

# Sistema di valutazione della performance della dirigenza dell'Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente della Valle d'Aosta per l'anno 2012.

*Verbale di concertazione*

In data 27 aprile 2012 presso la sede agenziale, si sono incontrate le seguenti delegazioni trattanti:

- Parte pubblica: Giovanni Agnesod, Direttore generale  
Marco Cappio Borlino, Direttore tecnico  
Corrado Cantele, Direttore amministrativo

- Parte sindacale: organizzazioni sindacali territoriali CGIL – Graziano Tacchella – Igor De Belli  
CISL – Paolo Decembrino  
UIL - Natale Dodaro  
SNABI – Andrea Perina  
SAVT – Lorena Masieri

Risultano assenti le seguenti organizzazioni sindacali: CIDA, Fedir Sanità.

Premesso che:

- al personale dirigente dell'ARPA si applica in via transitoria il CCNL Sanità – area della Dirigenza – ruolo sanitario, tecnico e amministrativo;
- a livello contrattuale, il riferimento è costituito dall'articolo 25 del CCNL Sanità – area della Dirigenza – ruolo sanitario, tecnico e amministrativo, siglato in data 3 novembre 2005;
- l'articolo 31 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni pone in capo alle regioni la competenza a disciplinare la materia anche per gli enti strumentali (termine: 31 dicembre 2010);
- il riferimento normativo per ARPA Valle d'Aosta, ente strumentale della Regione Autonoma Valle d'Aosta, è pertanto la legge regionale 23 luglio 2010, n. 22, con riguardo al capo IV (trasparenza e valutazione delle performance);

- in attuazione della suddetta legge la Giunta regionale ha approvato, con deliberazione n. 3771/2010, le linee guida per l'implementazione del sistema di misurazione e di valutazione della performance organizzativa ed individuale da parte della Regione e degli enti del comparto unico regionale, tra cui rientra Arpa Valle d'Aosta in qualità di ente pubblico non economico dipendente dalla Regione;
- il Piano della performance 2011/2013 di ARPA Valle d'Aosta, approvato ai sensi della legge regionale 22/2010, prevedeva, in coerenza con il principio di gradualità nell'implementazione di un sistema di valutazione aggiornato ai principi fissati dalla legge regionale 22/2010, a seguito di una fase sperimentale nel 2011, l'attivazione, a partire dal 2012, di un sistema di valutazione della dirigenza fondato sia su "obiettivi operativi" sia su "comportamenti organizzativi";
- in tale sede si concertano quindi i criteri del sistema di valutazione della dirigenza di ARPA, in coerenza con i principi stabiliti dall'articolo 33 della legge regionale 22/2010 e dall'articolo 25 del CCNL Sanità – area della Dirigenza – ruolo sanitario, tecnico e amministrativo, siglato in data 3 novembre 2005.

Le parti sottoscrivono l'allegato documento di concertazione, avente validità per l'anno 2012 e gli uniti schemi esemplificativi, dando atto della valenza sperimentale in funzione di eventuali aggiustamenti per l'anno 2013, sulla scorta dell'esperienza 2012.

Organizzazioni sindacali

Luca SOSTI - SDS - SIAABI  
[Signature]  
[Signature]  
[Signature]  
[Signature]  
[Signature]

Delegazione ARPA

[Signature]  
[Signature]  
[Signature]

[Signature]

[Signature] [Signature] [Signature]

# Sistema di valutazione della performance della dirigenza dell'Agencia Regionale per la Protezione dell'Ambiente della Valle d'Aosta per l'anno 2012.

*Concertazione*

## ARTICOLO 1

### Fattori di valutazione

Il sistema di valutazione in ARPA Valle d'Aosta del personale dirigente riguarderà due categorie di fattori:

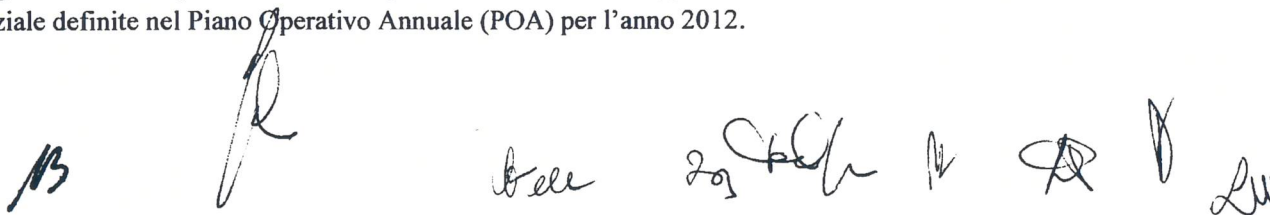
- raggiungimento di obiettivi operativi assegnati, nel contesto di ambiti strategici dell'Agencia, il cui peso è posto pari al 70%;
- comportamenti organizzativi, il cui peso è posto pari al 30%.

