



REGIONE BASILICATA

GIUNTA REGIONALE

28 LUG. 2003  
Seduta del

1441  
Delibera n.

Oggetto

Direttiva per la Valutazione e la Premialità economica della Dirigenza regionale e dei Dirigenti degli Organismi Strumentali (Sprovvisi di Organi specifici di Valutazione delle Prestazioni). anno 2002 e 2003. Approvazione.

Relatore Il Sig. **PRESIDENTE**

la Giunta Regionale

28 LUG. 2003

riunitasi il giorno alle ore 14,00 nella sede dell'Ente con la presenza

dei Sigg.:

- 1 — Filippo BUBBICO           Presidente
- 2 — Erminio RESTAINO       Vice Presidente
- 3 — Gennaro STRAZIUSO      Componente
- 4 — Carmine NIGRO          Componente
- 5 — Donato SALVATORE       Componente
- 6 — Carlo CHIURAZZI         Componente
- 7 — Cataldo COLLAZZO       Componente

Pres.	Ass.
X	
X	
X	
X	
X	
X	
X	

Segretario: (Ann. A. Pasquale GOLIA)

Ha deciso quanto di seguito riportato in merito all'argomento segnato in oggetto (facciate interne).

DIPARTIMENTO PRESIDENZA DELLA GIUNTA REGIONALE UFFICIO RAGIONERIA GENERALE

Assunto impegno contabile n. \_\_\_\_\_ sul Cap. U.P.B. Esercizio 20 per €

Assunto impegno sul bilancio pluriennale

Liquidazione di € \_\_\_\_\_ sul Cap. U.P.B. Esercizio 20

nell'ambito dell'impegno assunto con delibera n. \_\_\_\_\_ del

IL DIRIGENTE

## LA GIUNTA REGIONALE

VISTA la legge regionale 14 aprile 2000 n. 48 recante norme di riassetto dell'organizzazione amministrativa regionale, ed in particolare l'art.4 c.4 e ss. relativo alla valutazione delle prestazioni e delle competenze organizzative della dirigenza;

VISTA la legge Regionale n.7 del 4 Febbraio 2003 di disciplina del Bilancio di previsione e norme di contenimento e razionalizzazione della spesa per l'esercizio finanziario 2003;

VISTA la L.R. N.12 del 2/Marzo/96 come sostituita dalla L.R. n.48 del 14/Aprile 2000;

VISTO il Bilancio di Direzione per il 2003 , approvato con D.G.R. n. 448 del 17/Marzo/2003;

RITENUTA l'esigenza di rapportare la valutazione dell'attività dei Dirigenti di Struttura della Giunta Regionale e dei Dirigenti degli Organismi Strumentali (sprovvisti di Organi specifici di valutazione delle prestazioni), al quadro degli impegni, degli obiettivi, delle priorità e dei vincoli individuati dall'amministrazione regionale con gli atti e documenti programmatici sopra richiamati con la predisposizione di apposita direttiva per la Valutazione e la Premialità economica della Dirigenza regionale per gli anni 2002 e 2003;

ATTESO che la direttiva di cui sopra, è stata oggetto di apposita concertazione sindacale nella seduta dell'8/Luglio/2003;

VISTO il verbale di concertazione dell'8/7/2003 che si allega alla presente delibera;

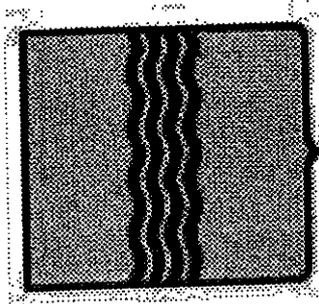
VISTA la nota di commento, che si allega alla presente delibera, prodotta dal N.D.V. in seguito alla richiesta da parte dell'Amministrazione in sede di delegazione trattante;

## DELIBERA

Di approvare la direttiva allegata comprensiva di schede (Parte I -a cura del valutato e Parte II -a cura del valutatore), che è parte integrante della presente deliberazione.

Di pubblicare la presente deliberazione con l'allegata direttiva per la Valutazione e la Premialità economica della Dirigenza regionale 2002/2003 sul B.U.R.

# REGIONE BASILICATA



## Scheda di valutazione delle prestazioni dei

### DIRIGENTI

- Valutazione per l'anno \_\_\_\_\_ -

#### PARTE I - a cura del Valutato

**Allegati:**

- scheda di declinazione degli obiettivi sensibili
- stralcio rapporto di gestione
- stralcio altri rapporti specifici di monitoraggio o valutazione

Anno di riferimento	_____
Dipartimento	_____ cod _____
Cognome e nome del valutato	_____ cod _____
Struttura	_____
Cognome e nome del valutatore	_____

