

ACCORDO IN MATERIA DI UTILIZZO DELLE RISORSE ECONOMICHE DEI FONDI CONTRATTUALI DELL'ANNO 2012

Oggi, 18 luglio 2013, 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.

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;
- il Verbale di concertazione rep. n. 205/2012;
- l'Accordo integrativo aziendale rep. n. 228/2013;

Considerato che con il suddetto Accordo rep. n. 228/2013 le parti hanno proceduto alla sottoscrizione dei fondi contrattuali relativi all'anno 2012, hanno preso atto che i residui dei fondi dell'anno 2012 ammontano ad euro 124.407,25 (di cui 61.180,01 quali economie di spesa derivanti dall'applicazione dell'Accordo rep. 187/2010) ed hanno concordato di destinarli al fondo art. 8 (Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali) dell'anno 2013.

Considerato, inoltre, che le parti hanno rinviato ad un successivo accordo la definizione delle modalità di utilizzo delle risorse economiche suddette.

Rilevato che con il suddetto Verbale di concertazione rep. n. 205/2012 le parti avevano concordato l'attuazione, in via sperimentale nel 2° semestre dell'anno 2012, del Progetto per la valutazione della qualità della performance dell'unità organizzativa.

Le parti concordano di confermare anche per il **2° semestre dell'anno 2013** l'applicazione del Progetto per la valutazione della qualità della performance dell'unità organizzativa rivolto al personale del comparto di Arpa, di cui al Verbale di concertazione rep. n. 205/2012, che si riporta integralmente .

Nello specifico, le parti ribadiscono la 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.

Anche per l'anno 2013, vengono individuati n. 3 fattori del comportamento organizzativo sui quali operare la suddetta valutazione e precisamente:

- orientamento ai risultati;
- cooperazione interfunzionale e capacità relazionale;
- consapevolezza organizzativa.

Viene confermato che 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)

Viene altresì confermata 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.

Conseguentemente, anche per il 2013 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 conferma, in via sperimentale, l'utilizzo del sistema di valutazione già applicato nel 2° semestre dell'anno 2012, di cui al Verbale di concertazione rep. n. 205/2012, 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.

Viene altresì confermato che, 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'avallo 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

Vengono destinati alla realizzazione del Progetto per la valutazione della qualità della performance dell'unità organizzativa, per l'anno 2013, i residui dei fondi contrattuali dell'anno 2012, pari ad euro 124.407,25.

Tali risorse, che non si consolidano e costituiscono, pertanto, una erogazione "una tantum", vanno ad aggiungersi, per l'anno 2013, 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.

