PROVINCIA DI PIACENZA

Provv. N. 72 del 29/06/2016

Proposta n. 2016/818

OGGETTO: NUOVO SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEI DIRIGENTI, DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA E DEI DIPENDENTI. APPROVAZIONE.

IL PRESIDENTE

Richiamato il vigente Regolamento di Organizzazione, approvato con atto G.P. 23/04/2010 n° 264, successivamente modificato, da ultimo, con Provvedimento del Presidente 18/02/2016 n° 14, in particolare il *TITOLO VII "IL CICLO DELLA PERFORMANCE E IL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE"*, che così ne fissa i principi generali, riprendendo le norme introdotte dal D.Lgs n° 150/2009:

"Articolo 33 - Principi generali -

1. *La programmazione, la misurazione e la valutazione dell'azione amministrativa sono finalizzate al miglioramento della qualità dei servizi pubblici erogati dall'Ente, secondo principi di efficienza, efficacia, integrità, responsabilità e controllabilità.*
2. *La Provincia valorizza le competenze e le professionalità interne dei propri dipendenti e riconosce il merito attraverso il sistema di misurazione e valutazione della performance.*
3. *La crescita professionale e la corresponsione di premi ed indennità relativi alla produttività, sono legate al merito ed al sistema di misurazione e di valutazione della performance.*
4. *La Provincia di Piacenza promuove ed assicura la trasparenza dei processi di cui ai commi precedenti, nei modi indicati dal successivo articolo 34.";*

Considerata l'opportunità, dato l'attuale mutato quadro normativo (concernenti disposizioni su personale e valutazione della performance - D.Lgs. n° 150/2009 e ss.mm. e ii., D.L. n° 90/2014, convertito in Legge n° 114/2014 e conseguente Legge delega n° 124/2015 -, la riorganizzazione dell'assetto istituzionale delle Province - Legge n° 56/2014 e L.R. n° 13/2015 - nonché l'entrata a regime del nuovo sistema di programmazione e gestione contabile degli enti territoriali, introdotto dal D.Lgs. n° 118/2011 e suoi correttivi), nonché alla luce degli ultimi provvedimenti di riorganizzazione assunti dall'Ente, di procedere all'approvazione di un nuovo sistema di valutazione delle performance;

Sentito il Nucleo di Valutazione, cui é ricondotta ai sensi dell'art. 41, 1° comma, del richiamato Regolamento di Organizzazione, la proposta del sistema di misurazione e valutazione della performance, qui pervenuta in data 24/06/2016 ed assunta al n° 18575 di prot. provinciale;

Riscontrata senza rilievi e condivisa la proposta formulata dal Nucleo di Valutazione *"La valutazione della performance",* completa della scheda di valutazione dei dirigenti e dei titolari di posizione organizzativa (Allegato 1) e della scheda di valutazione dei dipendenti (Allegato 2), allegata al presente atto (Allegato A);

Evidenziato che l'assumendo provvedimento non rientra nelle materie oggetto di contrattazione e, pertanto, sarà inviato, successivamente all'adozione, alle Parti sindacali per doverosa informativa;

Preso atto che non é possibile attivare il **percorso consultivo** presso il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.) dell'Ente in quanto il medesimo organismo, per effetto dei trasferimenti ad altri Enti, operati principalmente ex L.R. n° 13/2015, della maggioranza dei suoi componenti, é attualmente in fase di ricostituzione;

Visti:

- il parere favorevole espresso dal Direttore Generale in ordine alla proposta allegata;
- il parere favorevole espresso in merito alla regolarità tecnica dell'assumendo provvedimento, reso, ai sensi dell'art. 49 del Testo Unico degli Enti Locali approvato con D.Lgs. 18/8/2000 n° 267, dalla Dirigente del Servizio *"Personale e Affari Generali"* ;

Dato atto che, ai sensi del D.Lgs n° 267/2000, non comportando il presente provvedimento impegno di spesa o diminuzione di entrata, trattandosi di mera approvazione di metodi e criteri, non necessita dell'acquisizione del parere di regolarità contabile;
Sentita la Segretaria Generale;

Visti:

- il D.Lgs. n° 267/2000 *"Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali"* e successive integrazioni e modifiche;
- il D.Lgs. n° 165/2001 *"Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche"* e successive integrazioni e modifiche;
- il D.Lgs. n° 150/2009 *"Attuazione della Legge 4 marzo 2009 n° 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni"*;
- il D.L. 31.05.2010 n° 78 convertito in Legge n° 122/2010 e ss.mm. e ii.;
- la Legge 22.12.2011, n° 214 *"Conversione in legge, con modificazioni, del D.L. 6.12.2011, n° 201, recante disposizioni urgenti per la crescita, l'equità e il consolidamento dei conti pubblici"*;
- la Legge n° 190/2012 *"Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione"*;
- il D.L. 6 luglio 2012, n° 95 *"Disposizioni urgenti per la revisione della spesa pubblica con invarianza di servizi ai cittadini"* convertito con modificazioni nella Legge 7 agosto 2012, n° 135;
- il D.Lgs. n° 33 del 14 marzo 2013, avente ad oggetto il *"Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicazione, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle Pubbliche Amministrazioni",* come modificato, semplificato e revisionato dal D.Lgs. 25 maggio 2016, n° 97 *"Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n° 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n° 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n° 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche"*;
- la Legge 7 aprile 2014 n° 56 *"Disposizioni sulle Città metropolitane, sulle Province, sulle unioni e fusioni di Comuni"*, così come modificata con D.L. 24/04/2014 n° 66 e dal D.L. 24 giugno 2014, n° 90;
- la Legge Regionale 30 luglio 2015, n° 13 *"Riforma del sistema di governo regionale e locale e*

disposizioni su Città Metropolitana di Bologna, Province, Comuni e loro Unioni";

- la Legge 28.12.2015, n° 208 *"Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (Legge di stabilità 2016)"*;
- il Decreto Legge 19 giugno 2015, n° 78 *"Disposizioni urgenti in materia di enti territoriali"*, convertito con modificazioni dalla Legge 6 agosto 2015, n° 125;
- lo Statuto dell'Ente;
- la vigente disciplina contrattuale nazionale e decentrata per il personale del Comparto Regioni – Autonomie Locali e per il personale dell'area dirigenziale;
- i vigenti:
  - Regolamento provinciale di Organizzazione;
  - Regolamento provinciale di Contabilità;

Visto, altresì, il verbale dell'Ufficio Elettorale che ha provveduto alla proclamazione degli eletti a seguito delle consultazioni elettorali del 12 ottobre 2014;

Dato atto che con l'insediamento del Presidente avvenuto il 14 ottobre 2014 è iniziato il mandato amministrativo per il quadriennio 2014 – 2018;

Visti, infine:

- l'art. 1, comma 55 e 66 della Legge n° 56/2014, che stabilisce i poteri e le prerogative del Presidente della Provincia;
- lo Statuto dell'Ente, approvato dall'Assemblea dei Sindaci con atto 04/02/2015 n° 2;

D I S P O N E
per quanto indicato in narrativa:

1. **approvare** il nuovo ***"Sistema di misurazione e valutazione della performance dei dirigenti, dei titolari di Posizione Organizzative e dei dipendenti"***, allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale (**Allegato A**), comprensivo della scheda di valutazione dei dirigenti e dei titolari di posizione organizzativa **(Allegato 1**) e della scheda di valutazione dei dipendenti (**Allegato 2**)**;**

2. **dare atto** che:

   - il nuovo sistema di cui al punto **1.** del presente atto sostituisce integralmente quello in precedenza approvato con atto G.P. 23/04/2010 n° 264, successivamente modificato, da ultimo, con Provvedimento del Presidente 18/02/2016 n° 14

   - **non é possibile** attivare il **percorso consultivo** presso il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.) dell'Ente in quanto il medesimo organismo, per effetto dei trasferimenti ad altri Enti, operati principalmente ex L.R. n° 13/2015, della maggioranza dei suoi componenti, é attualmente in fase di ricostituzione;

3. **dare, altresì, atto** che il contenuto del documento allegato e che qui si intende approvare non rientra nelle materie oggetto di contrattazione e, pertanto, sarà inviato, successivamente all'adozione, per **doverosa informativa, alle Organizzazioni sindacali dell'area della dirigenza del Comparto Regioni e Autonomie Locali**;

4. **ricondurre l'attuazione** del presente provvedimento al competente Servizio *"Personale e Affari Generali"*;

5. che il presente provvedimento é da intendersi **esecutivo** all'atto della sua sottoscrizione.