REGIONE BASILICATA

**VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI - anno \_\_\_\_\_**

cod. descrizione

DIPARTIMENTO  
STRUTTURA  
DIRIGENTE

**Valutazione del livello di espressione e di attuazione delle CAPACITA' MANAGERIALI**

Elementi	Descrizione	Osservazioni
Miglioramento della qualità della programmazione e progettazione	<p><b>CONTRIBUTO AL MIGLIORAMENTO SISTEMICO</b> Introduzione in ogni programma o progetto dei riferimenti di coerenza con il quadro programmatico e con le politiche finanziarie, del programma esecutivo di realizzazione e del prospetto di valutazione on-site di risultati ed impatti.</p> <p><b>PROGRAMMAZIONE E COORDINAMENTO</b> Programmare azioni in funzione delle priorità e predisporre i relativi sistemi di controllo. Super governare le variabili gestionali. Decentrare e delegare ambiti di attività e responsabilità in base alle competenze presenti.</p> <p><b>MIGLIORAMENTO CONTINUO</b> Affrontare le problematiche metodologiche, organizzative e tecnologiche in modo sistematico ed interdisciplinare, diffondendo il know-how e perseguendo il continuo miglioramento verso livelli di eccellenza. Cercare il miglioramento continuo della qualità dell'organizzazione e delle prestazioni. Perseguire il continuo miglioramento della professionalità propria e dei collaboratori.</p>	
Funzionalità dei sistemi dei sistemi di controllo e valutazione	<p><b>CONTRIBUTO AL MIGLIORAMENTO SISTEMICO</b> Fattiva collaborazione all'introduzione, avvio, diffusione ed effettiva funzionalità nel Dipartimento dei sistemi di monitoraggio, controllo e valutazione.</p> <p><b>LEADERSHIP</b> Ingenereare condizioni ambientali favorevoli per i collaboratori e assumersi un ruolo di riferimento. Super governare l'operato dei collaboratori, dando informazione e supporto e valutando il contributo fornito. Assicurare la diffusione delle politiche e degli obiettivi dell'organizzazione regionale e curare il coinvolgimento, la valorizzazione e la crescita dei collaboratori.</p> <p><b>DECISIONE</b> Assumere decisioni con tempestività e sicurezza, coerentemente con le strategie dell'organizzazione, assumendosi le responsabilità e dimostrando serenità nel mantenere salde le scelte adottate. Super gestire gli imprevisti.</p> <p><b>RESPONSABILITA'</b> Farsi carico delle proprie azioni nella convinzione di poter incidere direttamente sugli eventi e di essere determinante per il successo collettivo. Esercitare pienamente la sfera decisionale di ruolo.</p>	
Innovazione organizzativa, procedurale e finanziaria	<p><b>CONTRIBUTO AL MIGLIORAMENTO SISTEMICO</b> Definizione, introduzione, sperimentazione e diffusione di strumenti e soluzioni per semplificare, snellire, migliorare l'efficienza dei processi di servizio con apprezzabile valore aggiunto per l'utenza interna ed esterna, nonché di strumenti per finanziare innovazioni senza oneri per il bilancio regionale.</p> <p><b>ORIENTAMENTO AL RISULTATO</b> Perseguire il miglior risultato possibile in ogni fase dell'attività amministrativa, ponendo la massima attenzione all'ottimizzazione dei tempi, alla flessibilità delle procedure e al contenimento dei costi. Raggiungere i risultati con lo sforzo integrato di tutte le risorse disponibili e attraverso un forte orientamento alla risoluzione dei problemi. Garantire condizioni di rapidità, certezza e qualità delle prestazioni dell'Amministrazione</p> <p><b>INIZIATIVA</b> Avere un atteggiamento positivo nei confronti di esperienze e problematiche nuove adottando o proponendo le azioni giuste da intraprendere. Affrontare costruttivamente le situazioni difficili cogliendone gli aspetti di positività e opportunità. Confrontarsi con le esperienze migliori in ogni settore pubblico o privato, per cercare di mutare, adottare e trasmettere gli elementi di successo.</p>	
Miglioramento della qualità e dell'efficacia della comunicazione	<p><b>CONTRIBUTO AL MIGLIORAMENTO SISTEMICO</b> Introduzione in ogni programma o progetto del programma di comunicazione anche con utilizzo del portale "basilicatnet".</p> <p><b>ORIENTAMENTO AL SERVIZIO</b> Orientare l'attività dell'Amministrazione in modo da massimizzare la soddisfazione dell'utenza. Prestare attenzione alle esigenze di assistenza, informazione, concretezza della relazione, tempestività nel rispetto degli adempimenti.</p> <p><b>BUONA AMMINISTRAZIONE</b> Assicurare condizioni di massima informazione e trasparenza sull'azione amministrativa. Assicurare il rispetto dei principi di legalità, imparzialità, efficienza, efficacia ed economicità dell'amministrazione.</p>	

**REGIONE BASILICATA**  
**VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI - anno \_\_\_\_\_**

cod \_\_\_\_\_ descrizione \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

DIPARTIMENTO \_\_\_\_\_  
 UFFICIO \_\_\_\_\_  
 SERVIZIO \_\_\_\_\_  
 DIRIGENTE \_\_\_\_\_

**Valutazione del livello di conseguimento degli OBIETTIVI**

1/3

	descrizione obiettivo (1)	peso (2)	Indicatore (3)	risultati attesi obiettivi (4)	rimodulazione (eventuale) (5)	risultati conseguiti (6)	T (tabella 1) (7)	punteggio (tabella 2) (8)
1								
		progr.						
		0%						
2								
		progr.						
		0%						

**TABELLA 1**

indicare la misura % di realizzazione dell'obiettivo con riferimento agli indicatori attivati	
valore di T	applicazione
T = (6) / (5) %	misurazione percentuale del grado di realizzazione arrotondata al centesimo (p.e. 120/150 = 80%, 3% / 5% = 60%)
T = 100%	obiettivo raggiunto
T = 75%	obiettivo parzialmente raggiunto
T = 50%	obiettivo non raggiunto

**TABELLA 2**

valori di T	giudizio	punteggio
T >= 95%	massimo	5
85% <= T < 95%	medio-massimo	4
75% <= T < 80%	medio	3
65% <= T < 80%	medio-basso	2
T < 65%	basso	1

**REGIONE BASILICATA**  
**VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI - anno \_\_\_\_\_**

cod \_\_\_\_\_ descrizione \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

