

02247

Deliberazione N. 2005

Assessore alle Risorse Umane

Area Generale di Coordinamento
AA.GG. e Personale

Settore:

Studio, Organizzazione e Metodo



Regione Campania

GIUNTA REGIONALE

SEDUTA DEL 17 MAG. 2002



PROCESSO VERBALE

Oggetto: Sistema di Valutazione delle prestazioni dirigenziali - Anno 2002

ASSENTE

- | | | |
|--------------------|---------------|------------|
| 1) Presidente | Antonio | BASSOLINO |
| 2) Vice Presidente | Antonio | VALIANTE |
| 3) Assessore | Vincenzo | AITA |
| 4) » | Gianfranco | ALOIS |
| 5) » | Luigi Gesù | ANZALONE |
| 6) » | Teresa | ARMATO |
| 7) » | Adriana | BUFFARDI |
| 8) » | Ennio | CASCETTA |
| 9) » | Marco | DI LELLO |
| 10) » | Maria Fortuna | INCOSTANTE |
| 11) » | Luigi | NICOLAIS |
| 12) » | Federico | SIMONCELLI |
| 13) » | Rosalba | TUFANO |
| Segretario | Nunzio | DI GIACOMO |

*Def. e verbale
ced. 30/5*

ASSENTE

ASSENTE



L'Assessore Maria Fortuna Incostante
alla Regia dell'istruttoria compiuta dal Settore, nonché dell'espressa dichiarazione di regolarità
della stessa resa dal dirigente del Settore

PREMESSO

- che con Deliberazione di Giunta Regionale n.6682 del 16.12.2000 è stato istituito il Nucleo di Valutazione per lo svolgimento delle funzioni di controllo strategico delle attività poste in essere nell'accezione di cui all'art.6, comma 1, del D. Lgs. n.286/99 e di supporto alla valutazione delle attività dei dirigenti operanti presso le Aree Generali di Coordinamento;
- che con Deliberazione di Giunta Regionale n.1471 del 30.03.2001 è stato approvato il Sistema di Valutazione delle prestazioni dirigenziali messo a punto dal suddetto Nucleo;
- che con l'adozione del suddetto Sistema di Valutazione è stato attuato il processo di valutazione delle prestazioni dirigenziali per l'anno 2001;

CONSIDERATO

- che a conclusione del processo di valutazione per l'anno 2001 è stata evidenziata la necessità di apportare alcune modifiche e integrazioni al sistema di valutazione delle prestazioni dirigenziali per connetterlo più strettamente al processo di pianificazione e programmazione delle attività della dirigenza regionale;
- che, a tal fine, è opportuno, approvare "Caratteristiche e criteri del Sistema di valutazione delle prestazioni dirigenziali - anno 2002" che, allegato sub 1 al presente atto, ne costituisce parte integrante e sostanziale;

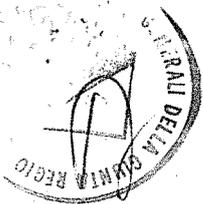
RITENUTO

- di dover dare, altresì, mandato al Nucleo di Valutazione di cui in premessa di predisporre e proporre all'Assessore alle Risorse Umane e alla Amministrazione Regionale, in coerenza con i criteri di cui all'allegato sub 1 al presente atto, la nuova guida di gestione del sistema di valutazione e il relativo fascicolo di valutazione che caratterizzeranno il processo valutativo delle prestazioni dirigenziali del 2002;

TENUTO CONTO

- che detto sistema è stato sottoposto all'esame della Delegazione Trattante nella seduta del 17.04.2002;

propone e la Giunta, in conformità, a voto unanime



DELIBERA

per le motivazioni e considerazioni svolte in premessa che si intendono di seguito integralmente riportate:

1. di approvare "Caratteristiche e criteri del Sistema di valutazione delle prestazioni dirigenziali – anno 2002" che, allegato sub 1 al presente atto deliberativo, ne costituisce parte integrante e sostanziale;
2. di dare mandato al Nucleo di Supporto per la valutazione dei dirigenti, in coerenza con i criteri esposti nell'allegato di cui al punto 1., di predisporre e proporre all'Assessore alle Risorse Umane e alla Amministrazione Regionale la nuova guida di gestione del sistema di valutazione e il relativo fascicolo di valutazione da adottare con Decreto del Coordinatore dell'A.G.C. 07 "AA.GG., Gestione e Formazione del Personale, Organizzazione e Metodo";
3. di incaricare l'Assessore alle Risorse Umane e alla Riforma dell'Amministrazione Regionale di verificare costantemente la coerenza generale del Sistema di valutazione e di avanzare eventuali proposte di modifica;
4. di incaricare, altresì, l'Assessore alle Risorse Umane e alla Riforma dell'Amministrazione Regionale di presentare alla Giunta Regionale una relazione annuale sul funzionamento e sui risultati del Sistema di valutazione delle prestazioni dirigenziali;
5. di inviare il presente atto, ad intervenuta esecutività al Coordinatore dell'A.G.C. 07 "AA.GG., Gestione e Formazione del Personale, Organizzazione e Metodo", al Settore "Studio, Organizzazione e Metodo – Formazione del Personale" per l'esecuzione ed al Settore "Stampa, Documentazione, Informazione e Bollettino Ufficiale" per la pubblicazione sul B.U.R.C.

Il Segretario
- Di Giacomo -



Giunta Regionale della Campania
Per copia conforme
p. IL SERVIZIO SEGRETERIA DELLA GIUNTA
(Gennaro FINALDI)

Il Presidente
VALIANTE -



GIUNTA REGIONALE
DELLA CAMPANIA
ALLEG. ALLA DELIBERA
17.05.02 2005
[Signature]
SEGRETARIO DELLA GIUNTA
DOTT. NUNZIO DI GIACOMO

All. 1

GIUNTA REGIONALE DELLA CAMPANIA

**CARATTERISTICHE E CRITERI DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE
PRESTAZIONI DIRIGENZIALI**

ANNO 2002

[Signature]

<input checked="" type="checkbox"/>	GIUNTA REGIONALE DELLA CAMPANIA ALLEG. ALLA DELIBERA
17.05.02	2005
IL SEGRETARIO DELLA GIUNTA DOTT. NUNZIO DI GIACOMO	

La valutazione delle prestazioni dirigenziali

La pianificazione, gestione e valutazione delle prestazioni dirigenziali in Regione Campania delinea 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 dei risultati dell'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.

La valutazione del comportamento organizzativo deve tener conto, inoltre, dei comportamenti espressi, particolarmente negativi, circa il rispetto dei compiti istituzionali e dei doveri contrattuali.

I fattori di valutazione del comportamento organizzativo esprimono e costituiscono la cultura ed i valori guida che la Regione Campania intende promuovere e valorizzare nella presente fase della sua evoluzione organizzativa. Il loro apprezzamento è funzionale a una migliore conoscenza delle capacità organizzative da sviluppare ai fini di un miglioramento continuo dei livelli di prestazione individuale; per questo motivo questa valutazione corrobora e rinforza la valutazione espressa sui risultati raggiunti ma non può sovvertire l'esito.

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. 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.

<input checked="" type="checkbox"/>	GIUNTA REGIONALE DELLA CAMPANIA ALLEG. ALLA DELIBERA
17/02/2005	-
IL SEGRETARIO DELLA GIUNTA BOIT. NUNZIO DI GIACOMO	

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;
- erogazione selettiva e motivante della retribuzione di risultato;
- gestione degli effetti sanzionatori previsti dall'art.23 del CCNL del 10.04.1996 così come modificato dall'art.14 del CCNL del 23.12.1999.

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.

Ogni dirigente, quindi, 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.

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

La mancata validazione determina l'inefficacia dell'intero processo valutativo.

La valutazione della prestazione, di conseguenza, è ripartita, quanto a competenze e responsabilità, secondo una logica gerarchica ed 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 Dirigente valutatore sovraordinato 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 di specifici criteri con un adattamento della metodologia adottata per il complesso della dirigenza regionale, in particolare:

- un obiettivo è costituito da un piano annuale di attività e gli altri due obiettivi saranno di carattere economico-finanziario, di efficienza, di efficacia e di innovazione organizzativa. Tali obiettivi saranno valutati dall'Assessore di riferimento, o con delega prevalente, ad esclusione

<input checked="" type="checkbox"/>	GIUNTA REGIONALE DELLA CAMPANIA ALLEG. ALLA DELIBERA
17.05.02	2005
ASSESSORE ALLE RISORSE UMANE DOTT. MUNIZIO DI GIACOMO	

dell'obiettivo di innovazione organizzativa che sarà valutato dall'Assessore alle Risorse Umane.

