



Spedizione in abbonamento postale – Art. 2 comma 20/C L. 662/96
Autorizz. Dirpostel – L'Aquila

ANNO XXXIV

N. 2 Supplemento

REPUBBLICA ITALIANA

BOLLETTINO UFFICIALE

DELLA

REGIONE ABRUZZO

PARTE I, II, III, IV

- L' AQUILA, 31 GENNAIO 2003 -

DIREZIONE – REDAZIONE E AMMINISTRAZIONE: Corso Federico II, n. 51 – 67100 L'Aquila.- Telefono (0862) 3631 (n. 16 linee urbane); 364662 – 364690 – 364660 – Fax 364665

PREZZO E CONDIZIONI DI ABBONAMENTO: Canone annuo: € 77,47 (L. 150.000) – Un fascicolo: € 1,29 (2.500) – Arretrati, solo se ancora disponibili € 1,29 (L. 2.500).

Le richieste di numeri mancati non verranno esauditi trascorsi 60 giorni dalla data di pubblicazione.

INSERZIONI: La pubblicazione di avvisi, bandi, deliberazioni, decreti ed altri atti in generale (anche quelli emessi da organi regionali) per conto di Enti, Aziende, Consorzi ed altri Soggetti è effettuata a pagamento, tranne i casi in cui, tali atti, attengano l'interesse esclusivo della Regione e dello Stato. Le richieste di pubblicazione di avvisi, bandi, ecc. devono essere indirizzate, con tempestività, esclusivamente alla Direzione del Bollettino Ufficiale, Corso Federico II, n. 51 – 67100 L'Aquila – Il testo da pubblicare, in duplice copia, di cui una in carta da bollo (tranne i casi di esenzione), deve essere inviato unitamente alla ricevuta del versamento in c/c postale dell'importo di € 1,81 (L. 3.500) a rigo (foglio uso bollo massimo 61 battute) per titoli e oggetto che vanno in neretto e di € 1,29 (L. 2.500) a rigo (foglio uso bollo massimo 61 battute) per il testo di ciascuna inserzione. Per le scadenze da prevedere nei bandi è necessario che i termini vengano fissati partendo **“dalla data di pubblicazione sul B.U.R.A.”**.

Tutti i versamenti vanno effettuati sul ccp n. 12101671 intestato a: Regione Abruzzo – Bollettino Ufficiale – 67100 L'Aquila.

AVVERTENZE: Il Bollettino Ufficiale della Regione Abruzzo si pubblica a L'Aquila e si compone di quattro parti: a) nella parte prima sono pubblicate le leggi e i regolamenti della Regione, i decreti dei Presidenti della Giunta e del Consiglio e gli atti degli Organi regionali – integralmente o in sintesi – che possono interessare la generalità dei cittadini; b) nella parte seconda sono pubblicate le leggi e gli atti dello Stato che interessano la Regione; c) nella parte terza sono pubblicati gli annunci e gli altri avvisi di interesse della Regione o di terzi la cui inserzione – gratuita o a pagamento – è prevista da leggi e da regolamenti della Regione e dello Stato (nonché quelli liberamente richiesti dagli interessati); d) nella parte quarta sono pubblicati per estratto i provvedimenti di annullamento o di rinvio del Comitato e delle Sezioni di controllo sugli atti degli Enti Locali. – Nei Supplementi vengono pubblicati: gli atti riguardanti il personale, gli avvisi e i bandi di concorso della Regione, le ordinanze, i ricorsi depositati, le sentenze e le ordinanze di rigetto, relative a questioni di legittimità costituzionale interessanti la Regione, nonché le sentenze concernenti l'ineleggibilità e l'incompatibilità dei Consiglieri Regionali. In caso di necessità si pubblicano altresì numeri Straordinari e Speciali.

SOMMARIO

Parte I

Leggi, Regolamenti ed Atti della Regione

ATTI

DELIBERAZIONI DELLA GIUNTA REGIONALE

DELIBERAZIONE 10.10.2002, n. 833:

L.R. 14.09.99, n. 77, art. 30, comma 4: approvazione dei parametri e dei criteri di valutazione delle prestazioni dei dirigenti della Giunta regionale. Modifica del “disciplinare delle attività di valutazione dei risultati delle prestazioni dei dirigenti e dei direttori della giunta regionale” approvato con D.G.R. 11.07.01, n. 615.

DELIBERAZIONE 10.10.2002, n. 834:

Approvazione dei criteri per la valutazione delle prestazioni dei Responsabili di Ufficio della Giunta regionale d'Abruzzo, ai fini delle retribuzioni di risultato.

C.C.N.L. del 31.03.1999 e C.C.I.D. del 9.03.2002.

DELIBERAZIONE 26.11.2002, n. 967:

Nomina Dott.ssa Salute Maria Rita, in sostituzione Avv. Tiziano Ferrante, Componente Commissione preposta all'espletamento della procedura di selezione per la predisposizione della graduatoria inerente l'incarico di Direttore della Struttura Speciale di Supporto "Avvocatura Regionale".

DELIBERAZIONE 12.12.2002, n. 1082:

D.G.R. n. 456 del 28.06.2001. Modifica.

DELIBERAZIONE 12.12.2002, n. 1093:

D.G.R. n. 501 del 28.06.2002 – Piano Assunzioni per l'anno 2002 e D.G.R. n . 456 del 28.06.2001 –Dotazione organica delle Direzioni e Strutture Speciali di Supporto regionali. Modifica-

DETERMINAZIONI

Direttoriali

DIREZIONE SANITÀ

DETERMINAZIONE 05.12.2002, n. DG/95:

Affidamento incarico responsabilità ufficio "Farmacie convenzionate" del servizio "Assistenza distrettuale assistenza farmaceutica" alla dipendente Barbara Morganti.

PARTE I

LEGGI, REGOLAMENTI ED ATTI DELLA REGIONE

ATTI

DELIBERAZIONI DELLA GIUNTA REGIONALE

DELIBERAZIONE 10.10.2002, n. 833:

L.R. 14.09.99, n. 77, art. 30, comma 4: approvazione dei parametri e dei criteri di valutazione delle prestazioni dei dirigenti della Giunta regionale. Modifica del “Disciplinare delle attività di valutazione dei risultati delle prestazioni dei dirigenti e dei direttori della Giunta regionale” approvato con D.G.R. 11.07.01, n. 615.

LA GIUNTA REGIONALE

Vista la L.R. 14.09.99, n. 77 recante “Norme in materia di organizzazione e rapporti di lavoro della Regione Abruzzo ed, in particolare, l’art. 30 il quale prescrive che le prestazioni dei dirigenti sono soggette a valutazione annuale ai fini dell’attribuzione degli incarichi, dello sviluppo professionale e della retribuzione di risultato;

Rilevato che il comma 2 della norma citata prevede che la valutazione delle prestazioni è effettuata dal Nucleo di Valutazione della Giunta regionale, il quale supporta anche l’attività dei dirigenti per la valutazione dei responsabili degli Uffici;

Rilevato altresì che, in ossequio alle disposizioni di cui al comma 3 del predetto art. 30, con D.G.R. n. 615 dell’ 11.07.2001 è stato adottato il Disciplinare per l’organizzazione ed il funzionamento del Nucleo di Valutazione:

Che con D.G.R. n. 889 del 10.10.01, a seguito di avviso pubblico, sono stati nominati quali componenti il Nucleo di Valutazione i signori MARCHIOLI Giulio, con funzioni di Presidente, SABELLA Paola e TANTIMONACO Carmine;

Preso Atto che il Nucleo di Valutazione, in data 19.03 .2002, ha presentato agli uffici regionali un contenente la proposta sui parametri e criteri di “valutazione delle prestazioni dei dirigenti e direttori” e che detta proposta è stata nuovamente presentata con nota del 5.6.2002 ed acquisita agli atti della Direzione Affari della Presidenza in data 6.6.2002, prot. n. 6195, con alcuni aggiornamenti conseguenti all’entrata in vigore della LR. 10.05.2002, n. 7 (legge finanziaria 2002); là stessa proposta è stata ancora ripresentata in data 25.07.2002, a seguito della revisione definitiva del documento sulla base delle risultanze della Conferenza dei Direttori dell’11.07.2002;

Che tale documento, come sopra aggiornato, costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto come All. 1;

Considerato che, secondo quanto previsto dal comma 4 del suddetto art. 30 in ordine alla proposta di parametri e criteri di valutazione, il Nucleo medesimo ha sentito la Conferenza dei direttori regionali, come risulta dai verbali dello stesso organo n. 4 del 26.06.2002 e n. 5 dell’11.07.2002 che formano parte integrante e sostanziale del presente atto, rispettivamente, come All. 2 e All. 3;

Letto nel verbale dell'11.7.2002 che la Conferenza dei direttori insiste nelle richieste di:

- inversione del peso percentuale tra il raggiungimento dei risultati ed i comportamenti;
- sostituzione del termine "comportamenti" con "competenze organizzative";
- mantenimento del punteggio numerico solo a fini interni per la formazione del giudizio sintetico finale;
- eliminazione della fase di compilazione dei questionari a cura dei dirigenti relativamente ai direttori e dei responsabili di Ufficio relativamente ai dirigenti o, quanto meno, del previsto anonimato;
- applicabilità dei criteri a decorrere dall'esercizio 2003;

Visto il CCNL area della dirigenza del 23.12.1999 ed, in particolare:

- l'art. 14, per il quale la valutazione della dirigenza ha per oggetto prestazioni, competenze organizzative e livello di conseguimento degli obiettivi; la stessa valutazione avviene sulla base di programmi preventivamente definiti con riferimento agli obiettivi assegnati ed alle risorse effettivamente disponibili; i criteri generali che informano i sistemi di valutazione sono oggetto di concertazione con le rappresentanze sindacali;
- l'art. 28, il quale prevede che al finanziamento della retribuzione di risultato sia destinata una quota delle risorse individuate dall'art. 26 non inferiore al 15%, percentuale da realizzare anche progressivamente;
- l'art. 29, che antepone la definizione degli obiettivi annuali e della positiva verifica dei risultati di gestione in coerenza con detti obiettivi alla definizione dei criteri per la determinazione e l'erogazione annuale dell'indennità di risultato;

Dato Atto che circa la valutazione dei risultati, con D.G.R. n. 1336 del 31.12.2001, è stato approvato il modello del controllo di gestione, ai sensi dell'art. 29, comma 4, L.R. n. 77/99, che è stato implementato con decorrenza 2002;

Considerato che, con D.G.R. n. 594 del 1°08.2002, il Fondo per il finanziamento della retribuzione di risultato è stato incrementato di otto punti percentuali rispetto a quello precedentemente determinato per gli esercizi 2000 e 2001 e corrisponde al 15% del Fondo complessivo;

Rilevato che le prime due obiezioni sollevate dalla Conferenza dei direttori sono state recepite sostanzialmente dal Nucleo di Valutazione, il quale ha modificato il termine "comportamenti" con la locuzione "competenze organizzative e gestionali" ed ha invertito il peso assegnato precedentemente ai risultati ed ai comportamenti;

Reputato opportuno mantenere, anche in aderenza alla metodologia adottata per la valutazione delle prestazioni dirigenziali dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri e per delineare un sistema più completo, la fase di compilazione dei questionari per la raccolta di elementi di valutazione da parte dei collaboratori, come proposto dal Nucleo di Valutazione;

Considerato che i proposti punteggi su base numerica vanno esclusivamente finalizzati a facilitare l'espressione del giudizio valutativo complessivo;

Ritenuto inoltre che, per l'esercizio 2002, in carenza della preventiva definizione degli obiettivi annuali nel rispetto dei principi di cui all'art. 14, comma 1, D.lgs. n. 165/01, come previsto dal sistema di controllo di gestione della Giunta regionale, nonché in assenza della necessaria comunicazione ai dirigenti circa i criteri generali informativi del sistema di valutazione prima

dell'inizio dell'esercizio stesso, non è possibile applicare i criteri medesimi ai sensi del comma 3 del citato art. 14 C.C.N.L. Area Dirigenza;

Che, tuttavia, per l'avvio di una prima fase sperimentale, per l'esercizio in corso, del sistema proposto, è possibile estrapolare alcuni criteri applicabili anche in assenza di preventiva assegnazione degli obiettivi e precisamente:

- limitare la valutazione al grado di raggiungimento degli obiettivi di attività assegnati, facendo lo stesso pari a 100 come punteggio massimo attribuibile e desumendo gli obiettivi programmati dai piani di attività per l'esercizio medesimo;

- omettere, conseguentemente, la compilazione dei questionari, di cui agli allegati 2.1 e 2.2 del documento, nonché la valutazione delle competenze organizzative e gestionali;

Che, pertanto, l'intero sistema potrà avere decorrenza, sempre in via sperimentale, dall'esercizio 2003; ciò anche in considerazione di quanto previsto nella citata D.G.R. n. 1336 del 31.12.2001 che disciplina la fase di definizione dei budget contenenti risorse e obiettivi, collocandola nel settembre di ogni anno con riferimento all'esercizio successivo;

Ritenuto peraltro che, in via transitoria, per i trascorsi esercizi 2000 e 2001, in totale assenza di criteri e parametri, la valutazione delle prestazioni dirigenziali e la verifica dei risultati, con conseguente erogazione della relativa retribuzione, possono essere effettuate sulla scorta delle relazioni consuntive redatte e trasmesse, per i rispettivi esercizi, dalle Direzioni regionali ai competenti uffici della Giunta in relazione al raggiungimento degli obiettivi fissati preventivamente nei piani operativi annuali dalle Direzioni medesime; dalle suddette relazioni consuntive, il Nucleo di Valutazione potrà operare una valutazione generale circa gli obiettivi conseguiti dall'Ente nel suo complesso, consentendo di procedere alla conseguente erogazione della retribuzione di risultato relativa ai due esercizi in questione, nonché avviando - a decorrere dal 2000 - un sistema di monitoraggio sull'attività delle strutture amministrative di livello dirigenziale;

Che, ai sensi dell'art. 27, comma 9, CCNL sopra citato, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione devono essere interamente utilizzate ed eventuali risorse ancora disponibili a consuntivo sono temporaneamente utilizzate per la retribuzione di risultato relativa al medesimo anno e che pertanto le stesse vanno aggiunte a quelle previste nel Fondo per l'indennità di risultato con D.G.R. n. 1691 del 20.12.2000 e con D.G.R. n. 594 del 10.08.2002;

Ritenuto che, per quanto innanzi esplicitato circa la funzione dei punteggi su base numerica, l'art. 5, comma 6, del Disciplinare per l'organizzazione ed il funzionamento del Nucleo di Valutazione va sostituito con il seguente: "La Direzione Programmazione, Risorse Umane, Finanziarie e Strumentali notifica al dirigente interessato, tempestivamente ed in via riservata, la valutazione trasmessa dal Nucleo ed, a conclusione della procedura prevista nel successivo art. 6, inserisce copia del solo giudizio sintetico finale nel fascicolo personale del dirigente medesimo.";

Rilevato che, in ossequio alle disposizioni contenute nel citato art. 14 CCNL, l'art. 2, comma 1, dal Disciplinare per l'organizzazione ed il funzionamento del Nucleo di Valutazione precedentemente indicato va modificato sostituendo la locuzione "valutazione dei dirigenti" con "valutazione delle prestazioni dei dirigenti" e l'art. 5, comma 1, dello stesso va modificato sostituendo alle parole "La valutazione del dirigente" con "La valutazione delle prestazioni del dirigente";

Considerato altresì che, ai sensi del medesimo art. 14 CCNL, sulla definizione dei criteri generali che informano il sistema di valutazione proposto in data 24.09.2002 si è svolta la prevista fase di concertazione con le rappresentanze sindacali, come risulta dal verbale di riunione che forma

parte integrante e sostanziale del presente atto come All. 4;

Dato Atto infine che il Direttore Regionale della Direzione Programmazione, Risorse Umane, Finanziarie e Strumentali e il Dirigente del Servizio Amministrazione del Personale hanno espresso il loro parere favorevole in merito alla regolarità tecnica ed amministrativa della presente proposta di deliberazione ed alla sua conformità alla legislazione vigente apponendo la propria firma in calce al presente atto;

A voti unanimi, espressi nelle forme di legge,

DELIBERA

1. di approvare il documento concernente i “Parametri e criteri di valutazioni delle prestazioni dei dirigenti e direttori della Giunta regionale”, che forma parte integrante e sostanziale del presente atto come All. 1, come proposto dal Nucleo di Valutazione in data 25.07.2002;

2. di fissare la decorrenza, in via sperimentale, dell’intero sistema dall’esercizio 2003;

3. di avviare per l’esercizio 2002 una prima fase sperimentale del sistema, limitando la valutazione delle prestazioni al grado di raggiungimento degli obiettivi di attività assegnati, con l’attribuzione allo stesso del punteggio massimo pari a 100/100 e desumendo gli obiettivi programmati dai piani di attività per l’esercizio medesimo, a suo tempo presentati dalle Direzioni regionali agli Uffici competenti; conseguentemente, di omettere la compilazione dei questionari di cui agli allegati 2.1 e 2.2 del documento, nonché la valutazione delle competenze organizzative e gestionali;

4. di stabilire che per gli esercizi 2000 e 2001, in via transitoria, la valutazione delle prestazioni dirigenziali e la conseguente erogazione della retribuzione di risultato sono effettuate sulla scorta delle Relazioni consuntive annue redatte dalle Direzioni regionali e trasmesse ai competenti Uffici della Giunta, le quali saranno eventualmente riformate in maniera sintetica su richiesta degli Uffici stessi; da tali relazioni consuntive, il Nucleo di Valutazione opererà una valutazione generale circa gli obiettivi conseguiti dall’Ente nel suo complesso, rimettendo un sintetico giudizio da inoltrare alla Direzione Programmazione, Risorse Umane, Finanziarie e Strumentali della Giunta regionale, ai fini dell’erogazione ai dirigenti della retribuzione di risultato per gli stessi esercizi;

5. di sostituire l’art. 5, comma 6, del “Disciplinare per l’organizzazione ed il funzionamento del Nucleo di Valutazione” con il seguente: “La Direzione Programmazione, Risorse Umane, Finanziarie e Strumentali notifica al dirigente interessato, tempestivamente ed in via riservata, la valutazione trasmessa dal Nucleo ed, a conclusione della procedura prevista nel successivo art. 6, inserisce copia del solo giudizio sintetico finale nel fascicolo personale del dirigente medesimo.”;

6. di modificare l’art. 2, comma 1, del “Disciplinare per l’organizzazione e il funzionamento del Nucleo di Valutazione” sostituendo la locuzione “valutazione dei dirigenti” con “valutazione delle prestazioni dei dirigenti” e l’art. 5, comma 1 dello stesso sostituendo le parole “La valutazione del dirigente” con “La valutazione delle prestazioni del dirigente”;

7. di autorizzare il Dirigente del Servizio Amministrazione del Personale della Direzione Risorse Umane ad inserire nel documento sui “Parametri e criteri di valutazione delle prestazioni dei dirigenti e direttori della Giunta regionale” le modifiche e gli adeguamenti eventualmente necessari ai sensi del presente atto;

8. di dare atto che l'onere derivante dal presente provvedimento trova capienza sul cap. 11202 del bilancio regionale per gli esercizi finanziari di riferimento;
9. di autorizzare altresì i competenti uffici regionali all'attuazione del presente provvedimento.

