

**Ipotesi di Accordo sulla
Metodologia per l'applicazione
del sistema di valutazione
ai Dirigenti
e Progetti per il miglioramento della produttività
ANNO 2009**

5/11
P

R

Sr
f
A
P

pp

Metodologia per l'applicazione del sistema di valutazione

Anno 2009

1. Premessa

Il presente documento illustra la metodologia per l'applicazione del sistema di valutazione dei dirigenti, da applicarsi per il 2009. Esso prende a riferimento la normativa, nazionale e regionale, le previsioni dei vigenti contratti di lavoro per l'area della dirigenza, la metodologia adottata dalla Regione Veneto e le risultanze della valutazione dei dirigenti dell'AVEPA per l'anno 2008.

2. Il quadro normativo di riferimento

Il quadro normativo di riferimento è sostanzialmente il medesimo che ha portato nel 2008 all'approvazione dell'Accordo per la valutazione dei dirigenti in tale anno, al quale si aggiungono le novità normative intervenute nel frattempo.

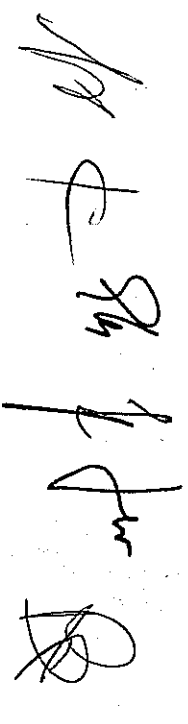
La legge 6 agosto 2008, n.133, ha introdotto, tra le altre, diverse novità per i dipendenti della pubbliche amministrazioni, e, quindi anche per i dirigenti. In particolare, in materia di assenze dal lavoro, l'art.71 comma 5, prevede che "le assenze dal lavoro per malattia dei dipendenti pubblici, non sono equiparate alla presenza in servizio ai fini della distribuzione delle somme dei fondi per la contrattazione integrativa". Tali somme sono quelle destinate a remunerare la produttività, gli incentivi e i risultati. Fanno eccezione a tale disciplina le assenze per congedo di maternità (compresa l'interdizione anticipata dal lavoro), paternità, permessi per lutto, citazioni a testimoniare, espletamento di funzioni di giudici popolari, nonché le assenze previste dall'art.4, comma 1, della legge 8 marzo 2000, n.53, e per i soli dipendenti portatori di handicap grave, i permessi ex legge 5 febbraio 1992, n.104 (art.33, comma 6).

Il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha ulteriormente specificato che, comunque, la norma non ha inteso introdurre degli automatismi legati alla presenza in servizio dei dipendenti; anche nelle tipologie di assenza assimilate alla presenza in servizio, quindi, i lavoratori hanno titolo ad essere valutati per l'attività di servizio svolta e per i risultati effettivamente conseguiti, e possono percepire i compensi di produttività/risultato (secondo le previsioni dei contratti integrativi vigenti nelle amministrazioni), solo in misura corrispondente alle attività effettivamente svolte e ai risultati concretamente conseguiti. Viene, quindi, ribadito ancora una volta il principio conforme ai consolidati orientamenti della magistratura contabile, secondo il quale deve essere esclusa ogni forma di automatica erogazione dei compensi.

Tuttavia, per quanto concerne l'astensione dal lavoro per maternità (e per ogni forma di astensione da lavoro tutelata da leggi speciali), viene fatta salva la disciplina più favorevole (come anche applicata dalla Regione Veneto).

3. La metodologia di valutazione per il 2009

La valutazione delle prestazioni e delle competenze organizzative dei dirigenti, ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato, è effettuata (analogamente a quanto avvenuto nel 2008) dal Direttore, con il supporto tecnico - metodologico del Comitato di Valutazione, unitamente all' Area Amministrativo Contabile per l'istruttoria e all'Ufficio Controllo di Gestione/ Monitoraggio per la verifica dei risultati.



Il Comitato di Valutazione, acquisita la documentazione complessiva sulla valutazione di dirigenti, approva la valutazione sintetica finale che determina l'accesso al sistema di incentivazione.

