



## **DECRETO DEL PRESIDENTE**

n. 2 del 30 dicembre 2009

---

Adozione per la valutazione del personale Aur dei Sistemi premianti di cui alla D.G.R. n. 1342/2008 e D.G.R. 2005/2009.

### **IL PRESIDENTE**

**Vista** la Legge Regionale 27 marzo 2000, n. 30 recante: “Istituzione dell’Agenzia regionale umbra per la ricerca socio-economica e territoriale, denominata “Agenzia Umbria Ricerche” e s.m.ei.;

**Vista** la Legge Regionale 1 febbraio 2005 n. 2 “Struttura organizzativa e dirigenza della Presidenza della Giunta regionale”;

**Vista** la Legge Regionale 21 dicembre 2006, n.17 “Misure di razionalizzazione della finanza regionale al fine di concorrere alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica”;

**Considerato** che Aur è ente strumentale della Regione e che il personale dell’Agenzia ha diritto all’applicazione del CCNL comparto Regioni ed autonomie locali;

**Richiamato** il proprio Decreto 18 dicembre 2006, n. 3 “Indirizzi per la quantificazione e la ripartizione del fondo per le risorse decentrate del comparto”;

**Vista** la D.G.R. n. 1342 del 13 ottobre 2008 con cui la Regione Umbria ha proceduto alla revisione delle metodologie di valutazione delle prestazioni dei dipendenti a partire dall’annualità 2009;

**Vista** la D.G.R. n. 2005 del 29 dicembre 2009 con cui la Regione Umbria ha integrato la propria citata D.G.R. 1342/2008;

**Condivise** le motivazioni addotte in merito alla revisione delle metodologie di valutazione delle prestazioni dei dipendenti assunte con le citate Deliberazioni di Giunta regionale nn. 1342/2008 e 2005/2009 che, inoltre, fanno riferimento ai principi contenuti nella recente normativa nazionale in materia di pubblico impiego, e dando atto che gli scenari descritti per la Regione Umbria sono aderenti alla situazione delle risorse umane Aur e che, pertanto, si adottano i medesimi Sistemi premianti per la valutazione dei dipendenti Aur ed utilizzare, a partire dal 2009, le schede di valutazione allegate alla citata D.G.R. 2005/2009;

**Atteso** che per l’anno 2009 non si è proceduto alla definizione, tra il Direttore e il personale della categoria, del “patto di servizio” che rappresenta il momento iniziale del processo valutativo della

prestazione individuale condiviso nell'ambito del quale si struttura il controllo di avanzamento delle attività prioritarie, a garanzia della trasparenza informativa sulle risultanze finali del processo di valutazione;

**Atteso** che in merito al presente recepimento verrà attivato, nel corso del prossimo anno, un confronto con la RSU Aur e le OO.SS. accreditate presso l'Agenzia;

#### DECRETA

- 1) di adottare per la valutazione del personale Aur del comparto i Sistemi premianti definiti per i dipendenti regionali con D.G.R. 1342/2008 e successive integrazioni, nelle more del confronto con la RSU dell'ente e le OO.SS. accreditate;
- 2) di utilizzare, a partire dal 2009, le schede di valutazione allegate alla citata D.G.R. 2005/2009.

Il Presidente





# Regione Umbria

Giunta Regionale

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE

N. 1342 DEL 13/10/2008

**OGGETTO:** Sistemi premianti- Revisione delle metodologie di valutazione delle prestazioni e adozione a valere dal 2009

		PRESENZE
Lorenzetti Maria Rita	Presidente della Giunta	Presente
Liviantoni Carlo	Vice Presidente della Giunta	Presente
Bottini Lamberto	Componente della Giunta	Presente
Giovannetti Mario	Componente della Giunta	Assente
Mascio Giuseppe	Componente della Giunta	Assente
Prodi Maria	Componente della Giunta	Assente
Riommi Vincenzo	Componente della Giunta	Presente
Rometti Silvano	Componente della Giunta	Presente
Rosi Maurizio	Componente della Giunta	Presente
Stufara Damiano	Componente della Giunta	Presente

Presidente: Maria Rita Lorenzetti

Segretario Verbalizzante: Franco Roberto Maurizio Biti

Efficace dal 29 OTT. 2008

Il funzionario:

## LA GIUNTA REGIONALE

Visto il documento istruttorio concernente l'argomento in oggetto e la conseguente proposta dell'Assessore Vincenzo Riommi

Preso atto:

- a) del parere favorevole di regolarità tecnica e amministrativa reso dal responsabile del procedimento;
- b) del parere favorevole sotto il profilo della legittimità espresso dal Dirigente competente;
- c) della dichiarazione del Dirigente medesimo che l'atto non comporta oneri a carico del Bilancio regionale;
- d) del parere favorevole del Direttore in merito alla coerenza dell'atto proposto con gli indirizzi e gli obiettivi assegnati alla Direzione stessa;

Vista la legge regionale 1 febbraio 2005, n. 2 e la normativa attuativa della stessa;

Visto il Regolamento interno di questa Giunta;

A voti unanimi espressi nei modi di legge,

### DELIBERA

- 1) di fare proprio il documento istruttorio e la conseguente proposta dell'Assessore, corredati dei pareri e dei visti prescritti dal Regolamento interno della Giunta, che si allegano alla presente deliberazione, quale parte integrante e sostanziale, rinviando alle motivazioni in essi contenute;
- 2) di prendere atto del percorso intrapreso per il potenziamento della metodologia in uso per la valutazione dei risultati dei dirigenti, dei titolari di posizione organizzativa non dirigenziale e del personale delle categorie professionali, con particolare riferimento alla rappresentazione oggettivabile degli obiettivi di risultato ed alla significatività e misurabilità degli obiettivi assegnati;
- 3) di prendere altresì atto del verbale di concertazione in merito sottoscritto con le OO.SS. in data 23 gennaio 2008, di cui allo schema Allegato 1);
- 4) di adottare conseguentemente come individuato in Allegato A) e in via definitiva la revisione dei sistemi premianti per il personale della Giunta regionale, a partire a regime dall'anno 2009;
- 5) di precisare che l'anno 2008 costituisce anno di transizione e di riferimento per sviluppare nell'ambito delle strutture regionali simulazioni in parallelo e verifiche sull'applicazione della nuova metodologia;
- 6) di dare atto che a cura della Direzione Risorse umane, finanziarie e strumentali sono poste in essere le misure necessarie per diffondere adeguatamente le revisioni implementate alle metodologie esistenti, onde consentire la dovuta partecipazione e conoscenza dei sistemi come sopra integrati, anche mediante percorsi formativi specifici sulla tematica e sulle modalità di applicazione;
- 7) di dare atto che ricade nella concertazione e contrattazione con le parti sindacali l'individuazione delle prassi operative della metodologia e di quant'altro connesso con la valutazione e con le retribuzioni accessorie conseguenti;
- 8) di incaricare la Direzione Risorse Umane, Finanziarie e Strumentali della dovuta informazione alle OO.SS. sui contenuti del presente atto.