ALL. 1

REGIONE ABRUZZO
Nucleo di Valutazione dei dirigenti della Giunta

VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DEI DIRIGENTI E DIRETTORI

elaborato il 19 marzo 2002

aggiornato il 5 giugno 2002 ed il 25 luglio 2002

Documento composto da n. 43 fasciate,

ALLEGATO come parte integrante alla del-

berazione n. 833 del 1.0.011.2002

IL SEGRETARIO DELLA GIUNTA
(Dott. Walter Gariani)

Walter Gariani

10 8

INDICE

| | |
|--|----|
| 1 – PREMESSA | 3 |
| 2 – LA VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI..... | 4 |
| 3 - L'ARTICOLAZIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE..... | 6 |
| 3.1 - FASI PROPEDEUTICHE ALLA VALUTAZIONE..... | 6 |
| 3.2 - VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI..... | 7 |
| 4 - LA SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI DIRETTORI E DEI DIRIGENTI..... | 8 |
| 4.1 – COMPETENZE ORGANIZZATIVE E GESTIONALI..... | 8 |
| 4.1.1 - DIRETTORE REGIONALE..... | 9 |
| 4.1.2 - DIRIGENTE DELLE STRUTTURE SPECIALI DI SUPPORTO..... | 11 |
| 4.1.3 - DIRIGENTE DI SERVIZIO E DI STAFF..... | 13 |
| 4.2 - RISULTATI DELL'ATTIVITA' SVOLTA : GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI..... | 15 |
| 5 – FASCE DI VALUTAZIONE..... | 16 |
| ALLEGATO 1.1:TRACCIA PER LA COMPILAZIONE DA PARTE DEL DIRETTORE DEL RAPPORTO SULL'ATTIVITA' DELLA DIREZIONE E SUI RISULTATI DELL'ESERCIZIO..... | 17 |
| ALLEGATO 1.2:TRACCIA PER LA COMPILAZIONE DA PARTE DEL DIRIGENTE DELLA STRUTTURA SPECIALE DI SUPPORTO SULL'ATTIVITA' SVOLTA E SUI RISULTATI DELL'ESERCIZIO..... | 18 |
| ALLEGATO 1.3:TRACCIA PER LA COMPILAZIONE DA PARTE DEL DIRIGENTE DEL RAPPORTO SULL'ATTIVITA' DEL SERVIZIO E SUI RISULTATI DELL'ESERCIZIO..... | 19 |
| ALLEGATO 2: QUESTIONARIO..... | 20 |
| ALLEGATO 2.1: QUESTIONARIO DA COMPILARSI A CURA DEL DIRIGENTE..... | 22 |
| ALLEGATO 2.2: QUESTIONARIO DA COMPILARSI A CURA DEL RESPONSABILE DELL'UFFICIO..... | 23 |
| ALLEGATO 3.1: VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DEL DIRETTORE REGIONALE..... | 24 |
| ALLEGATO 3.2: VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DELLE STRUTTURE SPECIALI DI SUPPORTO..... | 29 |
| ALLEGATO 3.3: VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DEI DIRIGENTI DI SERVIZIO E DI STAFF..... | 34 |
| GUIDA ALLA COMPILAZIONE A SUPPORTO DELLA VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI..... | 39 |

AA 9

1 – PREMESSA

Valutare significa accertare il valore delle prestazioni e delle attività dei dirigenti.

Lo scopo principale dei processi valutativi consiste nell'orientare i comportamenti organizzativi in funzione delle attese espresse dall'organo di direzione politica.

Attualmente i sistemi di valutazione dei dirigenti delle pubbliche amministrazioni si articolano nelle seguenti tipologie:

1) Valutazione dei risultati:

Consiste nella valutazione delle prestazioni attraverso risultati quantitativamente misurabili. Gli obiettivi sono attribuiti ad inizio anno, concordati con il valutato, e la verifica avviene in modo automatico sulla base della valutazione quantitativa dei risultati conseguiti.

2) Valutazione delle attività e della qualità del risultato:

Si fa riferimento ad un programma di obiettivi descritti in modo qualitativo o come attività che il valutato deve svolgere durante l'anno. Sono pianificate nel tempo una serie di attività che i singoli dirigenti devono svolgere.

3) Valutazione delle competenze:

Sono considerate le conoscenze ed i comportamenti organizzativi inerenti il modo in cui si raggiungono i risultati.

In considerazione delle caratteristiche dell'attuale sistema organizzativo della Regione Abruzzo, si è costruito un sistema basato su metodologie quali – quantitative che tiene conto da un lato della valutazione della capacità e comportamenti organizzativi dei dirigenti e dall'altro della valutazione dei risultati conseguiti.

La validità del modello in questione è, evidentemente, collegata ad una applicazione ripetuta che, mediante un processo circolare di progressivo affinamento, consenta al processo stesso, ed agli strumenti proposti, di essere adottato e gradualmente migliorato a misura delle esigenze della realtà abruzzese.



2 - LA VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI

L'art. 30 della L.R. 14.09.99 n.77 stabilisce:

- al comma 1 che le prestazioni dei dirigenti regionali sono soggette a valutazione annuale ai fini dell'attribuzione degli incarichi, dello sviluppo professionale e della retribuzione del risultato;
- al comma 2 che la valutazione delle prestazioni è effettuata dai Nuclei di valutazione che verificano, anche avvalendosi delle risultanze dell'attività del controllo di gestione, la realizzazione degli obiettivi, la corretta ed economica gestione delle risorse regionali, l'imparzialità ed il buon andamento dell'azione amministrativa. I Nuclei possono svolgere accertamenti presso le strutture regionali, hanno accesso ai documenti amministrativi e possono richiedere informazioni;
- al comma 4 che i Nuclei di valutazione, sentita la Conferenza dei direttori regionali, definiscono i parametri ed i criteri di valutazione, che sono approvati dagli Organi di direzione politica;
- al comma 5 che il procedimento di valutazione implica la diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte dei Nuclei e la partecipazione del valutato.

I criteri per l'affidamento e la revoca degli incarichi dirigenziali, approvati con delibera della Giunta Regionale n. 2550 del 1.12.99, richiedono il coinvolgimento del Nucleo per fornire elementi valutativi circa:

- l'attitudine a svolgere i programmi assegnati;
- le capacità professionali dei dirigenti;
- i risultati conseguiti dagli stessi.

Il disciplinare per l'organizzazione ed il funzionamento del Nucleo approvato con delibera di G.R. n. 615 dell'11.07.2001, all'art. 3 comma 2° prescrive che la valutazione abbia per oggetto esclusivo l'attività dell'anno di riferimento.

Il C.C.N.L. dell'area della dirigenza del 23.12.99 stabilisce:

13 11

- all'art. 14, che i criteri generali che informano i sistemi di valutazione sono preventivamente adottati dall'ente, previa concertazione e che i sistemi di valutazione sono comunicati ai dirigenti prima del periodo di riferimento;
- all'art. 23 del C.C.N.L. 10.04.1996, come novellato dall'art. 14 del C.C.N.L. 23.12.1999, al comma 2, stabilisce che devono essere oggetto di valutazione le prestazioni, le competenze organizzative dei dirigenti ed il livello di conseguimento degli obiettivi. Al successivo comma 3, il suddetto articolo prevede che gli enti adottino criteri generali che informino i sistemi di valutazione delle prestazioni e delle competenze organizzative;
- all'art. 29 che gli enti, nello stabilire i criteri per l'erogazione delle indennità di risultato, devono preventivamente definire gli obiettivi annuali, verificare i risultati di gestione conseguiti in coerenza con detti obiettivi;
- all'art. 28 comma 1° che al finanziamento della retribuzione di risultato è destinata una quota non inferiore al 15% del fondo, da realizzarsi anche progressivamente.

Per quanto riguarda la valutazione dei risultati, la Regione Abruzzo con delibera di Giunta Regionale n. 1336 del 31.12.2001 ha approvato il Modello di Controllo di Gestione, in fase di avvio con la sperimentazione per l'anno 2002 degli indicatori di economicità, efficienza ed efficacia da proporre all'approvazione della Giunta Regionale, ai sensi dell'art. 29, comma 4 della citata L.R. 77/99.

Conseguentemente si propone in via sperimentale, per l'anno 2002, ed in relazione alle richieste formulate nelle riunioni della Conferenza dei Direttori, un sistema basato principalmente sulla valutazione dei risultati dell'attività svolta e grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, desunto dai piani di attività.

Tale sistema dovrà, negli anni successivi, attribuire maggior peso alla valutazione del grado di raggiungimento dei risultati in modo strettamente connesso allo sviluppo degli strumenti di programmazione e controllo.

 12

3 - L'ARTICOLAZIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

Tenuto conto di quanto sopra esposto, si propone un sistema di valutazione dei dirigenti basato su un meccanismo che permetta di effettuare una valutazione finale che sia l'esito di una comparazione tra una pluralità di elementi, formulati da soggetti diversi.

Gli attori coinvolti nel percorso di valutazione saranno perciò:

I Dirigenti di servizio/delle strutture speciali di supporto ed i Direttori Regionali, soggetti interessati dal processo di valutazione.

Il Nucleo di valutazione, soggetto attivo del processo.

I giudizi che, a vario titolo, dovranno esprimersi avranno per oggetto ambiti di valutazione che fanno riferimento:

- al grado di raggiungimento dei risultati;
- alle competenze organizzative e gestionali.

Tali ambiti verranno analizzati mediante percorsi di valutazione, finalizzati a massimizzare il coinvolgimento e la trasparenza dei risultati della valutazione e a ribadire la funzione di stimolo al cambiamento del sistema di valutazione adottato.

Gli strumenti per l'applicazione della metodologia sono i seguenti:

- documenti ufficiali di programmazione e controllo (P.R.S. – D.P.E.F.R. – Bilanci – Budget, ecc);
- relazioni dei dirigenti sui risultati raggiunti;
- colloqui con i dirigenti;
- atti e documentazioni specifiche ritenuti utili.

Fatte tali premesse il percorso di valutazione proposto è il seguente:

3.1 - FASI PROPEDEUTICHE ALLA VALUTAZIONE

a) Rapporto sui risultati dell'esercizio:

Relazione redatta dai direttori regionali e dirigenti, sulla base di un modello predisposto dal Nucleo (Allegato 1.1 per i direttori, 1.2 per i dirigenti delle strutture di supporto e 1.3 per i dirigenti di servizio e di staff), avente per oggetto le attività svolte per il raggiungimento degli obiettivi assegnati ed i risultati ottenuti nell'anno di riferimento.

Tale relazione dovrà tener conto:

- di quanto previsto dal piano di attività;
- delle relazioni dei responsabili di servizi/uffici.

18

13

Dette relazioni dovranno essere trasmesse dai dirigenti ai direttori, entro il mese di febbraio, e da questi trasmessi, entro il 31 marzo, unitamente alle proprie al Nucleo di Valutazione (Art. 4 del Disciplinare approvato con delibera di G.R. n. 615 dell'11.07.2001); i dirigenti delle strutture speciali di supporto le rimetteranno direttamente al Nucleo.

b) Apporto conoscitivo:

Questionario predisposto dal Nucleo (Allegato 2), redatto:

- dai dirigenti dei servizi relativamente all'attività di direzione svolta dai rispettivi direttori (Allegato 2.1);
- dai responsabili degli uffici relativamente all'attività di direzione svolta dai rispettivi dirigenti di servizio, con esclusione di quelli di Staff, poiché sprovvisti di uffici dipendenti (Allegato 2.2.).

c) Elementi aggiuntivi di valutazione

Ulteriore documentazione acquisita autonomamente dal Nucleo.

d) Confronto con i dirigenti

Confronto con ciascun dirigente propedeutico all'attività di valutazione finale.

3.2 - VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI

Dalle informazioni raccolte nella fase propedeutica alla valutazione il Nucleo formula la valutazione dei direttori e dei dirigenti sul Modello(Allegato 3.1 per i direttori, 3.2 per i dirigenti delle strutture speciali di supporto e 3.3 per i dirigenti di servizio e di staff) e la rimette alla Direzione Programmazione, Risorse Umane, Finanziarie e Strumentali per gli adempimenti previsti dagli articoli 5 e 6 del Disciplinare approvato col citato atto n. 615/2001.

Nel caso in cui si evidenziassero dubbi in ordine alle risultanze della valutazione derivanti dalle fonti di informazione come sopra individuate, i valutatori si riservano la possibilità di un supplemento di analisi, al solo fine di acquisire ulteriori elementi di giudizio utili alla definizione della valutazione.

16 14

4 - LA SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI DIRETTORI E DEI DIRIGENTI

La valutazione delle prestazioni dei direttori e dei dirigenti viene sintetizzata in un indicatore percentuale ottenuto considerando i punteggi attribuiti a distinti fattori oggetto di Valutazione. Tali punteggi sono riservati e visibili solo dal Dirigente interessato. L'indicatore percentuale prevede:

- al denominatore il livello massimo di punteggio raggiungibile in base alla quantità di fattori valutati;
- al numeratore la somma dei punteggi effettivamente assegnati nei singoli fattori valutati.

In linea generale, l'insieme dei fattori di valutazione e dei relativi punteggi assegnabili comporta un livello di valutazione massimo raggiungibile pari a 100 punti, in modo che l'espressione in termini percentuali risulti direttamente dalla sommatoria dei punteggi analitici assegnati. L'articolazione dei fattori di valutazione e dei relativi punteggi è riportata nella seguente Tabella:

| Fattori | Punteggio massimo attribuibile |
|---|--------------------------------|
| 1) Competenze organizzative e gestionali | 40 |
| 2) Risultati dell'attività svolta = grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati | 60 |
| TOTALE | 100 |

4.1 – COMPETENZE ORGANIZZATIVE E GESTIONALI

Il punteggio assegnabile va da 0 a 40 punti e deriva dalla sommatoria dei punteggi analitici riportati per le seguenti tre categorie, articolate in fattori che esprimono potenziali attitudini coerenti con il significato della stessa e facilitano l'espressione del giudizio valutativo graduato secondo una scala che va da 1 a 4 punti attribuiti con i criteri riportati nella scheda 2.

Dall'esame della L.R. 14.09.99 N. 77 come recentemente modificata dalla L.R. 10.05.02 N. 7 ed, in particolare, dagli artt. 10,14,23 e 24, le funzioni dei dirigenti risultano differenziate tra il direttore regionale, il dirigente delle strutture speciali di supporto ed il dirigente di servizio e di staff.

Si ritiene, pertanto, di attuare per detta valutazione i seguenti criteri differenziati per i Direttori, i Dirigenti delle Strutture speciali di supporto ed i Dirigenti di servizio e di Staff.

17 15

4.1.1 - DIRETTORE REGIONALE

Competenze organizzative e gestionali:

1. Autonomia:

-Capacità di esercitare l'autonomia di Coordinatore delle attività dei dirigenti dei servizi e di Staff della Direzione con indirizzo unitario in relazione ai fini comuni, dimostrando orientamento al risultato finalizzato alla realizzazione dei programmi e conseguimento degli obiettivi con finalità omogenee.

2. Coordinamento delle risorse umane:

-Capacità di attuare la mobilità a livello di direzione, di formulare piani periodici di fabbisogno e di prevenire ed eliminare la conflittualità interna alla direzione.

3. Soluzione dei problemi:

-Capacità di affrontare e risolvere problemi attivando le risorse controllate;
-Capacità di emanare direttive tecniche in relazione a questioni di particolare complessità.