Sottoscritta dal Presidente
(dott. Francesco Rolleri)
con firma digitale

PROVINCIA DI PIACENZA

Servizio Direzione Generale

PARERE PARTE DI COMPETENZA PROVV PRESIDENTE

Sulla proposta n. 818/2016 del Servizio Personale e Affari Generali ad oggetto: NUOVO SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEI DIRIGENTI, DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA E DEI DIPENDENTI. APPROVAZIONE. si appone il visto per la parte di competenza.

Piacenza li, 28/06/2016

Sottoscritto dal Dirigente
(SILVA VITTORIO)
con firma digitale

PROVINCIA DI PIACENZA

Servizio Personale e Affari Generali

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Sulla proposta n. 818/2016 del Servizio Personale e Affari Generali ad oggetto: NUOVO SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEI DIRIGENTI, DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA E DEI DIPENDENTI. APPROVAZIONE., si esprime ai sensi dell'art. 49, 1° comma del Decreto legislativo n. 267 del 18 agosto 2000, parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarità tecnica.

Piacenza lì, 28/06/2016

Sottoscritto dal Dirigente
(GUIDA IORIO)
con firma digitale

PROVINCIA DI PIACENZA

Servizio Personale e Affari Generali

Relazione di Pubblicazione

Provvedimento del Presidente N. 72 del 29/06/2016

Servizio Personale e Affari Generali

Oggetto: NUOVO SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEI DIRIGENTI, DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA E DEI DIPENDENTI. APPROVAZIONE..

Il su esteso provvedimento viene oggi pubblicato all'Albo Pretorio per quindici giorni consecutivi ai sensi dell'art. 21 comma 2° dello Statuto vigente.

Piacenza li, 29/06/2016

Sottoscritta
per il Dirigente del Servizio
(ROSSI MARIA)
con firma digitale

PROVINCIA DI PIACENZA

Servizio Personale e Affari Generali

Attestazione di Pubblicazione

Provvedimento del Presidente N. 72 del 29/06/2016

Servizio Personale e Affari Generali

Oggetto: NUOVO SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEI DIRIGENTI, DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA E DEI DIPENDENTI. APPROVAZIONE..

Si attesta che il presente atto è stato pubblicato all'Albo Pretorio per 15gg. Consecutivi, dal 29/06/2016 al 14/07/2016

Piacenza li, 15/07/2016

Sottoscritta
per il Dirigente del Servizio
(ROSSI MARIA)
con firma digitale

Ente	
Dirigente/titolare PO	
Valutazione relativa all'anno	
Valutatori	

	fattore di valutazione	punteggio min e max	punteggio ottenuto
a	SAPERE*	min 0,10 - max 0,50	
b	COMPETENZE RELAZIONALI**	min 0,10 - max 0,50	
a+b		**somma**	**0**

	fattore di valutazione	obiettivo	% realizzata	peso obiettivo	% per peso	max teorico
c	CAPACITA' OPERATIVA***				0	0
					0	0
					0	0
				totali	**0**	**0**
cM				**media ponderata**	**#DIV/0!**	

PUNTEGGIO FINALE - dato dal prodotto della somma dei primi due fattori (a+b) per la media ponderata della % di realizzazione degli obiettivi di attività (cM)	**#DIV/0!**

* il punto 1.1, lett. a) della metodologia, così definisce questo fattore: "il sapere: inteso come il patrimonio di conoscenze intellettuali concernenti l'ambito disciplinare di appartenenza, derivante dagli studi effettuati e dalle esperienze maturate. La valutazione non concerne la dimensione statica di questo fattore, bensì ne apprezza la dimensione, in ragione della disponibilità del dipendente interessato a sviluppare il proprio patrimonio di saperi, attraverso l'aggiornamento, la formazione, il confronto con altre esperienze".

