

SISTEMA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE DEL COMPARTO DELL'AGENZIA REGIONALE PER LA PROTEZIONE DELL'AMBIENTE DELLA VALLE D'AOSTA

In data 15 aprile 2014 alle ore 10.00 presso la sede agenziale, si sono incontrate le seguenti delegazioni trattanti:

- Parte pubblica: Giovanni Agnesod, Direttore generale  
Marco Cappio Borlino, Direttore tecnico  
Corrado Cantele, Direttore amministrativo

- Parte sindacale: organizzazioni sindacali territoriali

Natale Dodaro rappresentante sindacale UIL  
Paolo Decembrino rappresentante sindacale CISL  
Luigi Barailler rappresentate sindacale SAVT

Rappresentanze sindacali unitarie: Christian Tibone e Gianni Viberti

Premesso che:

- il riferimento contrattuale è da individuarsi nell'articolo 47 del CCNL 1994/1995 del Comparto Sanità, siglato in data 26 luglio 1995;
- l'articolo 31 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni ha posto in capo alle regioni la competenza a disciplinare la materia anche per gli enti strumentali (termine: 31 dicembre 2010);
- il riferimento normativo è quindi da individuarsi nella legge regionale 23 luglio 2010, n. 22, con riguardo al capo IV (trasparenza e valutazione delle performance), applicabile a tutti gli enti del comparto unico regionale, compresa ARPA quale ente pubblico non economico dipendente dalla Regione, con particolare riguardo all'articolo 31 per il quale "Al fine di valutare la performance organizzativa ed individuale, gli enti di cui all'articolo 1, comma 1, adottano progressivamente un apposito sistema di misurazione, nel rispetto delle relazioni sindacali...."
- nel biennio 2012/2013 è stato sperimentato un sistema di valutazione per il personale del comparto dell'ARPA Valle d'Aosta sulla scorta di apposito accordo siglato in data 4 giugno 2012;
- a seguito di un positivo riscontro sugli aspetti attuativi, è intenzione delle parti mettere a regime il sistema di valutazione così sperimentato, apponendo taluni affinamenti per superare delle criticità di natura meramente operativa sorte durante il periodo di sperimentazione;
- al fine di consolidare il sistema di valutazione è necessario effettuare altresì un aggiornamento dei termini temporali inizialmente definiti in fase di sperimentazione, con particolare riguardo alla definizione, assegnazione, verifica obiettivi;

- la revisione del presente accordo rappresenta l'occasione inoltre per la rideterminazione delle quote annuali dell'incentivo di produttività, precedentemente fissate dall'accordo del 4 giugno 2003, a fronte di consolidate economie realizzatesi nell'ultimo decennio, sul relativo fondo di produttività;
- il regolamento di organizzazione agenziale, approvato con provvedimento del Direttore generale n. 143 del 23 dicembre 2011, all'articolo 20, indica il sistema di valutazione come strumento volto alla valorizzazione del personale dipendente, mediante il riconoscimento del contributo dato alla realizzazione degli obiettivi strategici dell'Agenzia,

le parti, nel condividere la necessità di consolidare il sistema di valutazione condiviso nel 2012 con taluni opportuni correttivi, sottoscrivono l'allegato atto di concertazione, e gli uniti schemi esemplificativi, dando atto del rispetto:


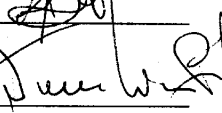

- dell'articolo 9 comma 1 della legge 30 luglio 2010, n. 122 di conversione del decreto legge 78/2010, contenente il divieto di superamento del trattamento ordinariamente spettante ai singoli dipendenti, rispetto all'anno 2010, tenuto conto dell'interpretazione data agli aspetti applicativi della citata normativa dalla Conferenza delle regioni e delle provincie autonome di cui al "Testo coordinato del documento del 10 febbraio 2011 con le modifiche approvate il 13 ottobre 2011", in base alla quale 'rimangono esclusi dal blocco del trattamento economico complessivo gli elementi retributivi di carattere accessorio privi di fissità e continuità', cioè quelle componenti retributive legate alla produttività e alla retribuzione di risultato legate al merito;