DIPARTIMENTO \_\_\_\_\_  
 UFFICIO \_\_\_\_\_  
 SERVIZIO \_\_\_\_\_  
 DIRIGENTE \_\_\_\_\_

**Valutazione del livello di conseguimento degli OBIETTIVI**

2/3

	descrizione obiettivo (1)	peso (2)	indicatore (3)	risultati attesi obiettivo (4)	rimodulazione (eventuale) (5)	risultati conseguiti (6)	T (tabella 1) (7)	punteggio (tabella 2) (8)
3								
		progr. 0%						
4								
		progr. 0%						

**TABELLA 1**

valore di T	indicare la misura % di realizzazione dell'obiettivo con riferimento agli indicatori attivati
T = (6) / (5) %	applicazione
T = 100%	misurazione percentuale del grado di realizzazione arrotondata al centesimo (p.e. 120/150 = 80%; 3% / 5% = 60%)
T = 75%	obiettivo raggiunto
T = 50%	obiettivo parzialmente raggiunto
	obiettivo non raggiunto

**TABELLA 2**

valori di T	giudizio	punteggio
T >= 95%	massimo	5
85% <= T < 95%	medio-massimo	4
75% <= T < 80%	medio	3
65% <= T < 80%	medio-basso	2
T < 65%	basso	1

**REGIONE BASILICATA**  
**VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI - anno \_\_\_\_\_**

cod \_\_\_\_\_ descrizione \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

DIPARTIMENTO \_\_\_\_\_

UFFICIO \_\_\_\_\_

SERVIZIO \_\_\_\_\_

DIRIGENTE \_\_\_\_\_

**Valutazione del livello di conseguimento degli OBIETTIVI**

3/3

	descrizione obiettivo (1)	peso (2)	indicatore (3)	risultati attesi obiettivo (4)	rimodulazione (eventuale) (5)	risultati conseguiti (6)	T (tabella 1) (7)	punteggio (tabella 2) (8)
5								
6								

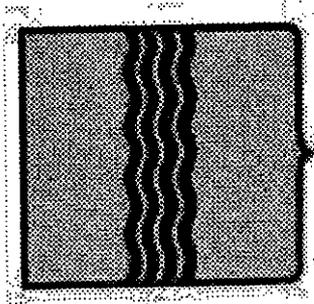
**TABELLA 1**  
indicare la misura % di realizzazione dell'obiettivo con riferimento agli indicatori attivati

valore di T	applicazione
T = (6) / (5) %	misurazione percentuale del grado di realizzazione arrotondata al centesimo (p.e. 120/150 = 80%, 3% / 5% = 60%)
T = 100%	obiettivo raggiunto
T = 75%	obiettivo parzialmente raggiunto
T = 50%	obiettivo non raggiunto

**TABELLA 2**

valori di T	giudizio	punteggio
T >= 95%	massimo	5
85% <= T < 95%	medio-massimo	4
75% <= T < 80%	medio	3
65% <= T < 80%	medio-basso	2
T < 65%	basso	1

# REGIONE BASILICATA



Scheda  
di valutazione delle prestazioni dei

## DIRIGENTI

- Valutazione per l'anno \_\_\_\_\_ -

**PARTE II - a cura del Valutatore**

Anno di riferimento	_____
Dipartimento	_____ cod _____
Cognome e nome del valutato	_____
Struttura	_____ cod _____
Cognome e nome del valutatore	_____

**REGIONE BASILICATA**  
**VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI - anno**

cod. descrizione

DIPARTIMENTO	-
STRUTTURA	-
DIRIGENTE	-

GUIDA PER I PUNTEGGI (3)	
Punteggio	Giudizio
5	massimo
4	medio-alto
3	medio
2	medio-basso
1	basso

**SINTESI DELLA VALUTAZIONE**

Fattori (1)	Elementi (2)	Punteggio (1/2/3/4/5) (3)	Peso di elemento (4)	Indice di elemento (5)=(3)x(4)x100	Sintesi per fattore (6)=somma di (5)	Peso del fattore (7)	Indice di fattore (8)=(6)x(7)
CAPACITA' MANAGERIALI	Miglioramento della qualità della programmazione/progettazione		25%	0	0	40%	0
	Funzionalità dei sistemi di controllo e valutazione		25%	0			
	Innovazione organizzativa, procedurale e finanziaria		25%	0			
	Miglioramento della comunicazione		25%	0			
	Risultato 1			0			
	Risultato 2			0			
RISULTATI	Risultato 3			0	0	60%	0
	Risultato 4			0			
	Risultato 5			0			
	Risultato 6			0			
			0%				

0



**DIRETTIVA**  
**PER LA VALUTAZIONE E**  
**LA PREMIALITÀ ECONOMICA**  
**DELLA DIRIGENZA REGIONALE**  
**E DEI DIRIGENTI DEGLI ORGANISMI STRUMENTALI**  
**(SPROVVISTI DI ORGANI SPECIFICI DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI)**  
**PER GLI ANNI 2002 E 2003**

## Premessa

L'applicazione del sistema di valutazione delle prestazioni della dirigenza per l'anno 2001, come prima occasione di ampia esplicazione del sistema, ha rappresentato un importante passo in avanti verso la maturazione e la diffusione della dimensione culturale della valutazione come strumento gestionale, contribuendo all'affermazione della coerenza delle variabili gestionali rispetto all'impianto del ciclo programmazione-controllo.

Nell'ambito di tale impianto, il sistema di valutazione si è posto in maniera coerente puntando a esplicitare e rafforzare l'attenzione su una serie di temi ritenuti di particolare rilevanza strategica ed assunti consapevolmente come sensibili per la valutazione, contribuendo alla maturazione della concatenazione tra il DAPEF e gli strumenti del controllo di gestione (bilancio di direzione e rapporto di gestione).

