

**AGENZIA REGIONALE
PER LE RELAZIONI SINDACALI**

VERBALE DI DELIBERAZIONE DEL COMITATO DIRETTIVO

n. 06/2016

OGGETTO: APPROVAZIONE DEGLI OBIETTIVI ATTRIBUITI AL DIRIGENTE ED AL PERSONALE DELL'ARRS AL FINE DELLA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE PER L'ANNO 2015 AI SENSI DEGLI ARTT. 33, 34 E 35 DELLA LEGGE REGIONALE N. 22/2010.

Ad Aosta, il giorno 20 gennaio dell'anno 2016, con inizio alle ore 15,30, si è riunito il Comitato direttivo dell'Agenzia Regionale per le Relazioni Sindacali, nella sala riunioni dell'ARRS.

Partecipano alla trattazione della presente deliberazione:

Il Presidente **Ezio DONZEL**

I membri **Anna Maria BOIS**
Romano DELL'AQUILA

Giustificano l'assenza la Sig.ra Giulia PASI e la Sig.ra Alessandra MORANDINI.

Svolge le funzioni di segretario di seduta la Sig.ra Marzia Lumignon

Il Presidente dell'Agenzia regionale per le relazioni sindacali (nel prosieguo anche "ARRS" ovvero "Agenzia") richiama la deliberazione n. 11 del giorno 21 ottobre 2015, con la quale il Comitato direttivo ha approvato il piano triennale della performance dell'Agenzia nel testo allegato alla deliberazione stessa secondo le previsioni di cui all'art. 35 della legge regionale 23 luglio 2010, n. 22 recante "Nuova disciplina dell'organizzazione dell'Amministrazione regionale e degli enti del comparto unico della Valle d'Aosta. Abrogazione della legge regionale 23 ottobre 1995, n. 45, e di altre leggi in materia di personale."

Richiama altresì la deliberazione del Comitato direttivo n. 20 del giorno 09 ottobre 2014 con la quale è stato approvato il documento per la valutazione della performance individuale del dirigente e del personale dell'ARRS e rammenta che uno dei due elementi che contribuiscono alla definizione del punteggio finale è costituito dagli obiettivi di struttura e/o individuali.

Propone, pertanto, di procedere all'approvazione degli obiettivi nel documento allegato alla presente deliberazione.

IL COMITATO DIRETTIVO

- Preso atto di quanto sopra riferito dal Presidente;
- Richiamata la legge regionale n. 22/2010 e, in particolare, gli articoli 33, 34 e 35;
- Visto il documento contenente gli indicatori necessari per la valutazione della performance allegato alla presente deliberazione;
- Richiamate le proprie precedenti deliberazioni n. _ del giorno __ gennaio 2016 e n. 20 del giorno 09/10/2014;
- Preso atto del parere favorevole di legittimità rilasciato dal Dirigente dell'ARRS sulla proposta della presente deliberazione ai sensi dell'art. 3, comma 4, della legge regionale n. 22/2010 e dato atto che la presente deliberazione non abbisogna del visto di regolarità contabile in quanto non incide sul bilancio annuale;
- Ad unanimità di voti favorevoli

DELIBERA

- 1) Di approvare il documento, qui allegato in copia, per formare parte integrante della presente deliberazione, contenente gli obiettivi del dirigente e del personale ARRS per la valutazione della performance per l'anno 2016.

Letto, confermato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
Ezio DONZEL



Il segretario di seduta
Marzia Lumignon

Copia conforme all'originale per uso amministrativo.

Data, _____

Il Dirigente

☐ Trasmesso all'Amministrazione regionale per il controllo ai sensi dell'art. 53 c. 10 della legge regionale n. 22/2010 con nota prot.n. _____ del _____.

☒ Deliberazione non soggetta a controllo.

ESECUTIVITA'

Deliberazione divenuta esecutiva il giorno _____.

Data,

Il Dirigente

REGIONE AUTONOMA DELLA VALLE D'AOSTA
Presidenza della Regione

Prot. N. _____

Data, _____

La presente deliberazione è stata approvata con deliberazione della Giunta regionale n. _____
del _____

IL DIRIGENTE
del Dipartimento
Personale e Organizzazione

DOCUMENTO PER LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL DIRIGENTE E DEL PERSONALE DELL'AGENZIA REGIONALE PER LE RELAZIONI SINDACALI.

1) PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL DIRIGENTE.

A. INDICATORI DI PERFORMANCE DELLA STRUTTURA VALORE 70%.

- a) Tempistica per la predisposizione delle bozze di parere all'esame del Comitato direttivo (50 punti);
- b) Rispetto del termine di legge per la verifica dei contratti decentrati (15 punti);
- c) Tempistica per la predisposizione delle bozze di contratto per il successivo esame da parte del Comitato direttivo (15 punti);
- d) Evasione della corrispondenza in genere (20 punti).