La certificazione del grado di raggiungimento degli obiettivi e la valutazione sulle cause, endogene o esogene di scostamento, è effettuata dal Direttore, che si avvale del Comitato di valutazione

Ciascun Dirigente può presentare osservazioni sulla valutazione conseguita e ha diritto di essere sentito, a richiesta, nel corso di tutto il processo di valutazione. Ciascun Dirigente può richiedere l'audizione direttamente al Comitato di valutazione.

In particolare, per l'anno 2009 sono previsti **quattro obiettivi** per i Dirigenti di Settore e **cinque obiettivi** per i Dirigenti di Area e delle SPA (Unità Complesse) **tra quelli individuati, in linea generale, al successivo paragrafo 7).**

Ciascun obiettivo (che sarà riportato nella scheda di valutazione individuale), può non avere la stessa importanza relativa (stesso peso in %) ai fini della valutazione. Essendo il numero dei possibili obiettivi variabile da dirigente a dirigente (tra 4 a 5), è necessario quindi attribuire un peso ai singoli obiettivi, anche differenziato, in modo che la somma complessiva dei pesi sia pari a 100.

Gli indicatori, che sono gli strumenti di misurazione di un determinato obiettivo da raggiungere, sono di norma individuati identificando una specifica attività da realizzare, oppure un numero predefinito di attività da effettuare, correlate ad ex. ad una tempistica di realizzazione (di solito un intervallo temporale) o ad una % di realizzazione delle attività (intervallo tra due % individuate); a queste, poi, corrisponderà un valore massimo o minimo (o anche intermedio).

- Valutazione iniziale

Entro il 31 marzo il Direttore, sentito il Dirigente interessato, assegna gli obiettivi specifici da raggiungere e li condivide con il medesimo.

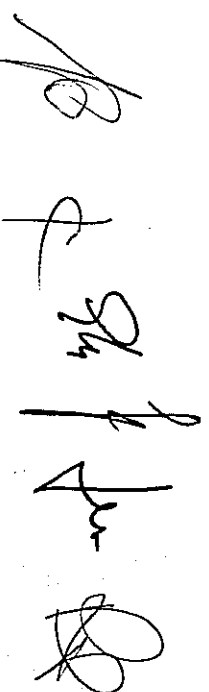
- Valutazione intermedia

Consiste nella verifica dello stato di avanzamento delle attività in relazione agli indicatori entro il mese di luglio/agosto 2009. Il confronto con i valori minimo e massimo predeterminati, permette già di cogliere l'andamento della prestazione ed eventuali difficoltà del dirigente.

Qualora non siano disponibili dati analitici in tempo reale sul grado di raggiungimento degli obiettivi, il valutatore potrà indicare sulla scheda, in un veloce confronto con il valutato, l'andamento stimato rispetto al raggiungimento degli obiettivi assegnati, utilizzando semplici simboli (- sotto le attese; = in linea con le attese; + sopra le attese).

- Valutazione finale

Nel mese di gennaio 2010 si procede alla verifica finale del raggiungimento degli obiettivi assegnati. Essa consiste nell'identificazione del valore assunto dall'indicatore alla fine del periodo di valutazione e viene individuato confrontando il valore finale dell'indicatore con i valori minimi e massimi predeterminati, attraverso la seguente scala.



Situazione	Grado di raggiungimento	Punteggio
Valore finale indicatore inferiore al valore minimo predeterminato	Obiettivo non raggiunto	0
Valore finale indicatore uguale al valore minimo predeterminato	Obiettivo raggiunto con valore minimo	50
Valore finale indicatore compreso tra valore minimo e valore massimo predeterminato	Obiettivo raggiunto in proporzione	Da 50 a 100 in proporzione (vedasi prospetto finale con scaglionj)
Valore finale indicatore uguale o superiore al valore migliore predeterminato	Obiettivo pienamente raggiunto	100

La determinazione del punteggio effettivo si ottiene semplicemente moltiplicando il punteggio raggiunto relativo al singolo obiettivo per il peso attribuito allo stesso. La determinazione del punteggio effettivo finale è dato dalla somma dei punteggi relativi ai singoli obiettivi, compresa in un possibile intervallo tra 0 e 100 punti.