## ARTICOLO 2

### Procedura di valutazione sul raggiungimento di obiettivi operativi

La valutazione relativa al raggiungimento di obiettivi operativi assegnati viene effettuata come segue:

- la valutazione fa riferimento ad obiettivi strategici scelti dal Direttore generale, per i quali viene definito in percentuale il peso relativo. Nell'ambito degli obiettivi strategici il Direttore generale procede poi all'assegnazione ai dirigenti di obiettivi operativi, entro il 14 maggio 2012, a seguito di negoziazione con gli stessi, in coerenza con la programmazione delle attività agenziale definite nel Piano Operativo Annuale (POA) per l'anno 2012.

A series of handwritten signatures and initials in black ink, including a large 'B', a stylized 'R', and several other illegible marks.

b) . Gli obiettivi operativi devono essere:

- coerenti con gli obiettivi strategici dell'Agenzia,
- significativi per lo sviluppo delle attività dell'Agenzia,
- misurabili su base annuale,
- controllabili da parte del valutato.

c) viene definito il peso percentuale dei diversi obiettivi operativi nell'ambito dell'obiettivo strategico.

d) per ciascun obiettivo operativo è definito dal Direttore generale un indice di misurazione che determina il livello di raggiungimento e il risultato atteso. Esso è espresso in termini di raggiungimento o non raggiungimento (Si/No), a meno che nell'ambito dell'obiettivo operativo siano definite fasi operative, ciascuna con un definito peso percentuale, per le quali a loro volta, è possibile l'effettuazione o la non effettuazione (Si/No). Il grado di raggiungimento degli obiettivi operativi nell'ambito di ogni obiettivo strategico è espresso in forma percentuale come somma dei pesi degli obiettivi operativi raggiunti e/o delle fasi operative effettuate.

e) Il grado complessivo di raggiungimento degli obiettivi è dato dalla somma dei gradi di raggiungimento degli obiettivi operativi nell'ambito ogni obiettivo strategico, moltiplicati per il peso relativo dell'obiettivo strategico.

In sede di fase di monitoraggio del POA prevista entro il 31 agosto potranno essere evidenziati eventuali impedimenti, non dipendenti dalla volontà del dirigente, al raggiungimento degli obiettivi assegnati, in relazione ai quali potrà essere effettuata una rideterminazione degli stessi. Eventuali impedimenti emersi successivamente al 31 agosto verranno evidenziati nella relazione finale del dirigente interessato, che dovrà essere presentata all'Ufficio Controllo di gestione entro il 31 gennaio 2013.

A titolo esemplificativo si rinvia agli allegati 1 e 2.

### ARTICOLO 3

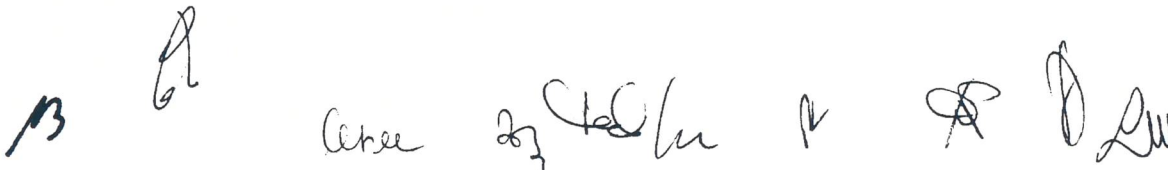
#### Procedura di valutazione dei comportamenti organizzativi

La valutazione del fattore 'Comportamenti organizzativi' viene effettuata sulla base di 5 comportamenti organizzativi individuati dal Direttore generale dall'elenco comportamenti organizzativi entro il 14 maggio 2012.

La valutazione dei comportamenti organizzativi ha l'obiettivo di confrontare i comportamenti attesi dal dirigente con il ruolo effettivamente esercitato in Agenzia.

