

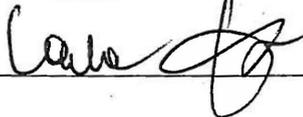
Area: Dirigenza

Materia: Sistema di valutazione (DPGR 33/R/2010  
CAPO III bis - Valutazione del personale)

Data: 28 aprile 2016

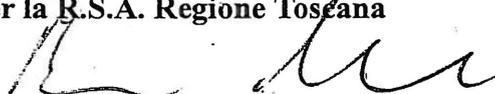
**ACCORDO SUL SISTEMA DI VALUTAZIONE**

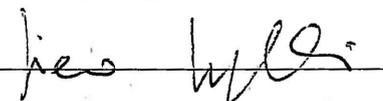
L'Amministrazione della Regione Toscana rappresentata da:

  
\_\_\_\_\_

e le rappresentanze sindacali composte da:

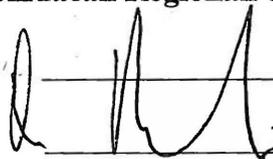
per la R.S.A. Regione Toscana

 *CCIR*  
\_\_\_\_\_

 *CISL*  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

per le Organizzazioni Sindacali Regionali di categoria:

CGIL - F.P.

  
\_\_\_\_\_

CISL - F.P.S.

UIL - F.P.L.

\_\_\_\_\_

CSA

\_\_\_\_\_

DIRER

\_\_\_\_\_

In data 28 aprile 2016 le parti concordano la sottoscrizione del seguente accordo:

## 1) SISTEMA INCENTIVANTE E FASCE DI MERITO

Il presente Accordo modifica i precedenti Accordi sottoscritti in data 12 luglio 2011 e in data 12 giugno 2012 circa lo stesso oggetto. Tutto quello che non viene variato con il presente Accordo è da intendersi confermato. Il presente Accordo dispiega i suoi effetti a partire dal ciclo di valutazione 2015.

*PRESTAZIONE ORGANIZZATIVA (fattore di valutazione 1 ex delibera della G.R. n. 278/2011 e s.m.i.)*

- alla prestazione organizzativa verrà destinato il **10%** delle risorse per la produttività del personale dirigenziale;
- il livello del contributo al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente, a cui è legata la c.d. prestazione organizzativa, risulterà adeguato nel caso in cui la percentuale di conseguimento complessiva in base agli elementi di valutazione risulti superiore al valore soglia del 70%.

*PRESTAZIONE INDIVIDUALE (fattori di valutazione 2 e 3 ex delibera della G.R. n. 278/2011 e s.m.i.)*

- alla prestazione individuale verrà destinato il **90%** delle risorse per la produttività del personale dirigenziale;
- con riferimento alle caratteristiche del sistema di valutazione dei dirigenti, la sintesi valutativa dei punteggi ottenuti nei fattori 2 e 3 di valutazione, ponderati rispetto al tasso di incidenza dei singoli fattori, determina una classificazione dei valutati su 7 fasce di merito. Si accede alle fasce di merito secondo la seguente sintesi valutativa:

<b>Punteggio – sintesi valutativa</b>	<b>Fasce di merito</b>
7,0	I fascia
da 6,5 a 6,9	II fascia
da 6,0 a 6,4	III fascia
da 5,0 a 5,9	IV fascia
da 4,0 a 4,9	V fascia
da 3,0 a 3,9	VI fascia
da 0,0 a 2,9	VII fascia

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

<b>Fasce di merito</b>	<b>Percentuale del massimo premio di risultato spettante sulla quota destinata alla prestazione individuale</b>
I fascia	100,00%

II fascia	94,00%
III fascia	83,00%
IV fascia	72,00%
V fascia	61,00%
VI fascia	50,00%
VII fascia	0,00%

- la conversione tra la percentuale di raggiungimento degli obiettivi individuali e/o di gruppo in un punteggio su una scala da 0 a 7 verrà effettuata utilizzando un criterio proporzionale (si veda, in proposito, la tabella allegata).