** il punto 1.1, lett. b) della metodologia, così definisce questo fattore: "b) le competenze relazionali: intese come capacità di porsi positivamente in un contesto organizzativo, sia per quanto concerne le relazioni interne al servizio di appartenenza, compresa la capacità, per quanto di competenza, di motivare e valutare i collaboratori, che con gli altri servizi, oltre che nei rapporti con i cittadini, con gli amministratori e con tutti gli altri soggetti istituzionali e non, con i quali il dipendente interessato si relazioni".

*** il punto 1.1, lett. c) della metodologia, così definisce questo fattore: "la capacità operativa: intesa come competenza realizzativa degli obiettivi e dei compiti affidati". Gli obiettivi di attività sono definiti secondo quanto previsto dal punto 1.2 della metodologia (ciascuno degli obiettivi di attività previsti, deve essere valutato).

Ente	**PROVINCIA DI PIACENZA**
Dipendente	
Valutazione relativa all'anno	
Valutatore	

	fattore di valutazione	punteggio min e max	punteggio ottenuto
a	SAPERE*	min 0 - max 30	
b	COMPETENZE RELAZIONALI**	min 0 - max 30	
c	CAPACITA' OPERATIVA***	min 0 - max 40	
a+b+c		**PUNTEGGIO FINALE**	**0**

* il punto 1.1, lett. a) della metodologia, così definisce questo fattore: "il sapere: inteso come il patrimonio di conoscenze intellettuali concernenti l'ambito disciplinare di appartenenza, derivante dagli studi effettuati e dalle esperienze maturate. La valutazione non concerne la dimensione statica di questo fattore, bensì ne apprezza la dimensione, in ragione della disponibilità del dipendente interessato a sviluppare il proprio patrimonio di saperi, attraverso l'aggiornamento, la formazione, il confronto con altre esperienze".

** il punto 1.1, lett. b) della metodologia, così definisce questo fattore: "b) le competenze relazionali: intese come capacità di porsi positivamente in un contesto organizzativo, sia per quanto concerne le relazioni interne al servizio di appartenenza, compresa la capacità, per quanto di competenza, di motivare e valutare i collaboratori, che con gli altri servizi, oltre che nei rapporti con i cittadini, con gli amministratori e con tutti gli altri soggetti istituzionali e non, con i quali il dipendente interessato si relazioni".

*** il punto 1.1, lett. c) della metodologia, così definisce questo fattore: "la capacità operativa: intesa come competenza realizzativa degli obiettivi e dei compiti affidati".

Provincia di Piacenza

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEI DIRIGENTI, DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA E DEI DIPENDENTI.

Approvato con Provvedimento del Presidente ../06/2016 n° ..

Sommario

Introduzione....3

LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA....4

LA PERFORMANCE INDIVIDUALE....4

1.Contenuti ed ambiti....4

1.1. I fattori di apprezzamento....4

1.2. Il contesto....5

2. I soggetti competenti per la valutazione....5

3. Il processo di valutazione....6

4. La valutazione dei dirigenti e dei titolari di posizione organizzativa....6

5. La valutazione dei dipendenti....7

6. Il raccordo tra valutazione e compensi....7

7. Le procedure di riesame delle valutazioni....7

Allegati....8

Introduzione

Il presente documento è elaborato con l'intento di definire un sistema di valutazione della performance negli enti locali, sufficientemente *stabile*, a fronte di un quadro normativo e contrattuale le cui caratteristiche di mutabilità hanno ormai raggiunto un gradiente estremo. Ne è segno evidente, almeno riguardo a questi temi, la perdurante stasi applicativa del D.Lgs. n° 150/2009 e ss.mm. e ii., che il blocco della contrattazione nazionale ha sostanzialmente privato di efficacia, ma anche l'incertezza derivante dalla revisione e semplificazione dei sistemi di pianificazione e valutazione della performance, già prefigurata dal D.L. n° 90/2014, convertito in Legge n° 114/2014, i cui esiti troveranno però sede nelle disposizioni che scaturiranno dalla Legge delega n° 124/2015 sulla riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche. Tutto ciò viene amplificato, per la specifica realtà dell'Ente Provincia, dal forte intervento di riordino istituzionale voluto dalla Legge n° 56/2014, in attesa degli esiti del percorso di riforma del titolo V della parte seconda della Costituzione.

