



AII/I

GIUNTA REGIONALE DELLA CAMPANIA

<input checked="" type="checkbox"/>	GIUNTA REGIONALE DELLA CAMPANIA ALLEG. ALLA DELIBERA
30.03.01	#1471
IL SEGRETARIO DELLA GIUNTA DOTT. NUNZIO DI GIACOMO	

[Handwritten signature]

IL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DIRIGENZIALI

[Handwritten mark]

<input type="checkbox"/>	GIUNTA REGIONALE DELLA CAMPANIA ALLEG. ALLA DELIBERA
30.03.01	1/471
IL SEGRETARIO DELLA GIUNTA DOTT. NUNZIO DI GIACOMO	

1. La valutazione delle prestazioni dirigenziali.

La pianificazione, gestione e valutazione delle prestazioni dirigenziali in regione Campania definisce un vero e proprio processo *direzionale* capace di attivare e mobilitare l'intera struttura operativa della macchina amministrativa.

Esso, pur ispirandosi a un modello di gestione per obiettivi, si configura come un sistema integrato di valutazione delle prestazioni dirigenziali che apprezza sia il livello di conseguimento di risultati nell'attività svolta – previa determinazione annuale di obiettivi di lavoro da perseguire – sia le competenze organizzative, ovvero i comportamenti relativi alla gestione e sviluppo delle risorse professionali, umane e organizzative ad essi assegnate.

Un sistema di valutazione, quindi fondato sulla piena responsabilizzazione del ruolo della dirigenza regionale e sulla stretta correlazione tra efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa e raggiungimento di risultati attesi:

L'organo politico determina gli indirizzi di gestione e definisce gli obiettivi dei dirigenti preposti al vertice delle Aree organizzative; questi raccordano le direttive politiche e le attività operative dei settori e dei servizi di loro competenza, assicurando un razionale processo di assegnazione di obiettivi di lavoro a tutti i dirigenti della propria area organizzativa.

Ogni dirigente diviene responsabile della valutazione delle prestazioni dei suoi collaboratori diretti ed è, a sua volta, valutato da parte del proprio dirigente sovraordinato in una logica che esalta la motivazione individuale, l'integrazione e l'appartenenza a una stessa unità organizzativa.

Da una duplice valutazione analitica dei risultati raggiunti e del comportamento organizzativo espresso il valutatore perviene ad un giudizio finale di sintesi della prestazione individuale articolato su una scala qualitativa a cinque livelli e direttamente connesso ai fini gestionali del Sistema Premiante.

1.1 Principi di base

Il sistema di valutazione dei Dirigenti della Regione Campania si ispira ai seguenti principi di base:

- conoscenza diretta dell'attività del valutato da parte del valutatore;
- partecipazione attiva al procedimento da parte del valutato che concorda gli obiettivi da perseguire e condivide un piano d'azione per raggiungerli;
- previsione di un doppio grado di valutazione ovvero di un valutatore di primo grado e di un valutatore di secondo grado che valida i risultati complessivi di una intera area organizzativa;
- periodicità annuale del processo;
- considerazione, ai fini valutativi, anche delle evidenze provenienti dal Controllo di Gestione in quanto attivato;
- colloquio finale di valutazione che vede coinvolti contestualmente valutato e valutatore.

1.2 Finalità gestionali

Il sistema individuato consente la realizzazione congiunta di una serie di obiettivi di miglioramento e sviluppo delle modalità di gestione delle risorse umane:

- realizzazione di uno strumento univoco e condiviso di direzione e coordinamento del contributo professionale delle risorse dirigenziali, collegato direttamente al Sistema Premiante;
- strutturazione di un patrimonio informativo sulle caratteristiche qualitative delle risorse dirigenziali ai fini dell'attivazione di processi di valorizzazione e sviluppo in termini di carriera ed opportunità professionali;

V

<input type="checkbox"/>	GIUNTA REGIONALE DELLA CAMPANIA ALLEG. ALLA DELIBERA
30.03.01	1471
IL SEGRETARIO DELLA GIUNTA DOTT. NUNZIO DI GIACOMO	

- erogazione selettiva e motivante della retribuzione di risultato;
- gestione degli effetti sanzionatori previsti dall'art. 23 del CCNL del 10.4.1996 così come modificato dall'art. 14 del CCNL del 23.12.1999.

1.3 Responsabilità e competenza

L'organo politico determina gli indirizzi e definisce gli obiettivi dei dirigenti preposti al vertice delle Aree generali di coordinamento; questi ultimi raccordano le direttive politiche e le attività operative fissando e concertando gli obiettivi annuali per i loro diretti collaboratori e predisponendo un processo gestionale di assegnazione degli obiettivi di lavoro a tutti i dirigenti della propria area organizzativa mediante un formale confronto tra dirigente valutatore e dirigente valutato.

I responsabili delle Aree generali di coordinamento assicurano inoltre, la validazione finale dei risultati del processo valutativo dell'intera area organizzativa di competenza.

La valutazione della prestazione, di conseguenza, è ripartita quanto a competenze e responsabilità secondo una logica gerarchica in particolare su due livelli:

- La valutazione dei dirigenti preposti al vertice delle aree organizzative, destinatari diretti degli atti di indirizzo politico, è responsabilità degli organi politici ed è esercitata con il supporto di strutture deputate alla valutazione e controllo strategico poste alla diretta dipendenza degli organi politici;
- La valutazione degli altri dirigenti è sempre responsabilità diretta del proprio Dirigente valutatore ed è affidata a strutture che rispondono invece ai dirigenti di massimo livello.

