

**REGOLAMENTO PER LA VALUTAZIONE DEL PERSONALE
CON INCARICO DIRIGENZIALE**

Articolo 1

Oggetto del regolamento

1. Il presente regolamento disciplina le procedure di valutazione del personale con incarico dirigenziale in conformità ai principi generali di cui all'articolo 5 del D.Lgs. 30 luglio 1999 n. 286, al Regolamento di organizzazione approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 22 del 5 aprile 2005 e successive modificazioni nonché alle norme dei contratti collettivi nazionali ed integrativi di ente.
2. Il sistema di valutazione delle prestazioni del personale con incarico dirigenziale è volto:
 - a diffondere e consolidare un modello di gestione amministrativa articolato per obiettivi;
 - ad orientare i comportamenti al raggiungimento dei risultati;
 - a favorire l'instaurarsi di una cultura della responsabilità e della pianificazione attraverso un maggior coinvolgimento del personale con incarico dirigenziale nell'attuazione dei piani e dei programmi definiti dagli organi competenti;
 - a fornire elementi di giudizio utili per l'affidamento di nuovi incarichi dirigenziali.

Articolo 2

Principi generali del sistema di valutazione

1. La valutazione ha periodicità annuale. Tale procedimento può essere concluso prima della detta scadenza nel caso in cui si verifichi evidente rischio grave di risultato negativo, in conformità a quanto previsto dall'art. 5 del D. Lgs. 286/99 e dall'art. 21 del vigente contratto collettivo nazionale.
2. La valutazione ha ad oggetto le prestazioni dei dirigenti nonché i comportamenti relativi allo sviluppo delle risorse professionali, umane e organizzative ad essi assegnate (competenze organizzative). Tale valutazione tiene particolarmente conto dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione.

3. Il procedimento di valutazione si basa sui seguenti principi:
 - conoscenza diretta dell'attività del valutato da parte del valutatore;
 - partecipazione del valutato al procedimento di valutazione;
 - misurabilità e controllabilità degli elementi di valutazione scelti in relazione agli obiettivi assegnati e ai risultati conseguiti;
 - motivazione della valutazione, trasparenza e pubblicità dei criteri usati e dei risultati raggiunti;
 - rimodulazione degli obiettivi assegnati in presenza di variazioni del contesto organizzativo, normativo e delle risorse;
 - incompetenza degli organi preposti ai servizi ispettivi, di regolarità contabile o legittimità amministrativa a svolgere attività di valutazione;
 - previsione di una prima e di una seconda istanza di valutazione;
 - contraddittorio in caso di valutazione non positiva da realizzarsi in tempi certi e congrui.
4. I risultati conseguiti al termine del procedimento di valutazione rappresentano uno degli elementi costitutivi delle motivazioni di assegnazione di altri incarichi dirigenziali.

Articolo 3

Destinatari

1. Sono soggetti a valutazione tutti i dirigenti in attività di servizio presso l'Enpals.

Articolo 4

Soggetti della valutazione

1. La valutazione del personale con incarico dirigenziale di seconda fascia è effettuata:
 - dal valutato in sede di autovalutazione;

- dal valutatore di prima istanza, identificato nel Direttore Generale;
 - dal valutatore di seconda istanza, identificato nella Commissione di valutazione composta dal Direttore Generale e dai Dirigenti preposti rispettivamente a capo dell'Area Prestazioni e Contributi e dell'Area Affari Generali e del Personale.
Quando la Commissione procede alla valutazione di uno dei componenti, questi non vi partecipa.
2. La valutazione del Direttore Generale è effettuata in base ai criteri indicati nell'articolo 18, comma 3, lettera a) del suddetto regolamento di organizzazione.
 3. Qualora nel corso dell'anno di valutazione al dirigente sia stato conferito un diverso incarico, la valutazione dei risultati riguarderà l'attività svolta in ciascun periodo di riferimento. Il dirigente a cui viene affidato il primo incarico nel corso dell'anno sarà valutato in relazione al periodo di attività.
 4. Nella valutazione del dirigente si tiene conto anche degli oneri derivanti dallo svolgimento di eventuali ulteriori incarichi.
 5. La Direzione del Personale supporta i soggetti della valutazione durante l'intero procedimento fornendo ai valutatori ogni utile elemento di conoscenza. A tale Direzione è affidato l'avvio del procedimento.