I comportamenti organizzativi riguardano competenze a carattere strategico, gestionale, relazionale, rientranti nelle seguente categorie:

- a) visione strategica dell'Agenzia in relazione al contesto esterno; integrazione con il contesto interno dell'Agenzia;

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large 'B', a signature that appears to be 'A', the name 'Aree' followed by '23', a signature that looks like 'C. L.', a signature that looks like 'P.', a signature that looks like 'A.', and a signature that looks like 'D. L.'. There are also some other smaller marks and initials scattered around.



- b) programmazione delle attività; gestione del sistema Qualità; adattamento a situazioni impreviste; risposta ai problemi;
- c) sviluppo delle capacità e competenze professionali dei collaboratori; leadership; capacità di rappresentanza con l'ambiente esterno; comunicazione attraverso i media con il contesto esterno e la collettività.

A ciascun comportamento organizzativo sono associati tre livelli di valutazione (basso, medio, alto) e per ciascun livello sono definiti i corrispondenti descrittori, ovvero i comportamenti osservabili, rispetto a cui viene effettuata la valutazione:

- se la descrizione del comportamento valutato è corrispondente al livello 'basso' il dirigente ottiene un punteggio pari a 2 punti.
- se la descrizione del comportamento valutato è corrispondente al livello 'medio' il dirigente ottiene un punteggio pari a 4 punti.
- se la descrizione del comportamento valutato è corrispondente al livello 'alto' il dirigente ottiene un punteggio pari a 6 punti.

Il punteggio può, quindi, assumere un valore massimo pari a 30 ed un valore minimo pari a 10, tenuto conto della valutazione effettuata dal Dirigente/Direttore.

Tale punteggio diviso per 30 (punteggio massimo ottenibile) indica, espresso in percentuale la valutazione dei comportamenti organizzativi.

Lo strumento utilizzato è una scheda di valutazione il cui contenuto sarà variabile ogni anno in relazione ai comportamenti organizzativi scelti dalla Direzione. La scheda sarà oggetto, in una prima fase, di autovalutazione a cura del dirigente valutato, da effettuarsi entro il 31 gennaio 2013, e in una seconda fase di valutazione a cura del valutatore. Quest'ultima valutazione sarà utilizzata per la definizione del punteggio del secondo fattore.

A titolo esemplificativo si rinvia agli allegati 3 e 4.

#### ARTICOLO 4

##### Valutazione finale

La valutazione finale complessiva sarà data dalla somma della percentuale di raggiungimento degli obiettivi operativi moltiplicata per 0,7 ( peso 70%) con la valutazione complessiva espressa in percentuale dei comportamenti organizzativi, moltiplicata per 0,3 (peso 30%). L'erogazione della retribuzione di risultato viene effettuata secondo la seguente modalità, applicando alla stessa la percentuale corrispondente alla fascia di riferimento:

≥ 90% = 100%

≥ 70% e < 90% = 90%

≥ 50% e < 70% = 70%

≥ 30% e < 50% = 50%

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, including a large stylized signature on the left, several smaller signatures in the middle, and a set of initials on the right.

> 10% e < 30% = 30%

> 0% e < 10% = 10%

0% = 0%

A titolo esemplificativo si rinvia all'allegato 5

La valutazione finale spetta al Direttore generale, su proposta della Commissione indipendente di valutazione di cui all'articolo 36 della legge regionale 22/2010, che acquisisce conoscenza dell'attività del valutato attraverso apposite relazioni a firma del dirigente valutato e del dirigente sovraordinato i quali eventualmente possono chiedere audizione.

## ARTICOLO 5

### Assenza e retribuzione di risultato

In caso di assenza a vario titolo, con riferimento alla retribuzione di risultato:

- la quota di retribuzione corrispondente alla valutazione del fattore "comportamenti organizzativi" viene commisurata al tempo di effettiva prestazione di servizio: qualora l'assenza superi i 30 (trenta) giorni lavorativi nell'anno, anche non consecutivi, la riduzione opera per ogni giorno di assenza successivo (valore giornaliero: quota annuale /360);
- la quota di retribuzione corrispondente alla valutazione del fattore "obiettivi operativi" non è soggetta a decurtazione, fatta salva la ricorrenza di periodi di assenza lunghi, superiori a 45 (quarantacinque) giorni lavorativi, anche non consecutivi, che comporta una rideterminazione della quota individuale di retribuzione di risultato proporzionale alla presenza in servizio, con conseguente rideterminazione degli obiettivi assegnati ai dirigenti, da parte del Direttore generale, sentito il Direttore tecnico, e comunicata all'interessato. La riduzione opera per ogni giorno di assenza successivo.

