

REGIONE UMBRIA
GIUNTA REGIONALE

Direzione Regionale alle Risorse Finanziarie, Umane e Strumentali

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

tra

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 dei 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	Adeguato (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,

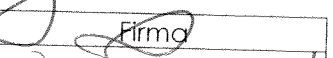

Per la Regione Umbria

(Anna Lisa Doria)



Per la R.S.U.

Nome e cognome	Firma
ELIANA CONSOLANI	
FRANCESCO PROIETTI	
FRANCESCO CIURNELLA	

Per la R.S.A. dirigenza.

Sigla	Nome e cognome	Firma
CGIL	CAOLO BERGOMAR	
UIL FPL	ANTONIO PERELLI	

Per le OO.SS.

Sigla	Nome e cognome	Firma
FP CGIL	VANDA SCARPELLI	
UIL FPL	CIURNELLA FRANKA	
F.P. C.C.S.	URBALDO PASQUINI	