IL SEGRETARIO VERBALIZZANTE

IL PRESIDENTE

segue atto n. 1342

del 2008



## DOCUMENTO ISTRUTTORIO



**Oggetto: Sistemi premianti- Revisione delle metodologie di valutazione delle prestazioni e adozione a valere dal 2009**

Con deliberazione n.1375 del 27 luglio 2007, la Giunta regionale ha dato mandato alla Direzione regionale risorse umane, finanziarie e strumentali di porre in essere interventi volti alla rivisitazione del percorso di definizione degli obiettivi/risultati, verificando la messa a punto di specifici indicatori e di strumenti ritenuti fondamentali per operare le correlate valutazioni.

Gli indirizzi formulati dalla Giunta regionale con la citata deliberazione 1375/2007 hanno a riferimento l'esperienza registrata ad oggi nell'Ente Regione che evidenzia - analogamente alla maggioranza delle Amministrazioni pubbliche - come l'implementazione dei sistemi premianti registri una difficoltà di metabolizzazione, dimostrata dall'appiattimento delle valutazioni verso l'alto e riconducibile ad alcune criticità organizzative e gestionali, ma in particolare tiene anche in considerazione gli indirizzi contenuti nel memorandum della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 6 aprile 2007, concernente "Intesa sul lavoro pubblico e sulla riorganizzazione delle Amministrazioni Pubbliche", per una nuova qualità dei servizi e delle funzioni pubbliche.

Le linee di azione attivate, volte a migliorare il percorso di definizione degli obiettivi mediante un percorso di condivisione dei contenuti dei sistemi in essere, con il fine di mettere a punto degli interventi sull'esistente, e con l'intento di rafforzare l'orientamento al risultato e sostenere la maturazione complessiva dell'ambiente organizzativo e gestionale, hanno coinvolto gruppi di lavoro con tutti i livelli manageriali e con le organizzazioni sindacali in una analisi dei sistemi premianti esistenti e conseguente raccolta delle criticità riscontrate.

Con DGR 2136 del 10 dicembre 2007 la Giunta regionale ha fatto proprio quanto emerso dagli incontri tenutisi con i gruppi di lavoro, preadottando una proposta tecnica volta a sviluppare una metodica operativa ad hoc che permetta di rendere operativo il sistema a partire dal 2008, anche in collegamento con gli assetti organizzativi che emergono dalla riorganizzazione definita.

La proposta in parola identifica il sistema di valutazione non come semplice strumento valutativo ex post dei risultati ottenuti, ma come leva di gestione pratico-organizzativa per tutti i livelli manageriali, introducendo delle novità riassumibili come di seguito:

1. nella definizione, a tutti i livelli, di un patto di servizio esplicitato e stabilito tra chi assegna gli obiettivi e chi è deputato a realizzarli, mediante l'elaborazione di un documento specifico (piano) che scompone l'obiettivo in risultati/output, ne definisce gli indicatori, le azioni utili e le aree di rischio, e costituisce l'atto negoziale che accompagna tutto il processo di valutazione e fa da riferimento per il confronto a consuntivo;
  2. nella nuova articolazione delle fasce di giudizio (alle quali sono associati dei range di punteggio e conseguenti imponibili di produttività/retribuzione di risultato) in cinque livelli di giudizio per tutto il personale (dirigenza e comparto): dalla fascia di eccellenza alla fascia di migliorabilità;
  3. nella scheda di valutazione, che mantiene il format già in uso e si compone di due aree:
    - a) area degli obiettivi ai quali è assegnato un punteggio massimo di 70/100;
    - b) area dei comportamenti ai quali è assegnato un punteggio massimo di 30/100, utilizzando per tutte le tipologie di personale la somma fra i punteggi delle due aree;
- c) i risultati ottenuti per il raggiungimento di ciascun obiettivo vengono quantificati misurando il livello di raggiungimento degli output con modalità centrato/non-centrato/assente per ciascun indicatore assegnato e secondo il valore numerico significativo individuato.

segue atto n. 1342 del 2008

In data 23 gennaio 2008 l'Amministrazione e le OO.SS. hanno condiviso gli interventi di miglioramento dei sistemi di valutazione delle prestazioni come sopra esposti e preadottati dalla Giunta regionale con la citata DGR 2136/2007, dando atto che l'impostazione generale è omogenea per tutti i ruoli e contiene elementi di raccordo e coerenza con la rappresentazione organizzativa emergente dalla riorganizzazione definita ed è atta a valutare efficacemente le prestazioni rese, condividendo altresì l'esigenza di diffondere adeguatamente le modifiche alle metodologie onde consentire la dovuta partecipazione e la conoscenza dei sistemi da parte del personale tutto.

Si propone pertanto alla Giunta regionale di prendere atto della concertazione conclusasi con le OO.SS. in data 23 gennaio 2008 e di adottare la revisione della metodologia per la valutazione delle prestazioni di cui all'allegato A) della presente deliberazione, al fine della sua implementazione con riferimento alla valutazione delle prestazioni rese per l'anno 2009, mentre si dà atto che ricade nella concertazione e contrattazione con le parti sindacali l'individuazione delle prassi operative della metodologia e di quant'altro connesso con la valutazione e con le retribuzioni accessorie conseguenti.

Nell'ambito della Direzione Risorse umane, finanziarie e strumentali sono già poste in essere le misure necessarie per diffondere adeguatamente le revisioni implementate alle metodologie esistenti, onde consentire la dovuta partecipazione e conoscenza dei sistemi come sopra integrati, anche mediante percorsi formativi specifici sulla tematica e sulle modalità di applicazione. Al riguardo l'anno 2008 può costituire una fase anche di verifica e di impatto del nuovo sistema.

Tanto si sottopone all'attenzione della Giunta regionale

Perugia, li 10/03/2008

L'istruttore

Tiziana Ciprini



---

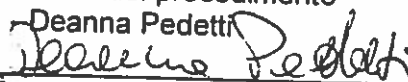
**PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA E AMMINISTRATIVA**

Ai sensi del vigente Regolamento interno della Giunta: si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica e amministrativa del procedimento e si trasmette al Dirigente per le determinazioni di competenza.

Perugia, li 10/03/2008

Il responsabile del procedimento

Deanna Pedetti



---

**PARERE DI LEGITTIMITÀ**

Ai sensi del vigente Regolamento interno della Giunta;

Visto il documento istruttorio;

Atteso che sull'atto è stato espresso:

- il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica e amministrativa reso dal responsabile del procedimento;

Si esprime parere favorevole in merito alla legittimità dell'atto e si dichiara che l'atto non comporta oneri a carico del Bilancio regionale;

Perugia li 10/03/2008

Il dirigente di Servizio  
Giampiero Cioffini



segue atto n. 1342 del 2008



**Regione Umbria**  
Giunta Regionale



**DIREZIONE RISORSE UMANE, FINANZIARIE E STRUMENTALI**

**OGGETTO:** Sistemi premianti- Revisione delle metodologie di valutazione delle prestazioni e adozione a valere dal 2009

**PARERE DEL DIRETTORE**

Il Direttore, ai sensi e per gli effetti degli artt. 6, l.r. n. 2/2005 e 13 del Regolamento approvato con Deliberazione di G.R., 25 gennaio 2008, n. 108:

- riscontrati i prescritti pareri del vigente Regolamento interno della Giunta,
- verificata la coerenza dell'atto proposto con gli indirizzi e gli obiettivi assegnati alla Direzione,

esprime parere favorevole alla sua approvazione.