Le decurtazioni non si applicano in caso di fruizione:

- del periodo di congedo di maternità (astensione obbligatoria, ai sensi dell'articolo 16 del d. lgs. 151/2001);
- delle assenze per malattia dovute ad infortunio sul lavoro o a causa di servizio, oppure a ricovero ospedaliero o day hospital;
- delle assenze relative a patologie gravi che richiedano terapie salvavita;
- di permessi sindacali (esclusi i distacchi);
- di permessi legati alla fruizione della legge 5 febbraio 1992, n. 104 (Legge - quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate).

- delle assenze per donazione del sangue/midollo osseo;
- delle assenze per ferie e permessi contrattualmente previsti.
- assenze per sciopero

In caso di nuova assunzione o di cessazione in corso d'anno, la quota di retribuzione di risultato individuale è rapportata ai mesi di effettiva presenza.

## ARTICOLO 6

### RISORSE FINANZIARIE

Le risorse destinate alla retribuzione di risultato sono finanziate con il "fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale" di cui all'articolo 27 del CCNL della Sanità – Area della dirigenza sanitaria tecnica e amministrativa, sottoscritto in data 18 ottobre 2008.

Sono confermate le quote retributive ad oggi vigenti definite dal provvedimento del Direttore generale n. 47 del 20 maggio 2007 e integrato con successivo provvedimento n. 145 del 31/12/2010)

Eventuali residui derivanti dall'assegnazione parziale della retribuzione di risultato a seguito della valutazione, vengono ridistribuiti tenendo conto sia della quota teorica di risultato sia dei punteggi ottenuti nel processo valutativo, riferiti al singolo dirigente.

## ARTICOLO 7

### MODALITA' DI EROGAZIONE

La retribuzione di risultato verrà erogata come segue:

- a titolo di acconto, in corrispondenza del termine previsto dall'articolo 2 comma 2, nel mese di agosto, per una quota pari al del 30% della retribuzione individuale; nell'ipotesi di realizzazione di un giudizio finale inferiore al 30%, questo determinerà l'entità del corrispondente recupero a conguaglio;
- a saldo a seguito della valutazione finale prevista dall'articolo 5.

## ARTICOLO 8



RINVIO

Per quanto non previsto si rinvia alle disposizioni vigenti contenute nei contratti collettivi del comparto Sanità, in quanto compatibili con i principi di cui alla legge regionale 23 luglio 2010, n. 22 (Nuova disciplina dell'organizzazione dell'Amministrazione regionale e degli enti del comparto unico della Valle d'Aosta).

ARTICOLO 9

DURATA

Il presente accordo vale per l'anno 2012. In assenza di rinnovata concertazione si intenderà prorogato.





Valutazione finale = valutazione obiettivi strategici (peso 70%) + valutazione comportamenti organizzativi (peso 30%)

**SCHEMA ILLUSTRATIVO ASSEGNAZIONE OBIETTIVI STRATEGICI ALLA DIRIGENZA DELL'ARPA**

OBIETTIVI ASSEGNATI AI DIRIGENTI PER L'ANNO 2012						NOTE		
	Obiettivo Strategico 1: peso 40%				Obiettivo Strategico 2: peso 60%			
DIRIGENTE A	1	Obiettivo operativo 1	risultato atteso	20%	1	Obiettivo operativo 1: fase 1..... fase 2 ..... fase 3..... ecc.	risultato atteso	40% 30% 30%
	2	Obiettivo operativo 2	risultato atteso	20%				
	3	Obiettivo operativo 3	risultato atteso	20%				
	4	Obiettivo operativo 4	risultato atteso	20%				
	5	Obiettivo operativo 5	risultato atteso	20%				
DIRIGENTE B	1	Obiettivo operativo 1	risultato atteso	20%	1	Obiettivo operativo 1: fase 1..... fase 2..... ecc.	risultato atteso	50% 50%
	2	Obiettivo operativo 2	risultato atteso	20%				
	3	Obiettivo operativo 3	risultato atteso	20%				
	4	Obiettivo operativo 4	risultato atteso	20%				
	5	Obiettivo operativo 5	risultato atteso	20%				

E possibile che gli obiettivi operativi, nell'ambito dell'obiettivo strategico 2, siano più di uno a seconda di ciò che deriva dalla negoziazione con ogni singolo dirigente. Vengono individuate delle fasi intermedie, per ogni obiettivo, a cui attribuire un peso: la completa realizzazione di tutte le fasi porta al raggiungimento del 60% dello stipendio di risultato (pieno raggiungimento dell'obiettivo strategico 2), la realizzazione parziale porta alla corresponsione della quota riferita alla fase realizzata.