- la valutazione dei fattori del comportamento organizzativo relativi alla "**Gestione delle Risorse Umane**" sarà effettuata dall'Assessore alle Risorse Umane e alla Riforma della Amministrazione Regionale.

Per quanto riguarda i Dirigenti di Settore, i fattori relativi alla "**Gestione delle Risorse Umane**" saranno valutati, come tutti gli altri fattori comportamentali, dai Responsabili delle Aree Generali di Coordinamento.

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.

4. 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 continuativa 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

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 ed 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, sia dal valutato.

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 i valutatori pervengono alla valutazione complessiva della prestazione individuale. Essa è articolata su una scala qualitativa che esprime cinque livelli di giudizio.

La valutazione globale – validata anche dal livello organizzativo superiore – deve essere comunicata dal valutatore al valutato mediante un colloquio finale in cui tutti gli aspetti che hanno caratterizzato la prestazione dovranno essere esaminati e discussi in modo trasparente.

GIUNTA REGIONALE
DELLA CAMPANIA
ALLEG. ALLA DELIBERA
17.05.02 - 2005 -
IL SEGRETARIO DELLA GIUNTA
MACOMO

Obiettivo di fondo è non solo comunicare e rendere trasparente la valutazione complessiva ma anche creare le premesse per il miglioramento continuo della prestazione futura.

Dopo il colloquio di valutazione, il valutatore invierà il Fascicolo di Valutazione al Settore "Studio, Organizzazione e Metodo - Formazione del Personale", dopo averne conservato eventuale copia.

5. Periodo utile ai fini della valutazione

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

6. 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.

7. 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 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.

GIUNTA REGIONALE DELLA CAMPANIA

DELIBERAZIONE n° **2005** del **17 MAG. 2002**

AREA	SETTORE	SERVIZIO	SEZIONE
07	02		

OGGETTO:
Sistema di Valutazione delle prestazioni dirigenziali - Anno 2002

QUADRO A			
	CODICE	COGNOME	MATICOLA
PRESIDENTE <input type="checkbox"/> ASSESSORE <input checked="" type="checkbox"/>		INCOSTANTE	—
DIRIGENTE SETTORE		COSTANZO	18614
IL COORDINATORE AREA		GENOVESE	18735
DIPARTIMENTI			
DA INVIARE:	SI: <input type="checkbox"/> TERRITORIO <input type="checkbox"/> ECONOMIA <input type="checkbox"/> SERVIZI CIVILI e SOC. <input checked="" type="checkbox"/>		
	CONS. REG. <input checked="" type="checkbox"/>		UFF. PIANO <input checked="" type="checkbox"/>

QUADRO B				
L'IMPEGNO DELLA SPESA DERIVANTE DALLA PRESENTE DELIBERAZIONE VIENE ASSUNTO SU..... CAPITOL.....				
..... DEL BILANCIO PER L'ESERCIZIO FINANZIARIO 200..... CHE PRESENTA..... LA SEGUENTE SITUAZIONE CONTABILE:				
NOTIZIE CONTABILI	Cap. _____ Imp. _____			
- stanziamento di bil.	€ _____	€ _____	€ _____	€ _____
- impegni precedenti	€ _____	€ _____	€ _____	€ _____
- disponibilità	€ _____	€ _____	€ _____	€ _____
- presente impegno	€ _____	€ _____	€ _____	€ _____
- disponibilità residua	€ _____	€ _____	€ _____	€ _____
DIRIGENTE SETTORE	CODICE	COGNOME	MATICOLA	FIRMA
	08			<i>[Firma]</i>

QUADRO C		
ESAMINATO DAL DIPARTIMENTO NELLA SEDUTA DEL..... CON PARERE.....		
VISTO IL DIRIGENTE SETTORE ATTIVITÀ ASSISTENZA GIUNTA	COGNOME	FIRMA
		<i>[Firma]</i>

