

Area: Personale non dirigente	Materia: Sistema di valutazione (d.p.g.r. 33/R/2010 CAPO III bis – Valutazione del personale)	Data: 16/06/2011
-------------------------------	---	------------------

ACCORDO RELATIVO AL SISTEMA DI VALUTAZIONE

L'Amministrazione della Regione Toscana rappresentata da:

Firmato

e le **rappresentanze sindacali** composte da:

per la R.S.U. Regione Toscana

Firmato

per le Organizzazioni Sindacali Regionali di categoria:

CGIL – F.P. Firmato

CISL – F.P. Firmato

UIL – F.P.L.

CSA Firmato

Le parti, riunite in data 16 giugno 2011, concordano la sottoscrizione del seguente accordo:

SISTEMA DI VALUTAZIONE PER IL PERSONALE DEL COMPARTO, COMPRESSE POSIZIONI ORGANIZZATIVE: REGOLE PER INCENTIVAZIONE E PREMIALITA', E ATTUAZIONE PER L'ANNO 2011

La sottoscrizione del seguente Accordo costituisce l'opportunità di approfondire e portare avanti un processo di riflessione complessiva sul sistema di valutazione della Regione Toscana e non solo un adeguamento dei sistemi di valutazione del personale a quanto disposto dalla normativa nazionale.

In linea con le rinnovate fonti normative regionali (Legge regionale 1/2009 e Regolamento di attuazione 33/R/2010 per la Giunta regionale e Legge regionale 4/2008 e Regolamento di organizzazione 7/2008 per il Consiglio regionale), le Delibere di Giunta e Consiglio (G.R. n. 278 del 26/4/2011 e UP del C.R. n. 42 del 28/04/2011) definiscono un nuovo sistema di valutazione che riconosce il merito e l'impegno attraverso un sistema di premialità che si pone in linea di continuità con il precedente anche in relazione alle risorse da distribuire garantendo almeno la stessa premialità a fronte della stessa prestazione e a parità di fondi.

Il sistema di valutazione è innanzitutto strumento di conoscenza, quindi premessa per una corretta gestione del personale. Obiettivo quindi della valutazione non è differenziare a-priori ma rilevare i diversi apporti al fine di premiare il merito e risolvere le criticità.

Le novità introdotte dal sistema necessitano di un ampio confronto tra le parti e di una fase di implementazione anche sperimentale: a tal fine il presente accordo è il primo passo che garantisce l'avvio del ciclo di valutazione 2011 e l'erogazione della produttività per il primo semestre, conformemente agli accordi presistenti.

Il sistema di valutazione anche per il primo semestre 2011, rappresenta un volano per mezzo del quale si possa coinvolgere e responsabilizzare i dipendenti accrescendone così il ruolo professionale.

Le parti si impegnano tuttavia a proseguire il confronto per giungere ad una rivisitazione completa degli strumenti volti a premiare il merito in linea con quanto previsto dalle fonti normative precedentemente richiamate. In tal senso dovranno essere riesaminati anche i criteri e le procedure operative connesse all'istituto della produttività.

1. SISTEMA INCENTIVANTE E FASCE DI MERITO

L'attribuzione degli incentivi connessi al sistema di valutazione delle prestazioni, come definito nella delibera di Giunta regionale n. 278 del 26/4/2011 e dalla Delibera dell'Ufficio Presidenza del Consiglio regionale 42 del 28/04/2011 con particolare riferimento ai 3 fattori di valutazione previsti (Fattore 1 Prestazione Organizzativa; Fattori 2 e 3 Prestazione Individuale), è determinata secondo le seguenti modalità:

1.1. PRESTAZIONE ORGANIZZATIVA (fattore di valutazione 1)

- Alla prestazione organizzativa è destinato il 60% delle risorse per la produttività del comparto e il 55% delle risorse per la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative;
- Con riferimento alle caratteristiche del sistema di valutazione del comparto e delle posizioni organizzative come definite negli Allegati delle citate Delibere, le sottoarticolazioni del fattore 1 legate agli Obiettivi organizzativi dell'Ente e agli Obiettivi della Struttura Organizzativa dirigenziale di livello superiore pesano ciascuno il 50% della quota destinata alla Prestazione organizzativa;
- Con riferimento al tasso di conseguimento medio degli obiettivi organizzativi di struttura dirigenziale di livello superiore, il valore soglia è fissato, per l'anno 2011, uguale o superiore al 55%

1.2 PRESTAZIONE INDIVIDUALE (fattori di valutazione 2 e 3)

- Alla prestazione individuale è destinato il 40% delle risorse per la produttività del comparto e il 45% delle risorse per la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative.
- Con riferimento alle caratteristiche del sistema di valutazione del comparto e delle posizioni organizzative come definite negli Allegati delle citate Delibere , la sintesi valutativa dei punteggi ottenuti nei fattori 2 e 3 di valutazione ponderati rispetto il tasso di incidenza dei singoli fattori determina una classificazione dei valutati su 4 fasce di merito
- Si accede alle fasce di merito secondo la seguente sintesi valutativa

Sintesi Valutativa

PUNTEGGIO	FASCE
Da $\geq 5,5$ a 7	I FASCIA
Da ≥ 4 a $< 5,5$	II FASCIA
Da ≥ 3 a < 4	III FASCIA
Da 0 a < 3	IV FASCIA

Con l'obiettivo di assicurare la possibilità di accesso a ciascuna fascia di merito senza condizioni ostative preliminari, la distribuzione del personale nelle 4 fasce di merito è determinata a conclusione delle valutazioni.

