

CO.RA.N.

Comitato per la Rappresentanza Negoziale

**CONTRATTO COLLETTIVO  
REGIONALE DI LAVORO**

per il personale dipendente  
dell'Amministrazione Regionale  
e degli Enti strumentali

Parte normativa 1998-2001

Parte economica 1998-1999

15 maggio 2001

pubblicato nel Supplemento straordinario n. 1  
al Bollettino Ufficiale n. 19 del 26 giugno 2001

**ESTRATTO artt. 72-74**

**aggiornato al CCRL 2006/2007 dell'8 ottobre 2008**

(...omissis...)

## **Art.72**

### **Valutazione dei dipendenti**

*[CCRL 2006/2007 dell'8 ottobre 2008*

*Il testo dell'art. 72 del CCRL del 15.05.01 è sostituito dal seguente:]*

1. Il sistema di valutazione delle prestazioni professionali, volto alla valorizzazione e all'accrescimento professionale delle risorse umane, pone le condizioni per un miglior impiego del personale, per incrementare l'efficienza, l'efficacia e la produttività dei servizi, al fine di fornire prestazioni di qualità dei servizi resi.
2. Il sistema di valutazione, improntato ai criteri di trasparenza, oggettività ed equità, costituisce il supporto di maggior rilievo per le decisioni da adottare in tema di gestione del personale e per il miglioramento dei risultati sia qualitativi che quantitativi, in quanto consente di:
  - impostare un adeguato mezzo di impiego e sviluppo del personale;
  - favorire le trasformazioni organizzative;
  - programmare le attività in coerenza con i risultati e gli obiettivi;
  - determinare la chiarezza dei rapporti tra dirigente e collaboratore.

## **Art.72bis**

### **Gli elementi della valutazione**

*[CCRL 2006/2007 dell'8 ottobre 2008*

*Dopo l'art. 72 del CCRL del 15.05.01 è aggiunto il seguente art. 72 bis:]*

1. La valutazione delle prestazioni professionali è collettiva ed individuale.
2. La valutazione collettiva è riferita al complesso delle attività svolte in ciascun servizio in cui si articola la direzione e generale e risulta collegata al grado di raggiungimento degli obiettivi del servizio contenuti nel Programma Operativo Annuale (P.O.A.) di cui all'art. 47 del CCRL comparto dirigenti. La valutazione è espressa con un giudizio sintetico opportunamente graduato in base ai seguenti gradi qualitativi: ottimo (100), buono (80), adeguato (60), non adeguato (0).
3. La valutazione individuale è riferita all'insieme delle capacità e conoscenze professionali necessarie allo svolgimento della prestazione lavorativa, nonché all'adeguatezza del comportamento organizzativo in relazione alla categoria professionale di appartenenza, anche con riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi del servizio.
4. La valutazione individuale è effettuata con riguardo alle seguenti aree:
  - competenza professionale;
  - capacità organizzativa;
  - quantità e qualità dell'attività prodotta;
  - capacità comunicativa;
  - collaborazione;
  - costanza nella prestazione
5. Per ciascuna area saranno attribuiti e opportunamente graduati, in sede di contrattazione integrativa, pesi e punteggi e la valutazione complessiva sarà il risultato della somma di tutti i punteggi ottenuti nelle varie aree di valutazione, espressa tramite un sintetico giudizio. Eventuali correttivi al sistema di valutazione delineato possono essere apportati, in sede di contrattazione integrativa, per la valutazione della categoria A.

## **Art.72 ter**

### **I soggetti e la valutazione**

*[CCRL 2006/2007 dell'8 ottobre 2008*

*Dopo l'art. 72 del CCRL del 15.05.01 è aggiunto il seguente art. 72 ter:]*

1. Le prestazioni professionali dei dipendenti, compreso il personale comandato o distaccato, sono soggette a valutazione annuale da parte dei dirigenti dai quali essi dipendono.
2. La valutazione, opportunamente motivata, è espressa dal dirigente cui è assegnato il dipendente e convalidata dal direttore generale di riferimento.
3. Il dirigente è tenuto ad effettuare colloqui intermedi nel processo annuale di valutazione.
4. Ai dipendenti collocati in distacco sindacale vengono attribuiti, sia ai fini della valutazione collettiva che ai fini della valutazione individuale, giudizi pari alla media di quelli assegnati nelle Direzioni di appartenenza.

**Art.73**  
**Riesame**

1. Il dipendente che ritenga non adeguata la valutazione effettuata dal Direttore Generale può, entro 20 giorni dal ricevimento della stessa, direttamente o per mezzo dell'organizzazione sindacale cui aderisca o alla quale conferisca mandato, presentare in forma scritta una istanza di riesame al Comitato di cui al successivo articolo, con la quale può anche chiedere una audizione.
2. A tal fine, gli atti presupposti sono messi a disposizione del richiedente entro 5 giorni lavorativi dalla richiesta.

**Art.74**  
**Comitato per il riesame**

1. Il Comitato per il riesame dura in carica due anni. Esso è presieduto dal Direttore Generale dell'Assessorato al Personale, o da un suo delegato ed è composto da altri due dirigenti effettivi e da due supplenti. Il Collegio opera con la presenza di tre membri, tra i quali non figurano, in ogni caso, i Dirigenti della struttura nella quale presta servizio il richiedente il riesame.
2. Il Comitato si pronuncia entro 30 giorni dal ricevimento della richiesta.

**(...omissis...)**

**ALLEGATO G**  
**SISTEMA DI VALUTAZIONE**

*[Abrogato dall'art. 34 del CCRL 2006/2009 dell'8 ottobre 2008]*