Perugia, li 10/03/2008

IL DIRETTORE  
ANNA LISA DORIA



# Regione Umbria

Giunta Regionale



**Assessorato regionale "Affari Istit.li, Riforma pubb. ammin.ne e servizi pubb. locali, Programm.ne e organ.ne risorse finanziarie, umane, patrimoniali, Innovazione e sistemi informativi, Prot.ne civile e programmi di ricostruzione, sviluppo aree colpite da eventi sismici"**

---

**OGGETTO:** Sistemi premianti- Revisione delle metodologie di valutazione delle prestazioni e adozione a valere dal 2009

---

## PROPOSTA ASSESSORE

L'Assessore ai sensi del vigente Regolamento della Giunta regionale,

**propone**

alla Giunta regionale l'adozione del presente atto

Perugia, li 13/03/2008

ASSESSORE VINCENZO RIOMMI



## MIGLIORAMENTO DELLA METODOLOGIA DEI SISTEMI PREMIANTI DELLA DIRIGENZA, DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E DELLE CATEGORIE PROFESSIONALI - ADOZIONE

Il miglioramento dei sistemi premianti in essere ha un impatto organizzativo e gestionale e vuole rafforzare la logica di pianificazione e controllo con una modalità di negoziazione centrata sui ruoli che assegnano obiettivi e compiti e che negoziano il percorso di attività per la realizzazione degli stessi specificandone le azioni più funzionali, prendendo a riferimento gli assetti organizzativi che emergono dalla riorganizzazione definita.

La revisione della metodologia comporta i seguenti interventi migliorativi:

1. introduzione del patto di servizio;
2. interventi sulle metodologie di valutazione;
3. modifica delle schede di valutazione per le parti oggetto di intervento.



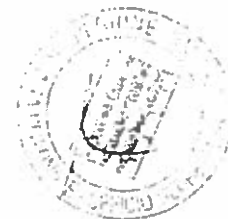
### IL PATTO DI SERVIZIO

Il patto di servizio ha una struttura logica ed è esplicitato e stabilito tra chi assegna gli obiettivi e chi è deputato a realizzarli, mediante l'elaborazione di un documento specifico (piano) che scompone l'obiettivo in risultati/output, ne definisce gli indicatori, le azioni utili al conseguimento degli stessi e le aree di rischio, e costituisce l'atto iniziale del processo di valutazione nonché il riferimento per il confronto a consuntivo.

Il numero degli obiettivi assegnati è legato alle attività considerate prioritarie e sfidanti per il periodo di osservazione e assume rilevanza il processo strutturato e documentato di controllo di avanzamento condiviso che ha la finalità di mantenimento/correzione di rotta e di trasparenza informativa sulle risultanze intermedie e finali del processo.

A tal fine è utile l'individuazione contestuale di una collegata base informativa (che può essere un foglio di excel) su cui caricare e da cui attingere i dati di avanzamento degli obiettivi e delle attività, visibile sia al valutatore che al valutato.

Il patto di servizio è uno strumento da utilizzare a tutti i livelli delle responsabilità organizzativa ma assume forme meno complesse in relazione ruoli, in particolare se dirigenti e responsabili di posizione organizzativa hanno un ruolo attivo di proposta in quanto interpreti dell'obiettivo che è stato loro assegnato e quindi titolati a proporre un piano al livello superiore per condividerlo, le figure più operative sono chiamate a discutere un piano che è invece formulato dal livello che assegna gli obiettivi ed individua le azioni operative (o comportamenti) più funzionali al raggiungimento del risultato.



## **GLI INTERVENTI SULLE METODOLOGIE DI VALUTAZIONE**

L'intervento migliorativo delle metodologie di valutazione permette di definire gli aspetti metodologico/valutativi afferenti tutte le figure professionali.

Le linee comuni caratterizzanti gli interventi in parola sono le seguenti:

- a) la metodologia mantiene la sua logica di scomposizione degli obiettivi (in output e indicatori), i quali dovranno essere definiti in maniera esplicita nei patti di servizio/piani di attività e coinvolgere tutti i livelli gestionali ed operativi;
- b) all'area degli obiettivi è assegnato un punteggio massimo di 70/100, mentre il restante 30/100 è assegnato all'area dei comportamenti, ad eccezione del personale di categoria senza piani di attività per i quali all'area delle attività/servizi è assegnato un punteggio di 50/100, mentre il restante 50/100 è assegnato all'area dei comportamenti;
- c) la scheda mantiene il suo format attuale (ad eccezione delle schede relative ai ruoli non previsti nella precedente metodologia), mentre si modificano le fasce di giudizio con l'individuazione di una quinta fascia riservata ai giudizi valutativi pari a 100.

### **1 - METODOLOGIA DEI DIRIGENTI**

#### **SUB 1- DIRIGENTI DI SERVIZIO**

A differenza della precedente metodologia che utilizzava un fattore moltiplicativo associato all'area dei comportamenti che ponderava il punteggio acquisito nell'area dei risultati, si utilizza la somma fra i punteggi delle due aree.

La scheda riporta la descrizione degli obiettivi assegnati e output relativi ripartendo il peso degli obiettivi tra gli output costituenti; la somma dei pesi degli obiettivi è pari a 70/100. I risultati ottenuti vengono quantificati misurando il livello di raggiungimento degli output con gli indicatori assegnati con modalità centrato/non centrato/assente ai quali corrisponderà un valore numerico significativo.

Per quanto riguarda l'area dei comportamenti permangono le tre azioni manageriali preesistenti per le quali, ove sussistano in relazione al patto di servizio, deve essere specificato il relativo peso per un punteggio complessivo di 30/100. Anche in questo caso viene misurato il livello di intensità del comportamento agito con modalità centrato/non centrato/assente ai quali corrisponderà un valore numerico significativo.

Possono essere specificate eventuali azioni/comportamenti aggiuntivi con relativo peso in aggiunta o in sostituzione di quelli indicati fino ad un massimo comunque di tre/quattro comportamenti pesati.



## **SUB 2- DIRIGENTI IN POSIZIONE DI STAFF**

La metodologia è la stessa dei Dirigenti di servizio; l'unica variante è rappresentata dall'area dei comportamenti nella quale vengono descritte azioni specifiche per il ruolo ricoperto.

Possono essere specificate eventuali azioni/comportamenti aggiuntivi con relativo peso in aggiunta o in sostituzione di quelli indicati fino ad un massimo comunque di tre/quattro comportamenti pesati.

## **2 - METODOLOGIE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

### **SUB 1- POSIZIONI ORGANIZZATIVE TITOLARI DI SEZIONE**

La metodologia mantiene la sua logica e la scheda riporta la descrizione degli obiettivi assegnati e output relativi ripartendo il peso degli obiettivi tra gli output costituenti; la somma dei pesi degli obiettivi è pari a 70/100. I risultati ottenuti vengono quantificati misurando il livello di raggiungimento degli output con gli indicatori assegnati con modalità centrato/non centrato/assente ai quali corrisponderà un valore numerico significativo.