Tale fase di introduzione è stata contraddistinta dal considerevole impegno, dall'attenzione e dalla dedizione di tutta la dirigenza regionale, in quanto necessariamente il processo si è dovuto basare su una ricostruzione ex-post degli obiettivi sensibili desunti dagli strumenti programmatici regionali. Tale investimento oggi si può ritenere come componente riuscita e partecipata del percorso di sviluppo degli strumenti di governo, un percorso che dal 2002 dispone del DAPEF e del bilancio di direzione, strumenti che, unitamente al nuovo ordinamento contabile, definiscono in maniera integrata e sinergica la rotta dell'azione amministrativa nonché il metodo e le modalità di scomposizione delle variabili gestionali.

Tale dedizione è sicuramente interpretabile come un chiaro segnale della volontà di cambiamento verso una valutazione che sia leva gestionale e che sia capace di orientare obiettivi e comportamenti, che richieda consapevolezza della responsabilità delle risorse attribuite ma anche visibilità per i progressi partecipati. Risulta, quindi, utilmente evidente, per tutti i livelli gestionali, l'opportunità di un segnale verso una managerialità consapevolmente responsabile ed esigente, disponibile ad integrarsi ed a migliorare.

Si rende necessario ora proseguire in tale percorso ed azionare il massimo livello di impegno per diffondere, ampliare e generalizzare la portata dello sforzo innovativo, abbinando l'ampia sensibilizzazione a nuovi e decisi passi avanti verso la compiuta esplicazione della valutazione come leva gestionale.

In primo luogo, va rimarcato che lo sforzo di miglioramento della capacità e quindi della pratica della differenziazione e della selezione è agli inizi e che va dedicato ogni attenzione e sforzo perché prosegua con decisione e convinzione. Differenziazione e selezione infatti costituiscono la leva fondamentale per modificare il sistema dei comportamenti e dare centralità all'attenzione agli obiettivi ed alle crescenti esigenze di gestione per progetti e di integrazione in prospettiva strategica. E' necessario infatti che sia percepita e praticata la capacità di scegliere priorità e interventi e visualizzare le differenziazioni di performance.

Inoltre, poiché i comportamenti sollecitati concernono essenzialmente una maggiore integrazione dell'attività delle strutture in vista di una maggiore efficacia complessiva, occorre perseguire e stimolare anche una progressiva maturazione di una maggiore spinta collaborativa tra le strutture stesse.

Ne consegue che la prosecuzione della maturazione applicativa ed esplicativa del sistema di valutazione passa anche per un accrescimento del livello di attenzione e collaborazione per il funzionamento dei "flussi informativi di ritorno" rispetto agli oggetti della programmazione, in vista della migliore qualità, coerenza e vitalità delle strategie, degli obiettivi e dei risultati.

**Modalità della valutazione**

In rapporto di continuità con quanto positivamente sperimentato, la valutazione delle prestazioni per gli anni 2002 e 2003 è effettuata con le modalità di seguito specificate.

- La valutazione è basata su "Fattori" articolati in "Elementi" di valutazione, illustrati nelle schede allegate.

Le schede, rispettivamente "Scheda I" ad uso del valutato e "Scheda II" ad uso del valutatore, sono gli strumenti operativi per lo svolgimento delle rispettive attività nell'ambito del processo di valutazione.

- Il valutato dovrà esprimere, nell'ambito dell'apposita scheda (scheda I), quanto necessario per specificare gli aspetti rilevanti e trasversali relativi alle capacità manageriali ed ai risultati conseguiti con riferimento alla declinazione degli obiettivi sensibili per la valutazione.

Tale scheda è finalizzata a consentire l'adeguata connessione degli elementi che il valutatore desume dagli strumenti di reporting ordinariamente e periodicamente a sua disposizione (Rapporto di Gestione e altri rapporti specifici di monitoraggio e valutazione ma anche strumenti generali quali il Rendiconto Generale o il DAPEF) e ad esplicitare informazioni sugli aspetti trasversali quali l'esercizio delle capacità manageriali e dei profili innovativi richiesti.

Infatti, i risultati conseguiti, oltre che in termini di efficacia di realizzazione (risultati coerenti con gli indicatori espressivi degli obiettivi), possono anche essere utilmente espressi in termini di:

- o miglioramento dell'efficienza ed economicità;
  - o miglioramento qualitativo;
  - o sviluppo di nuove attività;
  - o innovazione procedimentale;
  - o innovazione tecnica e professionale;
  - o sviluppo delle professionalità e delle competenze.
- Per ognuno degli oggetti presi a riferimento per la valutazione è attribuito un punteggio secondo la seguente scala di performance.

Punteggio	Giudizio	Performance di comportamento rispetto alle CAPACITÀ MANAGERIALI	Performance di RISULTATO
5	Massimo	Ottima	Pieno raggiungimento ( $\geq 95\%$ ) dei risultati attesi o prevedibili
4	Medio-alto	Elevata	Risultati tra $\geq 85\%$ e $< 95\%$ di quanto atteso o prevedibile
3	Medio	Notevole	Risultati tra $\geq 75\%$ e $< 85\%$ di quanto atteso o prevedibile
2	Medio-basso	Sufficiente	Risultati $\geq 65\%$ e $< 75\%$ di quanto atteso o prevedibile
1	Basso	Insufficiente	Risultati $< 65\%$ di quanto atteso o prevedibile