Per quanto riguarda le **bozze di parere** la valutazione riguarda il tempo, decorrente dal ricevimento della richiesta, occorrente per la relativa predisposizione da sottoporre all'esame del Comitato direttivo si articola sulle seguenti fasce di punteggio:

- I. Bozza redatta entro 20 giorni dal ricevimento della richiesta, 10 punti;
- II. Bozza redatta entro 30 giorni dal ricevimento della richiesta, 05 punti;
- III. Bozza redatta oltre 30 giorni dal ricevimento della richiesta, 00 punti;

La somma dei punteggi attribuiti ad ogni singolo parere dà un numero che proporzionato rispetto al punteggio massimo ottenibile consente di attribuire il punteggio previsto all'anzidetta lettera "a".

Relativamente alla verifica dei **contratti decentrati**, essendo il termine, decorrente dal ricevimento del contratto, per l'esercizio di detta funzione, stabilito per legge si possono ipotizzare unicamente tre fattispecie:

- I. Controllo entro i 10 giorni 10 punti;
- II. Controllo entro i 15 giorni 05 punti;
- III. Controllo oltre i 15 giorni 00 punti.

Si procede poi analogamente a quanto sopra visto per i pareri.

Per quanto concerne le **bozze dei contratti collettivi** da sottoporre al Comitato direttivo i termini decorrono dalle disposizioni ricevute dagli Organi di governo dell'ARRS e si prevede:

- I. Predisposizione della bozza entro 20 giorni 10 punti;
- II. Predisposizione della bozza entro 35 giorni 05 punti;
- III. Predisposizione della bozza oltre 35 giorni 00 punti.

Si procede poi analogamente a quanto sopra visto per i pareri.

In relazione, infine, all'**evasione delle pratiche in genere** la valutazione si riferisce al tempo occorrente per la risposta ed il termine decorre ovviamente dalla ricezione delle richieste; si conteggiano, ovviamente, unicamente le note che comportano risposta. La valutazione è la seguente:

- I. Evasione entro 15 giorni 10 punti;
- II. Evasione entro 25 giorni 05 punti;
- III. Evasione oltre 25 giorni 00 punti.

Si procede analogamente a quanto sopra visto per i pareri.

B. COMPETENZE PROFESSIONALI E MANAGERIALI. VALORE 30%.

La valutazione delle competenze professionali e manageriali è effettuata dal Presidente dell'Agenzia che può acquisire un previo avviso del Comitato direttivo. La graduazione del presente indicatore di valutazione è la seguente:

- I. Valutazione di livello eccellente punteggio 100/100;
- II. Valutazione di livello alto punteggio 80/100;
- III. Valutazione di livello medio punteggio 60/100;
- IV. Valutazione di livello basso punteggio 20/100.

La percentuale applicata al valore massimo del 30% darà la valutazione complessiva del dirigente per quanto attiene alle competenze professionali e manageriali.

2) PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE

A. RAGGIUNGIMENTO DI SPECIFICI OBIETTIVI INDIVIDUALI VALORE 50%

Lo specifico obiettivi individuali relativamente alla dipendente Sig.ra Odilla Perrin è il seguente:

- a) Predisposizione degli adempimenti necessari per l'adozione ed il funzionamento del nuovo sistema di contabilità armonizzata in collegamento con l'affidatario del relativo servizio. Il corretto svolgimento di detta funzione comporta l'attribuzione del punteggio pieno mentre il mancato raggiungimento anche solo parziale comporta la non attribuzione del punteggio.

Lo specifico obiettivo relativamente alla dipendente Sig.ra Marzia Lumignon è il seguente:

- a) Esportazione dei dati contenuti nel vecchio sito internet (non facenti parte del pacchetto di competenza dell'attuale affidatario del servizio di progettazione e produzione del nuovo sito internet) per il successivo inserimento nel nuovo e supporto costante all'attuale affidatario per il corretto inserimento dei dati. La corretta e completa configurazione del nuovo sito attribuisce il punteggio pieno mentre il non completo o non corretto caricamento comporta la mancata attribuzione.

B. CONTRIBUTO ALLA PERFORMANCE DELLA STRUTTURA VALORE 25%

Questo indicatore della performance è rimesso alla valutazione del Dirigente che può adottare i seguenti valori:

- a) Contributo elevato 25%;
- b) Contributo buono 18,75%;
- c) Contributo sufficiente 12,50%;
- d) Contributo insufficiente 00%.

C. COMPETENZE DIMOSTRATE E COMPORTAMENTI PROFESSIONALI ED ORGANIZZATIVI VALORE 25%

Anche per questo indicatore si fa riferimento alla valutazione del Dirigente sulla base di quanto indicato all'allegato n. 2 del documento per la valutazione della performance di cui alla deliberazione del Comitato direttivo ARRS n. 20 del giorno 09/10/2014 e che è articolata come segue:

- a) Eccellente 100;
- b) Buono 90;
- c) Medio 75;
- d) Sufficiente 50;
- e) Scarso 25.