In questo quadro, la metodologia qui proposta si àncora ai principi dettati dal nuovo – ma ormai irreversibile – sistema di programmazione e gestione contabile degli enti territoriali, introdotto dal D.Lgs. n° 118/2011 e suoi correttivi, oltre che alle più solide metodiche di *assessment*, che gli studi sulle organizzazioni ci hanno consegnato in questi decenni, proprio per tentare di fornire uno strumento semplice, ma sufficientemente durevole ed efficace, in quanto adattabile alle eventuali, probabili modifiche del contesto.

La metodologia concerne il duplice ambito di valutazione della performance organizzativa e della performance individuale. In coerenza con i contenuti della delega di cui alla succitata legge n° 124/2015[1] e nelle more dell'approvazione dei relativi decreti attuativi, la valutazione della performance organizzativa riguarda la rilevazione del grado di attuazione delle politiche provinciali e di realizzazione degli obiettivi strategici relativi all'amministrazione nel suo complesso, nonché la rilevazione dei risultati conseguiti dalle singole articolazioni organizzative, in relazione agli obiettivi gestionali ad esse affidati. La valutazione della performance

---

1 In materia di valutazione, la delega è contenuta nell'articolo 17, comma 1, lettera r), che così recita:
"r) semplificazione delle norme in materia di valutazione dei dipendenti pubblici, di riconoscimento del merito e di premialità; razionalizzazione e integrazione dei sistemi di valutazione, anche al fine della migliore valutazione delle politiche; sviluppo di sistemi distinti per la misurazione dei risultati raggiunti dall'organizzazione e dei risultati raggiunti dai singoli dipendenti; potenziamento dei processi di valutazione indipendente del livello di efficienza e qualità dei servizi e delle attività delle amministrazioni pubbliche e degli impatti da queste prodotti, anche mediante il ricorso a standard di riferimento e confronti; riduzione degli adempimenti in materia di programmazione anche attraverso una maggiore integrazione con il ciclo di bilancio; coordinamento della disciplina in materia di valutazione e controlli interni; previsione di forme di semplificazione specifiche per i diversi settori della Pubblica Amministrazione;".

individuale concerne, invece, la misurazione dell'apporto fornito da ciascuna figura dell'Ente, in relazione al proprio ruolo e responsabilità, alla realizzazione dei predetti obiettivi, cui è correlato l'eventuale riconoscimento del relativo trattamento economico accessorio.

In ogni caso, sebbene condotti su piani distinti, gli esiti del processo di valutazione della performance organizzativa e di quella individuale debbono risultare, tra di loro, strettamente coerenti.

LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Il ciclo della performance è unificato col ciclo della programmazione finanziaria. In particolare nel Documento Unico di Programmazione vengono fissati, nell'ambito delle missioni e dei programmi nei quali è articolato il bilancio dell'Ente, gli obiettivi strategici perseguiti dall'Ente a loro volta distinti in obiettivi operativi. Il Piano Esecutivo di Gestione, nel quale è unificato organicamente il piano della performance, come previsto dall'art. 169 del D.Lgs. 267/2000, definisce nell'ambito degli obiettivi operativi previsti dal DUP, gli obiettivi gestionali affidati alle articolazioni organizzative dell'Ente. Gli obiettivi gestionali sono accompagnati dalla quantificazione dei risultati attesi mediante appositi indicatori.
La performance organizzativa dell'Ente esprime il livello d'attuazione delle politiche provinciali rappresentate dagli obiettivi strategici espressi nel DUP ed è pertanto espressa dalla sintesi degli indicatori riclassificati in funzione di questi ultimi. La performance organizzativa delle singole articolazioni organizzative dell'Ente è invece rappresentata dalla sintesi degli indicatori relativi agli obiettivi gestionali alle stesse attribuite.
Il Piano della Performance, unificato nel PEG, è predisposto dal Direttore Generale, se presente tale figura, ovvero dal Segretario generale, e presentato per l'approvazione al Presidente. Il Direttore Generale provvede, con le modalità previste dall'art. 38 del Regolamento di Organizzazione, a predisporre annualmente la relazione sulla performance.