4. La valutazione dei fattori professionali.

La valutazione dei fattori professionali prevede, per l'anno 2009, l'analisi di sei fattori professionali la cui incidenza è predefinita e il peso sommato complessivo è pari a 100. Il percorso è analogo a quello descritto nel paragrafo precedente.

Le parti concordano, quindi, di integrare la scheda di valutazione individuale dei dirigenti con alcuni fattori riferiti ai fattori professionali secondo quanto riportato nella allegata tabella e tenuto conto di quanto evidenziato dal Comitato di Valutazione nella riunione dello scorso 10 aprile. La valutazione dei fattori professionali tiene conto degli elementi correlati agli obiettivi che la Direzione comunicherà a ciascun dirigente in sede di assegnazione degli obiettivi.

FATTORI PROFESSIONALI DEL VALUTATO	% PESO
RUOLO DIREZIONALE (capacità di decisione, di assunzione di responsabilità, di scelta delle priorità)	25
GESTIONE DELLE RISORSE UMANE (partecipazione alla definizione del fabbisogno formativo rivolto alla motivazione e alla crescita dei propri collaboratori)	15
RISPETTO DEI TEMPI (capacità di programmare, monitorare e gestire le scadenze con efficacia)	20
PROBLEM SOLVING (capacità di prendere decisioni finalizzate a risolvere le criticità)	10
COMPETENZA PROFESSIONALE (capacità e competenze acquisite riguardo al proprio ruolo rivolte alla conoscenza del contesto e all'efficacia della risoluzione dei problemi dell'utenza)	15
CAPACITA' D'INNOVAZIONE (partecipazione alla definizione dei nuovi strumenti organizzativi o tecnologici di miglioramento dei processi)	15
TOTALE	100

5. La valutazione finale complessiva e il collegamento con il sistema retributivo

L'incidenza degli elementi di valutazione, per l'anno 2009, è così ripartito:

ESITO FINALE:

OBIETTIVI PESO 80%

FATTORI PROFESSIONALI 20%

Ai fini del collegamento della valutazione espressa con il sistema retributivo di risultato, AVEPA comunica in occasione della consegna degli obiettivi ai dirigenti la retribuzione di risultato potenziale per ciascuna posizione dirigenziale. L'importo della retribuzione di risultato dei dirigenti dell'AVEPA è quella stabilita dalla Regione Veneto per i propri dirigenti di Direzione (Area), Unità Complessa (SPA) e Servizi (Settori).

Tale retribuzione viene successivamente erogata in proporzione al punteggio effettivamente conseguito nell'esito finale, come di seguito definito:

da 0 a 49 punti: 0%
50 punti: 50%
da 51 a 60: 60%
da 61 a 70: 70%
da 71 a 80: 80%
da 81 a 90: 90%
da 91 a 95: 95%
da 96 a 100: 100%

6. Fattispecie particolari

6. a Cessazione dal servizio in corso d'anno
Il Dirigente che in corso d'anno cessa dal servizio, a qualsiasi titolo, per aver diritto alla retribuzione di risultato dovrà produrre un'adeguata documentazione che dimostri l'avvenuto passaggio di consegne al dirigente subentrante e le attività lavorative realizzate sino a quel momento, in relazione agli obiettivi assegnati.

6. b Periodo di riferimento per la valutazione

Il periodo di riferimento deve essere l'anno solare.