- Per il fattore "Capacità manageriali" il punteggio, attribuito dal valutatore, è direttamente riferito ai singoli elementi componenti (scheda II).
- Per il fattore "Risultati" l'attribuzione del punteggio relativo ad ogni obiettivo avviene in due fasi:
  1. il valutato attribuisce un punteggio in corrispondenza dei risultati relativi ad ognuno degli indicatori riferiti ai vari obiettivi (scheda I);
  2. il valutatore attribuisce un punteggio sintetico di performance per ognuno degli obiettivi sulla base delle indicazioni della scheda I e tenendo conto delle informazioni desunte dalla scheda di declinazione degli obiettivi sensibili per la valutazione, dal Rapporto di Gestione o da altri rapporti specifici di monitoraggio o valutazione, o dal DAPEF qualora maggiormente significativo; gli opportuni commenti ed osservazioni, soprattutto nel caso in cui la valutazione sintetica differisce significativamente da quelle analitiche per indicatore, vanno riportati nell'ambito del modulo "colloquio" della scheda II.
- La sintesi della valutazione è effettuata come segue:
  1. Per ogni elemento di valutazione è calcolato un "indice di elemento" (colonna 5 scheda II) moltiplicando per 100 il prodotto tra il punteggio (colonna 3 scheda II) ed il peso corrispondenti (colonna 4 scheda II);  
i pesi degli elementi del fattore "Capacità manageriali" sono predefiniti come illustrato nella scheda allegata;  
i pesi relativi ai singoli risultati quali elementi del fattore "Risultati" sono quelli risultanti dalla negoziazione o, in mancanza, sono attribuiti dal valutatore;
  2. la somma algebrica degli indici di elemento costituisce la "sintesi per fattore" (colonna 6 scheda II), che assumerà un valore compreso tra 100 e 500;
  3. per ogni fattore è determinato un "indice di fattore" (colonna 8 scheda II), come prodotto tra la "sintesi per fattore" (colonna 6 scheda II) ed il peso attribuito al fattore stesso (colonna 7 scheda II);
  4. la valutazione di sintesi è costituita dalla somma algebrica degli "indici di fattore" e darà un esito compreso tra 100 e 500 espressivo del valore della prestazione realizzata e suscettibile di utilizzazione nell'ambito di un sistema premiante;
  5. il modulo "colloquio" della scheda II riporta gli opportuni commenti ed osservazioni inerenti la valutazione, soprattutto nel caso in cui la valutazione sintetica degli obiettivi differisce significativamente da quelle analitiche dei relativi indicatori, e ogni indicazione utile per lo sviluppo delle prestazioni nonché gli eventuali interventi proponibili.
- Le valutazioni, comprese quelle relative ai dirigenti entrati in quiescenza, sono effettuate dal Dirigente Generale attualmente in carica con riferimento alle posizioni dirigenziali attualmente rientranti nei rispettivi Dipartimenti.
- Nei casi in cui il valutato ha ricoperto differenti incarichi durante il periodo di valutazione, deve essere effettuata una valutazione per ognuno degli incarichi ricoperti con il criterio di cui sopra; l'indice sintetico è calcolato rapportando i singoli indici di valutazione al periodo di servizio e sommandone gli esiti. Il periodo di servizio è espresso in termini di mesi, intendendo per mese intero la frazione di mese superiore alla metà del mese stesso.
- Nel caso di cui sopra, al fine di semplificare l'applicazione della valutazione e assicurarne la significatività, qualora la durata dell'incarico sia inferiore a 3 mesi il valutato ha facoltà di chiedere che tale periodo non sia valutato e che gli esiti della valutazione del periodo prevalente esplicino effetto anche riguardo alla frazione di tempo suddetta.

## Attori e processo di valutazione

Il processo di valutazione deve essere ispirato a criteri di chiarezza e trasparenza ed orientato al miglioramento delle prestazioni.

In particolare, il valutato potrà esprimere e specificare, nell'ambito dell'apposita scheda, quanto ritenuto utile per evidenziare le criticità gestionali (soprattutto in termini di comportamenti manageriali) e le correlate possibilità di miglioramento ed il valutatore ne terrà conto anche per indirizzare lo sviluppo delle prestazioni.

In tale contesto, gli attori del processo di valutazione risultano essere:

- valutato: il Dirigente di struttura (Ufficio, Struttura di Progetto, Servizio)
- valutatore: il Dirigente Generale

La presentazione della scheda nei termini prestabiliti è condizione per l'accesso alla premialità economica.

Ai sensi dell'art.18 c.4 della LR.n.12/96 come modificata dall'art.4 della LR.n.48/00, gli esiti della valutazione sono approvati dal CICO e sono utilizzati ai fini della determinazione del trattamento economico di risultato.

Gli esiti della valutazione saranno partecipati al valutato da parte del valutatore nell'ambito di un colloquio di orientamento allo sviluppo delle prestazioni.

Il personale valutato potrà chiedere il riesame del risultato della valutazione inoltrando motivata istanza al CICO ai sensi dell'art.18 c.5 della LR.n.12/96 come modificato dall'art.4 della LR.n.48/00.

Il Nucleo di Valutazione esprime, con apposita relazione, il proprio parere sulla significatività complessiva delle risultanze del processo valutativo e formula proposte per il miglioramento della qualità e degli esiti della valutazione.

## Modalità di attribuzione della premialità

La valutazione di sintesi finale, rappresentata da un indice di valore compreso tra 100 e 500, è l'elemento base per l'attribuzione di una premialità economica.

L'indennità economica è definita su base annua ed ha come riferimento l'anno solare.

Al fine di favorire l'affermazione ed il consolidamento della cultura della valutazione come leva gestionale e nel contempo di suscitare una progressiva crescita della capacità di differenziazione e selezione, sono stabiliti criteri diversificati per il 2002 e per il 2003 ai fini del collegamento tra esiti della valutazione ed attribuzione della retribuzione di risultato.