- La quota di produttività per il comparto e la retribuzione di risultato per le posizioni organizzative sono distribuite tra le fasce secondo le seguenti percentuali

FASCIA	Quota di produttività da erogare
I FASCIA	100%
II FASCIA	90%
III FASCIA	50%
IV FASCIA	0%

1.3 Sintesi delle modalità di distribuzione delle risorse

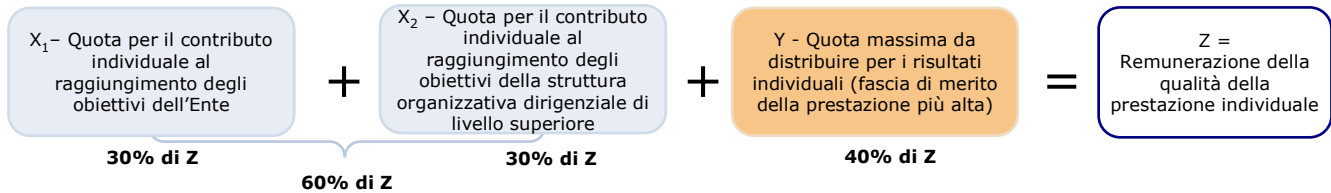
- La produttività per il personale del comparto non titolare di posizione organizzativa (relativamente alla prestazione organizzativa e individuale) è distribuita al personale a parità di valutazione tra le categorie contrattuali secondo la seguente scala parametrica

scala parametrica categorie

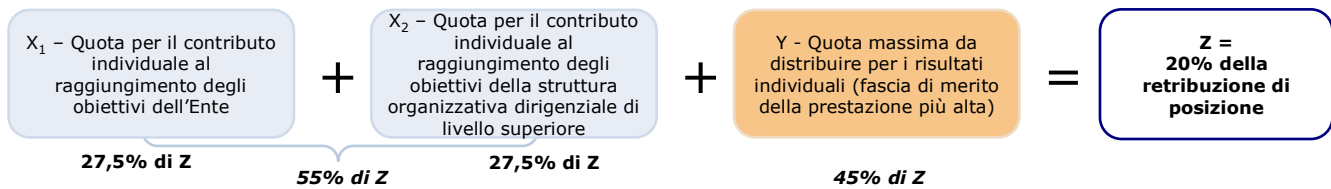
A	B	C	D
100	125	135	140

In sintesi, tra i diversi fattori di valutazione le modalità di distribuzione delle risorse connesse alla produttività del comparto e la retribuzione di risultato per le posizioni organizzative, sono le seguenti:

Personale delle categorie



Posizioni Organizzative



2. CICLO DI VALUTAZIONE E TEMPI DI EROGAZIONE DELLE PREMIALITÀ

Il sistema di valutazione delle prestazioni, come definito dalla Delibera di Giunta regionale 278 del 26/04/2011 e dalla Delibera dell'Ufficio Presidenza del Consiglio regionale 42 del 28/04/2011 prevede una consuntivazione e valutazione finale degli obiettivi (sia relativamente alla prestazione organizzativa che individuale) con una cadenza annuale.

Tuttavia l'attività di costante monitoraggio, di cui all'Allegato delle citate delibere, consente di verificare lo stato di avanzamento degli obiettivi assegnati e conseguentemente di valutare la qualità della prestazione anche in una fase intermedia del ciclo di valutazione così da consentire l'erogazione di una quota di produttività e di retribuzione di risultato semestrale.

Considerati gli accordi in essere, la quota semestrale da destinare alla produttività del comparto e la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, ammonta al 50% dell'importo complessivo del fondo come determinato a preventivo

3. APPLICAZIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE PER L'ANNO 2011

Per l'anno 2011, in considerazione del processo di implementazione del nuovo sistema di valutazione tutt'ora in corso e del completamento dell'assegnazione formale a tutto il personale degli obiettivi programmati,, la valutazione intermedia è effettuata in relazione alle competenze e comportamenti organizzativi agiti nello svolgimento del proprio ruolo, come definiti negli allegati delle citate delibere.