Per quanto attiene alla valutazione delle prestazioni dei dirigenti responsabili delle Aree generali di Coordinamento si sottolinea che la stessa avviene sulla base dei criteri e della metodologia definita ed adottata per il complesso della dirigenza regionale, a parte la necessaria specificità che il colloquio finale di valutazione deve essere svolto tra il dirigente stesso e l'Amministratore di riferimento (ovvero l'Assessore con delega prevalente, nel caso di diversi Assessori interessati, di concerto con l'altro Assessore) senza ulteriori momenti di verifica e validazione.

Il Nucleo di Valutazione, nella sua azione di ausilio e di alta consulenza per l'attività di programmazione e di indirizzo politico-amministrativo, svolge funzioni di supporto tecnico e assistenza sia nei confronti degli organi politici (valutazione e controllo strategico) sia dei dirigenti delle Aree generali di Coordinamento (valutazione della dirigenza) assicurando e garantendo la correttezza metodologica dell'intero processo valutativo dei dirigenti, dalla definizione degli obiettivi alla verifica dei risultati e delle capacità organizzative espresse.

2. Le Fasi del processo

Il processo di pianificazione, gestione e valutazione delle prestazioni individuali è continuativo nel tempo e dura costantemente; ogni ciclo di valutazione, di norma, comincia all'inizio dell'anno solare e termina entro il 31 gennaio dell'anno successivo.

Lo snodo organizzativo dell'intero processo valutativo è nella relazione concertativa che si instaura tra valutatore e valutato che devono condividere gli obiettivi ed il piano delle azioni gestionali per il loro perseguimento in un ambito relazionale fondato sulla reciproca lealtà, chiarezza e trasparenza.

- a) Colloquio di assegnazione degli obiettivi.

28

All'inizio di ogni anno – o, in corso d'anno nel caso di affidamento di un nuovo incarico – a ogni dirigente, sulla base degli indirizzi politici di gestione espressi dagli organi politici, vengono assegnati formalmente obiettivi di lavoro da parte del proprio dirigente sovraordinato. Nel colloquio vengono definiti congiuntamente i risultati attesi in relazione alle risorse disponibili, i parametri di misurazione e un piano di azioni finalizzato al conseguimento degli obiettivi. Quanto concordato in sede di colloquio viene formalizzato in una apposita scheda che deve essere sottoscritta sia dal valutatore che dal valutato.

30.03.01 : #1471
IL SEGRETARIO DELLA GIUNTA DOTT. NUNZIO DI GIACOMO

b) Controllo e monitoraggio della prestazione

Pur essendo il monitoraggio della prestazione una attività che si realizza costantemente nella relazione quotidiana tra capo e collaboratore, è opportuno che valutatore e valutato prevedano almeno un incontro di verifica dell'andamento della prestazione da svolgersi entro il primo semestre del periodo oggetto di valutazione.

c) Colloquio di valutazione di fine periodo

Al termine del periodo di riferimento, il valutatore perviene alla valutazione complessiva della prestazione individuale. Essa è articolata su una scala qualitativa che esprime cinque livelli di giudizio: insoddisfacente, insufficiente, sufficiente, buona, ottima.

La valutazione viene comunicata al valutato mediante un colloquio finale in cui vengono esaminati e discussi tutti gli aspetti, positivi o negativi, che hanno caratterizzato la prestazione al fine di condividere la valutazione stessa e di creare le premesse per migliorare la prestazione futura.

Il colloquio di valutazione relativo alle prestazioni dei dirigenti delle Aree generali di coordinamento viene svolto tra l'interessato e l'assessore di riferimento con possibilità, nel caso di pluralità di riferimenti, di delega congiunta a uno di essi.

L'esito della valutazione periodica viene riportato, come informazione riservata, nella cartella personale dei dirigenti interessati al fine della pianificazione delle azioni di sviluppo.

3. Periodo utile ai fini della valutazione

I dirigenti che, per qualsiasi motivo, non abbiano prestato servizio effettivo per almeno sei mesi nel corso dell'anno non partecipano al relativo processo di valutazione.

4. Ambito di applicazione

Il processo di Valutazione delineato nella presente deliberazione si applica ai dirigenti di ruolo e ai dirigenti assunti con contratto a tempo determinato. Esso, altresì, si applica – indipendentemente dai suoi effetti gestionali sul sistema premiante – ai dirigenti comandati da altre Amministrazioni presso la Regione Campania; di converso non si applica ai dirigenti regionali comandati a prestare servizio presso altre Amministrazioni.

5. Adozione degli atti gestionali conseguenti alla valutazione e relazione alla Giunta Regionale.

Al termine di ciascun ciclo di valutazione l'Assessore alle Risorse Umane prende atto delle proposte di valutazione riguardanti i Dirigenti delle Aree generali di coordinamento, garantendosi che il Nucleo di Valutazione abbia verificato la correttezza metodologica del processo, e, con proprio atto, avvia le attività gestionali conseguenti.

L'Assessore alle Risorse Umane e alla Riforma dell'Amministrazione Regionale verifica costantemente la coerenza generale del Sistema di valutazione e avanza eventuali proposte di

78

modifica. Sul funzionamento e sui risultati del sistema di valutazione delle prestazioni dirigenziali l'Assessore alle Risorse Umane e alla Riforma dell'Amministrazione regionale presenta una relazione annuale alla Giunta.

W

<input checked="" type="checkbox"/>	GIUNTA REGIONALE DELLA CAMPANIA ALLEG. ALLA DELIBERA
30.03.01 001471	
IL SEGRETARIO DELLA GIUNTA DOTT. NUNZIO DI GIACOMO	