4. Programmazione:

-Capacità di proporre i programmi, gli obiettivi ed i budget di direzione, di assegnare obiettivi specifici ai dirigenti per assicurare la realizzazione delle finalità istituzionali e degli indirizzi contenuti nelle linee guida generali della Giunta Regionale.

5. Organizzazione della direzione:

-Capacità di definire e portare all'approvazione le proposte organizzative relative alle strutture, ai processi ed alle procedure di funzionamento della direzione.
-Capacità di attribuire i poteri di spesa e di accertamento delle entrate ai dirigenti preposti al servizio.

6. Rapporti interni:

-Capacità di gestione dei rapporti interni con altre direzioni e servizi.
-Capacità di supporto all'azione amministrativa degli organi di Governo, anche mediante espressione di pareri.
-Partecipazione diretta alle conferenze dei direttori ed al Comitato di Direzione.
-Capacità di curare i rapporti sindacali.

7.Gestione:

- Capacità di definire con i dirigenti di servizio gli standards di riferimento dei servizi erogati e la responsabilità di specifici progetti e gestioni;
- Capacità di coordinare i dirigenti di servizi per la piena e tempestiva attuazione dei piani, programmi e progetti secondo gli indirizzi politico – amministrativi;
- Capacità di anticipare l'insorgere dei conflitti esterni attraverso la negoziazione e di risolvere quelli in corso.

8.Sensibilità economica:

- Attenzione agli aspetti economici connessi all'attività della direzione, valutandone i riflessi immediati e prospettici in termini di costi/benefici; efficienza/qualità; risorse/risultati.

9.Controllo:

- Capacità di assicurare il controllo della realizzazione dei programmi e della gestione economica della direzione, verificando la coerenza con gli obiettivi e situazioni produttive, vigilando sull'attività dei dirigenti delle direzioni con l'esercizio del potere sostitutivo ed accertamento delle responsabilità.

10.Conoscenza dei processi:

- Conoscenza delle procedure e dei processi interni all'ente e capacità di analisi e riprogettazione degli stessi, con particolare riguardo alla semplificazione delle procedure amministrative.

19 17

4.1.2 - DIRIGENTE DELLE STRUTTURE SPECIALI DI SUPPORTO

Competenze organizzative e gestionali:

1. Autonomia:

-Capacità di esercitare l'autonomia di Coordinatore della attività della struttura con indirizzo unitario in relazione ai fini comuni, dimostrando orientamento al risultato finalizzato alla realizzazione dei programmi e conseguimento degli obiettivi con finalità omogenee.

2. Valorizzazione delle risorse umane:

-Capacità di valorizzare i propri collaboratori motivandoli, valutandoli e curando lo sviluppo della loro professionalità.

3. Soluzione dei problemi:

-Capacità di affrontare e risolvere problemi attivando le risorse controllate.

4. Programmazione:

-Capacità di proporre programmi e piani, di definire le attività, gli obiettivi ed i budget di spesa delle diverse attività degli uffici.

5. Gestione:

-Capacità di gestire le risorse umane, finanziarie e strumentali affidate alle strutture di supporto, adottando gli atti di gestione tecnica, finanziaria e amministrativa, comprensivi dell'individuazione dei responsabili di procedimento.

6. Rapporti interni:

-Capacità di gestione dei rapporti interni con direzioni e servizi.

-Capacità di supporto all'azione amministrativa degli organi di Governo, anche mediante espressione di pareri.

-Partecipazione diretta alle conferenze dei direttori.

-Capacità di curare i rapporti sindacali.

[Handwritten signatures]

7. Negoziazione e gestione dei conflitti:

-Capacità di anticipare l'insorgere dei conflitti attraverso la negoziazione e di risolvere quelli in corso.

8. Organizzazione della struttura:

-Capacità di migliorare l'organizzazione e il funzionamento della struttura.

-Capacità di verifica dei carichi di lavoro e dei livelli di produttività dei dipendenti, con l'attribuzione dei trattamenti economici accessori.

9. Controllo:

-Capacità di effettuare il controllo delle attività e dei costi ed impostare iniziative di monitoraggio e valutazione della gestione della struttura.

10. Conoscenza dei processi:

-Conoscenza delle procedure e dei processi interni all'ente e capacità di analisi e riprogettazione degli stessi, con particolare riguardo alla semplificazione delle procedure amministrative.

24 19

4.1.3 - DIRIGENTE DI SERVIZIO E DI STAFF

Competenze organizzative e gestionali:

1. Autonomia:

-Capacità di esercitare l'autonomia connessa al proprio ruolo dimostrando orientamento al risultato finalizzato agli obiettivi e responsabilità sulla scelta e impiego delle risorse.

2. Valorizzazione delle risorse umane:

-Capacità di valorizzare i propri collaboratori motivandoli, valutandoli e curando lo sviluppo della loro professionalità.

3. Soluzione dei problemi:

-Capacità di affrontare e risolvere problemi attivando le risorse controllate.

4. Programmazione:

-Capacità di proporre programmi e piani, di definire le attività, gli obiettivi ed i budget di spesa delle diverse attività del servizio.

5. Gestione:

-Capacità di gestire le risorse umane, finanziarie e strumentali affidate al servizio adottando gli atti di gestione tecnica, finanziaria e amministrativa, comprensivi dell'individuazione dei responsabili di procedimento.

6. Rapporti interni:

-Capacità di gestione dei rapporti interni e di supporto all'azione amministrativa degli organi di Governo, anche mediante espressione di pareri.

-Partecipazione ai Comitati di direzione.

7. Negoziazione e gestione dei conflitti:

-Capacità di anticipare l'insorgere dei conflitti attraverso la negoziazione e di risolvere quelli in corso.

22 20

8. Organizzazione del servizio:

- Capacità di migliorare l'organizzazione e il funzionamento del servizio.
- Capacità di verifica dei carichi di lavoro e dei livelli di produttività dei dipendenti, con l'attribuzione dei trattamenti economici accessori.

9. Controllo:

- Capacità di effettuare il controllo delle attività e dei costi ed impostare iniziative di monitoraggio e valutazione della gestione del servizio.

10. Conoscenza dei processi:

- Conoscenza delle procedure e dei processi interni all'ente e capacità di analisi e riprogettazione degli stessi, con particolare riguardo alla semplificazione delle procedure amministrative.

23 21

4.2 - RISULTATI DELL'ATTIVITA' SVOLTA: GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI

Il punteggio assegnabile per i direttori regionali ed i dirigenti va da 0 a 60 punti e deriva dalla sommatoria dei punteggi analitici di cui alle seguenti quattro categorie:

-Obiettivi di attività : riguardano l'espletamento dell'attività riferita a processi, procedimenti e progetti;

-Obiettivi di efficienza: riguardano il miglioramento dei rapporti tra attività erogate e risorse impegnate;

-Obiettivi di efficacia: riguardano il miglioramento del rapporto tra attività realizzata ed attività programmata;.

-Obiettivi di economicità: riguardano il miglioramento del rapporto tra il costo preventivato ed il costo a Consuntivo;

Per le motivazioni in precedenza addotte, in questa prima fase di sperimentazione dell'attività del Servizio di Controllo di Gestione, per l'anno 2002 viene data maggiore rilevanza alla categoria degli obiettivi di attività, alla quale il punteggio assegnabile va da 0 a 30 punti; l'attribuzione dei punteggi analitici al singolo obiettivo di attività avviene su base matematica, applicando una scala, di corrispondenza fra livello raggiunto dell'obiettivo e punteggio attribuibile.

Per ognuna delle restanti categorie il punteggio assegnabile va da 0 a 10 punti e saranno utilizzati gli indicatori di efficienza, di efficacia e di economicità elaborati dal Servizio Controllo di Gestione.

In caso di mancata assegnazione degli obiettivi distinti per le quattro suindicate categorie, l'intero punteggio previsto (60) deve essere attribuito agli obiettivi di attività desumibili dai piani di attività.

24 22

5 – FASCE DI VALUTAZIONE

Le fasce di valutazione applicate sono le seguenti:

| | |
|----------------------------------|---------------|
| - fascia A : da 81 a 100 punti – | Ottimo |
| - fascia B : da 61 a 80 punti – | Buono |
| - fascia C : da 41 a 60 punti – | Sufficiente |
| - fascia D : da 15 a 40 punti – | Insufficiente |

I dirigenti che nel corso dell'anno di riferimento hanno totalizzato un numero di giornate di presenza inferiore a 150 non sono inseriti in alcuna fascia in quanto è impossibile valutarli in modo significativo.

28 23

ALLEGATO 1.1

| |
|--|
| TRACCIA PER LA COMPILAZIONE DA PARTE DEL DIRETTORE DEL RAPPORTO SULL'ATTIVITA' DELLA DIREZIONE E SUI RISULTATI DELL'ESERCIZIO |
|--|

La relazione dei direttori dovrà contenere i seguenti elementi minimi da esplicitare in forma completa e sintetica:

- 1) Indicazione delle attività della direzione, anche con riferimento alle risorse assegnate;
- 2) Indicazione sulle attribuzioni delle risorse ai dirigenti;
- 3) Indicazione sull'attività del Comitato di Direzione dell'anno e relative partecipazioni dei dirigenti;
- 4) Indicazione sulle attività della Conferenza dei direttori dell'anno e relative partecipazioni;
- 5) Indicazione su eventuali conflitti interni ed esterni della direzione e sulle attività svolte per anticiparli e/o risolverli;
- 6) Indicazione dell'attività di supporto all'azione amministrativa degli organi di governo, delle proposte operative effettuate e pareri espressi;
- 7) Indicazione delle innovazioni apportate nei processi di lavoro e nei servizi erogati o realizzati;
- 8) Indicazione degli strumenti o sistemi informativi realizzati per garantirsi il controllo dei processi gestionali e la verifica dei livelli di raggiungimento degli obiettivi attesi;
- 9) Indicazione degli obiettivi programmati, rilevabili anche dal piano di attività;
- 10) Indicazione degli eventuali scostamenti tra risultati e obiettivi programmati;
- 11) Motivazione degli scostamenti;
- 12) Indicazione delle azioni correttive poste in essere per raggiungere i risultati attesi;
- 13) Relazione sui punti di criticità rilevati sull'attività dei dirigenti della direzione;
- 14) Ogni altro elemento di giudizio in ordine ai comportamenti tenuti per consentire il raggiungimento dei risultati programmati.

26 24

ALLEGATO 1.2

| |
|--|
| <p>TRACCIA PER LA COMPILAZIONE DA PARTE DEL DIRIGENTE DELLA STRUTTURA SPECIALE DI SUPPORTO SULL'ATTIVITA' SVOLTA E SUI RISULTATI DELL'ESERCIZIO</p> |
|--|

La relazione dei direttori dovrà contenere i seguenti elementi minimi da esplicitare in forma completa e sintetica:

- 1) Indicazione delle attività della struttura, anche con riferimento alle risorse assegnate;
- 2) Indicazione sulle attribuzioni delle risorse ai responsabili degli uffici del Servizio;
- 3) Indicazione sulle attività della Conferenza dei direttori dell'anno e relative partecipazioni;
- 4) Indicazione sugli eventuali conflitti interni del servizio e sulle attività svolte per anticiparli e/o risolverli;
- 5) Indicazione dell'attività di supporto all'azione amministrativa degli organi di governo, delle proposte operative effettuate e pareri espressi;
- 6) Indicazione delle innovazioni apportate nei processi di lavoro e nei servizi erogati o realizzati;
- 7) Indicazione degli strumenti o sistemi informativi realizzati per garantirsi il controllo dei processi gestionali e la verifica dei livelli di raggiungimento degli obiettivi attesi;
- 8) Indicazione degli obiettivi programmati, rilevabili anche dal piano di attività;
- 9) Indicazione degli eventuali scostamenti tra risultati e obiettivi programmati;
- 10) Motivazione degli scostamenti;
- 11) Indicazione delle azioni correttive poste in essere per raggiungere i risultati attesi;
- 12) Ogni altro elemento di giudizio in ordine ai comportamenti tenuti per consentire il raggiungimento dei risultati programmati.

27 25

ALLEGATO 1.3

| |
|---|
| TRACCIA PER LA COMPILAZIONE DA PARTE DEL DIRIGENTE DEL RAPPORTO SULL'ATTIVITA' DEL SERVIZIO E SUI RISULTATI DELL'ESERCIZIO |
|---|

La relazione dei dirigenti dovrà contenere i seguenti elementi minimi da esplicitare in forma completa e sintetica:

- 1) Indicazione delle attività del servizio, anche con riferimento alle risorse assegnate;
- 2) Indicazione sulle attribuzioni delle risorse ai responsabili degli uffici del Servizio;
- 3) Indicazione sull'attività del Comitato di Direzione dell'anno e relative partecipazioni;
- 4) Indicazione sugli eventuali conflitti interni del servizio e sulle attività svolte per anticiparli e/o risolverli;
- 5) Indicazione dell'attività di supporto all'azione amministrativa del direttore, delle proposte operative effettuate e dei pareri espressi;
- 6) Indicazione delle innovazioni apportate nei processi di lavoro e nei servizi erogati o realizzati;
- 7) Indicazione degli strumenti o sistemi informativi realizzati per garantirsi il controllo dei processi gestionali e la verifica dei livelli di raggiungimento degli obiettivi attesi;
- 8) Indicazione degli obiettivi programmati, rilevabili anche dal piano di attività;
- 9) Indicazione degli eventuali scostamenti tra risultati e obiettivi programmati;
- 10) Motivazione degli scostamenti;
- 11) Indicazione delle azioni correttive poste in essere per raggiungere i risultati attesi;
- 12) Ogni altro elemento di giudizio in ordine ai comportamenti tenuti per consentire il raggiungimento dei risultati programmati.

28 26

ALLEGATO 2

QUESTIONARIO

Direzione/Struttura/Servizio di appartenenza _____

Data _____

Riservato personale

28 27

- SCOPO DEL QUESTIONARIO ED INDICAZIONI UTILI PER LA COMPILAZIONE -

Il questionario consente di raccogliere **elementi informativi sull'attività** del proprio dirigente nei rapporti interni (Direttori e Dirigenti di Servizio).

L'**utilità** di questa rilevazione dipende dalla **qualità delle informazioni** fornite dal compilatore, pertanto, si raccomanda di **essere franchi e realmente discriminativi** nelle risposte, in quanto le stesse saranno utili solo se sincere ed accurate.

Per supportare ciò, le risposte date al questionario saranno utilizzate in modo strettamente riservato da parte del Nucleo di Valutazione.

Il questionario deve essere racchiuso in busta sigillata e fatta pervenire al Nucleo.

30 28

ALLEGATO 2.1 - QUESTIONARIO da compilarsi a cura del Dirigente

| A suo avviso il direttore | No | Poco | Abbastanza | Molto |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1-Dimostra autonomia nell'attività di Coordinamento dei dirigenti dei servizi dando indirizzi unitari finalizzati al risultato. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2-Agisce per promuovere un clima amichevole, per stimolare spirito di gruppo. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3-Si attiva per ricercare/fornire soluzioni efficaci e congruenti con il contesto operativo. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4-Assegna gli obiettivi specifici in modo idoneo al perseguimento delle finalità istituzionali. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5-Organizza i processi e le procedure di funzionamento per il raggiungimento degli obiettivi della direzione. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6-Attiva i rapporti interni con altre direzioni e servizi con valido supporto all'azione amministrativa. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7-Definisce gli standards di riferimento dei servizi erogati. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 8-Tiene incontri di direzione per la verifica dello stato di attuazione di piani, programmi e progetti. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 9-Prende decisioni, stabilisce priorità e sceglie obiettivi, valutandone i riflessi in termini di economicità. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 10-Procède alla verifica del grado di realizzazione dei programmi e della gestione economica del Servizio. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 11-Sviluppa, sulla base della conoscenza dei processi interni all'ente, proposte innovative, cogliendo i cambiamenti e anticipando le opportunità. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

35 79

ALLEGATO 3.1

VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DEL DIRETTORE REGIONALE

1. DATI GENERALI

Anagrafici

| | |
|------------------|--|
| Cognome e nome | |
| Data di nascita | |
| Titolo di studio | |

Professionali

| | |
|--|--|
| Data di assunzione | |
| Data di inizio qualifica dirigenziale | |
| Data di cessazione dal servizio | |
| Posizioni ricoperte nell'anno di riferimento | |
| Numero di anni nella posizione | |

