

~~CONFRONTO~~
**CONCERTAZIONE DELLA CAMERA VALDOSTANA DELLE IMPRESE E DELLE
PROFESSIONI**
(lettera f), comma 2, articolo 12 del T.U.D.C. del 13 dicembre 2010 e successive modificazioni)

OGGETTO: Integrazione al documento per la valutazione della performance organizzativa ed individuale dei dirigenti e del personale della Chambre di cui all'accordo del 5 giugno 2013.

Il giorno 22 novembre 2018 presso la sede della Camera Valdostana delle imprese e delle professioni, in Regione Borgnalle n. 12 ad Aosta, i rappresentanti delle OO.SS., in qualità di delegazione di parte sindacale, nelle persone di:

FP/CGIL: CORNAZ BARBARA

CISL/FP: PASQUALOTTO CHIARA

SAVT/FP: CRETIER MAURO

FIALP Si.V.D.E.R.:

DIRVA:

e la Chambre rappresentata dalla delegazione trattante di parte pubblica, di cui alla deliberazione della Giunta camerale n. 72 del 19 settembre 2018, nelle persone di Giulio Grosjacques, quale Presidente, e Jeannette Pia Grosjacques, coadiuvati dall'istruttore amministrativo dell'ufficio risorse umane Elena Gal con funzioni di verbalizzante

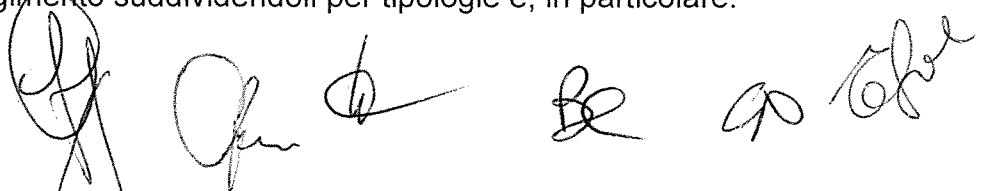
sottoscrivono la seguente concertazione:

Visto l'accordo in data 5 giugno 2013 avente ad oggetto documento per la valutazione della performance organizzativa ed individuale dei dirigenti e del personale della Chambre, le cui pattuizioni si intendono qui integralmente richiamate;

Viste:

- la deliberazione della Giunta camerale n. 61 adottata nell'adunanza in data 22/08/2018, con la quale, a seguito della richiesta informale della Commissione indipendente di valutazione della Performance della Valle d'Aosta di introdurre nel sistema di valutazione della Chambre il parziale raggiungimento degli obiettivi con i relativi indicatori e i valori soglia, si decideva di dare attuazione a tale richiesta elaborando il seguente indirizzo per la delegazione trattante:

- introduzione del parziale raggiungimento degli obiettivi nell'ambito dell'assegnazione con i relativi indicatori;
- individuazione dei valori soglia per il computo del valore degli obiettivi in caso di parziale raggiungimento suddividendoli per tipologie e, in particolare:



- * in caso di termine temporale compatibile con un prolungamento senza che questo determini la perdita di utilità dell'obiettivo, determinazione delle modalità di computo del valore soglia all'interno dell'intervallo tra la percentuale massima e la percentuale minima fissata per il parziale raggiungimento;
- * in caso di individuazione di una diversa modalità di parziale raggiungimento, determinazione del valore soglia;

ai fini della necessaria concertazione a livello aziendale con le Organizzazioni sindacali sia delle categorie sia della dirigenza, come previsto dagli artt. 12 del Testo Unico delle disposizioni contrattuali economiche e normative delle categorie del comparto unico della Valle d'Aosta e 7 del Testo Unico delle disposizioni contrattuali di primo livello relative alla dirigenza del comparto unico della Regione Valle d'Aosta;

➤ la deliberazione n. 70 adottata nell'adunanza in data 19/09/2018 con la quale la Giunta ha ritenuto opportuno, anche in armonia con quanto rappresentato informalmente al Segretario Generale dalla Commissione indipendente di valutazione della Performance della Valle d'Aosta, di assegnare al Segretario Generale obiettivi individuali con i relativi indicatori e i valori soglia per il parziale raggiungimento ed ha quindi elaborato il seguente indirizzo per la delegazione trattante:

- introduzione dell'assegnazione di obiettivi individuali al Segretario Generale nell'ambito documento per la valutazione della performance organizzativa dell'Ente;

ai fini della necessaria concertazione decentrata a livello aziendale con le Organizzazioni sindacali della dirigenza, come previsto dall'articolo 7 del Testo Unico delle disposizioni contrattuali di primo livello relative alla dirigenza del comparto unico della Regione Valle d'Aosta;

nell'accordo "Documento per la valutazione della performance organizzativa ed individuale dei dirigenti e del personale della Chambre" vengono introdotte le seguenti disposizioni:

1. A pag. 3, nel capitolo denominato "LA MISURAZIONE E LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA", nella sezione "Gli obiettivi" il penultimo paragrafo è modificato come segue:

Il raggiungimento degli obiettivi costituisce una parte della valutazione della performance individuale; il raggiungimento degli obiettivi può anche essere parziale.

2. A pag. 4, nel capitolo denominato "LA MISURAZIONE E LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA", la sezione "Gli indicatori" è sostituita come segue:

Ad ogni obiettivo sono associati uno o più indicatori, finalizzati alla misurazione del grado di conseguimento dell'obiettivo, secondo i seguenti valori soglia:

- 100% obiettivo pienamente raggiunto;
- 70% obiettivo parzialmente raggiunto;
- 0% obiettivo non raggiunto.

L'indicatore deve sempre essere:

- a) comprensibile: deve essere chiaramente definito, contestualizzato, comprensibile;
- b) rilevante: deve essere utile e significativo per coloro che lo utilizzano e attribuibile ad attività chiave tra quelle svolte;
- c) fattibile: la raccolta di informazioni per la sua applicazione deve essere sostenibile in rapporto alle risorse umane e finanziarie necessarie;
- d) affidabile: deve rappresentare in maniera sufficiente il fenomeno che si sta misurando.

La formulazione degli indicatori deve consentire sia per le tipologie di target temporale, sia per quelle con target quali-quantitativi la determinazione del grado di raggiungimento intermedio, anche su base proporzionale, fra due valori soglia come sopra individuati.

3. A pag. 9, il testo:

“Al Segretario generale non sono assegnati obiettivi propri. La retribuzione di risultato da assegnargli spettante è stabilita considerando il grado di raggiungimento degli obiettivi da parte dei dirigenti.

La relativa valutazione è effettuata dalla Giunta camerale previa redazione di una relazione a cura dello stesso segretario.

La valutazione si esprime in centesimi ed è considerata positiva se pari o superiore a 50 centesimi.

La valutazione del personale inferiore a 50 centesimi comporta la mancata corresponsione della retribuzione di risultato.

Prima dell'eventuale determinazione di valutazione negativa la Commissione indipendente di valutazione della performance assicura il contraddittorio, invitando il dirigente interessato, entro un termine stabilito, a presentare memorie o a essere udito personalmente.”

è sostituito dal seguente testo:

“Al Segretario generale sono assegnati propri obiettivi. La verifica del loro raggiungimento è validata da una relazione redatta dallo stesso Segretario.

La valutazione del Segretario generale, ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato spettante, è effettuata dalla Giunta camerale e monitorata dalla Commissione indipendente di valutazione sulla base del seguente rapporto:

valutazione totale individuale del Segretario generale = grado di raggiungimento degli obiettivi propri (peso 60%) + grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati ai dirigenti dell'Ente (peso 40%).

La valutazione si esprime in centesimi, ed è considerata positiva se pari o superiore a 50 centesimi.

La valutazione inferiore a 50 centesimi comporta la mancata corresponsione della retribuzione di risultato.

Prima dell'eventuale determinazione di valutazione negativa la Commissione indipendente di valutazione della performance assicura il contraddittorio, invitando il

dirigente interessato o il Segretario, entro un termine stabilito, a presentare memorie o a essere udito personalmente.

E' altresì garantito il contraddittorio innanzi alla Commissione in caso di contestazione della valutazione ricevuta da parte dei dirigenti o del Segretario generale."

Per le OO.SS.:

FP/CGIL: Bianchi

CISL/FP: Chiara Populato

SAVT/FP: Qu

FIALP S.I.V.D.E.R.: _____

DIRVA: _____

La delegazione trattante di parte pubblica:

Giulio Grosjacques – Presidente Grosjacques

Jeannette Pia Grosjacques Grosjacques

Il verbalizzante Elena Gal Gal