Articolo 5

Oggetto della valutazione

1. La valutazione ha ad oggetto la prestazione del dirigente nell'ambito del proprio ruolo e della propria posizione organizzativa e si basa su un modello che considera in maniera integrata due componenti:
 - risultati raggiunti rispetto agli obiettivi concordati ad inizio anno, coerenti con il processo di pianificazione e programmazione;
 - competenze manageriali.

2. Le due componenti contribuiscono ad individuare la prestazione effettiva del dirigente ai fini della valutazione complessiva. Il peso da attribuire alla valutazione delle competenze manageriali incide nella misura del 20%.

Articolo 6

Assegnazione degli obiettivi

1. Il Direttore Generale - tenendo conto delle linee di indirizzo e degli obiettivi strategici fissati dai competenti organi dell'Enpals nell'ambito del processo di pianificazione e programmazione – assegna, nei tempi contrattualmente previsti e comunque entro un mese dall'approvazione del bilancio, a ciascuno dei dirigenti gli obiettivi sulla base dei quali i dirigenti medesimi saranno valutati.
2. I predetti obiettivi – che devono essere concreti, raggiungibili, individuali e misurabili – sono oggetto di confronto tra il dirigente assegnatario e il Direttore Generale.

Articolo 7

Monitoraggio

1. Con cadenza almeno semestrale, il Direttore Generale monitora l'evoluzione delle prestazioni, l'avanzamento degli obiettivi e dei risultati gestionali e segnala al dirigente interessato eventuali scostamenti significativi, concordando le necessarie azioni correttive (colloquio di monitoraggio).
2. Il dirigente può, in occasione del detto colloquio di monitoraggio e nel corso dell'intero periodo di valutazione, chiedere la rimodulazione degli obiettivi in relazione ad intervenuti mutamenti del contesto organizzativo, normativo e delle risorse assegnate nonché in relazione a nuove direttive degli organi di vertice.

Articolo 8

Procedimento di valutazione

1. Il procedimento di valutazione - in conformità a quanto previsto dall'articolo 4, comma 5 del presente regolamento - è avviato dalla Direzione del Personale, che provvede altresì a darne notizia a tutti gli interessati.
2. Entro 15 giorni dalla suddetta notizia di avvio del procedimento, il dirigente interessato effettua l'autovalutazione. Il Direttore Generale può, in via eccezionale, accordare al dirigente una proroga.
3. Il Direttore Generale procederà comunque alla valutazione di prima istanza, se il dirigente interessato non effettua l'autovalutazione entro il termine sopra stabilito. Il procedimento di valutazione si svolgerà, comunque, anche in caso di assenza del valutato.
4. La valutazione viene dal Direttore Generale comunicata al valutato nel corso di apposito colloquio e formalizzata per iscritto. Qualora il colloquio non si potesse svolgere, il valutatore di prima istanza procederà direttamente alla comunicazione per iscritto della valutazione.
5. Il valutatore di seconda istanza, sulla base dei dati acquisiti e tenendo conto delle eventuali osservazioni formulate dal valutato entro 10 giorni dalla comunicazione, procede alla conferma o modifica della valutazione effettuata in prima istanza, indicando le proprie motivazioni.
6. Il Direttore Generale comunica, infine, al valutato la valutazione di secondo grado. In caso di valutazione non positiva il dirigente valutato può chiedere, entro 15 giorni, un apposito colloquio con la Commissione di valutazione.

Articolo 9

Determinazione dei criteri

1. Il Direttore Generale stabilisce, con proprio provvedimento, i criteri in base ai quali si svolgerà il procedimento di valutazione del personale con incarico dirigenziale. Tali criteri vengono comunicati ai dirigenti prima dell'inizio del periodo di riferimento.
2. Ai sensi di quanto previsto dalle vigenti norme contrattuali, i criteri di cui al precedente comma sono oggetto di informazione preventiva alle organizzazioni sindacali.

Articolo 10

Disposizioni finali

1. Il sistema di valutazione disciplinato dal presente regolamento entrerà in vigore il 1° gennaio 2008.
2. Il presente regolamento, ove necessario, potrà essere modificato per assicurare la compatibilità dello stesso con le disposizioni contenute nei vigenti CCNL.