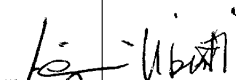
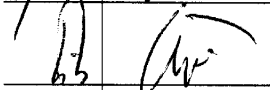

- dell'articolo 9 comma 2-bis della legge 30 luglio 2010, n. 122 di conversione del decreto legge 78/2010, relativo al divieto di superamento da parte dell'ammontare delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, rispetto al corrispondente importo dell'anno 2010;

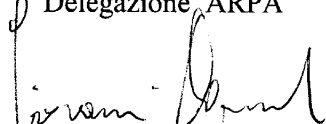
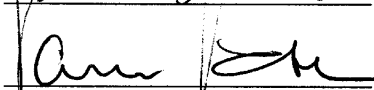
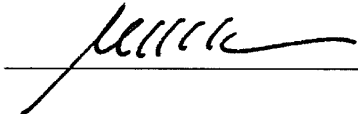
Organizzazioni sindacali

RSU

Delegazione ARPA

SAUT-SANTE   
 CISL-EP   
 UILFM 

**SISTEMA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE NON DIRIGENZIALE  
DELL'AGENZIA REGIONALE PER LA PROTEZIONE DELL'AMBIENTE DELLA  
VALLE D'AOSTA.**

**ARTICOLO 1**

**Oggetto**

Il presente accordo disciplina il sistema di valutazione del personale di ARPA Valle d'Aosta non appartenente alla qualifica dirigenziale, incentrato sulla valutazione della realizzazione delle attività contenute nel Piano Operativo Annuale (POA) dell'Agenzia, nonché sul raggiungimento di obiettivi operativi individuali.

Al fine di dotare il sistema di valutazione dei parametri di efficacia e trasparenza, le fasi di elaborazione e verifica attuativa del POA dovranno essere realizzate attraverso un adeguato coinvolgimento di tutto il personale interessato.

**ARTICOLO 2**

**Fattori di valutazione**

Il sistema prende in considerazione due fattori di valutazione:

- a) la valutazione relativa al grado di realizzazione delle attività programmate nel POA, da parte del personale appartenente ad una stessa Area operativa/Ufficio;
- b) la valutazione di numero 1 (uno) obiettivo individuale, sempre in coerenza con la programmazione contenuta nel POA.

La valutazione è effettuata dal dirigente di riferimento dell'Area o Sezione cui il personale da valutare appartiene.

- a) Il primo fattore di valutazione, coerente con i documenti di programmazione, presuppone l'avvenuta approvazione del POA e la successiva individuazione dei risultati attesi ossia delle attività da realizzare in capo all'Area operativa/Ufficio, rispetto agli ambiti strategici/attività.

La valutazione di sintesi focalizza l'esito complessivo ottenuto dall'Area operativa/Ufficio nella realizzazione delle attività programmate sulla base della seguente griglia di giudizio:

**insufficiente:** l'Area/Ufficio ha realizzato in modo insoddisfacente le attività programmate per i vari ambiti strategici, con riscontro di gravi inadempienze e/o errori;

**adeguato:** l'Area/Ufficio ha realizzato le attività previste in linea con gli ambiti strategici e i programmi di riferimento contenuti nel Piano Operativo Annuale.

La valutazione viene effettuata con riferimento alle attività programmate assegnate all'Area/Ufficio e si conclude con una valutazione di sintesi sulla realizzazione delle attività programmate in capo all'Area/Ufficio, di portata generale, tenuto conto anche delle specifiche esigenze operative emerse in corso d'anno. Sono ammessi eventuali scostamenti rispetto alla realizzazione delle attività programmate inserite nel POA dovuti a cause di forza maggiore non riconducibili al personale del comparto. Tali scostamenti dovranno essere motivati in fase di valutazione finale.

