

VERBALE DI CONCERTAZIONE

In Aosta, l'anno 2014, il giorno undici (11) del mese di luglio, alle ore 11.00, presso la sede del CELVA in Piazza Narbonne n. 16, si è tenuto un'incontro tra la Delegazione di parte pubblica e le Organizzazioni sindacali, 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.

Per la delegazione trattante di parte pubblica sono presenti:

- Michel MARTINET

Per la delegazione trattante di parte sindacale sono presenti:

- Bionaz Claudia CGIL FP
- Abram Barbara CISL FP
- Cretier Mauro SAVT FP
- Pacchiodi Mauro CSA SIVDER
- Bertolo Davide DIRVA

Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, sig. Michel Martinet, riassume il testo concernente i criteri generali relativi al sistema di incentivazione della performance della dirigenza degli enti locali della Valle d'Aosta, in allegato al presente verbale a formarne parte integrante e sostanziale.

Le parti procedono ad una lettura dettagliata del testo.

Dopo approfondito confronto, non avendo nulla da rilevare, 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 11.15.

Per la delegazione di parte pubblica

Michel MARTINET

Michel Martinet

Per le organizzazioni sindacali

Bionaz Claudia CGIL FP

Abram Barbara CISL FP

Cretier Mauro SAVT FP

Pacchiodi Mauro CSA SIVDER

Bertolo Davide DIRVA

The image shows five handwritten signatures, each written over a horizontal line. From top to bottom, they correspond to: Michel Martinet (public delegation), Claudia Bionaz (CGIL FP), Barbara Abram (CISL FP), Mauro Cretier (SAVT FP), and Davide Bertolo (DIRVA). The signatures are in black ink and vary in style, with some being more cursive and others more blocky.

Criteri generali per la definizione del sistema di incentivazione 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 vari uffici, classi 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.