**SIMULAZIONE VALUTAZIONE  
(Dirigente A)**

OBIETTIVI ASSEGNATI AI DIRIGENTI PER L'ANNO 2012											
		Obiettivo Strategico 1: Attività di informazione, formazione interna e divulgazione Peso 40%	Risultato atteso	Peso obiettivi operativi	Raggiungimento SI/NO	% di raggiungimento obiettivo strategico 1	Obiettivo Strategico 2: Sviluppo di temi e tecniche di indagine, di procedimenti innovativi Peso 60%	Risultato atteso	Peso obiettivi operativi	Raggiungimento SI/NO	% di raggiungimento obiettivo strategico 2
DIRIGENTE A	1	Obiettivo operativo 1	Es. relazione	20%	SI	20%	Obiettivo operativo 1:		100 %		
	2	Obiettivo operativo 2		20%	SI	20%	- Fase operativa 1		40%	SI	40%
	3	Obiettivo operativo 3		20%	NO	0%	- Fase operativa 2		30%	SI	30%
	4	Obiettivo operativo 4		20%	NO	0%	- Fase operativa 3		30%	NO	0%
	5	Obiettivo operativo 5		20%	SI	20%					
					Totale	60%				Totale	70%
		% di raggiungimento totale su obiettivo strategico 1 = (40% x % raggiungimento obiettivo Strategico 1)				24%	% raggiungimento totale su obiettivo strategico 2 = (60% x % raggiungimento obiettivo strategico 2)				42%
<b>% Totale raggiungimento obiettivi</b>											<b>66%</b>
<b>Valutazione obiettivi strategici ai fini della valutazione complessiva ( 70%)</b>											<b>46.20%</b>

Allegato 3 alla concertazione per la definizione del sistema di valutazione della performance della  
 dirigenza di ARPA Valle d'Aosta sottoscritta in data \_\_\_\_\_

*[Handwritten signatures and initials]*

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI**

Dirigente valutato

		Autovalutazione	Valutazione
1	Elemento di valutazione n. 1 (descrizione)	punteggio	4
2	Elemento di valutazione n. 2 (descrizione)	punteggio	4
3	Elemento di valutazione n. 3 (descrizione)	punteggio	6
4	Elemento di valutazione n. 4 (descrizione)	Punteggio	6
5	Elemento di valutazione n. 5 (descrizione)	Punteggio	4
	Punteggio Totale	(min 10- max 30)	24

% VALUTAZIONE COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI 24/30

80%

Allegato 4 alla concertazione per la definizione del sistema di valutazione della performance della  
dirigenza di ARPA Valle d'Aosta sottoscritta in data \_\_\_\_\_

Competenze	Comportamenti organizzativi
Strategiche	1. <i>Visione strategica dell'Agenzia in relazione al contesto esterno</i>
	2. <i>Integrazione con il contesto interno dell'Agenzia</i>
/	3. <i>Programmazione delle attività</i>
	4. <i>Gestione del sistema Qualità</i>
	5. <i>Adattamento a situazioni impreviste</i>
Gestionali	6. <i>Risposta ai problemi</i>
	7. <i>Sviluppo delle capacità e competenze professionali dei collaboratori</i>
/	8. <i>Leadership</i>
	9. <i>Capacità di rappresentanza nei rapporti con il contesto esterno</i>
	10. <i>Comunicazione al pubblico attraverso i media</i>
Relazionali	

## Elenco dei comportamenti organizzativi

### 1. *Visione strategica dell'Agenzia in relazione al contesto esterno*

Attenzione agli obiettivi e alle strategie dell'Agenzia per il perseguimento della propria mission, in relazione all'evoluzione degli scenari di riferimento, e considerazione delle conseguenze sui processi interni dell'Agenzia.

*Categorie di comportamento osservabili:*

Considerazione del contesto esterno e della sua evoluzione in prevalenza come fattore perturbante del proprio regime operativo abituale.

