Regione Liguria, nuovo sistema di valutazione dei dirigenti: “a 360 gradi”

di **Redazione**

20 Giugno 2020 – 14:25

PUBBLICA AMMINISTRAZIONE: REGIONE LIGURIA INTRODUCE LA VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI “A 360 GRADI”

Genova. Osservazione “a tutto tondo” delle competenze manageriali, come avviene nelle grandi aziende: Regione Liguria ha concluso la prima fase di sperimentazione della valutazione a 360 gradi (Feedback 360°) dei livelli apicali per testare l’efficacia dell’azione del proprio management.

In questa fase di sperimentazione, 25 tra direttori e dirigenti sono stati osservati su un insieme di competenze individuate preventivamente sulla base del modello manageriale di cui la Regione si è dotata due anni fa con delibera di Giunta. I partecipanti sono stati valutati da responsabile, collaboratori diretti, colleghi pari grado e clienti interni ed esterni. Viene garantito l’anonimato dei soggetti valutatori (ad eccezione del capo) per favorire una maggiore sincerità dei feedback.

“Nella Pubblica Amministrazione si è sempre dedicata moltissima attenzione alle competenze professionali – spiega l’assessore al personale Gianni Berrino – esistono diffuse e specifiche competenze di “mestiere” di notevole spessore, ma si è sempre investito poco nello sviluppo delle competenze trasversali, manageriali e organizzative. L’autorevolezza è quella professionale, e nei concorsi pubblici, per accedere e per fare carriera, si valutano soltanto conoscenze giuridiche, economiche e tecniche. Con questa iniziativa vogliamo coniugare l’espressione delle competenze professionali con le competenze manageriali necessarie per supportare il cambiamento dell’organizzazione e focalizzarla maggiormente verso il conseguimento dei risultati attesi da cittadini e imprese. È una cultura del lavoro nuova per l’ente pubblico, ma vogliamo andare su questa strada”.

“L’obiettivo – spiega Paolo Sottili, Direttore Generale Organizzazione Regione Liguria – è offrire al soggetto valutato, in un’ottica di sviluppo, una fotografia di come viene percepito nell’ambiente di lavoro sulla base dei comportamenti organizzativi agiti. Abbiamo gestito i feedback online con un’apposita piattaforma: il software ha restituito un report individuale, con aree di forza e di miglioramento, che è stato illustrato al dirigente valutato da parte di un coach esterno. Il colloquio di ritorno serve a far acquisire al valutato una maggiore consapevolezza del proprio stile manageriale e a definire le possibili azioni di sviluppo delle competenze”.

Un cambio di impostazione di un certo impatto per l’Amministrazione regionale, che si appresta a estendere il sistema di valutazione a tutti i dirigenti. “Dal questionario di gradimento, somministrato a valle del progetto ai dirigenti partecipanti – spiega ancora Sottili – sono emersi elementi interessanti che confermano la validità di questa iniziativa di sviluppo manageriale applicata alla Pubblica Amministrazione. Il 95% dei dirigenti ha ricavato spunti di riflessione e una maggiore consapevolezza sulle proprie aree di forza e di miglioramento, ritiene utile estendere l’iniziativa a tutta la dirigenza dell’Ente e ha chiesto di poter proseguire il percorso di sviluppo attraverso azioni di coaching individuale che stanno partendo in questi giorni in modalità on-line.

A valle delle azioni di coaching e di autosviluppo verrà ripetuta la somministrazione del feedback a 360 gradi per verificare se le azioni si sviluppo messe in campo hanno determinato effetti positivi in termini di consolidamento/accrescimento delle abilità manageriali”.