Per quanto riguarda l'area dei comportamenti al posto delle cinque azioni precedentemente definite, sono individuate tre azioni manageriali per le quali, ove sussistano in relazione al patto di servizio, deve essere specificato il relativo peso per un punteggio complessivo di 30/100.

Anche in questo caso viene misurato il livello di intensità del comportamento agito con modalità centrato/non centrato/assente ai quali corrisponderà un valore numerico significativo.

Possono essere specificate eventuali azioni/comportamenti aggiuntivi con relativo peso in aggiunta o in sostituzione di quelli indicati fino ad un massimo comunque di tre/quattro comportamenti pesati.

### **SUB 2- POSIZIONI ORGANIZZATIVE PROFESSIONAL**

La metodologia è la stessa delle posizioni organizzative titolari di sezione; l'unica variante è rappresentata dall'area dei comportamenti nella quale vengono descritte azioni specifiche per il ruolo ricoperto.

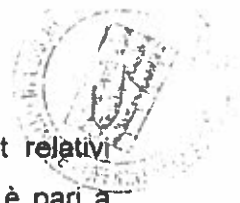
### **SUB 3- POSIZIONE ORGANIZZATIVE DI SUPPORTO**

La metodologia è la stessa delle posizioni organizzative titolari di sezione; l'unica variante è rappresentata dall'area dei comportamenti nella quale vengono descritte azioni specifiche per il ruolo ricoperto.

## **3 - METODOLOGIA DELLE CATEGORIE PROFESSIONALI**

### **SUB 1- CATEGORIE PROFESSIONALI - PERSONALE INSERITO NEI PIANI DI ATTIVITA'**

La metodologia mantiene la sua logica già in essere.



Per la categoria D la scheda riporta la descrizione dei risultati assegnati e output relativi ripartendo il peso dei risultati tra gli output costituenti; la somma dei pesi dei risultati è pari a 70/100.

I risultati ottenuti vengono quantificati misurando il livello di raggiungimento degli output con gli indicatori assegnati con modalità centrato/non centrato/assente ai quali corrisponderà un valore numerico significativo.

Per quanto riguarda l'area dei comportamenti al posto delle sette azioni precedentemente definite, sono individuati tre comportamenti per i quali, ove sussistano in relazione al patto di servizio, deve essere specificato il relativo peso per un punteggio complessivo di 30/100.

Possono essere specificate eventuali azioni/comportamenti aggiuntivi con relativo peso in aggiunta o in sostituzione di quelli indicati fino ad un massimo comunque di tre/quattro comportamenti pesati.

Per la categoria C e categoria B la scheda riporta la descrizione dei risultati assegnati e output relativi ripartendo il peso dei risultati tra gli output costituenti; la somma dei pesi dei risultati è pari a 70/100.

I risultati ottenuti vengono quantificati misurando il livello di raggiungimento degli output con gli indicatori assegnati con modalità centrato/non centrato/assente ai quali corrisponderà un valore numerico significativo.

Per quanto riguarda l'area dei comportamenti al posto delle sette azioni precedentemente definite, sono individuate tre diverse tipologie di comportamenti, descritta ciascuna da azioni specifiche legate a lavori di gruppo o attività individuali, per le quali solo una sussiste in relazione al piano di attività e ne deve essere specificato il relativo peso per un punteggio complessivo di 30/100.

I risultati ottenuti vengono quantificati misurando il livello di raggiungimento dei comportamenti con modalità centrato/non centrato/assente ai quali corrisponderà un valore numerico significativo.

## **SUB 2 - CATEGORIE PROFESSIONALI - PERSONALE NON INSERITO NEI PIANI DI ATTIVITA'**

La metodologia prende a riferimento le attività/servizi che interessano il personale delle categorie D, C e B che non rientrano nei piani di attività.

Le attività/servizi sono scomposte nell'area dei risultati e area dei comportamenti; alle due aree è assegnato un punteggio di 50/100.

La scheda riporta la descrizione delle attività/servizi assegnati in base agli indicatori espressi associando a ciascun indicatore un peso la somma dei quali è pari a 50/100.

I risultati ottenuti vengono quantificati misurando il livello di intensità degli indicatori associati alle attività/servizi con modalità centrato/non centrato/assente ai quali corrisponderà un valore numerico significativo.

Per quanto riguarda l'area dei comportamenti sono specificati tre comportamenti, descritti in relazione all'attività/servizio, per i quali deve essere specificato il relativo peso per un punteggio complessivo di 50/100.

I risultati ottenuti vengono quantificati misurando il livello di raggiungimento dei comportamenti con modalità centrato/non centrato/assente ai quali corrisponderà un valore numerico significativo.

#### **4 - TEMPI E MODI DEL PROCESSO DI VALUTAZIONE**

La metodologia mantiene i tempi e le modalità del processo di valutazione previsti, ferme restando le parti soggette a concertazione e accordi da stipulare con le Rappresentanze sindacali

Viene altresì confermata, successivamente al colloquio da tenersi tra valutatore e valutato, la fase del contraddittorio, estesa anche per il livello dirigenziale.

#### **ESEMPIO DEI CONTENUTI DEL PATTO DI SERVIZIO**

**OBIETTIVO:** indica le finalità e/ o il traguardo che il titolare dell'obiettivo vuole raggiungere assegnandolo

ad un titolare di risultato. L'obiettivo pertanto va comunicato e discusso col titolare di risultato in modo che sia messo in condizione di elaborare un piano di azione conseguente; l'assegnazione dell'obiettivo prevede la contestuale specificazione dei vincoli che il responsabile di risultato deve rispettare: ad esempio vincoli di tempo, di risorse, di specifiche tecniche etc..

L'assegnazione dell'obiettivo comporta un processo di chiarificazione ed esplicitazione al responsabile del risultato.

Ad esempio l'obiettivo di rivisitare il sistema premiante in uso ha specifici vincoli temporali entro cui va rivisitato e di coerenza col sistema in adozione

#### **RISULTATO**

**ATTESO:** traduce l'obiettivo assegnato in soluzione coerente eventualmente articolata in uno o più specifici output da realizzare, o anche di outcome o effetti o impatti. Il risultato deve essere individuato e descritto dal punto di vista delle attese di chi assegna l'obiettivo e/o dal punto di vista di eventuali standard o specifiche dell'utilizzatore finale o intermedio che lo utilizzerà. Comporta l'elaborazione di una soluzione specifica da parte del Responsabile di Risultato

#### **PIANO**

**DI AZIONE :** Il piano specifica le attività, eventualmente individuate per fasi da realizzare, i collaboratori coinvolti, le eventuali risorse esterne, la stima del carico/impegno e lo distribuisce nel tempo ( budget) eventualmente evidenziando il collegamento tra attività

Ad esempio nel caso della valutazione la realizzazione del metodo può richiedere l'analisi del sistema in uso, la diagnosi delle criticità, l'elaborazione di specifiche progettazioni o la riprogettazione vera e propria. Tali attività possono essere sviluppate direttamente all'interno, che vanno dimensionate come tempo dedicato, realizzate col contributo di risorse esterne che vanno valutate come costo professionale.