Consapevolezza dell'importanza del riferimento costante al contesto esterno e capacità di far fronte ai cambiamenti operativi e organizzativi da essi imposti, in relazione agli obiettivi e strategie dell'Agenzia.

... e capacità di interpretazione dell'evoluzione del contesto esterno e delle sue dinamiche e

Handwritten notes and signatures on the right margin, including a large signature at the bottom and several initials above it.



Collaborazione fornita quando richiesta dalla direzione dell'Agenzia.

Interesse alle attività complessive dell'Agenzia e alle esigenze e opportunità operative emergenti. Conseguente proposta e realizzazione di attività in collaborazione con altre unità operative, al fine di un miglioramento continuo della funzionalità dell'ARPA

### 3. Programmazione delle attività

**Capacità di programmare, gestire e controllare le attività inerenti la propria area di responsabilità, attraverso l'attribuzione efficace di compiti ai propri collaboratori e l'utilizzo ottimale delle risorse economiche e strumentali disponibili, in funzione degli obiettivi prefissati e nel rispetto dei vincoli esistenti.**

#### *Categorie di comportamento osservabili:*

Programmazione basata esclusivamente sulle attività a regime, e rispetto a prodotti predefiniti.

Programmazione tenente conto in modo adeguato delle attività e dei tempi necessari per il rafforzamento e l'affinamento dell'accuratezza delle procedure.

Programmazione attenta alla previsione e alla considerazione adeguata di problemi emergenti e ambiti di intervento e azione, in relazione all'evoluzione del contesto esterno e interno.

### 4. Gestione del sistema Qualità

**Partecipazione ed efficacia nella gestione corretta del sistema Qualità, con contributo al rafforzamento e al miglioramento continuo.**

#### *Categorie di comportamento osservabili:*

Tendenziale rifiuto degli adempimenti e affinamenti procedurali richiesti dal sistema qualità.

Adeguamento agli adempimenti procedurali richiesti dal sistema Qualità.

Adeguamento agli adempimenti procedurali, proposte migliorative per il sistema Qualità ed espansione degli ambiti di accreditamento.

Handwritten notes and signatures on the right margin, including a checkmark and several illegible signatures.

Capacità di risposta positiva di fronte alle esigenze operative impreviste, con prestazioni d'opera personali adeguate alla situazione specifica.

Azione rapida e positiva di fronte alle esigenze operative sopravvenute, anche con coinvolgimento dei collaboratori, e gestione sostenibile e condivisa dell'impatto logistico-operativo della situazione imprevista.

#### 6. *Risposta ai problemi*

**Capacità di individuare correttamente le cause di problemi, mancato raggiungimento di obiettivi prefissati o altri eventi negativi. Attitudine a reagire in modo costruttivo per raggiungere gli obiettivi.**

*Categorie di comportamento osservabili:*

Individuazione sistematica nel contesto interno e/o esterno delle cause giustificative di risultati insoddisfacenti o insuccessi.

Capacità di analisi del proprio comportamento di fronte a risultati insoddisfacenti delle proprie attività, e impegno di raggiungere l'obiettivo individuando corrette modalità di superamento degli insuccessi.

Elevate capacità di autocritica rispetto a problemi conseguenti alle proprie azioni, riuscendo a trasformarli in occasioni di apprendimento per migliorare su un piano organizzativo e strutturale il livello dell'attività personale e della propria unità operativa.

#### 7. *Sviluppo delle capacità e competenze professionali dei collaboratori*

**Capacità di individuare le necessità di apprendimento e le potenzialità operative dei collaboratori, promuovendone i percorsi di aggiornamento, sviluppo e crescita.**

*Categorie di comportamento osservabili:*

Il collaboratore meno fa domande e meglio è.

Promozione di iniziative di formazione e aggiornamento, interne ed esterne all'Agenzia.

Impegno quotidiano diretto per accrescere consapevolezza e capacità operativa dei propri collaboratori,

W

W

W

W

W

W

W

W

Evoluzione tendenzialmente conflittuale dei rapporti con i propri collaboratori, e/o insorgenza di frequenti situazioni di conflitto tra i propri collaboratori.

Richiamo costante alle responsabilità d'ufficio e ai criteri di professionalità operativa.

Punto di riferimento nello svolgimento delle attività della propria area operativa e capacità di coinvolgimento dei propri collaboratori, al fine di conseguire in modo partecipato e condiviso gli obiettivi prefissati.