*AB*

*M*

*M*

*91*

*Area*

*Area*

*Area*

*M*

La valutazione di tale fattore, non essendo di carattere individuale, non sarà utilizzata per eventuali valutazioni del curriculum professionale individuale.

- b) Il secondo fattore di valutazione, anch'esso coerente con la programmazione contenuta nel POA, si realizza con l'individuazione, definizione ed assegnazione di 1 (uno) obiettivo individuale. Gli obiettivi individuali devono essere individuati tra le attività interne all'unità organizzativa di appartenenza compresi all'interno dell'articolazione del POA. Nell'individuazione dell'obiettivo individuale, condiviso tra il dirigente di riferimento e il personale del comparto il risultato atteso deve essere chiaro e misurabile.

Il grado di raggiungimento degli obiettivi individuali è misurato attraverso la seguente griglia di giudizio:

- $> 80\% = 100\%$
- $> 60\% \text{ e } \leq 80\% = 80\%$
- $> 40\% \text{ e } \leq 60\% = 60\%$
- $> 10\% \text{ e } \leq 40\% = 40\%$
- $\geq 1\% \text{ e } \leq 10\% = 10\%$
- $0\% = 0\%$

Sono ammessi eventuali scostamenti rispetto al raggiungimento dell'obiettivo iniziale se conseguenti a cause di forza maggiore non riconducibili al personale del comparto. Tali scostamenti dovranno essere motivati in fase di valutazione finale.

### ARTICOLO 3

#### Rendicontazione attività e modalità di erogazione dell'incentivo

Il sistema vigente di erogazione degli incentivi di produttività comprende una quota pari all'attuale anticipo erogato mensilmente, ed una quota erogata a saldo entro il primo quadrimestre dell'anno successivo oggetto di valutazione.

Le quote annuali definite per ciascuna categoria contrattuale sono quelle indicate nella scheda allegata al presente accordo. La quota annuale verrà erogata su base mensile per un importo pari al 90% della quota mensile spettante.

La corresponsione dell'anticipo è legata alla progressiva realizzazione delle attività del POA da parte del personale dell'Area operativa/Ufficio.

Nell'ipotesi di un giudizio finale insufficiente, questo determinerà l'entità del recupero pari al totale di quanto già erogato.

Viene erogata la quota a saldo quando il secondo fattore ha ottenuto un giudizio  $>80\%$ . Per gli altri valori inseriti nella griglia di giudizio viene conguagliata la quota di incentivo proporzionalmente al valore ottenuto ricompreso nella griglia stessa.

L'obiettivo operativo individuale deve essere condiviso e definito di norma entro il 31 marzo di ciascun anno.

*[Handwritten signatures and initials on the right margin]*

Entrambi i fattori di valutazione sono oggetto di verifica e valutazione intermedia entro il 31 luglio con eventuale ridefinizione delle attività.

Entro il 31 dicembre si chiude il periodo di osservazione, mentre la valutazione finale deve essere effettuata da parte dei dirigenti responsabili dell'Area operativa/Ufficio, entro il mese di febbraio di ciascun anno.

La valutazione finale sarà contenuta nelle schede allegate al presente accordo.

La rendicontazione dell'obiettivo individuale verrà effettuata dal dirigente sulla scorta di apposita relazione del dipendente interessato il quale dovrà consegnare la stessa al proprio dirigente entro il 31 gennaio.

Ogni dirigente provvederà a consegnare le schede che dovrà essere controfirmata per presa visione.

Il dipendente valutato, in caso di non condivisione della valutazione ricevuta, può richiederne la revisione, formulando delle osservazioni entro 15 giorni successivi alla presa visione della scheda. L'Agenzia assicurerà che al dipendente sia garantito il contraddittorio, e che lo stesso possa farsi assistere nelle forme previste dal contratto collettivo e dalle norme vigenti.

Il secondo fattore di valutazione costituisce altresì il riferimento per la liquidazione dei residui dei fondi contrattuali.