33 31

DIRETTORE REGIONALE

2 –COMPETENZE ORGANIZZATIVE E GESTIONALI

| fattori di valutazione | valutazione | | | | Punteggio |
|--|-------------|---|---|---|-----------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| <u>1.Autonomia:</u> Capacità di esercitare l'autonomia di Coordinatore delle attività dei dirigenti, dei servizi e di Staff della Direzione con indirizzo unitario in relazione ai fini comuni, dimostrando orientamento al risultato finalizzato alla realizzazione dei programmi e conseguimento degli obiettivi con finalità omogenee. | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| <u>2.Coordinamento delle risorse umane:</u> Capacità di attuare la mobilità a livello di direzione, di formulare piani periodici di fabbisogno e di prevenire ed eliminare la conflittualità interna alla direzione. | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| <u>3.Soluzione dei problemi:</u> Capacità di affrontare e risolvere problemi attivando le risorse controllate. Capacità di emanare direttive tecniche in relazione a questioni di particolare complessità. | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| <u>4.Programmazione:</u> Capacità di proporre i programmi, gli obiettivi ed i budget di direzione, di assegnare obiettivi specifici ai dirigenti per assicurare la realizzazione delle finalità istituzionali e degli indirizzi contenuti nelle linee guida generali della Giunta Regionale. | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| <u>5.Organizzazione della direzione:</u> Capacità di definire e portare all'approvazione le proposte organizzative relative alle strutture, ai processi ed alle procedure di funzionamento della direzione. Capacità di attribuire i poteri di spesa e di accertamento delle entrate ai dirigenti preposti al servizio. Capacità di assicurare il monitoraggio dei risultati e della qualità dei servizi e proporre gli interventi di miglioramento. | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| <u>6.Rapporti interni:</u> Capacità di gestione dei rapporti interni con altre direzioni e servizi. Capacità di supporto all'azione amministrativa degli organi di Governo, anche mediante espressione di pareri. Partecipazione alle conferenze dei direttori ed al Comitato di Direzione. Capacità di curare i rapporti sindacali. | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| <u>7.Gestione:</u> Capacità di definire con i dirigenti di servizio gli standards di riferimento dei servizi erogati e la responsabilità di specifici progetti e gestioni. Capacità di coordinare i dirigenti di servizi per la piena e tempestiva attuazione dei piani, programmi e progetti secondo gli indirizzi politico – amministrativi. Capacità di anticipare l'insorgere dei conflitti attraverso la negoziazione e di risolvere quelli in corso. | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| <u>8.Sensibilità economica:</u> Attenzione agli aspetti economici connessi all'attività della direzione, valutandone i riflessi immediati e prospettici in termini di costi/benefici;efficienza/qualità; risorse/risultati. | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| <u>9.Controllo:</u> Capacità di assicurare il controllo della realizzazione dei programmi e della gestione economica della direzione, verificando la coerenza con gli obiettivi e situazioni produttive, vigilando sull'attività dei dirigenti delle direzioni con l'esercizio del potere sostitutivo ed accertamento delle responsabilità. | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| <u>10.Conoscenza dei processi:</u> Conoscenza delle procedure e dei processi interni all'ente e capacità di analisi e riprogettazione degli stessi, con particolare riguardo alla semplificazione delle procedure amministrative. | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| totale | | | | | |

36 32

ALLEGATO 2.2 - QUESTIONARIO da compilarsi a cura del responsabile dell'ufficio

| A suo avviso il dirigente | No | Poco | Abbastanza | Molto |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1-Dimostra autonomia nell'indicazione degli indirizzi unitari finalizzati al risultato e sulla scelta e impieghi di risorse. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2-Agisce per promuovere un clima amichevole, per stimolare spirito di gruppo. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3-Si attiva per ricercare/fornire soluzioni efficaci e congruenti con il contesto operativo. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4-Delega le funzioni mantenendo il pieno coinvolgimento nell'attività. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5-Assegna gli obiettivi specifici in modo idoneo al perseguimento delle finalità del servizio. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6-Effettua la gestione delle risorse del servizio con sensibilità economica. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7-Individua i responsabili dei procedimenti. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 8-Attiva i rapporti interni con altre direzioni e servizi con valido supporto all'azione amministrativa. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 9-Tiene frequenti incontri con i funzionari per la verifica dello stato di attuazione di piani, programmi e progetti. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 10-Nell'attività gestionale anticipa i conflitti e risolve quelli in corso. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 11-Attiva l'organizzazione ed il funzionamento del servizio in modo ottimale. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 12-Attribuisce trattamenti economici accessori in modo equo in relazione ai livelli di produttività. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 13-Sviluppa, sulla base della conoscenza dei processi interni all'ente proposte innovative, cogliendo i cambiamenti e anticipando le opportunità. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

32 30

**3 - RISULTATI DELL'ATTIVITA' SVOLTA = GRADO DI
RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI (0 – 60)**

| Cod. | Obiettivi | Indicatori | Punti |
|------|--------------------------|------------|-------|
| | DI ATTIVITA' (0 – 30) | | |
| | 1)..... | | |
| | 2)..... | | |
| | DI EFFICIENZA (0 – 10) | | |
| | 1)..... | | |
| | 2)..... | | |
| | DI EFFICACIA (0 – 10) | | |
| | 1)..... | | |
| | 2)..... | | |
| | DI ECONOMICITA' (0 – 10) | | |
| | 1)..... | | |
| | 2)..... | | |
| | TOTALE | | |

35 33

4 - VALUTAZIONE COMPLESSIVA

| ELEMENTI | Punteggio Assegnato |
|--|---------------------|
| Competenze organizzative e gestionali | |
| Risultati dell'attività svolta = grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati | |
| TOTALE VALUTAZIONE CONSEGUITA | |

Giudizio complessivo _____

Data _____

Il Nucleo di Valutazione

36 34

5 - OSSERVAZIONI DEL VALUTATO

| |
|--|
| |
| |
| |
| |
| |
| |
| |
| |
| |

Data: _____

Firma del valutato _____

6 – GIUDIZIO COMPLESSIVO FINALE:

| |
|--|
| |
| |
| |
| |
| |

Li, _____

Il Nucleo di Valutazione

| |
|--|
| |
| |
| |

28 28

ALLEGATO 3.2

VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DEL DIRIGENTE DELLE STRUTTURE SPECIALI DI SUPPORTO

1. DATI GENERALI

Anagrafici

| | |
|------------------|--|
| Cognome e nome | |
| Data di nascita | |
| Titolo di studio | |

Professionali

| | |
|--|--|
| Data di assunzione | |
| Data di inizio qualifica dirigenziale | |
| Data di cessazione dal servizio | |
| Posizioni ricoperte nell'anno di riferimento | |
| Numero di anni nella posizione | |

28 36

DIRIGENTE DELLE STRUTTURE SPECIALI DI SUPPORTO

2 –COMPETENZE ORGANIZZATIVE E GESTIONALI

| fattori di valutazione | valutazione | | | | Punteggio |
|---|---------------|---|---|---|-----------|
| <u>1.Autonomia:</u> Capacità di esercitare l'autonomia di Coordinatore delle attività della struttura con indirizzo unitario in relazione ai fini comuni, dimostrando orientamento al risultato finalizzato alla realizzazione dei programmi e conseguimento degli obiettivi con finalità omogenee. | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| <u>2.Valorizzazione delle risorse umane:</u> Capacità di valorizzare i propri collaboratori motivandoli, valutandoli e curando lo sviluppo della loro professionalità. | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| <u>3.Soluzione dei problemi:</u> Capacità di affrontare e risolvere problemi attivando le risorse controllate. | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| <u>4.Programmazione:</u> Capacità di proporre programmi e piani, di definire le attività, gli obiettivi ed i budget di spesa delle diverse attività degli uffici. | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| <u>5. Gestione:</u> Capacità di gestire le risorse umane, finanziarie e strumentali affidate alle strutture di supporto, adottando gli atti di gestione tecnica, finanziaria e amministrativa, comprensivi dell'individuazione dei responsabili di procedimento. | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| <u>6.Rapporti interni:</u> Capacità di gestione dei rapporti interni con direzioni e servizi. Capacità di supporto all'azione amministrativa degli organi di Governo, anche mediante espressione di pareri. Partecipazione alle conferenze dei direttori. Capacità di curare i rapporti sindacali. | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| <u>7.Negoziare e gestione dei conflitti:</u> Capacità di anticipare l'insorgere dei conflitti attraverso la negoziazione e di risolvere quelli in corso. | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| <u>8.Organizzazione della struttura:</u> Capacità di migliorare l'organizzazione e il funzionamento della struttura. Capacità di verifica dei carichi di lavoro e dei livelli di produttività dei dipendenti, con l'attribuzione dei trattamenti economici accessori. | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| <u>9 Controllo:</u> Capacità di effettuare il controllo delle attività e dei costi ed impostare iniziative di monitoraggio e valutazione della gestione della struttura. | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| <u>10.Conoscenza dei processi:</u> Conoscenza delle procedure e dei processi interni all'ente e capacità di analisi e riprogettazione degli stessi, con particolare riguardo alla semplificazione delle procedure amministrative. | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| | totale | | | | |

38 37

**3 - RISULTATI DELL'ATTIVITA' SVOLTA = GRADO DI
RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI (0 - 60)**

| Cod. | Obiettivi | Indicatori | Punti |
|------|---------------------------|------------|-------|
| | DI ATTIVITA' (0 - 30) | | |
| | 1)..... | | |
| | 2)..... | | |
| | DI EFFICIENZA (0 - 10) | | |
| | 1)..... | | |
| | 2)..... | | |
| | DI EFFICACIA (0 - 10) | | |
| | 1)..... | | |
| | 2)..... | | |
| | DI ECONOMICITA' (0 - 10) | | |
| | 1)..... | | |
| | 2)..... | | |
| | TOTALE | | |

40 38

4 - VALUTAZIONE COMPLESSIVA

| ELEMENTI | Punteggio Assegnato |
|--|------------------------|
| Competenze organizzative e gestionali | |
| Risultati dell'attività svolta = grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati | |
| TOTALE VALUTAZIONE CONSEGUITA | |

Giudizio complessivo _____

Data _____

Il Nucleo di Valutazione

44 39

5 - OSSERVAZIONI DEL VALUTATO

| |
|--|
| |
| |
| |
| |
| |
| |
| |
| |
| |

Data: _____

Firma del valutato _____

6 – GIUDIZIO COMPLESSIVO FINALE:

| |
|--|
| |
| |
| |
| |
| |

Li, _____

Il Nucleo di Valutazione

| |
|--|
| |
| |
| |

40

ALLEGATO 3.3

VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DEI DIRIGENTI DI SERVIZIO E DI STAFF

1. DATI GENERALI

Anagrafici

| | |
|------------------|--|
| Cognome e nome | |
| Data di nascita | |
| Titolo di studio | |

Professionali

| | |
|--|--|
| Data di assunzione | |
| Data di inizio qualifica dirigenziale | |
| Data di cessazione dal servizio | |
| Posizioni ricoperte nell'anno di riferimento | |
| Numero di anni nella posizione | |

43 41

DIRIGENTE DI SERVIZIO E DI STAFF

2 –COMPETENZE ORGANIZZATIVE E GESTIONALI

| fattori di valutazione | valutazione | | | | Punteggio |
|---|---------------|---|---|---|-----------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| <u>1.Autonomia:</u> Capacità di esercitare l'autonomia connessa al proprio ruolo dimostrando orientamento al risultato finalizzato agli obiettivi e responsabilità sulla scelta e impiego delle risorse. | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| <u>2.Valorizzazione delle risorse umane:</u> Capacità di valorizzare i propri collaboratori motivandoli, valutandoli e curando lo sviluppo della loro professionalità. | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| <u>3.Soluzione dei problemi:</u> Capacità di affrontare e risolvere problemi attivando le risorse controllate. | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| <u>4.Programmazione:</u> Capacità di proporre programmi e piani, di definire le attività, gli obiettivi ed i budget di spesa delle diverse attività del servizio. | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| <u>5. Gestione:</u> Capacità di gestire le risorse umane, finanziarie e strumentali affidate al servizio adottando gli atti di gestione tecnica, finanziaria e amministrativa, comprensivi dell'individuazione dei responsabili di procedimento. | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| <u>6.Rapporti interni:</u> Capacità di gestione dei rapporti interni e di supporto all'azione amministrativa degli organi di Governo, anche mediante espressione di pareri. Partecipazione ai Comitati di Direzione. | 1 | 1 | 3 | 4 | |
| <u>7.Negoziazione e gestione dei conflitti:</u> Capacità di anticipare l'insorgere dei conflitti attraverso la negoziazione e di risolvere quelli in corso. | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| <u>8.Organizzazione del servizio:</u> Capacità di migliorare l'organizzazione e il funzionamento del servizio. Capacità di verifica dei carichi di lavoro e dei livelli di produttività dei dipendenti, con l'attribuzione dei trattamenti economici accessori. | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| <u>9 Controllo:</u> Capacità di effettuare il controllo delle attività e dei costi ed impostare iniziative di monitoraggio e valutazione della gestione del servizio. | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| <u>10.Conoscenza dei processi:</u> Conoscenza delle procedure e dei processi interni all'ente e capacità di analisi e riprogettazione degli stessi, con particolare riguardo alla semplificazione delle procedure amministrative. | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| | totale | | | | |

42

**3 - RISULTATI DELL'ATTIVITA' SVOLTA = GRADO DI
RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI (0 – 60)**

| Cod. | Obiettivi | Indicatori | Punti |
|------|---------------------------|------------|-------|
| | DI ATTIVITA' (0 – 30) | | |
| | 1)..... | | |
| | 2)..... | | |
| | DI EFFICIENZA (0 – 10) | | |
| | 1)..... | | |
| | 2)..... | | |
| | DI EFFICACIA (0 – 10) | | |
| | 1)..... | | |
| | 2)..... | | |
| | DI ECONOMICITA' (0 – 10) | | |
| | 1)..... | | |
| | 2)..... | | |
| | TOTALE | | |

48 43

4 - VALUTAZIONE COMPLESSIVA

| ELEMENTI | Punteggio Assegnato |
|--|------------------------|
| Competenze organizzative e gestionali | |
| Risultati dell'attività svolta = grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati | |
| TOTALE VALUTAZIONE CONSEGUITA | |

Giudizio complessivo _____

Data _____

Il Nucleo di Valutazione

46 44

5 - OSSERVAZIONI DEL VALUTATO

| |
|--|
| |
| |
| |
| |
| |
| |
| |
| |
| |

Data: _____

Firma del valutato _____

6 – GIUDIZIO COMPLESSIVO FINALE:

| |
|--|
| |
| |
| |
| |
| |

Li, _____

Il Nucleo di Valutazione

| |
|--|
| |
| |
| |

[Handwritten signature]

45

Guida alla compilazione a supporto della valutazione dei dirigenti

1 - DATI GENERALI

In questa sezione vengono indicati i dati anagrafici e professionali relativi al dirigente, con riferimento al periodo preso in esame.

Tale sezione dovrà essere precompilata a cura della Direzione Programmazione, Risorse Umane Finanziarie e Strumentali.

2 – COMPETENZE ORGANIZZATIVE E GESTIONALI

Tali categorie sono articolate in fattori analitici che esprimono potenziali attitudini coerenti con il significato delle stesse e facilitano l'espressione del giudizio valutativo.

Il valutatore formulerà un giudizio graduandolo su ogni fattore analitico di valutazione secondo una scala che va da 1 a 4. La scala deve essere interpretata ed applicata secondo i seguenti criteri:

- valore 4 – prestazione ottima – la prestazione ha superato significativamente le attese del ruolo assegnato al soggetto, ed è caratterizzata da costanti comportamenti molto positivi;
- valore 3 – prestazione buona – la prestazione ha superato le attese del ruolo assegnato al soggetto, ed è inoltre caratterizzata da alcuni profili di comportamento significativamente positivi;
- valore 2 – prestazione sufficiente – la prestazione ha corrisposto alle attese del ruolo assegnato al soggetto e i comportamenti risultano in linea con quanto richiesto;
- valore 1 - prestazione insufficiente – la prestazione non ha raggiunto le attese del ruolo assegnato ed i comportamenti sono difformi da quanto richiesto.

3 - RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI ASSEGNATI

In questa sezione devono essere indicati gli obiettivi assegnati al dirigente, gli indicatori quantitativi e/o di effettivo adempimento ed i punti attribuiti, distinti secondo le categorie riportate nella Sezione stessa.

4 – VALUTAZIONE COMPLESSIVA

Assegnati i punteggi a ciascun fattore di valutazione, si giungerà al punteggio totale attribuito al dirigente valutato.

~~48~~ 46

5 - GIUDIZIO COMPLESSIVO DEL VALUTATORE

Effettuata la valutazione quantitativa il Nucleo esprimerà un giudizio complessivo sul dirigente.

6- OSSERVAZIONI DEL VALUTATO

Entro 30 giorni dalla notifica della valutazione il dirigente può proporre opposizione esponendo in questa sezione eventuali osservazioni in merito alla valutazione complessiva.

48 47

REGIONE ABRUZZO

Nucleo di Valutazione dei dirigenti della Giunta

Lì, 25 Luglio 2002

Oggetto: Valutazione delle prestazioni dei dirigenti e direttori per l'anno 2002.

On.le Giovanni PACE
Presidente della Giunta Regionale
Piazza Santa Giusta, 1
67100 - L'AQUILA

Facendo seguito alle precedenti note del 21.03.02 e 5.06.02, relative alla trasmissione della proposta elaborata dal Nucleo per la valutazione di cui all'oggetto, allegata alla presente si rimette la proposta definitiva rielaborata (Allegato A), a seguito degli incontri avuti con la Conferenza dei Direttori nei giorni 26.06.02 e 11.07.02.