#### **9. Capacità di rappresentanza nei rapporti con il contesto esterno**

**Capacità di rappresentare positivamente all'esterno le funzioni dell'Agenzia, nei rapporti ufficiali con istituzioni, enti, cittadini, imprese.**

##### *Categorie di comportamento osservabili:*

Interventi senza predisposizione documentale adeguatamente accurata e/o adeguato confronto interno, talvolta richiedenti a posteriori rettifiche o aggiustamenti.

Partecipazione alle riunioni preceduta e sostenuta da adeguata preparazione specifica, con esposizione di quanto richiesto dal ruolo istituzionale di ARPA.

Frequente apporto di contributi originali ai tavoli di discussione, con valorizzazione e rafforzamento del ruolo e del profilo operativo dell'Agenzia.

#### **10. Comunicazione al pubblico attraverso i media**

**Capacità di esprimere efficacemente concetti, norme, procedure e informazioni ai principali interlocutori, o interpretando le istanze provenienti da interlocutori diversi.**

##### *Categorie di comportamento osservabili:*

Adempimento solo su insistente sollecitazione a compiti di comunicazione verso l'esterno di risultati o aspetti della propria attività.

Handwritten notes and signatures on the right margin, including the letters "M" and "L" and several illegible signatures.

**Allegato 5 alla concertazione per la definizione del sistema di valutazione della performance della dirigenza di ARPA**

**Simulazione applicazione del sistema di valutazione per la retribuzione di risultato.**

dirigente	quota	quota teorica	Valutazione - Obiettivi individuali 70%	Comportamenti organizzativi 30%	Valutazione finale	% di erogazione	retribuzione di risultato assegnata a seguito di valutazione (A)	Residui non assegnati	quo ai
Dirigente A	1,00	€ 4.000,00	46,2	24	70,2	90	€ 3.600,00	€ 400,00	€
Dirigente B	2,00	€ 8.000,00	55	10	65	70	€ 5.600,00	€ 2.400,00	€
Dirigente C	1,10	€ 4.400,00	40	30	70	90	€ 3.960,00	€ 440,00	€
Dirigente D	0,90	€ 3.600,00	65	30	95	100	€ 3.600,00	€ -	€
<b>Totali</b>	<b>5,00</b>	<b>€ 20.000,00</b>			<b>300,2</b>	<b>350</b>	<b>€ 16.760,00</b>	<b>€ 3.240,00</b>	<b>€</b>

Note:

(A) Retribuzione di risultato assegnata = Quota teorica \* valut finale (val Obiett + Val Comport) tenuto conto degli scaglioni

(B) Quota aggiuntiva relativa ai residui non assegnati

=  
Totale Residui non assegnati /  $\sum$  col. quota x  $\sum$  col. val. finale) x punteggio individuale \* quota individuale

Esempio Dirigente A = 3.240,00 / (5 \* 350) \* 90 \* 1





Regione Autonoma Valle d'Aosta  
**Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente**  
Région Autonome Vallée d'Aoste  
**Agence Régionale pour la Protection de l'Environnement**



In data 3 novembre 2017, le seguenti delegazioni trattanti, riunite presso la sede di ARPA Valle d'Aosta:

Parte pubblica: Giovanni Agnesod, Direttore generale  
Corrado Cantele, Direttore amministrativo  
Marco Cappio Borlino, Direttore tecnico

Parte sindacale (rappresentanza territoriale)

Claudia Bionaz	rappresentante sindacale CGIL
Natale Dodaro	rappresentante sindacale UIL
Jean Dondeynaz	rappresentante sindacale CISL
Andrea Perina	rappresentante sindacale ANAAO

SOTTOSCRIVONO

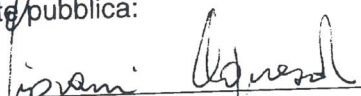
*Agnesod*  
*Cantele*  
3

Tale integrazione produrrà i suoi effetti a decorrere dalla liquidazione della retribuzione di risultato riferita alla performance individuale dell'anno 2016.


Si sostituisce quindi l'allegato 5 del precedente accordo con quanto in allegato.

Si da inoltre atto che per il solo anno 2016, si è proceduto all'erogazione di un ulteriore acconto, in attesa della formalizzazione dell'attuale accordo, pari al saldo della retribuzione di risultato riferita solamente al periodo di vigenza degli incarichi in vigore fino al 30 aprile 2016.

