

VERBALE DI CONCERTAZIONE

In Aosta, l'anno 2013, il giorno nove (9) del mese di aprile alle ore 15.30, presso la sede del Celva in Piazza Narbonne n. 16, si sono riuniti i componenti della delegazione trattante di parte pubblica e le organizzazioni sindacali di categoria, convocati dal Presidente della delegazione trattante Michel Martinet, con comunicazione scritta del 29 marzo 2013, ai sensi dell'art. 007 del Testo unico delle disposizioni contrattuali di primo livello relative alla dirigenza del comparto unico della Regione Valle d'Aosta, avente ad oggetto i criteri generali del sistema di valutazione della performance della dirigenza degli enti locali.

Sono presenti i signori:

per la delegazione trattante di parte pubblica:

Martinet Michel Presidente della delegazione trattante di parte pubblica
Tillier Rudy Componente della delegazione trattante di parte pubblica

per le organizzazioni sindacali:

Albertinelli Claudio SAVT FP
Bizzotto Ramira UIL FP
Balliana Ercole DIRVA
Chiavazza Sara CISL FP
Cretier Mauro SAVT FP
Macheda Carmela CGIL FP

Sono assenti i signori:

per la delegazione trattante di parte pubblica:

Giordano Bruno Componente della delegazione trattante di parte pubblica

per le organizzazioni sindacali:

Gaia Pierpaolo CSA SIVDER
Vona Giuseppe CONAPO

Svolge le funzioni di segretario verbalizzante la dott.ssa Claudia Casali del CELVA.

Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica Michel Martinet riassume il testo finale concernente i criteri generali del sistema di valutazione della performance della dirigenza degli enti locali. Le parti procedono, dunque, ad una lettura dettagliata del testo, in allegato al presente verbale a formarne parte integrante e sostanziale.

Le organizzazioni sindacali, congiuntamente, pur condividendo i contenuti dello schema proposto, fanno proprie le osservazioni presentate dal rappresentante del DIRVA e di seguito riportate, auspicando che vengano recepite:

- sostituire il concetto di "grado di raggiungimento degli obiettivi" con quello di "capacità di raggiungimento degli obiettivi";
- togliere il riferimento alla Visione, poiché non tutti i Comuni l'hanno definita;
- in merito agli obiettivi, prevedere possibilità di tenere conto delle variazioni, laddove giustificabili, prevedendo degli step di controllo in itinere per verificare il grado di raggiungimento degli obiettivi stessi, al fine di non penalizzare ingiustamente i valutati;
- precisare meglio cosa debba essere inteso per valutatori, al fine di non creare confusione rispetto al ruolo della CIV;
- precisare che gli obiettivi debbano essere concordati tra il dirigente e l'organizzazione di appartenenza, al



Delegazione trattante di parte pubblica

- fine di evitare l'assegnazione di obiettivi irraggiungibili;
- prevedere la possibilità di contraddittorio tra gli attori;
- per quanto riguarda i comportamenti, sarebbe utile fornire indicazioni in merito al fatto che gli obiettivi devono essere oggettivi, misurabili, ecc.;
- evitare che la differenziazione dei giudizi diventi elemento di valutazione della dirigenza.

Il rappresentante del DIRVA rileva, infine, l'importanza che il sistema di valutazione predisposto sia capace di non livellare tutto verso il basso, cogliendo, pur senza complicare, le peculiarità dei singoli enti.

La delegazione trattante di parte pubblica e quella di parte sindacale si danno reciprocamente atto che il presente verbale riassume nei contenuti le posizioni assunte dalle parti.

Infine, nel prendere atto che si è raggiunto un equilibrio ed il massimo accordo possibile, la delegazione trattante di parte pubblica ritiene concluso il confronto e, conseguentemente, dichiara chiusa la fase di concertazione a seguito di informazione preventiva relativa ai criteri generali del sistema di valutazione della performance della dirigenza degli enti locali.

La riunione termina alle ore 16.30.

Letto, approvato e sottoscritto.

Per la delegazione trattante di parte pubblica:

Martinet Michel Presidente

Tillier Rudy Componente

Per le organizzazioni sindacali:

Albertinelli Claudio SAVT FP

Balliana Ercole DIRVA

Bizzotto Ramira UIL FP

Chiavazza Sara CISL FP

Cretier Mauro SAVT FP

Macheda Carmela CGIL FP

Criteria generali per la definizione del sistema di valutazione del personale degli enti locali della Valle d'Aosta

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.

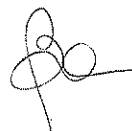
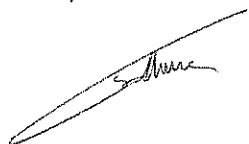
La performance organizzativa dell'ente nel suo complesso concerne l'orientamento dell'intera organizzazione al raggiungimento degli obiettivi strategici che l'ente locale si è posto.

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 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.

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. La capacità di differenziare in merito alla qualità e al contenuto della prestazione lavorativa costituisce d'altra parte uno degli attributi principali della dirigenza. In questo senso, la valutazione dei dirigenti, è collegata anche alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

Il processo di valutazione si ispira al confronto tra soggetto valutatore e soggetto valutato, nell'ottica della sua condivisione. In caso di mancata condivisione viene garantito un sistema per il contraddittorio.



The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, stylized signature that appears to be 'M'. Below it, there is a signature that looks like 'Solme'. In the center, there are several smaller initials, including 'ht' and 'pe'. On the right side, there is a large, bold signature that looks like 'M' or 'D', and below it, another signature that looks like 'pe'. At the bottom right, there is a small, vertical signature that looks like 'A'.