## **CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO**

Il requisito di accesso alla valutazione ed ai conseguenti effetti sulla retribuzione ad essa collegata, è costituito dalla presenza effettiva in servizio, entro il sistema regionale (Giunta, Consiglio ed enti dipendenti di cui all'articolo 50 dello Statuto Regionale), di 60 giorni nel periodo di riferimento, con un periodo prestato continuativamente presso la stessa struttura dirigenziale (Giunta, Consiglio e A.R.T.E.A.) pari, almeno, a 30 giorni; tutto ciò in considerazione della necessità di un periodo minimo di osservazione da parte del valutatore per poter esprimere un giudizio e di un periodo minimo di presenza in servizio da parte del valutato per fornire un contributo effettivo al raggiungimento degli obiettivi.

In tutte le fattispecie concernenti assegnazioni a diverse strutture di vertice, cessazioni o modifiche allo status giuridico del rapporto di lavoro nell'anno di riferimento, il dirigente sarà valutato dal Responsabile della Struttura di vertice dell'Amministrazione di ultima assegnazione, eccezione fatta nel caso in cui entro la stessa il dirigente non abbia maturato almeno 30 giorni effettivi: in tale caso la valutazione verrà effettuata dal Responsabile della Struttura di vertice presso la quale abbia prestato servizio per almeno 30 giorni effettivi. In ogni caso, il valutatore acquisirà una relazione sintetica sullo stato di attuazione degli obiettivi e sui comportamenti tenuti dal valutato nelle altre strutture di vertice presso le quali ha prestato servizio. Infine, essendo gli obiettivi annuali, il dirigente verrà valutato riparametrando il livello di conseguimento dell'obiettivo al periodo effettivo in cui è stato possibile attuarlo.

La retribuzione di risultato è determinata, per ciascun dirigente in proporzione alla durata dell'incarico di responsabilità dirigenziale entro le strutture della Giunta Regionale e/o del Consiglio nell'anno di riferimento, al netto delle assenze per aspettative e congedi straordinari senza assegni, e con riferimento a quanto previsto dalla normativa in materia di assenze.

Inoltre le eventuali somme residue che dovessero sussistere al termine del processo valutativo verranno ripartite proporzionalmente secondo gli stessi parametri e con le stesse modalità seguiti per la valutazione, fermo restando il tetto massimo programmato annualmente e stabilito dalle parti nella

determinazione dei fondi.

ALLEGATO - TABELLA DI CONVERSIONE DEI PUNTEGGI VALUTATIVI ATTRIBIBILI AI DIRIGENTI (0-7) CON LE PERCENTUALI DI CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI E/O DI GRUPPO. TABELLA CONVERSIONE PUNTEGGI

TABELLA DI CONVERSIONE DEI PUNTEGGI VALUTATIVI ATTRIBIBILI AI DIRIGENTI (0-7) CON LE PERCENTUALI DI CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI E/O DI GRUPPO ASSEGNATI	
Intervalli percentuali di conseguimento degli obiettivi	Punteggio corrispondente
0,00% - 39,99%	0,0
<b>dal 40% al 47,46% - da 0,1 a 0,9</b>	
40,00% - 40,82%	0,1
40,83% - 41,65%	0,2
41,66% - 42,48%	0,3
42,49% - 43,31%	0,4
43,32% - 44,14%	0,5
44,15% - 44,97%	0,6
44,98% - 45,80%	0,7
45,81% - 46,63%	0,8
46,64% - 47,46%	0,9
<b>Dal 47,47% al 55,76% - da 1,0 a 1,9</b>	
47,47% - 48,29%	1,0
48,30% - 49,12%	1,1
49,13% - 49,95%	1,2
49,96% - 50,78%	1,3
50,79% - 51,61%	1,4
51,62% - 52,44%	1,5
52,45% - 53,27%	1,6
53,28% - 54,10%	1,7
54,11% - 54,93%	1,8
54,94% - 55,76%	1,9
<b>Dal 55,77% al 64,99% - da 2,0 a 3,0</b>	
55,77% - 56,59%	2,0
56,60% - 57,42%	2,1
57,43% - 58,25%	2,2
58,26% - 59,08%	2,3
59,09% - 59,91%	2,4
59,92% - 60,74%	2,5
60,75% - 61,57%	2,6
61,58% - 62,40%	2,7
62,41% - 63,23%	2,8
63,24% - 64,06%	2,9
64,07% - 64,99%	3,0
<b>dal 65% al 73,10% - da 3,1 a 3,9</b>	
65,00% - 65,90%	3,1
65,91% - 66,80%	3,2
66,81% - 67,70%	3,3
67,71% - 68,60%	3,4
68,61% - 69,50%	3,5
69,51% - 70,40%	3,6
70,41% - 71,30%	3,7
71,31% - 72,20%	3,8
72,21% - 73,10%	3,9
<b>dal 73,11% al 82,10% - da 4,0 a 4,9</b>	
73,11% - 74,00%	4,0
74,01% - 74,90%	4,1
74,91% - 75,80%	4,2