A tal proposito si riassume brevemente l'iter seguito per l'elaborazione definitiva del sistema di valutazione:

- in data 19.03.02 è stato predisposto un primo documento rimesso con nota del 21.03.02, con richiesta di convocare, per il giorno 3.04.2002, la Conferenza dei Direttori, prevista dal 4° comma dell'art. 30 della L.R. 77/99;
- in data 5.06.02, nell'attesa dell'incontro con i Direttori, più volte verbalmente sollecitato, detto documento è stato in parte rielaborato per adeguarlo alla L.R. 10.05.02 n. 7, che ha modificato gli artt. 10,14,23,24 della L.R. 14.09.99 n. 77, differenziando le schede secondo le funzioni di direttore, dirigente delle strutture speciali di supporto, dirigente di servizio e di staff;
- in data 26.06.02 si è tenuto l'atteso incontro con la Conferenza dei Direttori per l'esame della proposta dei criteri. In detta riunione, esaminato il documento e dopo la discussione, sono state sollevate obiezioni sulla proposta che si sono riassunte nel verbale trasmesso al Nucleo a mezzo fax in data 27.06.02 (Allegato B);
- in data 10.07.02 il Nucleo ha elaborato la relazione con la quale sono state ampiamente esposte le motivazioni tecnico-giuridiche inerenti le obiezioni mosse dai direttori in sede di Conferenza (Allegato C);
- in data 11.07.02 si è riunita nuovamente la Conferenza dei Direttori per l'esame del documento di cui al precedente punto, con le conclusioni contenute nel verbale pervenuto via fax in data 17.07.02 (Allegato D).

48 50

Sulla base delle risultanze dell'ultima Conferenza dei Direttori si è proceduto alla revisione definitiva del documento recependo parte delle richieste avanzate dalla Conferenza.

In particolare nella Conferenza sono stati affrontati le seguenti obiezioni per le quali il Nucleo ha assunto le determinazioni in appresso indicate:

1) Valutazione delle capacità e comportamenti organizzativi.

E' stata esaminata la richiesta di sostituire la parola "comportamenti" con "competenze organizzative", addivenendo nella nuova proposta di valutare le "competenze organizzative e gestionali" riducendo i relativi elementi da 15 a 10, previa rimodulazione;

2) Peso percentuale valutativo dei comportamenti e degli obiettivi.

E' stata accolta la richiesta di invertire il relativo peso attribuendo 40% ai comportamenti e 60% agli obiettivi.

Relativamente alla valutazione degli obiettivi, si è data maggiore rilevanza a quelli di attività (30 su 60), e meno alle restanti 3 tipologie (10 punti) con la espressa riserva di assegnare per l'anno 2002 l'intero punteggio (60) a quelli desumibili dai piani di attività in mancanza di assegnazione di obiettivi definiti in modo chiaro e preciso.

3) Utilizzo del punteggio su base numerica.

L'utilizzo del punteggio su base numerica viene ritenuto dal Nucleo l'elemento essenziale per la valutazione dei dirigenti, sia sotto l'aspetto operativo che di correttezza amministrativa.

Infatti, l'art. 5 del Disciplinare (G.R. n.615/2001) prevede che il giudizio deve essere espresso attraverso parametri (2° comma) che consentono l'attribuzione delle 4 tipologie indicate nel 1° comma dello stesso articolo e prescrive (6° comma) l'inserimento nel fascicolo personale del dirigente della copia della valutazione della prestazione e non del giudizio sintetico.

Pertanto si ritiene di non poter aderire alla richiesta, ovviamente la Direzione destinataria di detta copia è tenuta alla riservatezza delle notizie di cui è venuta a conoscenza.

4) Valutazione dal basso.

Come già precisato al punto 2 della relazione datata 10.07.02 non si tratta di valutazione dal basso, bensì di un apporto conoscitivo ritenuto utile per una completa acquisizione di informazioni nell'ambito del processo valutativo.

Il Nucleo, per le considerazioni espresse nella citata relazione, ritiene indispensabile l'acquisizione di tale apporto che, comunque, si pone in linea con quanto stabilito a livello governativo con la direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 15.12.2001.

La richiesta, pertanto, non è stata recepita.

Per quanto riguarda la sottoscrizione dell'apporto conoscitivo il Nucleo ritiene di rimettere alla volontà dell'organo politico la decisione di richiederla con la precisazione che la proposta prevede l'anonimato.

5) Applicabilità dei criteri al 2002.

La richiesta di rinviare l'applicabilità dei criteri al 2003 non è condivisa dal Nucleo per le motivazioni riportate al punto 4 della relazione del 10.07.02.

A tal proposito appare opportuno evidenziare, in relazione alla dichiarazione congiunta numero 2, allegata al C.C.N.L. Comparto Regioni 23.12.99, che conferma il sistema di controllo interno e di verifica dei risultati degli enti locali secondo la precedente disciplina, di non essere a conoscenza dei sistemi valutativi, diversi dal Nucleo, attuati in precedenza dalla Regione Abruzzo, ai sensi dell'art. 23, comma 1 del C.C.N.L. 10.04.96 e con l'applicazione dei fattori di valutazione individuati con l'art. 43 dello stesso contratto.

SK⁴² 49

Conseguentemente, si ritiene che per il 2002 non possa essere attribuita l'indennità di risultato senza la valutazione del Nucleo.

6) Altre richieste.

Il documento finale ha anche recepito parte dei suggerimenti prospettati da alcuni Direttori in sede di Conferenza, quali ad esempio l'elevazione del numero di giornate di presenza per l'ammissione alla valutazione.

Si chiede, pertanto, alla S.V. di sottoporre all'esame della G.R., ai sensi del 4° comma, art. 30 L.R. 77/99, l'approvazione dei criteri di valutazione contenenti nell'Allegato A, previa informativa sindacale ai sensi dell'art. 7 del C.C.N.L.

Distinti Saluti.

IL NUCLEO



GIUNTA REGIONALE D'ABRUZZO
SETTORE PERSONALE E ORGANIZZAZIONE
Servizio Personale
La presente copia, composta di
n. 43, è inviata a conforme all'origi-
nale esistente presso questo Servizio.
L'Aquila, il 3 OTT. 2002
IL DIRIGENTE DEL SERVIZIO

50



GIUNTA REGIONALE

Alto 2

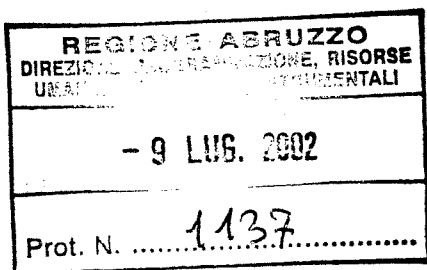
DIREZIONE AFFARI DELLA PRESIDENZA,
POLITICHE LEGISLATIVE E COMUNITARIE,
RAPPORTI ESTERNI
Conferenza dei Direttori

Prot. n. 1836 / P/DIR

L'Aquila li 04 LUG. 2002

Rif. n.
del

OGGETTO: Trasmissione verbale Conferenza dei Direttori del 26.6.2002



Ai Sigg. Direttori regionali

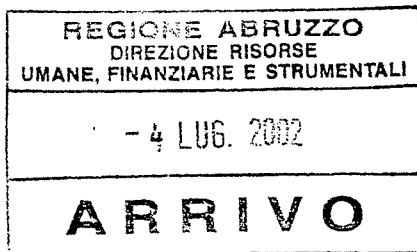
Ai Sigg. Responsabili delle Strutture Speciali di Supporto

Loro Sedi

Si trasmette il verbale in oggetto, ricordando che la prossima Conferenza dei Direttori è convocata per l'11.7.2002, alle ore 10.00, come stabilito, d'accordo anche con i componenti del Nucleo di Valutazione.

All'ordine del giorno dei lavori è appunto il documento dei criteri e dei parametri di valutazione delle prestazioni dei Direttori e dei Dirigenti, alla luce delle osservazioni formulate dalla Conferenza dei Direttori e riportate nell'allegato verbale.

Distinti saluti.



IL PRESIDENTE
Avv. Roberto Fiocca

letdirLC

Documento composto da n. facciate,

ALLEGATO come integrante alla deliberazione n. 833 9.0 OTT. 2002

IL SEGRETARIO DELLA GIUNTA
(Dott. Walter Gariani)

51



GIUNTA REGIONALE

**DIREZIONE AFFARI DELLA PRESIDENZA
 CONFERENZA DEI DIRETTORI**

Verbale n. 4/2002.

Il giorno 26 giugno 2002 si è riunita all'Aquila, nei locali della Presidenza, in Palazzo Branconi, la Conferenza dei Direttori convocata, ai sensi dell'art.25 della L.R. 77/99, dal Direttore dell'Area "Affari della Presidenza, Politiche legislative e comunitarie, Rapporti esterni", con il seguente ordine del giorno:

1. Proposta parametri criteri di valutazione delle prestazioni dei Dirigenti e dei Direttori
2. Bozza schede predisposte da Direzione Riforme Istituzionali per le funzioni delegate ai sensi del D.Lgs.112
3. Incarichi
4. Richiesta di personale da parte dell'Avvocatura regionale
5. Varie ed eventuali.

La Presidenza della Conferenza è assunta dall'Avv. Fiocca, Direttore dell'Area 1, mentre l'incarico di segretario è svolto dalla sig.ra Loredana Chioffi.

Alle ore 10.00 l'Avv. Fiocca procede alla verifica dei presenti, constatando l'assenza dell'Avv. Pasquali, del Dr. Carusi e del Dr. Zappacosta. L'Arch. D'Ascanio si assenta prima della discussione, mentre l'Avv. Mannetti è impossibilitata a presenziare per il concomitante svolgimento del Consiglio regionale e della Giunta. Sono presenti tutti gli altri Direttori e, oltre al Dr. Aloisio, i componenti del Nucleo di Valutazione, Dr. Marchioli, Dr. Tantimonaco e Dr.ssa Sabella, i quali su incarico della Giunta hanno predisposto il documento relativo ai parametri e criteri di valutazione delle prestazioni dei Dirigenti e dei Direttori.

**I. PROPOSTA DEI PARAMETRI E CRITERI PER LA VALUTAZIONE DELLE
 PRESTAZIONI DEI DIRIGENTI E DIRETTORI DELLA GIUNTA REGIONALE**

L'Avv. Fiocca pone in discussione il primo argomento all'o.d.g. rendendo edotti i rappresentanti del Nucleo di Valutazione che i Comitati di Direzione hanno fatto varie osservazioni e che il sindacato DIRER DIRAB (All.A) ha ribadito la necessità che i criteri devono essere oggetto di informazione e di concertazione con le OO.SS. ai sensi degli art.7 e 8 del vigente C.C.N.L.

Apriti gli interventi la Dr.ssa Ibello che riferisce come nel corso di un incontro informale con i sindacati siano emerse perplessità circa alcuni effetti distortivi che potrebbero conseguire all'adozione di uno degli elementi proposti, costituito dalla valutazione dal basso con schede anonime. Prosegue ricordando che ancora non è a regime il sistema di misurazione degli obiettivi e che, di conseguenza, sarebbe opportuno in questa fase stabilire criteri transitori basati sul raffronto tra piani di attività e relativi rapporti conclusivi, per passare poi ad un sistema definitivo quando saranno, appunto, funzionanti pienamente anche il sistema di controllo di gestione. È infatti impossibile valutare la prestazione se non sono stati assegnati gli obiettivi, attribuiti i budget ed assegnate le risorse umane. Il riferimento al controllo di



GIUNTA REGIONALE

gestione, contenuto nel documento in esame, appare troppo generico, mancando ancora i modelli per effettuarlo.

Dopo questa premessa di carattere generale la discussione registra gli interventi dei diversi Direttori che vengono sintetizzati con un'elencazione dei punti più salienti:

- ✓ Difficoltà di misurare quantitativamente i risultati in quanto, ad esempio, il dato numerico di provvedimenti prodotti può non essere esaustivo in quanto potrebbero essere riprodotti a ciclostile una quantità di atti, sostanzialmente eguali, a fronte di un numero non elevato ma di qualità elevata e ciascuno di contenuto e rilievo diversi;
- ✓ Le Direzioni, quasi sempre carenti di personale, sia in via generale sia per gli aspetti di capacità, sono sopraffatte dall'attività ordinaria talmente contingente da assorbire tutte le risorse utilizzabili che, quindi, non possono essere distratte per curare attività interne complesse e continuative;
- ✓ Occorrono metodologie più semplici e chiare che potrebbero essere facilitate dalla messa a punto del sistema di controllo di gestione;
- ✓ Impossibilità di applicare i criteri al 2002 in quanto non si possono rispettare le previsioni della legge;
- ✓ Non si può chiedere ai soggetti che devono essere valutati di fornire al Nucleo gli elementi per tale valutazione;
- ✓ I comportamenti non possono essere valutati insieme con i risultati che sono determinanti e che interessano di più l'utenza esterna e l'organo politico;
- ✓ Ai risultati, cioè la risposta agli interessi dell'utenza ed il gradimento di quest'ultima per l'attività regionale, deve essere dato riconoscimento maggiore rispetto ai comportamenti;
- ✓ La valutazione basata su dati forniti dal basso potrebbe non risultare obiettiva in quanto inquinata da possibili incomprensioni ed incompatibilità ambientali, mentre si ignora del tutto l'opinione del Componente politico che in definitiva ha dato gli obiettivi e scelto la persona proprio in relazione alle garanzie per il loro perseguimento e che ha titolo a valutare se l'incarico è stato svolto e con quali svolto.

I componenti del Nucleo intervengono sugli aspetti sopra evidenziati, e manifestano la necessità di avere osservazioni da far risalire alla volontà della Conferenza più che a quella delle singole Direzioni.

L'Avv. Fiocca invita a non entrare troppo nei dettagli e ad affrontare le questioni che riguardano direttamente il Nucleo, esaminando le metodologie, in quanto ai sensi dell'art. 30.4 della L.R. 77/99 la Conferenza deve essere sentita sui parametri e criteri di valutazione. All'obiezione del Dr. Tantimonaco che la Giunta regionale ha loro affidato anche la valutazione dei comportamenti e delle attitudini viene replicato che la delibera esclude tale possibilità e che, comunque, la L.R. ha demandato alla Giunta solo la valutazione delle prestazioni.

I componenti del Nucleo, rispondendo ai Direttori, fanno presente di aver avuto incarico di proporre i criteri per l'anno in corso, aggiungendo che il loro compito è solo quello di sentire la Conferenza dei Direttori prima di presentare alla Giunta il documento. Sono disposti ad attendere nuove e conclusive osservazioni se la Conferenza viene riconvocata a breve.

L'Avv. Fiocca, considerato che le osservazioni avanzate implicano una risposta da parte del Nucleo, propone di riassumere i punti salienti emersi dalla discussione in modo che il Nucleo



GIUNTA REGIONALE

li possa esaminare insieme ai verbali dei diversi Comitati di Direzione (All.B) che vengono consegnati contestualmente, e possa rispondere nel corso della prossima Conferenza, che viene proposta per l'11.7.2002 alle ore 10.00.

Ciò perché, se le osservazioni vengono ritenute giuste dal Nucleo, quest'ultimo dovrà apportare ai criteri modifiche che richiedono un nuovo parere della Conferenza.

In conclusione, rispetto al documento elaborato dal Nucleo, si sollevano le seguenti obiezioni:

- Deve essere eliminato il punteggio relativo alle capacità ed ai comportamenti in quanto la L.R. parla solo di valutazione delle prestazioni, e si ritiene che il Nucleo debba fornire alla Giunta solo degli elementi per consentirne la valutazione;
- Per quanto riguarda i Direttori non si ritiene opportuna la valutazione dal basso, riconoscendo, invece, che essa compete solo al politico, che assegna gli obiettivi e conferisce gli incarichi, oggettivando il giudizio definendo parametri generali;
- Analoga considerazione vale per i Dirigenti che dovrebbero essere valutati dai Direttori;
- I criteri potranno essere applicabili per il 2003 in quanto, diversamente, non sarebbero rispettate i passaggi previsti dalle norme ed in particolare che i criteri adottati dalla Giunta devono essere portati a conoscenza degli interessati e, certamente per il 2002 non possono essere validi, tenendo anche presente che con sono stati assegnati gli obiettivi e le risorse e che il bilancio regionale è entrato in vigore a giugno.

All'unanimità è accolta la data di convocazione della prossima Conferenza dei Direttori, cui parteciperanno anche i componenti del Nucleo di Valutazione, che è fissata per l'11 luglio alle ore 10.00.

2. BOZZA SCHEDE PREDISPOSTE DA DIREZIONE RIFORME ISTITUZIONALI PER LE FUNZIONI DELEGATE AI SENSI DEL D.LGS.112

Le schede preparate dalla Dr.ssa D'Antonio (fascicolo All. C) nelle quali sono descritte le singole funzioni trasferite alle Regioni dal D.Lgs. 112/98 con la proposta di attribuzione alle Direzioni sono consegnate agli interessati che dovranno far pervenire, alla Direzione Riforme Istituzionali ed alla Conferenza dei Direttori, eventuali scritti contenenti precisazioni od osservazioni. In caso di controversie circa le attribuzioni di funzioni proposte se ne discuterà in apposite Conferenze ristrette per dirimere il conflitto. Una volta accolte e sottoscritte le schede saranno trasfuse a cura della Direzione Programmazione, Risorse umane, finanziarie e strumentali, in appositi atti di organizzazione.

1. INCARICHI

L'Avv. Fiocca, ricorda che la Conferenza ha in precedenza concordata la ripartizione, tra le Direzioni, della somma iscritta sul cap.011422 per in conferimento degli incarichi esterni e che la proposta è stata recepita dalla Giunta regionale con deliberazione n. 277 del 22.5.2002,

54 5/6



GIUNTA REGIONALE

già inviata a tutti. La somma iscritta nel bilancio provvisorio - ammontante ad € 200.000,00 - risulta assegnata per € 165.406,55 e, quindi, restano disponibili € 34.593,45, considerato che lo stanziamento sul capitolo è rimasto invariato anche nel bilancio definitivo

Con tale disponibilità residua si dovrebbe far fronte all'esigenza della Direzione Affari della Presidenza di conferire un incarico per alcune priorità del Servizio a Bruxelles, ove come noto, è assegnato il solo Dirigente mentre la struttura è completamente sguarnita. Per questa necessità si dovrebbe utilizzare la somma di € 15.493,71.

