazione, comunicano e condividono la scheda di valutazione con i diretti interessati, i quali controfirmano per presa visione e possono in ogni fase del processo inserire le proprie osservazioni.

Il Direttore di Nodo e il Nucleo di Valutazione svolgono una azione di presidio e controllo del processo di valutazione.

L'obbligo della trasparenza del processo di valutazione è stato confermato dalla recente normativa anche in termini di trasparenza verso l'esterno dell'amministrazione;

scheda di valutazione – il software di valutazione prevede uno spazio riservato alle note del valutatore e del valutato nella scheda di valutazione. Tale spazio dedicato ad eventuali note sarà reso visibile anche nel report cartaceo della scheda di valutazione. In tal modo sarà possibile segnalare elementi della valutazione a cui si ritiene, da parte del valutato e/o del valutatore, di dare evidenza;

fase di assegnazione degli obiettivi – gli obiettivi del sistema premiante devono essere coerenti con gli obiettivi programmatici e devono essere riferiti al ruolo del valutato. Nella fase di assegnazione degli obiettivi devono essere attentamente valutati aspetti quali il numero e la corretta definizione degli obiettivi assegnati, la loro coerenza al ruolo ricoperto da ciascun collaboratore e la definizione dei valori degli indicatori di risultato, che devono essere non generici ma quantificabili e misurabili;

fase di check semestrale – la fase di check deve essere obbligatoriamente effettuata, al fine di verificare lo stato di raggiungimento parziale degli obiettivi assegnati e apportare eventuali modifiche agli stessi. La fase di check deve prevedere la conferma degli obiettivi assegnati ad

inizio anno, ovvero la revisione degli stessi, alla luce di elementi non prevedibili intervenuti tra il momento dell'assegnazione e quello della verifica. In ogni caso la fase di verifica deve essere registrata nella scheda di valutazione e sottoscritta dal valutato che, prendendone atto, ha la possibilità di inserire proprie osservazioni.

4. 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 2011 sono pari a **euro 300.000,00** e vengono finalizzate all'introduzione della valutazione dei comportamenti organizzativi.

Tali risorse, che non si consolidano e costituiscono pertanto una erogazione "una tantum", vanno ad aggiungersi, per l'anno 2011, 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 dei comportamenti 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 2011:

Categoria	Quota storica destinata alla valutazione delle prestazioni prevista dall'Accordo Integrativo rep.117/2005 (euro)	Quota destinata alla valutazione dei comportamenti organizzativi (distribuzione per categoria delle risorse aggiuntive erogate "una tantum" previste per l'anno 2011) (euro)	Quota complessiva incentivo anno 2011 (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

5. INFORMAZIONE

Arpa si impegna ad attivare specifici percorsi di informazione rivolti al personale per favorire l'adeguata conoscenza del progetto per la valutazione dei comportamenti organizzativi.

Per Arpa

La Delegazione Trattante

Stefano Tibaldi	firmato
Lia Manaresi	firmato
Maria Adelaide Corvaglia	firmato
Vittorio Boraldi	firmato

Per le OO.SS. e RSU Aziendali

Anna Maria Casadei	UIL FPL	firmato
Luigi Pasquali	CISL FP	firmato
Roberto Ghetti	FP CGIL	firmato
Davide Battistella	FP CGIL	firmato
Claudio Gamberoni	RSU	firmato
Mauro Noberini	RSU	firmato
Cinzia Para	RSU	firmato
Maurizio Falchieri	RSU	firmato
Roberta Ercolani	RSU	firmato
Marco Paolo Previati	RSU	firmato
Fabrizio Nerozzi	RSU	firmato