

Delegazione trattante di parte pubblica

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DI SETTORE DEGLI ENTI LOCALI DELLA VALLE D'AOSTA

Oggetto: sottoscrizione del Testo concordato per la definizione del contratto di settore degli enti locali della Valle d'Aosta per la definizione dei criteri generali relativi al sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale, in applicazione all'art. 007 del Testo Unico delle disposizioni contrattuali economiche e normative delle categorie del 13.12.2010.

In Aosta, l'anno 2013, il giorno cinque (5) del mese di giugno, alle ore 09:00, presso la sede del CELVA, sita in piazza Narbonne n. 16 ad Aosta,

la delegazione trattante di parte pubblica:

Martinet Michel	Presidente
Tillier Rudy	Componente

e

la delegazione di parte sindacale:

Macheda Carmela	FP CGIL
Assente	CISL FP
Assente	UIL FPL
Cretier Mauro	SAVT FP
Cerise Ennio	CSA Si.V.D.E.R.
Assente	CO.NA.PO.

SOTTOSCRIVONO

il seguente TESTO CONCORDATO per la definizione del contratto di settore degli enti locali della Valle d'Aosta per la definizione dei criteri generali relativi al sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale, in applicazione del Testo Unico delle disposizioni contrattuali economiche e normative delle categorie del 13.12.2010.

Articolo 1 - Durata

Il presente contratto ha durata per il periodo dal 01.01.2013 al 31.12.2013.

Articolo 2 - Criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale

2.1 Elementi oggetto di valutazione

Ogni dipendente degli enti locali sarà valutato sui seguenti elementi:

1. la performance organizzativa dell'ente, connessa al raggiungimento degli obiettivi strategici;
2. la performance di unità organizzativa, connessa al raggiungimento degli obiettivi gestionali;
3. i comportamenti organizzativi individuali.

La **performance organizzativa dell'ente** nel suo complesso concerne l'orientamento dell'intera organizzazione al raggiungimento degli obiettivi strategici che l'ente locale si è posto.

Gli obiettivi della performance organizzativa dell'ente esprimono il risultato che l'organizzazione intende conseguire per la soddisfazione dei bisogni dei cittadini e devono essere coerenti con la strategia definita nella *mission* e nella *vision*. Gli obiettivi devono rispondere ai seguenti criteri:

- a. rilevanza dell'obiettivo nell'ambito delle attività svolte dall'unità organizzativa: è necessario concentrare l'attenzione sulle linee di attività di maggiore rilevanza tra quelle svolte dalla struttura organizzativa. Può



Delegazione trattante di parte pubblica

trattarsi di linee di attività correlate sia a obiettivi strategici sia a obiettivi operativi o eventualmente anche gestionali.

- b. misurabilità dell'obiettivo: il raggiungimento degli obiettivi assegnati deve essere verificabile. In fase di assegnazione dell'obiettivo, pertanto, occorre individuare indicatori ben definiti, corredati dalle modalità di calcolo del loro valore e dai dati elementari posti a base dei calcoli.
- c. controllabilità dell'obiettivo da parte della struttura organizzativa: è necessario che il conseguimento dell'obiettivo dipenda in misura assolutamente prevalente dall'attività svolta dai valutati stessi e dalla loro struttura.
- d. chiarezza del limite temporale di riferimento: l'obiettivo ha al massimo durata annuale. La data di completamento dell'obiettivo deve essere indicata in maniera certa.

La **performance di unità organizzativa** concerne l'orientamento della singola unità organizzativa al raggiungimento degli obiettivi gestionali, che vengono affidati all'apparato amministrativo al fine di garantire una corretta gestione coerente con i principi di efficienza, efficacia ed economicità. Non è possibile individuare:

- obiettivi generici, per i quali non è stato individuato l'indicatore atteso o non sono state create le condizioni per valutare in modo preciso l'attività da svolgere;
- obiettivi corrispondenti ad adempimenti amministrativi obbligatori, salvo che sia evidenziata la misura del miglioramento atteso;
- obiettivi di semplice destinazione della spesa, anziché di risultato atteso;
- obiettivi incoerenti con i programmi dell'Amministrazione o incoerenti con altri obiettivi espressi dal medesimo o da altro centro di costo dell'ente;
- obiettivi privi di misura o con misure inadeguate a registrare in modo oggettivo l'indicatore atteso.

Le competenze sono il patrimonio complessivo di qualità personali e conoscenze professionali che i dipendenti posseggono e che vengono utilizzate per lo svolgimento delle prestazioni lavorative. È un capitale, un bene valutabile, osservabile e migliorabile nel tempo attraverso processi di apprendimento e sviluppo. Le competenze si traducono in **comportamenti organizzativi individuali** e sono tra loro strettamente connessi. Tale valutazione ha l'obiettivo di valutare i comportamenti del dipendente in relazione alle attese dell'organizzazione.

La suddetta valutazione ha, inoltre, la funzione di integrare il sistema di valutazione dei risultati, che:

- dovendo necessariamente basare la valutazione su pochi obiettivi predefiniti all'inizio del periodo di programmazione, non potrebbe valorizzare in maniera esaustiva tutte le ulteriori attività svolte all'interno dell'organizzazione;
- dovendo ricorrere a obiettivi che siano traducibili in risultati misurabili, non riuscirebbe a evidenziare il contributo fornito da ciascuna unità di personale al raggiungimento degli obiettivi stessi.

Fatto salvo il principio generale per cui ogni dipendente è coinvolto nel raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa dell'ente e degli obiettivi di performance di unità organizzativa, nel caso in cui un soggetto non venga valutato su uno o entrambi questi elementi, il relativo peso percentuale viene sommato al peso percentuale della valutazione dei comportamenti organizzativi individuali.

2.2 Differenziazione delle valutazioni

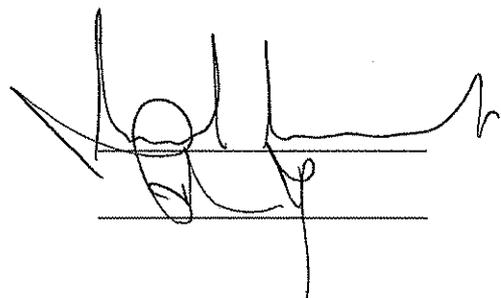
In questo contesto, risulta di fondamentale importanza per il buon funzionamento del sistema di valutazione che i soggetti che hanno un ruolo attivo di valutazione effettuino una significativa differenziazione dei giudizi dei comportamenti dei propri collaboratori.

2.3 Modalità di conduzione del processo di valutazione

Prima dell'eventuale determinazione di valutazione negativa, il dirigente assicura il contraddittorio al dipendente.

La delegazione trattante di parte pubblica:

Martinet Michel Presidente
Tillier Rudy Componente



Handwritten signature of the President, Martinet Michel, over a horizontal line.

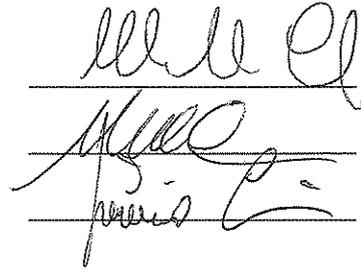


Handwritten signature of the Componente, Tillier Rudy, over a horizontal line.

Delegazione trattante di parte pubblica

La delegazione di parte sindacale:

Macheda Carmela	FP CGIL
Cretier Mauro	SAVT FP
Cerise Ennio	CSA Si.V.D.E.R.



Handwritten signatures of Carmela Macheda, Mauro Cretier, and Ennio Cerise on three horizontal lines.