La Dr.ssa D'Antonio rappresenta, a sua volta, la necessità di ricorrere ad un incarico esterno finalizzato ad un preliminare studio e monitoraggio delle risorse finanziarie erogate dalla Regione agli Enti Locali e del loro utilizzo e che costituirà anche la premessa per ridefinire gli obiettivi della programmazione dello sviluppo locale, nonché i costi dei servizi pubblici locali, a fronte del quale chiede l'attribuzione di € 15.000,00. La collaborazione esterna sarà attivata presso il Servizio Coreco a Teramo che dovrà svolgere l'attività di monitoraggio delle risorse finanziarie di competenza della Direzione. Come risulta anche dai verbali dei Comitati di Direzione né la Direzione né il Servizio hanno in dotazione risorse umane sufficienti e con specifiche professionalità per affrontare pienamente le problematiche.

IN CONCLUSIONE SI CONVIENE SULL'OPPORTUNITA' DI PROPORRE ALLA GIUNTA REGIONALE LE ESIGENZE QUI RAPPRESENTATE, COSI' CHE POSSA ATTRIBUIRE LE SOMME NECESSARIE. IL PRESIDENTE DELLA CONFERENZA PROVVEDERA' A PREDISPORRE UNA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE PER LA RIPARTIZIONE CHE SEGUE:

- DIREZIONE AFFARI DELLA PRESIDENZA € 15.493,71
- DIREZIONE RIFORME ISTITUZIONALI € 15.000,00

GLI IMPORTI SOPRA INDICATI SONO ONNICOMPRESIVI, INCLUDONO CIOE' I COMPENSI E GLI EVENTUALI ONERI RIFLEASSI DIRETTI ED INDIRETTI.

1. RICHIESTA DI PERSONALE DA PARTE DELL'AVVOCATURA REGIONALE

L'argomento è rinviato per l'assenza dell'Avv. Pasquali che ne aveva chiesta la discussione.

Alle ore 14.00, non essendovi altri argomenti da discutere, la riunione ha termine e di quanto trattato si redige il presente verbale.

L'Aquila 26 giugno 2002

IL SEGRETARIO

Loredana Chioffi

IL PRESIDENTE

Avv. Roberto Fiocca

GIUNTA REGIONALE D'ABRUZZO
DIREZIONE AFFARI DELLA PRESIDENZA

5
3 - OTT 2002
IL DIRIGENTE DEL SERVIZIO

57 55



GIUNTA REGIONALE

All. 3

Documento composto da n. 5 fasciate.

ALLEGATO come parte integrante alla deliberazione n. **833** del 10 OTT. 2002

DIREZIONE AFFARI DELLA PRESIDENZA
CONFERENZA DEI DIRETTORI

IL SEGRETARIO DELLA GIUNTA
(Dott. Walter Gariani)

Verbale n. 5/2002.

Il giorno 11 luglio 2002 si è riunita all'Aquila, nei locali della Presidenza, in Palazzo Branconi, la Conferenza dei Direttori convocata, ai sensi dell'art.25 della L.R. 77/99, dal Direttore dell'Area "Affari della Presidenza, Politiche legislative e comunitarie, Rapporti esterni", con il seguente ordine del giorno:

1. Proposta parametri criteri di valutazione delle prestazioni dei Dirigenti e dei Direttori. Osservazioni formulate dalla Conferenza del 26 giugno il cui verbale è stato già trasmesso con nota prot. 1835/P/Dir del 4.7.2002
2. Nuovo assetto organizzativo della Direzione Politiche del Lavoro, connesso con gli adempimenti di cui all'art.17, comma 6 della L.R.77/99
3. Varie ed eventuali.

La Presidenza della Conferenza è assunta dall'Avv. Fiocca, Direttore dell'Area 1, mentre l'incarico di segretario è svolto dalla sig.ra Loredana Chioffi.

Alle ore 10.00 l'Avv. Fiocca procede alla verifica dei presenti, constatando l'assenza del Dr. Carusi, del Dr. Costantini, del Dr. Iovino, della Dr.ssa Tollis e della Dr.ssa Ibello impegnati in concomitanti impegni. Sono presenti tutti gli altri Direttori e, oltre al Dr. Aloisio ed al Dr. Di Nizio, rispettivamente per le Direzioni Territorio ed Attività produttive, i componenti del Nucleo di Valutazione, Dr. Marchioli, Dr. Tantimonaco e Dr.ssa Sabella, i quali, su incarico della Giunta, hanno predisposto il documento relativo ai parametri e criteri di valutazione delle prestazioni dei Dirigenti e dei Direttori.

1. PROPOSTA DEI PARAMETRI E CRITERI PER LA VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DEI DIRIGENTI E DIRETTORI DELLA GIUNTA REGIONALE. OSSERVAZIONI FORMULATE NELLA CONFERENZA DEL 26 GIUGNO 2002.

L'Avv. Fiocca pone in discussione il primo argomento all'O.d.G. rileggendo le obiezioni formalizzate nella riunione precedente, in ordine alle quali il Nucleo di Valutazione si è riservato di controdedurre. Il Nucleo presenta un documento (all. A) che è distribuito a tutti gli intervenuti, nel quale si affrontano, punto per punto, i rilievi mossi e dal quale la Conferenza prende spunto per l'inizio della discussione.

Come prima obiezione la Conferenza ha sollevato perplessità circa la valutazione delle capacità e dei comportamenti, poiché la L.R. parla solo di valutazione delle prestazioni, per cui ritiene che il Nucleo debba fornire alla Giunta solo gli elementi per il giudizio. Il Presidente del Nucleo risponde riportandosi al documento e spiega che la valutazione dei comportamenti è prevista dal Contratto Collettivo di Lavoro e dagli studi aziendali. Riguardo al peso del punteggio da assegnare ai due fattori (comportamenti e risultati) il Presidente Marchioli chiarisce che la scelta di riconoscere al fattore capacità e comportamenti un maggior peso rispetto ai risultati è dovuta alla considerazione che, in questa fase di avvio del

56



GIUNTA REGIONALE

sistema, sia più utile puntare sui comportamenti e, successivamente, introdurre altri elementi oggettivi da utilizzare a supporto del giudizio, come ad es. i risultati del controllo di gestione. Considerata la fase sperimentale, dichiara la disponibilità ad invertire il peso percentuale dei due fattori.

La Conferenza, attraverso vari interventi dei Direttori che intendono evidenziare le carenze che incidono sull'operatività delle strutture, molte volte determinate da fattori esterni, e sulla loro impossibilità, di fatto, a gestire le risorse umane e finanziarie, richiama ancora l'attenzione sul termine "comportamenti", che non appare particolarmente idoneo poiché vi sottende una certa discrezionalità. I Direttori sono concordi nel ritenere opportuno che sia sostituito con "competenze organizzative", locuzione utilizzata nella normativa di riferimento, che rende più espliciti gli elementi oggettivi che occorre valutare.

Un altro punto sul quale la Conferenza si contrappone al Nucleo è costituito dai termini dell'incarico conferito a quest'ultimo e dal disciplinare adottato dalla Giunta per organizzarne il funzionamento. Le due deliberazioni, infatti, sono ritenute in contrasto con la L.R.77/99, art. 30, anche perché la DGR 615 prevede che il Nucleo valuti i Dirigenti mentre la legge stabilisce che gli competa solo la valutazione delle prestazioni, intese come oggettività del lavoro prestato. L'articolo 30, precisa il Nucleo, deve essere letto in combinazione con l'art.20, intendendosi l'uno integrativo dell'altro.

IN CONCLUSIONE LA CONFERENZA E' CONCORDE NEL CHIEDERE L'ELIMINAZIONE DELLA PAROLA "COMPORTAMENTI", E LA SOSTITUZIONE CON "COMPETENZE ORGANIZZATIVE". GLI ELEMENTI DELLA VALUTAZIONE DEVONO PERTANTO ESSERE COSTITUITI DAI TRE PRESI IN ESAME DALLA L.R., (REALIZZAZIONE DEGLI OBIETTIVI, CORRETTA ED ECONOMICA GESTIONE DELLE RISORSE REGIONALI, IMPARZIALITA' E BUON ANDAMENTO DELL'AZIONE AMMINISTRATIVA); E DALLE "COMPETENZE ORGANIZZATIVE". E' CONCORDE ALTRESI' SULL'INVERSIONE DEL PESO PERCENTUALE DELLE DUE COMPONENTI.

Nella discussione è introdotto un argomento correlato a quello appena trattato, non evidenziato la volta precedente. Infatti, non si erano registrate osservazioni specifiche in ordine all'utilizzo del punteggio su base numerica, mentre ora si fa rilevare che l'art. 30 della L.R.77/99 parla genericamente di valutazione senza specificare la metodologia attraverso la quale esprimerla. Il Nucleo chiarisce che all'art.5 del disciplinare (DGR 615/2001) è previsto che il giudizio si formi su parametri. Segue ampia discussione ed esposizione di pareri, compreso quello più volte evidenziato, circa la non conformità dei due provvedimenti di Giunta (incarico e disciplinare) alle disposizioni della legge regionale 77/99.

IN CONCLUSIONE LA CONFERENZA, ALL'UNANIMITA', ACCETTA IL MANTENIMENTO DEL PUNTEGGIO SU BASE NUMERICA SOLO COME STRUMENTO INTERNO DI LAVORO DEL NUCLEO PER LA FORMAZIONE DEL GIUDIZIO SINTETICO FINALE CHE, SI RIBADISCE, DEVE TENERE CONTO DEI TRE ELEMENTI FISSATI DALL'ART.30 DELLA L.R. 77/99, OLTRE CHE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI.

57
57



GIUNTA REGIONALE

Si esamina, quindi, il rilievo che la Conferenza ha formulato rispetto alla valutazione dal basso.

A questo punto l'Avv. Fiocca deve lasciare la Conferenza perchè chiamato dal Presidente e, con l'accordo dei presenti, la Presidenza è assunta dal Dr. Santilli, il quale riconosce una certa importanza alla consultazione dei dipendenti ai fini della valutazione dei dirigenti, ma non accetta assolutamente la forma anonima delle informazioni. L'opportunità di conoscere il soggetto che esprime un giudizio offre al valutato la possibilità di fornire i dovuti chiarimenti nel caso in cui con il dipendente si siano verificate incomprensioni, rilievi od altro.

Secondo la Dr.ssa Pecoraro Rossi lo strumento proposto non può ritenersi utile per ottenere elementi conoscitivi oggettivi, giacché non può escludersi un condizionamento sia in chi compila la scheda sia in chi deve essere valutato, indotto a tenere un comportamento permissivo per ottenere maggiori apprezzamenti. Gli unici che potrebbero emettere un giudizio finale sono gli utenti esterni ed i politici.

L'Ing. Bagagli esprime forte perplessità ritenendo che per riconoscere un valore effettivo alla valutazione dal basso occorrerebbe che tutte le attività della Direzione fossero dettagliatamente comunicate e condivise dalla struttura; diversamente la visione, inevitabilmente parziale, ne inficerebbe l'attendibilità.

Si registrano anche altri interventi volti a segnalare la contrarietà già espressa dalla DIRER e dai Comitati di Direzione che hanno rilevato un evidente conflitto tra valutatori e valutati.

IN CONCLUSIONE LA CONFERENZA, NEL MANIFESTARE LA PROPRIA ASSOLUTA CONTRARIETA', CHIEDE AL NUCLEO DI VALUTARE APPROFONDITAMENTE SE LA VALUTAZIONE DAL BASSO E' ELEMENTO ESSENZIALE ED IMPRESCINDIBILE. QUALORA NON INTEDESSERO ACCOGLIERE IL RILIEVO FORMULATO SI CHIEDE CHE, ALMENO, SI ELIMINI L'ANONIMATO. NON ADERISCONO A QUESTA IPOTESI LA DR.SSA D'ANTONIO, LA DR.SSA PECORARO ROSSI, L'ARCH. D'ASCANIO E L'ING. BAGAGLI.

L'altro rilievo formulato dalla Conferenza riguarda l'applicabilità dei criteri al 2002, ma il Nucleo sostiene che il loro incarico è riferito anche a tale anno. La Conferenza insiste nelle sue posizioni, rilevando che la normativa stabilisce che i criteri devono essere preventivamente notificati agli interessati.

L'Avv. Pasquali consegna, per l'opportuna conoscenza, il documento della Presidenza del Consiglio dei Ministri relativo all'adozione dei criteri per la valutazione della Dirigenza (All. B). Le copie sono distribuite ai presenti, mentre i non intervenuti le riceveranno allegate al verbale della riunione.

2. NUOVO ASSETTO ORGANIZZATIVO DELLA DIREZIONE POLITICHE DEL LAVORO, CONNESSO CON GLI ADEMPIMENTI DI CUI ALL'ART.17, COMMA 6 DELLA L.R.77/99

58 60



GIUNTA REGIONALE

La Dr.ssa Pecoraro Rossi, che ha chiesto l'iscrizione dell'argomento all'O.d.G., ricorda di avere già informato la Conferenza circa la necessità di procedere alla riorganizzazione della Direzione, illustrandone linee e motivazioni. Il progetto è stato presentato alla Giunta che lo ha adottato in data 29 maggio 2002, con delibera n. 369, alla quale deve darsi attuazione. La Direzione, pur mantenendo la stessa denominazione, è stata completamente ristrutturata, ridefinendo indirizzi, macrocompetenze e macrofunzioni, sia a livello di Servizi sia a livello di Uffici. In sostanza le nuove aggregazioni, studiate per rendere omogenee le attività e per evitare duplicazioni, hanno comportato la previsione di 5 Servizi, rispetto agli 8 della precedente organizzazione, mentre il numero degli Uffici è rimasto invariato. Tale riduzione è conseguenza di un'assegnazione di competenze più omogenea e razionale, anche in osservanza delle norme comunitarie che obbligano a separare la gestione dal controllo, oltre che del trasferimento, già in corso, di funzioni alle Province. L'art.17, comma 6 della L.R.77/99 stabilisce che la Giunta regionale assegna i Dirigenti alla Direzione, sentita la Conferenza dei Direttori, ed essendo questa, di fatto, una nuova Direzione, sia l'Assessore sia il Direttore ritengono che la Giunta debba ora provvedere alla riassegnazione dei Dirigenti, tenendo conto anche che in precedenza ne erano stati assegnati 7 (a fronte di 8 Servizi) e che ora deve assegnarne 5, ricollocando i due in esubero presso altre Direzioni che abbiano Servizi vacanti.

I Direttori presenti ritengono trattarsi di una questione delicata, che coinvolge sia il dato numerico sia quello nominativo, e che è essenziale concordare una procedura generale perché tutti potrebbero essere coinvolti in necessità analoga o trovarsi destinatari di risorse umane, senza poter esprimere un parere preventivo.

Si solleva, quindi, la questione del numero legale avendo constatato la presenza di solo 6 Direttori (Pecoraro, Santilli, Pasquali, D'Ascanio, D'Antonio, Bagagli), per l'assenza dell'Avv. Fiocca, il cui allontanamento è stato già verbalizzato e quello, avvenuto durante l'esposizione dell'argomento in discussione, del Dr. Zappacosta.

Intanto l'Avv. Fiocca rientra ed è reso edotto della problematica affrontata e come prima osservazione rileva che il parere della Conferenza doveva essere richiesto dagli organi di direzione politica (Giunta o Assessore) e che manca la documentazione di supporto. La Dr.ssa Pecoraro Rossi consegna copia della nota 17370/DR del 3.7.2002 (All. C) con la quale, congiuntamente all'Assessore, ha chiesto alla Direzione Programmazione, Risorse umane, finanziarie e strumentali, la riassegnazione dei 5 Dirigenti e la ricollocazione delle unità in esubero.

La discussione tocca diversi punti ed in particolare il motivo per cui la Direzione Programmazione, Risorse umane, finanziarie e strumentali, che ha predisposto la delibera di riorganizzazione, non si è posto il problema e non ha chiesto il preventivo parere della Conferenza la quale deve essere sentita, non solo in virtù dell'art.17.6, ma anche dell'art. 25.2 che alla lett. d) lo prevede in ordine alla individuazione delle posizioni dirigenziali e alla determinazione e ripartizione delle risorse economiche, strumentali e di personale necessarie al funzionamento delle Direzioni.

La Dr.ssa Pecoraro Rossi precisa che la Conferenza dovrebbe stabilire se il parere di cui all'art. 17, comma 6, sia necessario solo in sede di prima applicazione, ovvero si debba acquisire anche in occasione delle riorganizzazioni (N.d.R. la Conferenza ha già concordato tale procedura nella seduta del 7.5.2001)

IN CONCLUSIONE, LA CONFERENZA PRENDE ATTO DELLA RIORGANIZZAZIONE DELLA DIREZIONE POLITICHE DEL LAVORO DELLA FORMAZIONE E

59

61



GIUNTA REGIONALE

DELL'ISTRUZIONE PERCHÉ GIÀ AVVENUTA CON DECISIONE DELLA GIUNTA REGIONALE, ADOTTATA CON DELIBERA N.369 DEL 29.5.2002. RITIENE DI NON POTERSI ESPRIMERE IN ORDINE ALLA SCELTA DEL PERSONALE DIRIGENZIALE INDICATO NELLA LETTERA PROT.17370/DR DEL 3.7.2002 ED EVIDENZIA LA NECESSITÀ CHE NON SIANO PREGIUDICATI I DIRITTI DEI DUE DIRIGENTI DA RICOLLOCARE.