### a) Anno 2002

La retribuzione di risultato è commisurata all'indennità di posizione ed al valore dell'indice di performance secondo i seguenti criteri.

Fascia	Valore dell'indice di prestazione	Premialità
a)	Superiore a 450	100% del massimo
b)	Compreso tra 401 e 450 (inclusi)	75% del massimo
c)	Compreso tra 351 e 400 (inclusi)	50% del massimo
d)	Compreso tra 251 e 350 (inclusi)	25% del massimo
e)	Inferiore a 250	Nessuna

Ove diversamente disposto dal contenuto di singoli contratti, al fine di stimolare opportunamente il raggiungimento di performance elevate a fondamento della particolare premialità, la retribuzione di risultato è commisurata ai valori retributivi di riferimento definiti dal contratto stesso con la seguente articolazione:

<i>Fascia</i>	<i>Valore dell'indice di prestazione</i>	<i>Premialità</i>
a)	Superiore a 490	100% del massimo
b)	Compreso tra 451 e 490	70% del massimo
c)	Compreso tra 351 e 450	45% del massimo
d)	Compreso tra 251 e 350	25% del massimo
e)	Fino a 250	Nessuna

#### **b) Anno 2003**

La retribuzione di risultato è commisurata all'indennità di posizione ed al valore dell'indice di performance secondo i seguenti criteri.

<i>Fascia</i>	<i>Valore dell'indice di prestazione</i>	<i>Premialità</i>
a)	Superiore a 490 (incluso)	100% del massimo
b)	Compreso tra 476 e 489 (inclusi)	90% del massimo
c)	Compreso tra 451 e 475 (inclusi)	80% del massimo
d)	Compreso tra 426 e 450 (inclusi)	75% del massimo
e)	Compreso tra 401 e 425 (inclusi)	60% del massimo
f)	Compreso tra 351 e 400 (inclusi)	50% del massimo
g)	Compreso tra 251 e 350 (inclusi)	25% del massimo
h)	Inferiore a 250	Nessuna

Ove diversamente disposto dal contenuto di singoli contratti, al fine di stimolare opportunamente il raggiungimento di performance elevate a fondamento della particolare premialità, la retribuzione di risultato è commisurata ai valori retributivi di riferimento definiti dal contratto stesso con la seguente articolazione:

<i>Fascia</i>	<i>Valore dell'indice di prestazione</i>	<i>Premialità</i>
a)	Superiore a 490 (incluso)	100% del massimo
b)	Compreso tra 476 e 489 (inclusi)	70% del massimo
c)	Compreso tra 451 e 475 (inclusi)	60% del massimo
d)	Compreso tra 426 e 450 (inclusi)	55% del massimo
e)	Compreso tra 401 e 425 (inclusi)	50% del massimo
f)	Compreso tra 351 e 400 (inclusi)	45% del massimo
g)	Compreso tra 251 e 350 (inclusi)	25% del massimo
h)	Inferiore a 250	Nessuna

**c) Disposizione comuni**

L'eventuale quota parte di risorse finanziarie stanziata e non attribuite con il meccanismo di cui sopra (eccedenza) sarà ridistribuita ai dirigenti valutati secondo i seguenti criteri:

Quota dell'eccedenza	Destinatari
60%	Valutati inseriti nella fascia a), in parti uguali
30%	Valutati inseriti nella fascia b), in parti uguali
10%	Valutati inseriti nella fascia c), in parti uguali

REGIONE BASILICATA  
NUCLEO DI VALUTAZIONE  
AREA DELLA GIUNTA

---

Al Presidente della Giunta Regionale

- sede -

Al Presidente del C.I.C.O.

- - sede -

Potenza, 24 luglio 2003

Come richiesto dell'Amministrazione regionale in sede di delegazione trattante dell'8 luglio u.s., il Nucleo di Valutazione ha esaminato le osservazioni formulate dalle Organizzazioni Sindacali relativa allo schema di Direttiva per la valutazione e la premialità della dirigenza regionale per gli anni 2002 e 2003.

In merito, l'Amministrazione aveva espresso di condividere in linea di massima le osservazioni formulate dalle OO.SS. riservandosi di sottoporre al Nucleo di Valutazione le richieste avanzate affinché lo stesso possa formulare le opportune deduzioni perché le rivisitazioni delle Direttive argomento di concertazione rientrino nei limiti di quanto consentito dall'impostazione generale dell'impianto valutativo.

Si coglie innanzitutto l'occasione per esprimere soddisfazione per l'attenzione che la concertazione ha voluto dedicare agli sforzi che il Nucleo e tutta la dirigenza regionale, assieme, hanno profuso in questi anni per strutturare e far avanzare un sistema di valutazione concepito come strumento gestionale e con il proponimento di orientare e quindi incidere sui comportamenti organizzativi.

Un percorso di tale genere, sebbene largamente condiviso, è in realtà di difficile e laboriosa applicazione perché in realtà impone di mettere sostanzialmente in discussione comportamenti ed abitudini di gestione, e di adottare necessariamente un progressivo ma ineludibile passaggio da una amministrazione per funzioni e competenze ad una per obiettivi, progetti e risultati.

Tale sforzo in effetti è stato pienamente fatto proprio dalla Regione, che ha basato su coerenza, coesione e concatenazione tra strumenti strategici e gestionali, sia in fase programmatica che di controllo/valutazione, la bussola fondamentale per la governance interna. Architettura che, è doveroso

ricordarlo, è stato riconosciuta tra le più significative best practice sulla scena nazionale degli assetti di governance interna.