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

75,81% - 76,70%	4,3
76,71% - 77,60%	4,4
77,61% - 78,50%	4,5
78,51% - 79,40%	4,6
79,41% - 80,30%	4,7
80,31% - 81,20%	4,8
81,21% - 82,10%	4,9
<b>dal 82,11% al 91,10% - da 5,0 a 5,9</b>	
82,11% - 83,00%	5,0
83,01% - 83,90%	5,1
83,91% - 84,80%	5,2
84,81% - 85,70%	5,3
85,71% - 86,60%	5,4
86,61% - 87,50%	5,5
87,51% - 88,40%	5,6
88,41% - 89,30%	5,7
89,31% - 90,20%	5,8
90,21% - 91,10%	5,9
<b>dal 91,11% al 99,99% da 6,0 a 6,9</b>	
91,11% - 92,00%	6,0
92,01% - 92,90%	6,1
92,91% - 93,80%	6,2
93,81% - 94,70%	6,3
94,71% - 95,60%	6,4
95,61% - 96,50%	6,5
96,51% - 97,40%	6,6
97,41% - 98,30%	6,7
98,31% - 99,20%	6,8
99,21% - 99,99%	6,9
100,00%	7,0

Il criterio utilizzato per redigere la tabella (fermo restando l'associazione di un punteggio pari a 0 per percentuali di conseguimento inferiori al 40%, da 0,1 a 3 per percentuali di conseguimento inferiori al 65% e pari a 7 per percentuali di conseguimento del 100% - come definite nella delibera della G.R. n. 689 del 05/08/2013) è quello di dividere la differenza tra il conseguimento del 99,99% ed il conseguimento del 64,99% per 39 che rappresenta il numero complessivo dei punteggi valutativi attribuibili (da 3,1 a 6,9) per trovare, così, l'ampiezza costante degli intervalli percentuali di riferimento. L'ultimo intervallo, corrispondente al punteggio di 6,9 (dal 99,21% al 99,99%) risulta meno ampio degli altri intervalli compresi tra il 65% ed il 99,21% per motivi di arrotondamento. L'intervallo corrispondente al punteggio di 3,0 (dal 64,07% al 64,99%) risulta più ampio degli altri intervalli compresi tra il 40% ed il 64,06% per motivi di arrotondamento

**2)** Le parti si impegnano a sviluppare, entro il mese di GIUGNO 2016, i seguenti punti:

- a) i criteri di graduazione della complessità delle funzioni delle strutture dirigenziali
- b) i criteri per l'utilizzazione annuale dei fondi.

**3)** Le parti concordano di posticipare il processo di valutazione annuale entro la conclusione dell'accordo sull'utilizzo del fondo 2015.

**4)** Le parti auspicano la rapida e proficua riattivazione della contrattazione collettiva decentrata integrativa con la RSU della Regione Toscana.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones at the bottom.