L'Avv. Pasquali chiede che all'O.d.G. della prossima riunione della Conferenza sia iscritta la questione del personale dell'Avvocatura giacché l'argomento, già iscritto la volta precedente, non si è discusso vista la sua assenza.

Alle ore 15.00, non essendovi altri argomenti da discutere, la riunione ha termine e di quanto trattato si redige il presente verbale.

L'Aquila 11 luglio 2002

IL SEGRETARIO

Loredana Chioffi

IL PRESIDENTE

Avv. Roberto Fiocca



GIUNTA REGIONALE D'ABRUZZO
SETTORE PERSONALE E ORGANIZZAZIONE
Servizio Personale

5
L'Aquila, 11 luglio 2002, composta di
5 membri, si riunisce all'origi-
ne, escludendo questo Servizio.

L'Aquila, 11 luglio 2002
3 - OTT. 2002
IL DIRIGENTE DEL SERVIZIO

60

IL SEGRETARIO DELLA GIUNTA
(Dott. Walter Gariani)

Quilici

Att. 4
7

VERBALE DI CONCERTEZIONE

In data 24-9-02 si è riunito e l'Assemblea della Delegazione trattante per l'area della brigente per esaminare i punti all' o.d.g. previsti nel l'allegato n. 4 di CONCERTEZIONE.

Sono presenti:

- Per la Parte Pubblica:

- 1) il Dr. A. Zorino - Presidente della Delegazione;
- 2) il Dr. A. Horvati -
- 3) la D.ssa F. Zebbo.

- Per la Parte Giudicele:

- 1) la AGRER-DIRAB nelle persone del Dr. G. Bassi e della D.ssa S. De. Scali;
- 2) la CGA-TP nelle persona del l'Arch. A. Penotti.

Sul primo punto all' o.d.g. relativi ai "Criteri generali concernenti il numero di abitazioni delle parti signi dei dirigenti", in ordine alla proposta di deliberazione formulata dalla Parte Pubblica, sulle voci del documento prodotto dal N.I.C. in data 25.07.02, i rappresentanti

61

63

Il. C. Att. M. / 1. 1. D. A

Sindacali contemporanei in linea
generale sull'informazione con i
ferimenti alle fare tribunali
(anni 2000, 2001, 2002) -

Per quanto riguarda l'aspetto
dell'intero sistema, la CGA
ritiene che occorre un appo-
fondimento ulteriore per mi-
gliorare il sistema con gli
ris dello stesso, specie con
riferimento alla accuratezza
della confronto tra valori
teorici e calcolati. chiede per-
tanto di dilazionare l'aspetto
del sistema proposto.

La DIRET, sul problema dell'aspetto
e refine del sistema, ritiene
di dover superare la fase di
consolidazione dei questionari
"dal basso" e di attribuire
un peso superiore (80) alla
valutazione del risultato.

Le parti coinvolte, tuttavia,
sulle necessità di accelerare
la attuazione delle Core Team

~~62~~

62

~~62~~

62

62

storia e, pertanto, sulla opportunità
che la Giunta deliberi in me-
rito ai Criteri in esame,
che potranno in ogni caso essere
approvati in via sperimentale
e che potranno essere rivisti
e modificati nel corso del-
l'esercizio 2003, sulla
base delle esperienze maturate
nel primo periodo di
attuazione.

h.c.s.

h. Aquila 22-9-02

La Pubblica

[Signature]

[Signature]

La Pubblica

Diretta

[Signature]

CGIL

[Signature]



GIUNTA REGIONALE D'ABRUZZO
SETTORE PERSONALE E ORGANIZZAZIONE
Servizio Personale

La presente copia, composta di
n. 3 fogli, è conforme all'origi-
nale tenuto presso il Servizio.

L'Aquila, il 3-OTT-2002
IL DIRIGENTE DEL SERVIZIO

63

DELIBERAZIONE 10.10.2002, n. 834:

Approvazione dei criteri per la valutazione delle prestazioni dei Responsabili di Ufficio della Giunta regionale d'Abruzzo, ai fini delle retribuzioni di risultato.

C.C.N.L. del 31.03.1999 e C.C.I.D. del 9.03.2002.

Omissis

LA GIUNTA REGIONALE

Visto il C.C.N.L. del 31.03.1999 relativo alla revisione del sistema di classificazione del personale del Comparto "Regione - AA.LL." e precisamente:

- l'art. 6 per il quale in ogni ente sono adottate metodologie permanenti per la valutazione delle prestazioni dei risultati dei dipendenti;
- l'art. 8 concernente l'Area delle posizioni organizzative, le quali possono essere assegnate esclusivamente ai dipendenti classificati nella categoria D;
- l'art. 9 riguardante il conferimento e la revoca degli incarichi per le posizioni organizzative;
- l'art. 10 che, al comma 1, stabilisce la composizione del trattamento economico accessorio del personale categoria D titolare delle posizioni organizzative;
- l'art. 16 che disciplina le relazioni sindacali;

Visto l'art. 8 del C.C.N.L. del 1°4.1999 relativo al quadriennio normativo 1998-2001 del personale di che determina le modalità della concertazione prevista nel richiamato art. 16 C.C.N.L. del 31.03.1999;

Vista inoltre la L.R. 14.09.1999, n. 77, concernente "Norme in materia di organizzazione e rapporti di lavoro della Regione Abruzzo" che individua, all'art. 10, gli Uffici tra le strutture organizzative permanenti della Regione e, all'art. 13, le strutture amministrative di supporto agli organi elettivi;

Vista ancora la L.R. 9.5.2001, n. 17, recante "Disposizioni per l'organizzazione ed il funzionamento delle strutture amministrative di supporto degli organi elettivi della Giunta regionale" che, all'art. 7, comma 2, assegna ai responsabili degli Uffici la retribuzione di risultato secondo le norme vigenti;

Considerato che con D.G.R. n. 206 del 23 .02.2000 e D.G.R. n. 521 del 30.03.2000, in applicazione dell'art. 17, comma 5, della citata L.R. n. 77/99, sono stati individuati per ciascuna Direzione i Servizi, le Posizioni di Staff e gli Uffici;

Che con successiva D.G.R. n. 550 del 30.03.2000 sono stati fissati i criteri per il conferimento e la revoca delle posizioni organizzative — Uffici al personale collocato nella categoria D;

Letto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del 9.3.2000 - sottoscritto previa autorizzazione della Giunta con delibera n. 277 del 10.03.2000 - che, al Titolo III, ha fissato le risorse per le politiche di sviluppo individuando, tra – l'altro, la destinazione delle stesse per l'anno 2000 e, al Titolo IV, ha determinato il sistema permanente di valutazione stabilendo, all'art. 17, le modalità di valutazione dei risultati di attività;

Rilevato che, con verbale di accordo sottoscritto dalla Delegazione Trattante in data 15.10.2001, in sede decentrata integrativa, è stato determinato il "Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane, esercizio 2001", successivamente approvato con D.G.R. n. 949 del 17.10.2001;

Rilevato altresì che, con verbale di accordo del 30.05.2002, la stessa Delegazione Trattante ha

determinato la destinazione delle risorse del Fondo medesimo per l'esercizio 2002, accordo approvato con D.G.R. n. 490 del 26.06.2002;

Considerato che con D.G.R. n. 889 del 10.10.2001 è stato attivato il Nucleo di Valutazione, istituito ai sensi dell'art. 30 citata L.R. n. 77/99, che supporta l'attività dei dirigenti per la valutazione dei responsabili degli Uffici;

Dato Atto che circa la valutazione dei risultati, con D.G.R. n. 1336 del 31.12.2001 è stato approvato il modello del controllo di gestione, ai sensi dell'art. 29, comma 4, L.R. n. 77/99, che è stato implementato con decorrenza 2002;

Precisato che in data 5.07.2002 la Delegazione di Parte Pubblica ha portato in concertazione con la Parte Sindacale il documento concernente "Criteri per la valutazione delle prestazioni dei responsabili di Ufficio della Giunta regionale, ai fini della retribuzione di risultato", in via sperimentale;

Che in data 31.07.2002 la R.S.U. ha presentato una proposta emendativa del suddetto documento;

(

Che lo stesso è stato rielaborato dall'Amministrazione sia con riferimento alla controproposta di parte sindacale che in armonia con il sistema di valutazione delle prestazioni dei dirigenti proposto dal Nucleo di Valutazione.

Considerato che la materia in esame è oggetto di concertazione con le OO.SS. ai sensi del citato art. 16 C.C.N.L. del 3 1.03.1999;

Preso Atto che la prevista fase di concertazione si è conclusa il 25.09.2002;

Visto il verbale redatto nella stessa data, che contiene il documento in questione rielaborato come sopra precisato e da cui risultano le posizioni della parte sindacale; detto verbale forma parte integrante e sostanziale del presente atto come "All. 1";

Dato atto che il medesimo verbale fissa la decorrenza della disciplina in questione dall'esercizio 2003, prevedendo una fase transitoria per gli anni 2000, 2001 e 2002;

Ritenuto di condividere e fare proprio il documento in questione, anche perché rispondente alla necessità di incrementare la cultura della responsabilità finalizzata all'attuazione degli obiettivi strategici dell'Ente ed al relativo monitoraggio;

Visto il predetto art. 10 C.C.N.L. del 31.03.1999 che, al comma 3, fissa la retribuzione di risultato tra un minimo del 10% ed un massimo del 25% della retribuzione di posizione attribuita;

Dato Atto che con D.G.R. n. 552 del 30.03.2000 è stata fissata la retribuzione provvisoria di posizione per gli Uffici della Giunta regionale nell'importo di £ 18.000.000 (pari ad Euro 9.296,22);

Che pertanto, attualmente, l'importo annuo lordo della retribuzione di risultato può essere compreso tra il minimo di Euro 929,62 ed il massimo di Euro 2.324,05;

Valutata la disponibilità finanziaria nell'ambito del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane di cui all'art. 17 C.C.N.L. del 10.04.99, ed in particolare all'interno delle risorse destinate alla retribuzione delle posizioni organizzative della Giunta regionale, che ammontano:

- per l'esercizio 2000 a £ 3.996.914.000 (pari ad Euro 2.064.233,80),
- per l'esercizio 2001 a £ 5.558.201.000 (pari ad Euro 2.870.571,20),

- per l'esercizio 2002 ad Euro 3.315.960,20, di cui Euro 620.055,20 destinati al solo risultato;

Ritenuto di dover stabilire a decorrere dall'anno 2000, anche in analogia con quanto deciso dall'U.P. del Consiglio regionale d'Abruzzo con deliberazione n. 26 del 2.05.2002, la retribuzione di risultato nella misura del 23% di quella provvisoria di posizione;

Dato Atto infine che il Direttore Regionale della Direzione Programmazione, Risorse Umane, Finanziarie e Strumentali e il Dirigente del Servizio Amministrazione del Personale hanno espresso il loro parere favorevole in merito alla regolarità tecnica ed amministrativa della presente proposta di deliberazione ed alla sua conformità alla legislazione vigente apponendo la propria firma in calce al presente atto;

A voti unanimi, espressi nelle forme di legge,

DELIBERA

per le motivazioni espresse in narrativa:

1. di approvare il documento concernente: "Criteri per la valutazione delle prestazioni dei responsabili di Ufficio della Giunta regionale d'Abruzzo, ai fini della retribuzione di risultato", che forma parte integrante e sostanziale del presente atto come All. 1;

2. di fissare la decorrenza del sistema di valutazione, in via sperimentale, dall'esercizio 2003;

3. di attribuire, per gli esercizi 2000 e 2001, la retribuzione di risultato sulla base delle relazioni consuntive relative agli stessi esercizi, previa eventuale riformulazione delle valutazioni da redigersi su apposite schede che i competenti Uffici allegheranno, se ritenuto necessario, a specifica circolare esplicativa;

4. di attribuire altresì, per l'esercizio 2002, la retribuzione in parola sulla base di valutazioni che saranno redatte sulle schede che la Direzione Risorse Umane, Servizio Amministrazione del Personale, invierà a tutte le strutture interessate;

5. di stabilire che, a decorrere dall'esercizio 2000, la retribuzione di risultato sia fissata nella misura del 23% della retribuzione provvisoria di posizione, dando atto che sussiste la necessaria disponibilità finanziaria sui pertinenti capitoli di bilancio per gli esercizi finanziari di riferimento;

6. di mandare copia del presente atto ai competenti Uffici della Giunta regionale per i conseguenti adempimenti.

VERBALE DI COCERTAZIONE

RIUNIONE DEL 25.09.2002

DOCUMENTO CONCERNENTE I CRITERI PER LA VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DEI RESPONSABILI DI UFFICIO DELLA GIUNTA REGIONALE D'ABRUZZO, AI FINI DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

Testo esaminato dalle Delegazioni di Parte Pubblica e Sindacale,

L'art. 6 C.C.N.L. del 31.03.1999 (sistema di valutazione) prevede l'adozione di metodologie permanenti per la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti, di competenza dei dirigenti: è necessario pertanto stabilire regole adeguate per l'attuazione dei meccanismi valutativi.

Il Tit. IV Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 1998-2001, stipulato il 9.3.2000, ha determinato il sistema permanente di valutazione nella Regione Abruzzo, alla cui struttura si rimanda, anche con particolare riferimento all'art. 17 concernente "Modalità di valutazione dei risultati di attività".

La retribuzione di risultato, prevista dall'art. 10 C.C.N.L. 31.03.99, va corrisposta a seguito di valutazione annuale.

Come prima fase in via sperimentale si propone un sistema elementare, cui i Dirigenti dovranno attenersi, basato principalmente sulla valutazione del rendimento, integrato dalla valutazione di capacità e comportamenti organizzativi, nonché delle competenze esplicitate.

Il punteggio massimo complessivo attribuibile è di 100.

La scheda individuale di valutazione annuale per la erogazione dell'indennità di risultato delle posizioni organizzative ha, pertanto, come oggetto i seguenti elementi.

A - Valutazione del rendimento: punteggio massimo attribuibile = 60

La valutazione del rendimento dei Responsabili di Ufficio ha come oggetto due elementi:

- il raggiungimento degli obiettivi specifici, assegnati dai Dirigenti delle strutture a seguito delle Conferenze di Servizio da riunire entro il 31 gennaio dell'esercizio di riferimento.
- il contributo al raggiungimento degli obiettivi generali del Servizio o della Direzione.

Essa è espressa dai dirigenti sotto forma di un giudizio sintetico, tra quelli sotto indicati. A ciascun giudizio corrisponde il punteggio convenzionale indicato a fianco di ciascuno.

PIENO = 60
PARZIALE = 40
MARGINALE = 20
INADEGUATO = 5

**B - Valutazione di capacità e comportamenti organizzativi:
punteggio massimo attribuibile 20**

Capacità dimostrata nel motivare, guidare e valorizzare i propri collaboratori, anche attraverso il coinvolgimento degli stessi ad iniziative e progetti; grado di coerenza e trasparenza nella valutazione dei propri collaboratori;

punteggio massimo parziale attribuibile = 7

Capacità relazionale e di coordinamento, nonché di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività anche attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro e mediante la formulazione di utili proposte alla dirigenza circa gli istituti previsti dal contratto;

punteggio massimo parziale attribuibile =7

Orientamento alla cooperazione intersettoriale e contributi all'integrazione tra diversi uffici all'adattamento del contesto di intervento, anche in relazione alla gestione di emergenze e cambiamenti delle modalità operative;

punteggio massimo parziale attribuibile = 6

**C - Valutazione delle competenze:
punteggio massimo attribuibile =20**

Autonomia, intesa come attitudine dimostrata nel programmare e gestire le proprie attività, nel rispetto delle direttive impartite dai dirigenti, nonché intesa come orientamento al risultato finalizzato agli obiettivi ed alle responsabilità sulla scelta e l'impiego delle risorse;

punteggio massimo parziale attribuibile =7

Impegno, inteso come partecipazione in termini di disponibilità anche in orari non ordinari di servizio;

punteggio massimo parziale attribuibile =7

Competenze aggiuntive (conoscenze tecniche ed informatiche);

punteggio massimo parziale attribuibile =6

VALUTAZIONE COMPLESSIVA:

Le fasce di valutazione applicate sono le seguenti:

| | | |
|-------------------|-----------|---------------|
| FASCIA A: da 81 a | 100 punti | Ottimo |
| FASCIA B: da 61 a | 80 punti | Buono |
| FASCIA C: da 41 a | 60 punti | Sufficiente |
| FASCIA D: da 15 a | 40 punti | Insufficiente |

I Responsabili delle posizioni organizzative che, nel corso dell'anno di riferimento, hanno totalizzato un numero di giornate di presenza inferiore a 150, pur essendo soggetti a valutazione, non sono inseriti in alcuna fascia, in quanto appare impossibile valutarli in modo significativo.