#### ARTICOLO 4

##### Casi applicativi

La ricorrenza di periodi di assenza lunghi, superiori a 45 (quarantacinque) giorni, anche non consecutivi, comporta una rideterminazione dell'incentivo di risultato spettante, proporzionale alla presenza in servizio. La riduzione opera per ogni giorno di assenza successivo al limite dei 45 giorni.

La disposizione non si applica in caso di fruizione:

- del periodo di congedo di maternità (astensione obbligatoria, ai sensi dell'articolo 16 del d. lgs. 151/2001);
- delle assenze per malattia dovute ad infortunio sul lavoro o a causa di servizio, oppure a ricovero ospedaliero o day hospital;
- delle assenze relative a patologie gravi che richiedano terapie salvavita;
- di permessi legati alla fruizione della legge 5 febbraio 1992, n. 104 (Legge quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e diritti delle persone handicappate);
- di permessi sindacali (esclusi i distacchi);
- delle assenze per donazione del sangue/midollo osseo;
- delle assenze per sciopero;
- delle assenze per ferie e permessi contrattualmente previsti (art. 21 CCNL 1994/1997);
- congedo per la malattia del figlio.

Le assenze che comportano una decurtazione del 100% <sup>(1)</sup> della retribuzione vanno a ridurre proporzionalmente l'importo dell'incentivo di produttività di spettanza.

(1) A titolo esemplificativo: aspettative senza retribuzione, congedo parentale senza retribuzione, malattia del bambino oltre i tre anni di età.

## ARTICOLO 5

### Personale a tempo indeterminato

In caso di nuova assunzione a tempo indeterminato, il personale avrà diritto alla valutazione e all'incentivo di produttività in proporzione alla presenza, senza conteggiare il periodo di prova, in quanto lo stesso è dedicato ad una necessaria fase di addestramento, per la quale non è possibile assegnare obiettivi operativi soggetti a valutazione. Nel caso di cessazione in corso d'anno, la valutazione e l'incentivo sono rapportati ai mesi di effettiva presenza.

Poiché gli obiettivi individuali hanno validità annuale, sono esclusi dall'assegnazione dell'obiettivo i dipendenti il cui periodo utile per la valutazione nell'anno solare è pari o inferiore a 31 giorni, fatte salve le regole definite nel capoverso precedente.

## ARTICOLO 6

### Personale a tempo determinato

Al personale assunto a tempo determinato, l'incentivo è riconosciuto in misura proporzionale al periodo del contratto, qualora la durata effettiva del contratto sia almeno pari a 80 giorni continuativi.

L'obiettivo individuale deve essere assegnato entro 40 giorni dalla data di sottoscrizione del contratto. Per i rapporti di lavoro in essere al 31 dicembre, l'obiettivo individuale deve essere definito entro il 15 gennaio.

I primi 30 giorni di servizio, comprensivi del periodo di prova previsti dal contratto individuale di lavoro, sono dedicati ad una necessaria fase di addestramento, per la quale non è possibile assegnare obiettivi operativi soggetti a valutazione; per tale periodo non viene pertanto erogato alcun compenso legato alla produttività.

Al dipendente al quale venga prorogato il contratto oppure che stipuli un nuovo contratto a tempo determinato, con assegnazione al medesimo ufficio o alla medesima area operativa, verrà assegnato un nuovo obiettivo operativo, con il riconoscimento di tutto il periodo utile con disapplicazione della decurtazione relativa al primo mese di servizio, essendo già stata effettuata la fase di addestramento nel contratto iniziale o primo contratto.

Poiché gli obiettivi individuali hanno validità annuale, sono esclusi dall'assegnazione dell'obiettivo i dipendenti la cui durata contrattuale, nell'anno solare è inferiore o pari a 31 giorni, fatte salve le regole definite nel capoverso precedente.

## ARTICOLO 7

### Validità

Il presente accordo, è valido dall'anno di valutazione 2014, fatto salvo quanto previsto dall'art. 3 comma 6, 7.