**INDICATORI:** sono grandezze che servono a misurare il grado di completamento nel tempo. Riguardano sia gli obiettivi/output sia le azioni o comportamenti funzionali. Possono essere espresse in con modalità on-off se numerosi ed analitici.

Per i vari output da realizzare si possono individuare indicatori di tempo, costo e qualità. Una particolare attenzione ad esempio è necessario per gli aspetti di qualità: la metodica in questo caso prevede il rinforzo della capacità segnaletica del sistema di valutazione e la funzionalità di tale sistema per gli utilizzatori.

**COMPORAMENTI:** individuano il tipo di azione manageriale o professionale più indicata per raggiungere l'obiettivo ed, eventualmente, possono essere distinte per rilevanza/priorità. In qualche caso l'azione può essere rinforzata o acquisita contestualmente allo sviluppo del programma di lavoro.

#### **BASE**

**INFORMATIVA:** specifica la base dati esistente o da creare ad hoc che è visibile a chi assegna l'obiettivo ed al Responsabile di Risultato. In essa confluiscono le informazioni di avanzamento elaborate nelle diverse tappe del processo di negoziazione.

#### **AREE**

**DI RISCHIO:** specifica lo scenario iniziale di riferimento che se non variato assicura la validità del patto. Il variare di eventi o condizioni al contorno che modifichino significativamente lo scenario ipotizzato comporta una riformulazione del patto di servizio, come nel caso di rallentamenti o accelerazioni richieste da chi assegna gli obiettivi.

### **TIPOLOGIE DI INDICATORI UTILIZZABILI**

#### **a) di tempo**

- come tempo di consegna che impegna il responsabile
- come indicatori di consegna intermedia
- come tempo utile per il destinatario finale
- come efficienza nell'uso del tempo

#### **b) di costo/impegno di risorse**

- come stime preventive in ore uomo messe a disposizione o in costi coerenti con i vincoli dati
- come soglie di utilizzo di risorse secondo logiche di costo/beneficio a fronte di un investimento
- come efficienza nell'uso completo delle risorse (saturazione) o in rapporto ai volumi di output
- può essere misurato con modalità on-off. Potrebbe essere agganciato in qualche caso al CDG
- come soglie o livelli di efficienza da raggiungere/mantenere

#### **c) di qualità sia come qualità del processo sia come qualità del risultato finale**

- conformità alle specifiche o alle normative (regolarità amministrativa), misurabile in negativo come non conformità o come soglia accettabile di non conformità
- efficacia rispetto all'obiettivo prospettato, misurabile come livello di scostamento rispetto al risultato prefigurato nel patto di servizio
- adeguatezza rispetto alle attese dell'utilizzatore (customer satisfaction) o stabilito come livello di servizio

### **SCHEDE DI VALUTAZIONE**

(di seguito allegate)

Perugia, il 30 OTT. 2008  
Per copia conforme  
all'originale.



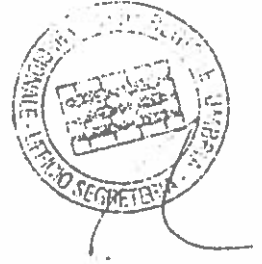
IL DIRIGENTE





**REGIONE UMBRIA  
GIUNTA REGIONALE**

Direzione Regionale alle Risorse Finanziarie, Umane e Strumentali



**ADEGUAMENTO DEI SISTEMI PREMIANTI – REVISIONE DELLE METODOLOGIE DI  
VALUTAZIONE – 23 GENNAIO 2008**

**Premesso:**

- che nel quadro di riforma delle pubbliche amministrazioni uno dei principi fondamentali del rinnovamento ha condotto l'azione amministrativa ad una gestione orientata al raggiungimento del risultato e alla implementazione di nuovi sistemi di controllo;
- che l'Amministrazione regionale si è dotata sin dal 2000 di sistemi di valutazione delle prestazioni del personale, in attuazione del CC.N.L., basati su metodologie quali/quantitative con fattori/indicatori riferiti alla prestazione, ancorché ancorati al raggiungimento degli obiettivi dati ed all'espletamento delle attività programmate ed assegnate annualmente al personale;
- che la leva gestionale correlata alla valutazione delle prestazioni ha come obiettivo il conseguimento dell'efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa ed il riconoscimento del risultato conseguito dal personale, oltre a tendere al miglioramento dell'attività anche mediante il miglioramento della prestazione medesima, superando i gap rilevati con il supporto di azioni formative parallelamente ad altre azioni organizzative previste nel CCNL;
- che nel tempo i cambiamenti organizzativi ed i nuovi sistemi di programmazione e controllo esigono una rilettura delle metodologie di valutazione, per rendere i contenuti valutativi più aderenti a rappresentare una realtà lavorativa dinamica e coerenti con gli obiettivi da conseguire a tutti i livelli;
- rilevato che l'occasione di rilettura e miglioramento dei sistemi si configura correttamente con l'avvio della nuova impostazione organizzativa, e pertanto con l'anno di valutazione delle prestazioni rese nel 2008;

**TRA LE REGIONE UMBRIA E LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI CHE SOTTOSCRIVONO**

si conviene quanto segue:

- si condividono gli interventi di miglioramento dei sistemi di valutazione delle prestazioni di tutto il personale, come delineati nel documento allegato A), dando atto che l'impostazione generale è omogenea per tutti i ruoli e contiene elementi di raccordo e di coerenza con la rappresentazione organizzativa emergente dalla riorganizzazione adottata, ed è atta a valutare efficacemente le prestazioni rese, avendo a riferimento la rilevazione del risultato rispetto ad

*(Handwritten signatures and initials)*



azioni e oggetti misurabili, definiti, concordati e condivisi nella fase di definizione degli obiettivi e dei programmi di attività, mediante il Patto di servizio fra valutatori e valutati;

- i sistemi come sopra riletti e aggiornati sono oggetto di sperimentazione con riferimento alle prestazioni rese nel 2008 e a tal fine si condivide l'esigenza di diffondere adeguatamente le modifiche alle metodologie, onde consentire la dovuta partecipazione e la conoscenza dei sistemi da parte del personale tutto, anche mediante percorsi formativi specifici sulla tematica e sulle modalità di applicazione;
- ai fini della verifica delle metodologie attuate in via sperimentale, come sopra indicato, le parti valuteranno gli interventi eventualmente da attivare al fine di ottimizzare gli stessi.

Perugia, 23 gennaio 2008

Per la Regione Umbria  
l'Assessore al personale  
(dr. Vincenzo Riommi)

Il Direttore alle Risorse  
(dr.ssa Anna Lisa Doria)

Per le R.S.A. della dirigenza

Sigla	Nome e cognome	Firma
CISA	STEPANO STRONA	<i>[Signature]</i>
CQIL	Paolo PERGOTAR	<i>[Signature]</i>
UILFPL	CIVRUELLA FRANCO	<i>[Signature]</i>
CISL	TIRANTI ANTONELLA	<i>[Signature]</i>
DIREU	BALSANO MICHELE	<i>[Signature]</i>

Per le OO.SS.