Se la permanenza in servizio è:

- inferiore ai tre mesi non sarà erogato alcun compenso
- compresa fra i tre mesi e i sei mesi, si valuterà caso per caso in relazione all'attività lavorativa realizzata in riferimento agli obiettivi assegnati
- superiore ai sei mesi, si procederà alla normale valutazione sulla percentuale di raggiungimento degli obiettivi

6. c Assenze per congedo di maternità e paternità

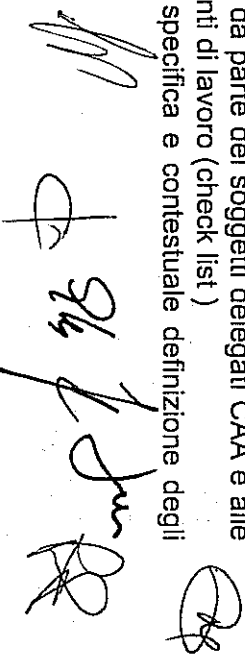
Pur essendo esclusa, in linea generale, ogni forma di automatica di erogazione dei compensi, viene fatta salva la tutela di tale tipologia di astensione dal lavoro, in considerazione della normativa speciale in materia e di quanto applicato dalla Regione Veneto.

7. Progetti per il miglioramento della produttività aziendale 2009

Le parti concordano sul seguente utilizzo delle economie sul fondo per la retribuzione di risultato 2008 che interesserà tutti i dirigenti in servizio nell'anno 2008 ad esclusione dei dirigenti di Area.

Le fasi di valutazione per la liquidazione delle economie 2008 sono riferite :

1. START UP (periodo gennaio – marzo 2009) riferito all'avvio dei controlli sulla tenuta dei fascicoli da parte dei soggetti delegati CAA e alle operazioni di estrazione della prima parte del campione e la conseguente definizione degli strumenti di lavoro (check list)
2. FORMAZIONE E METODOLOGIE (periodo aprile – giugno 2009) avvio attività di formazione specifica e contestuale definizione degli strumenti di lavoro riferiti ai controlli.



Le economie 2007/2008, (quantificate in euro 117968,23) saranno liquidate come segue:

1. per un importo pari a euro 80968,23 nel mese di giugno 2009, dopo la positiva verifica dell'avvio delle attività dei vari settori e dopo l'effettuazione della formazione e definizione strumenti di lavoro per l'esecuzione dei controlli e la correzione delle anomalie per i settori tecnici e al consolidamento nella realizzazione delle attività per gli altri settori;
2. le restanti economie, pari ad euro 37000,00, saranno distribuite in seguito a successivi accordi.

Le parti prendono atto che, in linea generale, gli obiettivi 2009 sono collegati a quelli già definiti nell'accordo sindacale e con le OO.SS. del Comparto e precisamente:

- Internalizzazione di tutti i controlli possibili tendendo ai CONTROLLI AGGREGATI AZIENDALI
- Azioni: anticipazione individuazione del campione (almeno 80%), definizione strumenti e metodologie, formazione adeguata, ripartizione carichi di lavoro tra SPA e settori;
- Internalizzazione di parte dell'attività di correzione delle anomalie
- Azioni: miglioramento conoscenze gestione grafica domande, risoluzione anomalie, monitoraggio mensile, formazione adeguata;
- Rilievazione dei procedimenti secondo la metodologia condivisa con la Società di Formazione Manageriale MAGGIOLI rivolta anche al censimento dei tempi di istruttoria e all'effettuazione delle settimane di miglioramento rapido
- Azioni: pianificazione attività, definizione strumenti, individuazione procedimenti critici (riferiti ai pagamenti), attuazione miglioramento rapido
- Monitoraggio sullo stato delle istruttorie "bloccate" e comunicazioni ai produttori ed ai CAA
- Azioni: rilevazione periodica istruttorie bloccate, definizione cause e comunicazione con priorità sulle domande con maggiori scostamenti di importo tra richiesto e non liquidabile.

Non saranno pregiudicati i compensi relativi alla liquidazione delle economie sulla retribuzione di risultato 2008 qualora i settori non fossero messi in condizione di effettuare le attività assegnate o per ritardi nella consegna degli elementi necessari alla realizzazione degli obiettivi.

Le economie destinate al progetto saranno accertate, ancorché non in via definitiva, al momento della sottoscrizione del Fondo dell'Area della Dirigenza provvisorio anno 2009.

La liquidazione dei compensi sarà effettuata ai Dirigenti in ragione del periodo di servizio svolto nel 2008 e alla partecipazione ai progetti di miglioramento produttività 2009

Data 03/06/2009

PER AVEPA

PER LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

UILFMC

UIL