In merito alle singole osservazioni proposte dalla concertazione, il Nucleo, dopo averle attentamente esaminate e discusse, riferisce le considerazioni qui di seguito esposte.

Per quanto riguarda il tema dell'attivazione delle condizioni per l'erogazione per intero dell'indennità di risultato (punto 1 delle osservazioni), si ritiene che la proposta sia condivisibile.

Occorre, tuttavia, sottolineare che la significatività complessiva della valutazione, perché possa realmente avere l'ambizione di orientare i comportamenti ed i risultati, è determinata anche dalla esplicazione di valutazioni effettivamente selettive.

Tale condizione non è in realtà compatibile con le situazioni di livellamento al valore massimo che si sono verificate per l'annualità 2001, che questo Nucleo ha validato in quanto step necessario di maturazione applicativa del sistema, che ha prodotto gli elementi informativi ed organizzativi occorrenti pur evidenziando tuttavia che gli aspetti di relazione collusiva tra dirigenti e dirigenti apicali dovesse essere ricalibrata verso posizioni più dialettiche.

Al fine di sostenere un sviluppo armonico dell'applicazione del sistema e di consentire la compiuta esplicazione degli aspetti contrattuali, sembra opportuno, sia in termini metodologici che di merito, che la sensibilizzazione sulla completa e corretta applicazione della valutazione non comprima la possibilità di accesso alle provvidenze da parte della dirigenza regionale e che vada in realtà ricondotta sui Dirigenti Generali assumendola tra gli elementi di valutazione del livello apicale.

In merito all'eliminazione dei supporti conoscitivi per il 2003 (punto 2 delle osservazioni), non si condivide una tale rimozione.

E', invece, senz'altro condivisibile la condizioni sottostante di rafforzamento degli strumenti ordinari di controllo e valutazione, sia in termini di contenuti che di tempestività (cioè, complessivamente di attenzione), come presupposto per una valutazione che abbia ripercussioni sulle modalità di gestione piuttosto che come solo ordinatore del riparto finanziario di premialità.

Tale condizione si realizza sia portando a compimento la funzionalità e l'integrazione degli strumenti ordinari di controllo e valutazione, che il sistema di valutazione ha assunto come elementi sensibili per l'analisi della

performance comportamentali, sia attivando le sedi conclusive di confronto per il miglioramento delle performance (cd "assessment").

Restano, tuttavia, imprescindibili la necessità di finalizzare e specializzare le informazioni su cui azionare un confronto utile e costruttivo e di raccordarle rispetto agli obiettivi sensibili individuati ex-ante, ancorché in maniera coerente con l'intero impianto programmatico.

La scheda di supporto alla valutazione a cura del valutato ha essenzialmente questa funzione di circoscrizione e finalizzazione sintetica delle informazioni rilevanti e di collegamento con i target definiti in maniera partecipata, tutelando in tal modo l'interesse del dirigente ad essere valutato in maniera chiara e completa e consentendo nel contempo al dirigente generale una visione esaustiva e concludente.

Tra l'altro, è appena il caso di evidenziare che la predisposizione di un supporto-guida è ritornato ad essere l'elemento chiave dei colloqui di assessment delle organizzazioni private e pubbliche con i più evoluti e consolidati sistemi di controllo gestionale e strategico.

In merito al tema del numero delle fasce della premialità (punto 3 delle osservazioni), pur rimettendo ovviamente la questione alla più opportuna valutazione dell'Amministrazione in termini di politiche del personale, si ritiene tuttavia che la progressiva maturazione del sistema richieda da un lato la possibilità di articolare meglio gli scaglioni, in modo da favorire l'affermazione della pratica della selettività, ma anche una certa stabilità applicativa.

Il Nucleo ritiene che l'impianto attuale della direttiva converga in tal senso, con 5 fasce per il 2002 (identicamente al 2001, di cui una a premio nullo) ed 8 per il 2003 (di cui una a premio nullo).

In merito all'aggiunta di elementi sensibili per la valutazione delle capacità manageriali (punto 4 delle osservazioni), non si condividono gli elementi proposti e si ritiene che non siano utilmente inseribili in un ragionamento selettivo ed incisivo di valutazione.

Infatti, il richiamo alla visione strategica è eccedente in quanto in realtà trattasi una delle skills richieste al dirigente generale, mentre i richiami all'etica professionale e alla flessibilità sono pleonastici in quanto sono insite la prima nel concetto stesso di buona amministrazione, di derivazione costituzionale, e la seconda nel carattere di managerialità attribuito alla responsabilità dirigenziale dal D.Lgs.n.29/93 s.m.i. ed alla conseguente e consistente crescita retributiva intervenuta.

Pur condividendo in linea di principio la possibilità di arricchimento degli elementi valutabili del fattore comportamentale (oggi declinato con riferimento al miglioramento della qualità della programmazione e progettazione, alla funzionalità dei sistemi di controllo/valutazione,

Per quanto riguarda il ruolo ed il contenuto del Nucleo di Valutazione (punto 5 delle osservazioni), non si esprimono apprezzamenti e si fa rinvio al quanto disposto dalla LR.n.48/00 e della DGR n.1963 del 18.09.00 di costituzione del NDV, ed in particolare all'Allegato 1 art.2, in base ai quali il Nucleo ha tra i suoi compiti la validazione ex-ante ed ex-post delle metodologie di valutazione relative alle prestazioni dei dirigenti della Regione, consistente nella formulazione di un parere favorevole circa le condizioni di significatività delle metodologie adottate dalla Regione rispetto allo specifico contesto organizzativo e funzionale.

Per quanto riguarda l'ultimo punto relativo alla valenza almeno biennale del corredo strumentale (punto 6 delle osservazioni), si condivide il richiamo e si coglie l'occasione per evidenziare che infatti la direttiva proposta riguarda il biennio 2002-2003.