Sigla	Nome e cognome	Firma
UILFPL	CLAUDIO BENDINI	<i>[Signature]</i>

Per le R.S.U.

<del>ESP</del>	BREMO PAOLINO	<i>[Signature]</i>
	CIVRUELLA FRANCO	
	FERRINO WALTER	
	TIRANTI ANTONELLA	





**Regione Umbria**  
Giunta Regionale



**DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE**

**N. 2005 DEL 29/12/2009**

**OGGETTO: DGR n.1342 del 13/10/2008- Integrazioni**

		<b>PRESENZE</b>
Lorenzetti Maria Rita	Presidente della Giunta	Assente
Liviantoni Carlo	Vice Presidente della Giunta	Presente
Giovannetti Mario	Componente della Giunta	Presente
Mascio Giuseppe	Componente della Giunta	Presente
Prodi Maria	Componente della Giunta	Assente
Riommi Vincenzo	Componente della Giunta	Presente
Rometti Silvano	Componente della Giunta	Presente
Rosi Maurizio	Componente della Giunta	Presente
Stufara Damiano	Componente della Giunta	Presente

**Presidente: Carlo Liviantoni**

**Segretario Verbalizzante: Franco Roberto Maurizio Biti**

Efficace dal . **23 GEN. 2010**

Il funzionario:



**LA GIUNTA REGIONALE**

**Visto** il documento istruttorio concernente l'argomento in oggetto e la conseguente proposta dell'Assessore Vincenzo Riommi;

**Vista** la DGR n. 1342 del 13.10.2008 di adozione del nuovo sistema di valutazione delle prestazioni del personale regionale con prima applicazione per l'anno 2009;

**Atteso** che occorre procedere alla definizione della procedura attuativa del processo valutativo;

**Ritenuto** di adottare ad integrazione della nuova metodologia la procedura di cui all'Allegato A);

**Ritenuto** di considerare l'anno 2009 quale primo anno di applicazione sperimentale della procedura e di rinviare a conclusione del processo valutativo eventuali aggiustamenti e correttivi della procedura adottata;

**Preso atto:**

- a) del parere favorevole di regolarità tecnica e amministrativa reso dal responsabile del procedimento;
- b) del parere favorevole sotto il profilo della legittimità espresso dal Dirigente competente;
- c) della dichiarazione del Dirigente medesimo che l'atto non comporta oneri a carico del Bilancio regionale;
- d) del parere favorevole del Direttore in merito alla coerenza dell'atto proposto con gli indirizzi e gli obiettivi assegnati alla Direzione stessa;

**Vista** la legge regionale 1 febbraio 2005, n. 2 e la normativa attuativa della stessa;

**Visto** il Regolamento interno di questa Giunta;

**A voti unanimi espressi nei modi di legge,**

**DELIBERA**

1. di fare proprio il documento istruttorio e la conseguente proposta dell'Assessore, corredati dei pareri e dei visti prescritti dal Regolamento interno della Giunta, che si allegano alla presente deliberazione, quale parte integrante e sostanziale, rinviando alle motivazioni in essi contenute;
2. di prendera atto dell'intesa raggiunta con le OO.SS. in merito, come da preintesa allegata;
3. di integrare la DGR 1342 del 13.10.2008, atteso il succitato confronto con le OO.SS., come da documento istruttorio, in relazione alle fasce di giudizio;
4. di dare mandato al Servizio "Organizzazione e Gestione del Personale" della Direzione Risorse Umane, Finanziarie e Strumentali dell'esecuzione del presente atto.

**IL SEGRETARIO VERBALIZZANTE**

**IL PRESIDENTE**



## DOCUMENTO ISTRUTTORIO

**Oggetto: DGR n. 1343 del 13/10/2008. Integrazioni.**

Con deliberazione n.1342 del 13 Ottobre 2008, la Giunta regionale ha adottato in via definitiva la revisione dei sistemi premianti per il personale della Giunta regionale, entrati a regime a partire dall'anno 2009.

Le linee di azione attivate riportate con la citata deliberazione 1432/2008, sono state attuate dalla direzione Direzione Risorse Umane. In particolare nel corso del 2008 sono stati svolti degli incontri "workshop" con il personale Dirigenziale e il personale responsabile di Posizione Organizzativa in cui è stata illustrata la metodologia e i criteri di applicazione. Nel corso del 2009 inoltre sono stati avviati contatti con le singole strutture regionali in cui sono stati illustrati i criteri di attuazione della metodologia e sono stati divulgati documenti per l'attuazione concreta dei patti di servizio, attraverso incontri, contatti telefonici, comunicazioni per posta elettronica. Infine sono state sviluppate simulazioni in parallelo e verifiche sull'applicazione della nuova metodologia.

Rispetto alla metodologia, dovranno essere definiti i punteggi di fascia corrispondenti alle fasce di giudizio, nell'ambito delle quali operare la valutazione. A tal fine, è stato avviato ufficialmente un confronto sindacale, che si è intensificato a partire dalla riunione sindacale del 27 Luglio 2009. Nell'incontro sindacale del 14 Settembre 2009 è stato consegnato alle OO.SS. un documento con proposta sulla attribuzione delle fasce di giudizio rispetto alla valutazione espressa, con invito a presentare osservazioni. Nella riunione del 19 Novembre 2009 i sindacati sono stati sollecitati a esprimere la propria posizione e eventuali osservazioni sulla proposta.

La proposta di cui sopra, definisce:

- trasposizione della valutazione in fasce di giudizio;
- corrispondenza tra fasce di giudizio e retribuzione;
- definizione del punteggio per la determinazione della fascia di giudizio.

Si propone pertanto alla Giunta regionale di integrare la DGR 1342 del 13.10.2008, alla luce del confronto sindacale intervenuto in ultimo il 23 Dicembre 2009, come da preintesa allegata e secondo le indicazioni di cui all'Allegato A), parte integrante e sostanziale del presente documento "Valutazione dei risultati delle attività svolte dal personale regionale - modalità attuative".

La presente proposta viene elaborata anche avendo a riferimento i principi contenuti nel Dlgs. n. 150 del 27 Ottobre 2009, in particolare per quanto concerne il premio da erogare alla fascia qualificata "Eccellente" e per quanto concerne l'accesso alle progressioni orizzontali.

Tanto si sottopone all'attenzione della Giunta regionale per le determinazioni di propria competenza

Perugia, li 14/12/2009

L'istruttore

Filippo Alberati

*Filippo Alberati*

---

### PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA E AMMINISTRATIVA

Ai sensi del vigente Regolamento interno della Giunta: si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica e amministrativa del procedimento e si trasmette al Dirigente per le determinazioni di competenza.

Perugia, li 28/12/2009

Il responsabile del procedimento

Veronica Vettori  
*Veronica Vettori*

segue atto n. 2005 del 29 DIC. 2009



---

### PARERE DI LEGITTIMITÀ

Ai sensi del vigente Regolamento interno della Giunta;

Visto il documento istruttorio;

Atteso che sull'atto è stato espresso:

- il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica e amministrativa reso dal responsabile del procedimento;

--

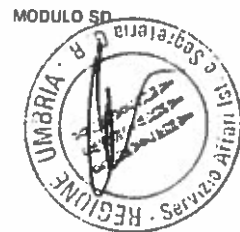
Si esprime parere favorevole in merito alla legittimità dell'atto e si dichiara che l'atto non comporta oneri a carico del Bilancio regionale;

Perugia li 28.12.2009

Il dirigente di Servizio f.f.