L'accordo sarà da intendersi prorogato fino a quando non sarà intervenuto un successivo accordo tra le parti, fatto salvo il rispetto di sopravvenute disposizioni normative o contrattuali.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

**Note esplicative su casi pratici**

In calce vengono illustrati alcuni esempi esplicativi relativi a casi specifici.

**ARTICOLO 5 - Personale a tempo indeterminato**

Es. Termine contratto, ad esempio per "dimissioni", il 25/1/2014, nonostante il positivo periodo di prova, per l'anno di riferimento (2014) non ci sarà alcuna assegnazione dell'obiettivo individuale e il dipendente parteciperà esclusivamente all'erogazione degli obiettivi generali per i quali è prevista l'erogazione della produttività definita in sede di contrattazione decentrata (90%), in misura proporzionata alle giornate di servizio.

Es. Termine del periodo di prova il 10 dicembre, per i restanti 21 giorni, non si procede all'assegnazione di alcun obiettivo individuale.

**ARTICOLO 6 - Personale a tempo determinato**

Es. Nel 2013 è stipulato un contratto di lavoro temporaneo con termine finale al 25/1/2014: per l'anno 2014 non ci sarà alcuna assegnazione dell'obiettivo individuale e il dipendente parteciperà esclusivamente all'erogazione degli obiettivi generali per i quali è prevista l'erogazione della produttività definita in sede di contrattazione decentrata (90%), in misura proporzionata alle giornate di servizio.

Es. Decorrenza contratto a tempo determinato 10 novembre, per i primi 30 giorni non viene erogato alcun compenso a titolo di produttività, per i restanti 21 giorni il dipendente parteciperà esclusivamente all'erogazione degli obiettivi generali per i quali è prevista l'erogazione della produttività definita in sede di contrattazione decentrata (90%), in misura proporzionata alle giornate di servizio.

94

Alcun tale

A. J

ALLEGATO ALLA CONCERTAZIONE RELATIVA AL SISTEMA DI VALUTAZIONE

(fattore di valutazione su attività POA – lett. a) articolo 2)

Area operativa Radiazioni non ionizzanti

Ambito strategico di attività	Attività da realizzare	Valutazione intermedia	Valutazione finale
Monitoraggio ambientale	Svolgimento della attività di monitoraggio ambientale tramite misure di campo elettrico, magnetico o elettromagnetico a radiofrequenza o a 50 Hz		
Informazione e reporting ambientale	Stesura di articoli scientifici o divulgativi, predisposizione di articoli per il sito internet o risposta ad altre richieste eventualmente pervenute		
Supporto tecnico alle funzioni di amministrazione attiva	Assicurare il supporto efficace dell’Agenzia nelle diverse istruttorie tecniche		
Supporto tecnico alle funzioni di controllo e vigilanza	Risposta tempestiva alle richieste		
VALUTAZIONE DI SINTESI			

Note: \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

Legenda di valutazione

**insufficiente:** l’Area/Ufficio ha realizzato in modo insoddisfacente le attività programmate per i vari ambiti strategici, con riscontro di gravi inadempienze e/o errori

**adeguato:** l’Area/Ufficio ha realizzato le attività previste in linea con gli ambiti strategici e i programmi di riferimento contenuti nel Piano Operativo Annuale;

B  
 S  
 d  
 94  
 C. L. ba  
 R  
 S  
 bh



Ufficio Contabilità

Ambito strategico di attività	Attività da realizzare	Valutazione intermedia	Valutazione finale
Gestione bilancio	Gestione procedure di entrata e spesa con mantenimento tempi di pagamento del 2011 (superiori a tempi medi di pagamento su base nazionale); monitoraggio andamento bilancio in funzione di eventuali variazioni/storni.		
Servizio di Tesoreria	Gestione flussi di pagamento con pieno utilizzo del mandato elettronico, effettuazione controlli di cassa.		
Economato	Gestione spese con particolare cura nell'osservanza dei limiti propri del servizio economato, secondo quanto previsto dal regolamento agenziale approvato con provvedimento del Direttore generale 99/2003		
Stipendi anticipi e trasferte	Elaborazione dati in stretto raccordo con l'Ufficio Gestione Risorse umane		
VALUTAZIONE DI SINTESI			