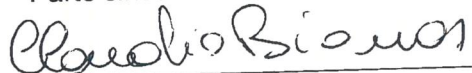
Parte pubblica:

  
Giovanni Agnesod, Direttore generale

  
Corrado Cantele, Direttore amministrativo


  
Marco Cappio Borlino, Direttore tecnico

Parte sindacale

  
rappresentante sindacale CGIL

  
rappresentante sindacale UIL

  
rappresentante sindacale CISL

  
rappresentante sindacale ANAAO

**MODIFICA ARTICOLO 6 (RISORSE FINANZIARIE) DEL TESTO DI ACCORDO 'SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DELLA DIRIGENZA DELL'AGENZIA REGIONALE PER LA PROTEZIONE DELL'AMBIENTE DELLA VALLE D'AOSTA', SOTTOSCRITTO IN DATA 27 APRILE 2012.**

**Articolo 6 – Risorse finanziarie**

Le risorse destinate alla retribuzione di risultato sono finanziate con il 'Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale' di cui all'articolo 27 del CCNL della Sanità – Area della dirigenza sanitaria tecnica e amministrativa, sottoscritto in data 18 ottobre 2008.

*La quota dello stipendio di risultato corrisponde al 36,35% del valore della retribuzione di posizione (contrattuale e aziendale) in vigore alla data di sottoscrizione del presente accordo.*

*La quota spettante al personale con rapporto di lavoro a orario ridotto, è proporzionalmente ridotta in relazione al regime orario, e i risparmi sono redistribuiti tra i dirigenti in servizio in proporzione al regime orario e ai risultati ottenuti, a prescindere dalla quota teorica spettante.*

*Le quote non erogate per mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi non costituiscono risparmi dei fondi ma economie di bilancio.*

Saint-Christophe, 3 novembre 2017

*Sequard*  
*Creer*

Allegato 5 (sostituisce il precedente allegato 5 dell'accordo siglato in data 27 aprile 2012 ) - SIMULAZIONE



Région Autonome Vallée d'Aoste  
Agence Régionale pour la Protection de l'Environnement



TIPO INCARICO	VALORE POSIZIONE	QUOTA TEORICA RISULTATO (36,35)	PT	QUOTA RAPPORATA PER PART TIME	% DI EROGAZIONE DEL PREMIO	QUOTA SPETTANTE
S.Sempl. analisi mineralogiche, morf.e e microan.	€ 8.254,48	€ 3.000,50	1,0	€ 3.000,50	100%	€ 3.000,50
S.Semp. suolo, rifiuti ed energia	€ 13.617,66	€ 4.950,02	0,7	€ 3.465,01	90%	€ 3.118,51
S.Semp. acque superficiali	€ 8.504,48	€ 3.091,38	1,0	€ 3.091,38	100%	€ 3.091,38
S.Semp. laboratorio	€ 16.954,48	€ 6.162,95	1,0	€ 6.162,95	70%	€ 4.314,07
Inc. profes. Servizi di supporto	€ 6.507,38	€ 2.365,43	1,0	€ 2.365,43	90%	€ 2.128,89
S.Semp. Aria ed atmosfera	€ 13.617,66	€ 4.950,02	1,0	€ 4.950,02	90%	€ 4.455,02
	€ 67.456,14	€ 24.520,31		€ 23.035,30		€ 20.108,37

quota non assegnata per part time € 1.485,01

TIPO INCARICO	% DI EROGAZIONE DEL PREMIO	Fattore moltiplicativo (PT*Valutaz.)	QUOTA AGGIUNTIVA	Quota totale
S.Sempl. analisi mineralogiche, morf.e e microan.	100%	1	€ 289,47	€ 3.289,98
S.Semp. suolo, rifiuti ed energia	90%	0,63	€ 182,37	€ 3.300,88
S.Semp. acque superficiali	100%	1	€ 289,47	€ 3.380,85
S.Semp. laboratorio	70%	0,7	€ 202,63	€ 4.516,70
Inc. profes. Servizi di supporto	90%	0,9	€ 260,53	€ 2.389,42
S.Semp. Aria ed atmosfera	90%	0,9	€ 260,53	€ 4.715,54
		5,13	€ 1.485,01	€ 21.593,37

*Agent*

*Aurea Riccio*

*[Handwritten signatures]*