Stefania Cardinali

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Stefania Cardinali".



# Regione Umbria

Giunta Regionale

DIREZIONE RISORSE UMANE, FINANZIARIE E STRUMENTALI

**OGGETTO:** DGR n.1342 del 13/10/2008- Integrazioni

## PARERE DEL DIRETTORE

Il Direttore, ai sensi e per gli effetti degli artt. 6, l.r. n. 2/2005 e 13 del Regolamento approvato con Deliberazione di G.R., 25 gennaio 2008, n. 108:

- riscontrati i prescritti pareri del vigente Regolamento interno della Giunta,
- verificata la coerenza dell'atto proposto con gli indirizzi e gli obiettivi assegnati alla Direzione,

esprime parere favorevole alla sua approvazione.

Perugia, li 28/12/2009

IL DIRETTORE  
ANNA LISA DORIA



## Regione Umbria

Giunta Regionale

Assessorato regionale "Affari Istit.li, Riforma pubb. ammin.ne e servizi pubb. locali, Programm.ne e organ.ne risorse finanziarie, umane, patrimoniali, Innovazione e sistemi informativi, Prot.ne civile e programmi di ricostruzione, sviluppo aree colpite da eventi sismici"

**OGGETTO:** DGR n.1342 del 13/10/2008- Integrazioni

### PROPOSTA ASSESSORE

L'Assessore ai sensi del vigente Regolamento della Giunta regionale,

**propone**

alla Giunta regionale l'adozione del presente atto

Perugia, il 28/12/2009

Assessore  Vincenzo Riommi

*Segue Atto 2005 del 29 DIC. 2009*



# **ALLEGATO A)**

**REGIONE DELL'UMBRIA**

**VALUTAZIONE DEI RISULTATI DELLE ATTIVITÀ SVOLTE DAL  
PERSONALE REGIONALE**

**MODALITA' ATTUATIVE**

## PREMESSA

Con la D.G.R. 1342 del 13 Ottobre 2008, si è concluso un percorso di verifica e miglioramento della metodologia di valutazione fino ad allora vigente.

In particolare si è passati nel descrivere la proposta migliorativa introducendo il concetto di "patto di servizio", e gli interventi sulla metodologia di valutazione. Infine rispetto agli interventi proposti sono state allegati i modelli delle schede di valutazione, del personale dirigenziale, delle posizioni organizzative e delle categorie professionali.

Rimangono da definire e precisare i seguenti argomenti:

1. TRASPOSIZIONE DELLA VALUTAZIONE IN FASCE DI GIUDIZIO
2. CORRISPONDENZA TRA FASCE DI GIUDIZIO E RETRIBUZIONE
3. DEFINIZIONE DEL PUNTEGGIO PER LA DETERMINAZIONE DELLA FASCIA DI GIUDIZIO

### 1. TRASPOSIZIONE DELLA VALUTAZIONE IN FASCE DI GIUDIZIO.

La valutazione mantiene un format univoco per tutto il personale *regionale*.

La valutazione complessiva si ottiene sommando il punteggio attribuito ai risultati con il punteggio attribuito ai comportamenti e il valore così ottenuto viene tradotto in fasce.

Le fasce di giudizio rappresentate sono cinque, "Eccellente", "Ottimo", "Buono", "Adeguito" e "Da Migliorare".

I range di giudizio corrispondenti alle fasce sono i seguenti:

fino al valore di 69,99	Da Migliorare (M)
Da 70 a 79,99	Adeguito (A)
Da 80 a 89,99	Buono (B)
Da 90 a 99,99	Ottimo (O)
100	Eccellente (E)

#### Giudizi:

- fascia E Le prestazioni sono pienamente in linea con i risultati attesi che sono stati eccellentemente raggiunti.
- fascia O Le prestazioni sono pienamente in linea con i risultati attesi che sono stati ottimamente raggiunti.
- fascia B Le prestazioni sono in linea con i risultati attesi che sono stati soddisfacentemente raggiunti.
- fascia A Le prestazioni sono sufficientemente in linea con i risultati attesi che sono stati adeguatamente raggiunti.
- fascia M Le prestazioni sono appena apprezzabili ma non funzionali. I risultati sono stati solo parzialmente raggiunti.

## 2. CORRISPONDENZA TRA FASCE DI GIUDIZIO E RETRIBUZIONE.

Ha diritto alla retribuzione connessa alla valutazione delle prestazioni il personale che si colloca nelle fasce di giudizio dalla A alla E. Non ha diritto alla valutazione delle prestazioni il personale collocato nella fascia M.

Al riguardo, sulla base della disponibilità annuale della quota dei Fondi corrispondenti alla retribuzione di risultato dei "Dirigenti" delle "Posizioni organizzative" e delle "Categorie professionali", dovrà essere individuata una quota/budget costituita in base al numero di dipendenti e ripartita per Direzione/Centro di Costo, secondo le indicazioni definite nel C.I.D..

Ai soli fini dell'erogazione del compenso il giudizio finale che emerge è graduato secondo il seguente schema:

#### Viene erogato:

- fascia E - il 100% del premio calcolato per la Dirigenza e le categorie professionali
- il 25% della pesatura della per i responsabili di posizione organizzativa
- fascia O - il 90% del premio calcolato per la Dirigenza e le categorie professionali
- il 20% della pesatura della posizione per i responsabili di posizione organizzativa
- fascia B - il 80% del premio calcolato per la Dirigenza e le categorie professionali
- il 15% della pesatura della posizione per i responsabili di posizione organizzativa
- fascia A - il 50% del premio calcolato per la Dirigenza
- il 60% del premio calcolato per le categorie professionali
- il 10% della pesatura della posizione per i responsabili di posizione organizzativa
- fascia M Non viene erogato nessun premio

Il bonus deve essere definito all'interno del Centro di Costo e rientra nel quadro delle risorse definite a livello di contrattazione integrativa.

Ai fini dell'accesso alle progressioni orizzontali verrà preso in considerazione esclusivamente il personale valutato nelle fasce di giudizio "E", "O", "B".





### 3. DEFINIZIONE DEL PUNTEGGIO PER LA DETERMINAZIONE DELLA FASCIA DI GIUDIZIO.

Per quanto riguarda la determinazione del punteggio relativo alla sezione Obiettivi/risultati, ciascun output di ciascun obiettivo/risultato viene misurato, attribuendo il livello di intensità di ciascun indicatore e fornendo un giudizio complessivo sul raggiungimento dell'output stesso. Il giudizio complessivo sul raggiungimento dell'output viene misurato nella stessa maniera con cui vengono misurati gli indicatori, ovvero anche ad esso viene attribuito un livello di intensità e contribuirà, insieme agli indicatori, alla formazione del punteggio finale del relativo output. La somma dei punteggi di ciascun output di ciascun obiettivo corrisponde al valore dell'obiettivo misurato. La somma dei valori degli obiettivi misurati costituisce il punteggio corrispondente alla "area dei risultati".