Note: \_\_\_\_\_

Legenda di valutazione

**insufficiente:** l'Area/Ufficio ha realizzato in modo insoddisfacente le attività programmate per i vari ambiti strategici, con riscontro di gravi inadempienze e/o errori  
**adeguato:** l'Area/Ufficio ha realizzato le attività previste in linea con gli ambiti strategici e i programmi di riferimento contenuti nel Piano Operativo Annuale;

Segreteria della Direzione tecnica

Ambito strategico di attività	Attività da realizzare	Valutazione intermedia	Valutazione finale
Programmazione	Redazione dei documenti di programmazione previsti		
Relazioni esterne	Gestione per conto della Direzione dei rapporti con enti esterni, cura del sito web istituzionale, organizzazione di eventi		
Segreteria della direzione tecnica	Supporto alla direzione		
VALUTAZIONE DI SINTESI			

Note: \_\_\_\_\_

Legenda di valutazione

**insufficiente:** l'Area/Ufficio ha realizzato in modo insoddisfacente le attività programmate per i vari ambiti strategici, con riscontro di gravi inadempienze e/o errori  
**adeguato:** l'Area/Ufficio ha realizzato le attività previste in linea con gli ambiti strategici e i programmi di riferimento contenuti nel Piano Operativo Annuale;

ABC  
 S  
 E  
 4/Conten  
 GP  
 bh

ALLEGATO ALLA CONCERTAZIONE RELATIVA AL SISTEMA DI VALUTAZIONE

(fattore di valutazione obiettivo individuale – lett. b) articolo 2)

SCHEDA VALUTAZIONE OBIETTIVO INDIVIDUALE DEL PERSONALE DEL COMPARTO

(COMPILAZIONE A CURA DEL DIRIGENTE SOVRAORDINATO)

Cognome e nome del dipendente

\_\_\_\_\_

Profilo professionale

\_\_\_\_\_

Area operativa/Ufficio

\_\_\_\_\_

Cognome e nome del valutatore

\_\_\_\_\_

Periodo di riferimento

\_\_\_\_\_

descrizione attività del POA	obiettivo individuale assegnato	risultato atteso	valore risultato intermedio	valore risultato finale	valutazione finale

griglia di giudizio

- > 80% = 100%
- > 60% e ≤ 80 % = 80%
- > 40% e ≤ 60 % = 60%
- > 10% e ≤ 40 % = 40%
- ≥ 1% e ≤ 10 % = 10%
- 0 % = 0%

GIUDIZIO

\_\_\_\_\_

Note

\_\_\_\_\_

Il dipendente concorda con la valutazione espressa dal Valutatore

SI/NO

Annotazioni e commenti in caso di difformità di giudizio:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

[Signature] 13 [Signature] [Signature]

**ALLEGATO AL SISTEMA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE NON  
DIRIGENZIALE DELL'AGENZIA REGIONALE PER LA PROTEZIONE  
DELL'AMBIENTE DELLA VALLE D'AOSTA**

**DEFINIZIONE DELLE QUOTE ANNUALI DI  
PRODUTTIVITA' PER IL PERSONALE DEL COMPARTO**

Categoria	Importi attuali	Importi proposti (+6,2%)	variazione annua
Cat. A	€ 898,65	€ 955,00	€ 56,35
Cat. B	€ 1.338,98	€ 1.422,00	€ 83,02
Cat. C	€ 1.806,28	€ 1.919,00	€ 112,72
Cat. D	€ 2.444,32	€ 2.596,00	€ 151,68
Cat. Ds	€ 2.561,15	€ 2.720,00	€ 158,85

*[Handwritten signatures and initials on the right margin]*