

Area: Dirigenza	Materia: Sistema di valutazione (d.p.g.r. 33/R/2010 CAPO III bis – Valutazione del personale)	Data: 12/07/2011
ACCORDO RELATIVO AL SISTEMA DI VALUTAZIONE		

L'Amministrazione della Regione Toscana rappresentata da:

FIRMATO

e le **rappresentanze sindacali** composte da:

per la R.S.A. Regione Toscana

FIRMATO

per le Organizzazioni Sindacali Regionali di categoria:

CGIL – F.P.

CISL – F.P. FIRMATO

UIL – F.P.L.

CSA

DIRER FIRMATO

CIDA/ENTI LOCALI

Le parti, riunite in data 12 luglio 2011, concordano la sottoscrizione del seguente accordo:

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 40% delle risorse per la produttività del personale dirigenziale con incarico di coordinatore di Area e il 45% per il rimanente personale dirigenziale;
- Con riferimento alle caratteristiche del sistema di valutazione dei dirigenti come definiti 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 60% delle risorse per la produttività del personale dirigenziale con incarico di coordinatore di Area e il 55% per il rimanente personale dirigenziale;
- Con riferimento alle caratteristiche del sistema di valutazione dei dirigenti come definiti 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 ≥ 6 a 7	I FASCIA
Da ≥ 4 a < 6	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

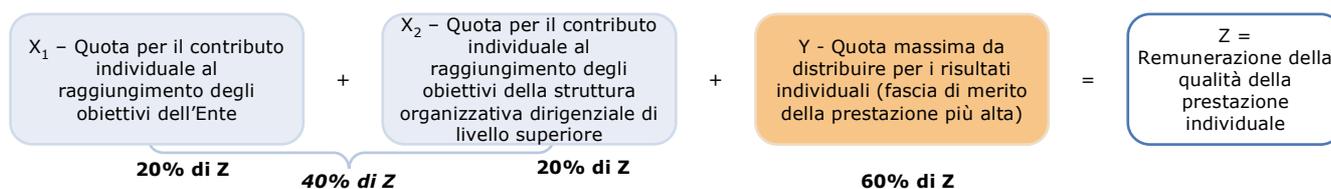
- La quota di produttività per il personale dirigenziale è distribuita tra le fasce secondo le seguenti percentuali

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

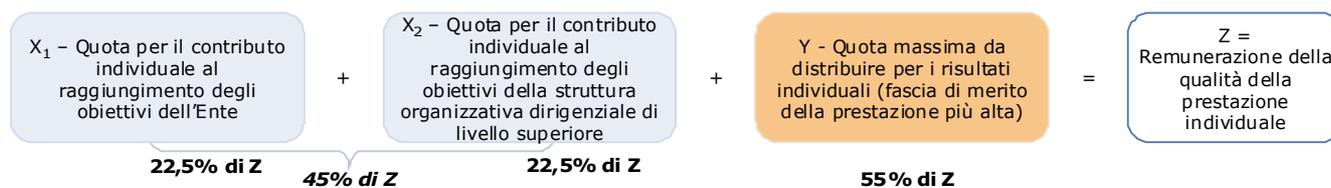
1.3 Sintesi sulla modalità di distribuzione delle risorse

In sintesi, tra i diversi fattori di valutazione le modalità di distribuzione delle risorse connesse alla produttività del personale dirigenziale, differenziato tra Coordinatori di Area e altri Dirigenti sono le seguenti:

Dirigenti - Coordinatori di Area



Dirigenti



- Gli esiti della valutazione saranno oggetto di informazione alle rappresentanze sindacali