Per quanto riguarda la determinazione del punteggio relativo alla sezione dei comportamenti ciascun comportamento pesato viene misurato direttamente attraverso il livello di intensità rilevato. La somma dei valori dei comportamenti misurati costituisce il punteggio corrispondente alla "area dei comportamenti".

La somma dei punteggi totali relativi alla "area dei risultati" e alla "area dei comportamenti" costituisce il punteggio a cui va associata la fascia di giudizio.

I punteggi vengono arrotondati per difetto alla seconda cifra decimale.

Ai fini di una corretta applicazione della metodologia in relazione al sistema di calcolo adottato verrà predisposto per i valutatori un adeguato strumento di supporto.





**REGIONE UMBRIA**  
**GIUNTA REGIONALE**

Direzione Regionale alle Risorse Finanziarie, Umane e Strumentali



Il giorno 23... Dicembre 2009 presso la sede regionale di via Pievaiola,

Ira

l'Amministrazione della Regione Umbria rappresentata dalla Delegazione di parte pubblica nella persona del presidente Anna Lisa Doria, Direttore alle Risorse Umane, Finanziarie e Strumentali

e

le rappresentanze sindacali (R.S.U., R.S.A. e OO.SS. territoriali) come in calce riportate

richiamata la deliberazione della Giunta regionale n. 1342 del 13.10.2008 con cui viene adottato a partire dal 2009 il nuovo sistema di valutazione per il personale della Giunta regionale,

ricordati i principi posti dall'ordinamento nazionale in particolare per quanto concerne il premio da erogare alla fascia qualificata "Eccellente" e per quanto concerne l'accesso alle progressioni orizzontali,

preso atto di quanto discusso negli incontri del 14 Settembre 2009 e del 19 Novembre 2009, in relazione alle definizioni del range di valutazione e dei parametri di calcolo

viene sottoscritta

la seguente preintesa concernente le modalità attuative della metodologia di valutazione.

**PREINTESA**

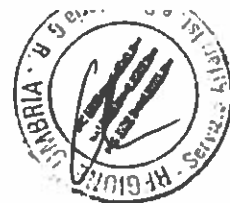
**TRASPOSIZIONE DELLA VALUTAZIONE IN FASCE DI GIUDIZIO**

**Art.1**

**Range di punteggio**

I range di punteggio correlate alle fasce di giudizio espresse con la nuova metodologia di cui alla deliberazione n. 1342 del 2008 sono i seguenti:

Punteggio	Fascia di giudizio
fino al valore di 69,99	Da Migliorare (M)
Da 70 a 79,99	Adeguito (A)
Da 80 a 89,99	Buono (B)
Da 90 a 99,9	Ottimo (O)
100	Eccellente (E)



## Art.2

### Corrispondenza tra fasce di giudizio e retribuzione

Ha diritto alla retribuzione connessa alla valutazione delle prestazioni il personale che si colloca nelle fasce di giudizio dalla A alla E. Non ha diritto alla valutazione delle prestazioni il personale collocato nella fascia M. Al riguardo, sulla base della disponibilità annuale della quota dei Fondi corrispondenti alla retribuzione di risultato dei "Dirigenti" delle "Posizioni organizzative" e delle "Categorie professionali", è individuata una quota/budget costituita in base al numero di dipendenti e ripartita per Direzione/Centro di Costo, secondo le indicazioni definite nel C.I.D..

Ai soli fini dell'erogazione del compenso il giudizio finale che emerge è graduato secondo il seguente schema:

	Viene erogato:
fascia E	- il 100% del premio calcolato per la Dirigenza e le categorie professionali - il 25% della pesatura della posizione per i responsabili di posizione organizzativa
fascia O	- il 90% del premio calcolato per la Dirigenza e le categorie professionali - il 20% della pesatura della posizione per i responsabili di posizione organizzativa
fascia B	- il 80% del premio calcolato per la Dirigenza e le categorie professionali - il 15% della pesatura della posizione per i responsabili di posizione organizzativa
fascia A	- il 50% del premio calcolato per la Dirigenza - il 60% del premio calcolato e le categorie professionali - il 10% della pesatura della posizione per i responsabili di posizione organizzativa
fascia M	Non viene erogato alcun premio

Ai fini dell'accesso alle progressioni orizzontali verrà preso in considerazione esclusivamente il personale valutato nelle fasce di giudizio "E", "O", "B".

Le eventuali economie derivanti dall'applicazione di quanto indicato nel presente articolo andranno ad incrementare la quota parte di retribuzione di risultato e di produttività dell'anno corrente per coloro che sono collocati nelle fasce "E" e "O", nella misura massima del 120% rispetto al premio spettante.

## Art.3

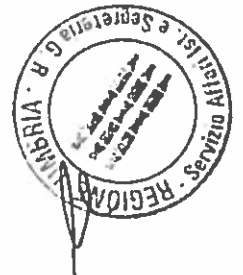
### Modalità di definizione del punteggio

Il modello di scheda in allegato alla deliberazione n. 1342 del 2008, riporta la descrizione degli obiettivi assegnati e output relativi ripartendo il peso degli obiettivi tra gli output costituenti. I risultati ottenuti vengono quantificati misurando il livello di raggiungimento degli output con gli indicatori assegnati con modalità centrato/non centrato/assente, detti livelli di intensità, ai quali

corrisponderà un valore numerico significativo. Per quanto riguarda l'area dei comportamenti, anche in questo caso viene misurato il livello di intensità del comportamento agito con modalità centrato/non centrato/assente.

La seguente tabella riporta i valori numerici corrispondenti ai livelli di intensità:

valutazione	valori
centrato	1
non centrato	1,5
assente	3,5



I parametri di cui sopra sono a riferimento per l'anno 2009. Gli stessi saranno oggetto di revisione nell'anno 2010, attese le modifiche che interverranno sui sistemi di valutazione.

Perugia,

Per la Regione Umbria

(Anna Lisa Doria)

Per la R.S.U.

Nome e cognome	Firma
ELIANA CONSOLANI	<i>[Handwritten signature]</i>
FRANCESCO PROIETTI	<i>[Handwritten signature]</i>
FRANCESCO CIURNELLI	<i>[Handwritten signature]</i>

Per la R.S.A. dirigenza.

Sigla	Nome e cognome	Firma
CGIL	CAOLO BERGOLARI	<i>[Handwritten signature]</i>
UIL FPL	ANTONIO PERELLI	<i>[Handwritten signature]</i>

Per le OO.SS.

Sigla	Nome e cognome	Firma
F.P. CGIL	VANDA SCARPELLI	<i>[Handwritten signature]</i>
UIL FPL	CIURNELLI FRANKO	<i>[Handwritten signature]</i>
F.P. CGIL	URBALO PASCALINI	<i>[Handwritten signature]</i>

Perugia, il 26 GEN. 2010  
Per copia conforme  
all'originale.



*[Handwritten signature]*  
FUNZIONARIO