Tenuto conto degli accordi in essere, considerato che tale situazione transitoria e di primo impianto del sistema non può produrre conseguenze pregiudizievoli in relazione agli effetti derivanti dalla valutazione, anche per l'anno 2011 la quota semestrale da destinare alla produttività del comparto e la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, ammonta al 50% dell'importo complessivo del fondo come determinato a preventivo.

Le competenze e i comportamenti agiti sono valutati in relazione alle attività svolte nel primo semestre nell'ambito della struttura dirigenziale di appartenenza; la valutazione deve essere adeguatamente motivata da parte del dirigente e portata a conoscenza del dipendente.

In considerazione del processo di implementazione del sistema di valutazione in corso, e vista la situazione transitoria per la verifica intermedia 2011, la valutazione dei comportamenti e delle competenze organizzative assorbe gli adempimenti relativi alla prestazione organizzativa e individuale del primo semestre

L'esito del processo di valutazione semestrale, da effettuarsi entro la fine del mese di giugno 2011, determina la distribuzione del personale in 4 fasce di merito come definite al paragrafo precedente.

La valutazione conclusiva per l'anno 2011 sarà effettuata avendo a riferimento la prestazione organizzativa e individuale secondo quanto indicato nei punti 1.1 e 1.2.

Gli esiti della valutazione semestrale saranno oggetto di informazione e confronto con le rappresentanze sindacali



Coordinamento Sindacale Autonomo

Sindacato Autonomo Dipendenti Regione Toscana
Via di Novoli, 32 - 50127 FIRENZE (tel/fax +39 055 4361132)

Firenze, 16 giugno 2011

Oggetto: Dichiarazione CISAL-CSA

Cisal- CSA, in merito al sistema di valutazione per il personale del comparto, comprese le posizioni organizzative regole per l'incentivazione e premialità, propone l'inserimento della seguente clausola di salvaguardia:

Le parti si danno reciprocamente atto che, nel caso intervengano interventi di natura normativa o giurisdizionale tali da introdurre abrogazioni o modifiche anche puntuali del testo sottoscritto, si procederà alla conseguente valutazione ed eventuale riscrittura dell'accordo.

Inoltre si chiede di inserire come dichiarazione a verbale che:

il Cisal CSA evidenzia che, da un punto di vista metodologico, la scala di attribuzione dei punteggi, illustrata con la definizione del singolo voto, si presta a possibili distorsioni di valutazione, cioè pur attribuendo il raggiungimento pieno del risultato non si ottiene la piena produttività.

La Segreteria CISAL

NOTA A VERBALE

La scrivente o.s. firma il presente accordo per consentire ai lavoratori della Regione Toscana di ottenere l'acconto sulla produttività nel mese di luglio 2011, ma evidenzia **la proprie forti riserve** confermando l'opportunità di considerare completamente **sperimentale** ed eventualmente conseguente al reperimento di risorse aggiuntive il sistema di valutazione della performance concertato.

L'accordo del 4 febbraio 2011 che blocca gli effetti dell'art.19 sulla retribuzione accessoria dei dipendenti pubblici nelle amministrazioni dei ministeri e degli enti centralizzati, pur non ancora (inspiegabilmente!) recepito formalmente dal sistema delle regioni/enti locali, **avrebbe dovuto portare anche nella nostra Regione il completamento dell'azione di superamento delle inique rigidità del decreto 150, favorendo la modifica delle leggi regionali e dei regolamenti conseguenti e prevedendo l'applicazione degli effetti del nuovo sistema di valutazione solo su risorse aggiuntive, quando esse fossero disponibili.**

Il nuovo sistema di valutazione, pur libero dalle rigidità previste dall'art.19 fin dall'impostazione iniziale, **non può a parere della Cisl, giusta previsione dell'accordo sopra citato, permettere in vigenza di blocco dei contratti nazionali, di diminuire il salario accessorio, a partire dall'anno 2011, a parità di prestazione ed impegno agiti dai lavoratori, seppur solo in ipotesi.**

Tale evento si potrebbe concretizzare nell'applicazione della parte relativa alla prestazione individuale, ancora da affinare nei criteri, discrezionali e poco misurabili, e negli indicatori che presumono un radicale cambiamento culturale, in particolare nella dirigenza, ed un livello molto alto di comunicazione e coinvolgimento dei lavoratori negli obiettivi da raggiungere e nella trasparenza dei risultati da loro attesi nelle varie attività, tanto più in questo primo semestre che vede una sostanziale verifica "a posteriori" dei comportamenti e delle competenze.

La nostra o.s. sarà attenta e puntuale nella verifica della correttezza e omogeneità sostanziale delle valutazioni, anche tramite la partecipazione alla



istituenda commissione paritetica, in ragione di una volontà forte di partecipazione per l'affinamento di uno strumento che nelle giuste modalità contrattuali e con le opportune risorse economiche potrebbe rivelarsi utile per la crescita professionale dei lavoratori e per il miglioramento della qualità delle prestazioni.

La Segreteria Regionale Cisl Fp Toscana