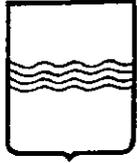
Infine, si coglie l'occasione per sottolineare la necessità di continuare ed intensificare gli sforzi, già nell'immediato, nella direzione di accrescere l'attenzione e la sensibilità ad una corretta e compiuta applicazione della valutazione come leva manageriale fondamentale per orientare comportamenti e risultati e quindi concorrere con chiarezza e decisione a realizzare una amministrazione di qualità e per contribuire a costruire i risultati di eccellenza che la Regione si è posta.

Con i migliori saluti

Il Presidente del Nucleo di Valutazione

PAOLO ALBANO





# REGIONE BASILICATA

## VERBALE DI CONCERTAZIONE

La concertazione è stata attivata su richiesta della Organizzazione Sindacale DIRER.- DIRBA con nota del 23.6.2003 in relazione alla informativa trasmessa in data 17.6.2003 sulla Direttiva per la valutazione e la Premialità della Dirigenza Regionale degli anni 2002 e 2003.

La concertazione si è svolta in apposita riunione della delegazione trattante per l'Area della Dirigenza, convocata per il giorno 8.7.2003, con nota del Presidente della delegazione trattante del 4.7.2003 prot. n.28981/71J, presso il Dipartimento Presidenza Giunta.

Sono risultati presenti:

per la delegazione di parte sindacale:

DIRER- DIRBA      ing. Calvello-dott.Ferraiolo

OO.SS. territoriali:

CISL-FPS

UIL-FPL

FP- CGIL

C.S.A.

\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_

per la delegazione di parte pubblica:

Il Presidente                      dott. Colangelo

Il Dirigente Ufficio Risorse

Umane

avv. Golia

### ARGOMENTO DELLA CONCERTAZIONE :

**Direttiva per la valutazione e la premialità economica della dirigenza regionale per gli anni 2002 e 2003.**

### POSIZIONE DELLE OO.SS.:

#### DIRER-DIRBA:

- 1) per la valutazione relativa all'anno 2002 si condivide la proposta dell'Amministrazione ad eccezione dell'ultimo comma della pag. 7. Si richiede che l'indennità di risultato venga erogata per intero e che si provveda ad erogare anche le eventuali eccedenze economiche relative all'anno 2001;
- 2) per la valutazione relativa all'anno 2003 si chiede che venga eliminata la scheda a cura del valutato e che la valutazione venga ricondotta esclusivamente nelle competenze del Direttore Generale. Si ritiene necessario che venga previsto, nella logica della dialettica e del coinvolgimento relazionale tra valutato e valutatore, che il valutato faccia le proprie osservazioni e annotazioni a margine della scheda di valutazione.
- 3) Le fasce di valutazione delle performance di capacità manageriali e conseguentemente di risultato potrebbero essere ricondotte, per snellire e semplificare, a 4 anziché 5;
- 4) Tra gli elementi oggetto di valutazione delle capacità manageriali si propone l'ampliamento degli stessi con l'inserimento, ad es, dei seguenti:
  - visione strategica del Dirigente
  - etica professionale
  - flessibilità

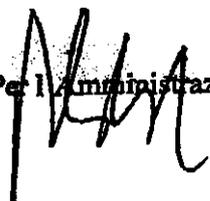
- 5) In riferimento a quanto previsto a pag 5 relativamente al Nucleo di Valutazione si precisa che lo stesso può esprimere pareri e formulare proposte per il miglioramento della qualità del processo valutativo mentre non deve e non può intervenire sull'esito della valutazione.
- 6) si chiede che la rivisitazione delle schede venga fatta almeno ogni 2 anni e non ogni anno.

#### POSIZIONE DELL'AMMINISTRAZIONE

Si condividono, in linea di massima, le osservazioni della DIRER-DIRBA e si ritiene di poter sottoporre al Nucleo di Valutazione le richieste avanzate affinché possano essere riviste, nei limiti di quanto consentito dall'impostazione generale dell'impianto valutativo, le Direttive argomento di concertazione.

La concertazione si è conclusa alle ore 19 dell'8.7.2003.

Per l'Amministrazione

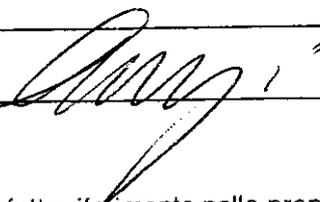


Per le OO.SS.



L'ISTRUTTORE

IL RESPONSABILE DI P. O.



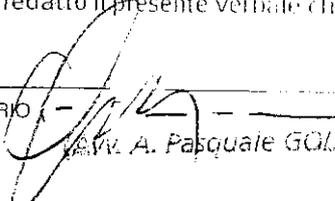
IL DIRIGENTE DELL'UFFICIO  
(Avv. A. Pasquale GOLIA)

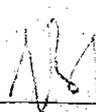
IL DIRIGENTE

Tutti gli atti ai quali si è fatto riferimento nella premessa e nel testo del presente provvedimento sono depositati presso la struttura del Dipartimento proponente che ne curerà la conservazione nei modi di Legge.

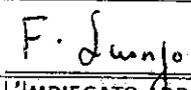
Del che si è redatto il presente verbale che letto e confermato, viene sottoscritto come segue:

IL SEGRETARIO

  
Avv. A. Pasquale (GOLIA)

  
IL PRESIDENTE (Filippo Bubbico)

Si attesta che copia conforme della presente deliberazione è stata trasmessa al Dipartimento in data 6-8-03

  
L'IMPIEGATO ADDETTO