ESECUTIVITÀ: DATA ADOZIONE **17 MAG. 2002**

INVIATO PER L'ESECUZIONE IN DATA **10 MAG. 2002** **ALLE SEGUENTI AREE GENERALI DI COORDINAMENTO:**

<input checked="" type="checkbox"/> GABINETTO <i>BV</i>	<input type="checkbox"/> 08 BILANCIO e RAGIONERIA	<input type="checkbox"/> 15 LAVORI PUBBLICI e OO.PP.
<input type="checkbox"/> 02 AA.GG. GIUNTA	<input type="checkbox"/> 09 RAPPORTI CEE	<input type="checkbox"/> 16 GESTIONE TERRITORIO
<input type="checkbox"/> 03 PROGRAMMAZIONE	<input type="checkbox"/> 10 DEMANIO e PATRIMONIO	<input type="checkbox"/> 17 ISTRUZIONE FORMAZIONE PROFESSIONALE, LAVORO
<input type="checkbox"/> 04 AVVOCATURA	<input type="checkbox"/> 11 ATTIVITÀ SETTORE PRIMARIO	<input type="checkbox"/> 18 ASSISTENZA SOCIALE e SPORT
<input type="checkbox"/> 05 ECOLOGIA	<input type="checkbox"/> 12 ATTIVITÀ SETTORE SECONDARIO	<input type="checkbox"/> 19 PIANO SANITARIO REGIONALE
<input type="checkbox"/> 06 RICERCA SCIENTIFICA	<input type="checkbox"/> 13 ATTIVITÀ SETTORE TERZIARIO	<input type="checkbox"/> 20 ASSISTENZA SANITARIA
<input checked="" type="checkbox"/> AA.GG. PERSONALE	<input type="checkbox"/> 14 TRASPORTI e VIABILITÀ	



Area Generale di Coordinamento
Affari Generali della Giunta Regionale
Pettore attività di Assistenza alle Sedute di Giunta

AUTENTICA DI COPIA DI ATTI

(artt. 7 e 14 L.4 gennaio 1968 n.15)

La presente copia, composta da nr. 10 fogli, è conforme all'originale esistente presso questo Ufficio.



30 MAG. 2002

IL SEGRETARIO DELLA GIUNTA

INVIATO PER L'ESECUZIONE IL 30 MAG. 2002 AL _____

- | | |
|--|--|
| <input checked="" type="checkbox"/> 01 GABINETTO <i>Bjle</i> | <input type="checkbox"/> 11 ATTIVITA' SETT PRIMARIO |
| <input type="checkbox"/> 02 AA.GG. GIUNTA REGIONALE | <input type="checkbox"/> 12 ATTIVITA' SETT. SECONDARIO |
| <input type="checkbox"/> 03 PROGRAMMAZIONE | <input type="checkbox"/> 13 ATTIVITA' SETT. TERZIARIO |
| <input type="checkbox"/> 04 AVVOCATURA | <input type="checkbox"/> 14 TRASPORTI E VIABILITA' |
| <input type="checkbox"/> 05 ECOLOGIA | <input type="checkbox"/> 15 LL.PP. e OO.PP. |
| <input type="checkbox"/> 06 RICERCA SCIENTIFICA | <input type="checkbox"/> 16 GESTIONE TERRITORIO |
| <input checked="" type="checkbox"/> 07 AA.GG. PERSONALE | <input type="checkbox"/> 17 ISTRUZ. FORM.PROF. LAVORO |
| <input type="checkbox"/> 08 BILANCIO e RAGIONERIA | <input type="checkbox"/> 18 ASSISTENZA SOCIALE, SPORT |
| <input type="checkbox"/> 09 RAPPORTI CEE | <input type="checkbox"/> 19 PIANO SANITARIO REGIONALE |
| <input type="checkbox"/> 10 DEMANIO e PATRIMONIO | <input type="checkbox"/> 20 ASSISTENZA SANITARIA |

TRASMESSO AL CONSIGLIO REG. con nota n° _____ DEL _____

IL DIRIGENTE