Per punteggi complessivi corrispondenti alla fascia D, l'incarico si intende non riconfermato. Il diritto alla attribuzione dell'indennità di risultato si acquisisce per punteggi complessivi corrispondenti alla fascia A o alla fascia B.

Per punteggi complessivi corrispondenti alla fascia B, la retribuzione di risultato spettante è abbattuta del 10%.

Ciascun Dirigente predispone la valutazione dei Responsabili degli Uffici appartenenti al proprio Servizio, utilizzando la specifica scheda che sarà unita alla circolare esplicativa. Per i Responsabili degli Uffici di Supporto delle Direzioni la valutazione è predisposta dal Direttore competente.

In caso di valutazione annuale complessiva non superiore a 80, prima di procedere alla definitiva formalizzazione il Dirigente è tenuto ad attivare la procedura del contraddittorio prevista dal comma 4 dell'art. 9 C.C.N.L. 31.03.1999, come dettagliatamente disciplinata dall'art. 23 punti 5, 6 e 7 Contratto Collettivo Integrativo Decentrato del 9.3.2000.

Il Comitato di Direzione di cui all'art. 26 L.R. 77/99 esamina il complesso delle valutazioni riferite alla Direzione medesima e propone eventuali suggerimenti (anche inseribili nelle schede) finalizzati al miglioramento delle performances dei singoli responsabili degli Uffici.

Per i Responsabili delle Segreterie degli Organi di direzione politica, alla valutazione provvede l'organo politico di riferimento e la stessa non è sottoponibile ad esame.

DECORRENZA E FASE TRANSITORIA:

La presente disciplina avrà decorrenza dall'esercizio 2003, restando inteso che per gli anni 2000 e 2001 la retribuzione di risultato sarà attribuita sulla base delle relazioni consuntive relative agli stessi esercizi, previa eventuale riformulazione delle valutazioni da redigersi su apposite schede che verranno allegate a specifica circolare esplicativa.

Per l'esercizio 2002 le valutazioni saranno redatte sulle schede che la Direzione Risorse Umane, Servizio Amministrazione del Personale, invierà a tutte le strutture interessate.

L'Aquila, 25.09.2002

La presente proposta, presentata dalla Parte Pubblica, non trova il totale consenso delle OO.SS, per i motivi di seguito verbalizzati dalle stesse. La FNEL RSU è invece favorevole sull'intero testo.

CGIL e RSA ritengono che il peso dato al raggiungimento del risultato deve essere determinante nella valutazione, essendo ciò previsto dalla legge e dal contratto. Nella proposta della Parte Pubblica sono valutate competenze pertinenti alla dirigenza.

CISL e UIL propongono che la valutazione avvenga assegnando l'intero punteggio al rendimento.

LA PARTE PUBBLICA

Illeggibile

LA PARTE SINDACALE

Illeggibile

DELIBERAZIONE 26.11.2002, n. 967:

Nomina Dott.ssa Salute Maria Rita, in sostituzione Avv. Tiziano Ferrante, Componente Commissione preposta all'espletamento della procedura di selezione per la predisposizione della graduatoria inerente l'incarico di Direttore della Struttura Speciale di Supporto "Avvocatura Regionale".

Omissis

LA GIUNTA REGIONALE

Omissis

DELIBERA

Per le motivazioni espresse in narrativa:

- di prendere atto delle dimissioni dall'incarico di Componente della Commissione esaminatrice preposta all'espletamento della procedura di selezione per la predisposizione della graduatoria inerente l'incarico di Direttore della Struttura Speciale di Supporto "Avvocatura Regionale" comunicata dall'Avv. Tiziano Ferrante con nota del 23.10.2002, che si allega in copia;
- di nominare, come in effetti nomina, su proposta del sig. Presidente della G.R., la dott.ssa Salute Maria Rita, nata a Roma il 1/11/1963, Componente della predetta Commissione, in sostituzione del dimissionario Avv. Ferrante;
- di confermare integralmente quanto deliberato con precedenti D.D.G.R. n. 54 del 22.02.2002 e n. 278 del 22.05.2002 e non modificato dal presente provvedimento;
- la presente deliberazione verrà pubblicata sul *B.U.R.A.*.

DELIBERAZIONE 12.12.2002, n. 1082:

D.G.R. n. 456 del 28.06.2001. Modifica.

Omissis

LA GIUNTA REGIONALE

Visto l'art. 31 della L.R. 77/99 che individua la dotazione organica della Regione;

Vista la D.G.R. n. 456 dell'8.06.2001 con la quale è stato approvato sia l'organico complessivo che il personale in servizio assegnato ad ogni Direzione e Struttura Speciale di Supporto;

Considerato che, per effetto del comma 12 dell'art. 1 del "Protocollo d'intesa per il conferimento delle funzioni amministrative ai sensi della L.R. n. 72/98 tra la Regione Abruzzo e le Province" (adottato con D.G.R. n. 592 dell'1.08.2002), il personale degli ex Centri Informazione ed Orientamento (C.I.O.) è stato escluso dal piano di mobilità alle Province;

Che essendo cessata in data 31.12.2001 l'attività degli ex C.I.O., il competente Direttore della Direzione Politiche Attive del Lavoro, non ritenendo utile la collocazione dei dipendenti degli ex C.I.O. nell'ambito della propria Direzione, ha invitato gli stessi a segnalare eventuali preferenze sulle Direzioni presso le quali essere assegnati;

Che i sottoelencati dipendenti hanno chiesto di transitare presso le Direzioni e gli Uffici a fianco di ognuno indicati:

- DESIDERIO Maria Diana cat. C - Direzione Qualità della Vita, Beni ed Attività Culturali Agenzia per la Promozione Culturale di Chieti;
- GIORDANO Anna Maria cat. D, posizione iniziale D1 Direzione Qualità della Vita, Beni ed Attività Culturali - Agenzia per la Promozione Culturale di Teramo;
- MARRONE Maria Luisa cat. D, posizione iniziale D1- Direzione Qualità della Vita, Beni ed Attività Culturali - Servizio Interventi Socio-Assistenziali;
- CIUFFETELLI Maria Gabriella cat. D, posizione iniziale D1 - Direzione Affari della Presidenza, Politiche Legislative e Comunitarie, Rapporti Esterni;
- FERRI Domenico cat. D, posizione iniziale D1 — Direzione Agricoltura - Ispettorato Provinciale per l'Agricoltura di Teramo; -
- POMPILII Rosalba cat. D, posizione iniziale D1 - Direzione Qualità della Vita, Beni ed Attività Culturali - Agenzia per la Promozione Culturale di Teramo;

Ritenuto opportuno per poter effettuare i trasferimenti in argomento, modificare la dotazione organica individuata con la D.G.R. n. 456/01 aggiungendo i posti corrispondenti ai dipendenti trasferiti nelle Direzioni in cui vengono assegnati e detraendoli dalla Direzione Politiche Attive del Lavoro, della Formazione e dell'Istruzione;

Considerato che i Direttori delle Direzioni presso le quali i suddetti dipendenti hanno chiesto di transitare hanno espresso parere favorevole;

Preso Atto che le - modifiche proposte non comportano variazioni alla dotazione organica complessiva ma solo una diversa distribuzione dei dipendenti all'interno delle Direzioni regionali;

Dato Atto che - il - Direttore della Direzione Programmazione, Risorse Umane, Finanziarie e Strumentali ha attestato la conformità della presente deliberazione al procedimento disciplinato

dalla vigente normativa, apponendovi la propria firma;

A voti unanimi, espressi nelle forme di legge,

DELIBERA

per le motivazioni espresse in narrativa:

- di trasferire i sottoelencati dipendenti presso le Direzioni a fianco di ognuno indicate:
 - DESIDERIO Maria Diana cat. C - Direzione Qualità della Vita, Beni ed Attività Culturali - Agenzia per la Promozione Culturale di Chieti;
 - GIORDANO Anna Maria cat. D, posizione iniziale D1 - Direzione Qualità della Vita, Beni ed Attività Culturali - Agenzia per la Promozione Culturale di Teramo;
 - MARRONE Maria Luisa cat. D, posizione iniziale D1 — Direzione Qualità della Vita, Beni ed Attività Culturali - Servizio Interventi Socio-Assistenziali;
 - CIUFFETELLI Maria Gabriella cat. D, posizione iniziale D1 — Direzione Affari della Presidenza, Politiche Legislative e Comunitarie, Rapporti Esterni;
 - FERRI Domenico cat. D, posizione iniziale D1 — Direzione Agricoltura — Ispettorato Provinciale per l’Agricoltura di Teramo;
 - POMPILII Rosalba cat. D, posizione iniziale D1 — Direzione Qualità della Vita, Beni ed Attività Culturali - Agenzia per la Promozione Culturale di Teramo;
- di modificare la D.G.R. n. 456/01 incrementando la dotazione organica delle Direzioni regionali presso le quali saranno trasferiti i dipendenti di un numero di posti corrispondente alla categoria e profilo posseduti dagli stessi con contestuale pressione dei medesimi posti alla Direzione Politiche Attive del Lavoro, della Formazione e dell’Istruzione;
- di dare atto che tali modifiche non comportano variazioni alla dotazione organica complessiva individuata dall’art. 31 della L.R. 77/99.

DELIBERAZIONE 12.12.2002, n. 1093:

D.G.R. n. 501 del 28.06.2002 – Piano Assunzioni per l’anno 2002 e D.G.R. n. 456 del 28.06.2001 – Dotazione organica delle Direzioni e Strutture Speciali di Supporto regionali. Modifica -

Omissis

LA GIUNTA REGIONALE

Vista la deliberazione di G.R. n. 501 del 28.06.2002 con la quale si evidenziano i posti disponibili per la programmazione dell’anno 2002 divisi per categorie;

Vista la D.G.R. n. 456 dell’8.06.2001 con la quale è stato approvato sia l’organico complessivo che il personale in servizio assegnato ad ogni Direzione e Struttura Speciale di Supporto;

Considerato che al fine di assicurare una maggiore funzionalità delle Strutture alcuni Direttori regionali, come successivamente descritto, hanno chiesto di apportare modifiche alla dotazione organica ed ai posti vacanti a loro assegnati:

- il Direttore della Direzione Affari della Presidenza, Politiche Legislative e Comunitarie, Rapporti Esterni con nota n. 2606 P/DIR del 24.10.2002 ha proposto di trasferire il dipendente Elio D’ADDARIO, cat. B, posizione iniziale B1,- ed il posto in pianta organica corrispondente, dalla propria Direzione alla Struttura Speciale di “Stampa” che ha manifestato il proprio parere favorevole;
- il Direttore della Direzione Agricoltura, Foreste e Sviluppo Rurale, Alimentazione, Caccia e Pesca cede un posto vacante di cat. A al Direttore della Direzione Sanità che a sua volta gli cede un posto di cat. B1 così come risulta nell’allegato verbale del 9.10.2002;
- il Direttore della Direzione OO.PP. e Protezione Civile con nota prot. n. 2906 del 30.09.2002 ha chiesto di modificare un posto vacante di D3 in D1;
- il Direttore della Direzione Agricoltura, Foreste e Sviluppo Rurale, Alimentazione, Caccia e Pesca con nota n. 18731 del 9.10.2002 ha chiesto di modificare 5 posti di cat. D3 in D1, 2 posti di B1 in B3;
- il Direttore della Direzione Politiche Attive del Lavoro, della Formazione e dell’Istruzione con nota prot. n. 21130 del 12.09.2002 ha chiesto di modificare un posto di cat. D3 in D1;
- il Dirigente della Struttura Speciale di Supporto “Controllo di - Gestione” con nota n. 773 del 15.11.2002 ha chiesto di modificare un posto vacante di D1 in D3;

Considerato che le modifiche proposte non comportano variazioni alla dotazione organica complessiva, né ulteriori incrementi di spesa a carico del bilancio regionale, bensì un risparmio;

Ritenuto opportuno, per ragioni di razionalizzazione ed economicità e nel rispetto del principio della flessibilità organizzativa dell’Ente Regione, procedere all’assunzione del presente atto;

Preso Atto che il Direttore della Direzione Programmazione, Risorse Umane, Finanziarie e Strumentali ha attestato la -conformità della presente deliberazione al procedimento disciplinato dalla vigente normativa, apponendovi la propria firma;

A voti unanimi, espressi nelle forme di legge,

DELIBERA

per le motivazioni espresse in narrativa:

- di trasferire il dipendente Elio D'ADDARIO, cat. B, posizione iniziale B1, ed il corrispondente posto in pianta organica dalla Direzione Affari della Presidenza, Politiche Legislative e Comunitarie Rapporti Esterni alla Struttura Speciale di Supporto "Stampa";
- di sopprimere un posto vacante di cat. B1 alla Direzione Sanità ed aggiungerlo alla Direzione Agricoltura, Foreste e Sviluppo Rurale, Alimentazione, Caccia e Pesca e nel contempo di sopprimere un posto vacante di cat. A nella Direzione Agricoltura, Foreste e Sviluppo Rurale, Alimentazione Caccia e Pesca ed aggiungerlo alla Direzione Sanità, così come risulta dall'allegato verbale di accordo del 9.10.2002;
- di apportare, inoltre, le seguenti modifiche alle dotazioni organiche delle Direzioni:
 - OO.PP. e Protezione Civile un posto vacante di D3 diventa D1;
 - Agricoltura, Foreste e Sviluppo Rurale, Alimentazione, Caccia e Pesca: 5 posti vacanti di D3 diventano D1 e due posti di B1 diventano B3;
 - Politiche Attive del Lavoro, della Formazione e dell'Istruzione un posto di D3 diventa D1;
 - Struttura Speciale di Supporto "Controllo di Gestione" un posto vacante di D1 diventa D3;
- di dare atto che tali modifiche non comportano variazioni alla dotazione organica complessiva, così come approvata con D.G.R. n. 456/01 e con D.G.R. n. 501/02, né ulteriori incrementi di spesa carico del bilancio regionale, determinando un risparmio.

VERBALE DI ACCORDO

I sottoscritti Dott. Luigi Santilli, Direttore Regionale della Direzione Agricoltura, Foreste e Sviluppo Rurale, Alimentazione, Caccia e Pesca e Dr. Giovanni Carusi, Direttore Regionale della Direzione Sanità della Giunta Regionale;

Preso Atto della Programmazione dei posti vacanti anno 2002 di cui alla DGR n. 501 del 28/06/2002;

Valutata la necessità di apportare, in relazione alle esigenze di migliore funzionalità ed efficienza delle proprie Direzioni, le modifiche come di seguito riportate sui posti disponibili da ricoprire con la mobilità verticale e la mobilità esterna;

Direzione Agricoltura, Foreste e Sviluppo Rurale, Alimentazione, Caccia e Pesca.

| CATEGORIA | D3 | D1 | D | C | B3 | B1 | B | A | TOT |
|-------------------------|-----------|-----------|----------|----------|-----------|-----------|----------|----------|------------|
| Numero di posti vacanti | 6 | 2 | | 3 | 1 | 4 | | 2 | 18 |
| Totale | | | 8 | 3 | | | 5 | 2 | 18 |

Direzione Sanità

| CATEGORIA | D3 | D1 | D | C | B3 | B1 | B | A | TOT |
|-------------------------|-----------|-----------|----------|----------|-----------|-----------|----------|----------|------------|
| Numero di posti vacanti | 1 | 0 | | 1 | 0 | 0 | | 1 | 3 |
| Totale | | | 1 | 1 | | | 0 | 1 | 3 |

Convengono quanto segue

- il Direttore della Direzione Sanità mette a disposizione del Direttore della Direzione Agricoltura, Foreste e Sviluppo Rurale, Alimentazione, Caccia e Pesca. n. 1 posto individuato nella categoria B;
- il Direttore della Direzione Agricoltura, Foreste e Sviluppo Rurale, Alimentazione, Caccia e Pesca mette a disposizione del Direttore della Direzione Sanità n. 1 posto individuato nella categoria A;

Copia del presente accordo è inviata alla Direzione Programmazione. Risorse Umane, Finanziarie e Strumentali per i conseguenti provvedimenti.

IL DIRETTORE REGIONALE
AGRICOLTURA, FORESTE E SVILUPPO RURALE,
ALIMENTAZIONE, CACCIA E PESCA
Dr. Luigi Santilli

IL DIRETTORE REGIONALE
SANITÀ
Dr. Giovanni Carusi

DETERMINAZIONI

Direttoriali

DIREZIONE SANITÀ

DETERMINAZIONE 05.12.2002, n. DG/95:

Affidamento incarico responsabilità ufficio “Farmacie convenzionate” del servizio “Assistenza distrettuale assistenza farmaceutica” alla dipendente Barbara Morganti.

IL DIRETTORE REGIONALE

Omissis

DETERMINA

- per le motivazioni e le finalità di cui in narrativa-

1. di affidare al dipendente Barbara Moranti, appartenente alla categoria “D”, la responsabilità dell’Ufficio “Farmacie Convenzionate” con decorrenza 5 dicembre 2002 e per la durata di un anno, tacitamente prorogabile per un ulteriore anno;
2. di rinviare a successivo provvedimento l’attribuzione della posizione di risultato;
3. di trasmettere, per quanto di competenza, il presente atto alla Direzione programmazione, Risorse umane, Finanziarie e Strumentali;
4. di pubblicare copia del presente atto sul *Bollettino Ufficiale della Regione Abruzzo*;
5. di notificare il presente provvedimento all’interessato.

IL DIRETTORE REGIONALE

Dott. Giovanni Carusi