LA PERFORMANCE INDIVIDUALE

1. Contenuti ed ambiti

1.1. I fattori di apprezzamento

La metodologia individua i seguenti fattori di apprezzamento:

a) il sapere: inteso come il patrimonio di conoscenze intellettuali concernenti l'ambito disciplinare di appartenenza, derivante dagli studi effettuati e dalle esperienze maturate. La valutazione non concerne la dimensione statica di questo fattore, bensì ne apprezza la dimensione, in ragione della disponibilità

del dipendente interessato a sviluppare il proprio patrimonio di saperi, attraverso l'aggiornamento, la formazione, il confronto con altre esperienze;

b) le competenze relazionali: intese come capacità di porsi positivamente in un contesto organizzativo, sia per quanto concerne le relazioni interne al servizio di appartenenza, compresa la capacità, per quanto di competenza, di motivare e valutare i collaboratori, che con gli altri servizi, oltre che nei rapporti con i cittadini, con gli amministratori e con tutti gli altri soggetti istituzionali e non, con i quali il soggetto interessato si relazioni;

c) la capacità operativa: intesa come competenza realizzativa degli obiettivi e dei compiti affidati.

A seconda del ruolo ricoperto, questi fattori trovano diversa combinazione ed interazione, come indicato nei successivi punti.

1.2. Il contesto[2]

La metodologia opera con riferimento ai contenuti del PEG, redatto per declinare, in maggior dettaglio, la programmazione operativa contenuta nell'apposita Sezione del Documento Unico di Programmazione (DUP), in coerenza con i contenuti e le misure previste dal Piano triennale di prevenzione della corruzione.

Ciò, in forza del fatto che con il PEG, le attività devono necessariamente essere poste in termini di obiettivo e contenere una precisa ed esplicita indicazione circa il risultato da raggiungere.

In particolare, gli obiettivi di attività debbono essere misurabili e monitorabili e i relativi risultati attesi espressi in termini di indicatori. Gli obiettivi indicati dal PEG possono essere ponderati in modo differenziato ai fini della valutazione (tale possibilità è contemplata nell'ambito della scheda di valutazione allegata sub 1).

2. I soggetti competenti per la valutazione

La valutazione dei dirigenti, opera con riferimento ai fattori indicati al precedente punto 1.1. In particolare:

a) con riguardo ai fattori concernenti il sapere e le competenze relazionali, la valutazione è espressa dal Direttore Generale (o dal Segretario Generale, in assenza della figura di Direttore);

b) con riguardo al fattore capacità operativa, la valutazione è effettuata dal Nucleo di valutazione, acquisiti tutti gli elementi relativi al grado di realizzazione degli obiettivi affidati.

---

2 Per questo punto si rinvia ai contenuti del D.Lgs. n° 118/2011 e ss.mm. e ii. e, in particolare, all'allegato 4/1 del medesimo Decreto.

Per i titolari di posizione organizzativa:

a) con riguardo ai fattori concernenti il sapere e le competenze relazionali, la valutazione è espressa dal Direttore Generale (o dal Segretario Generale, in assenza della figura di Direttore), acquisita la proposta formulata dal competente Dirigente. L'eventuale scostamento da quest'ultima, dovrà essere motivato;
b) con riguardo al fattore capacità operativa, la valutazione è effettuata dal Nucleo di valutazione, acquisiti tutti gli elementi relativi al grado di realizzazione degli obiettivi affidati.

La valutazione dei dipendenti è effettuata dal Dirigente del servizio cui gli stessi afferiscono, su proposta dei titolari di Posizioni organizzativa, per il personale assegnato alla loro responsabilità.

3. Il processo di valutazione

Sulla base degli atti di programmazione gestionale dell'anno di riferimento, il Direttore Generale (in assenza, il Segretario Generale) incontra i Dirigenti per pianificarne la dimensione attuativa, anche con riferimento agli ambiti e ai contenuti oggetto di valutazione.

Analoghi incontri sono effettuati dai dirigenti con i dipendenti loro assegnati, per la pianificazione attuativa dell'attività di competenza, da effettuarsi in stretto raccordo con i titolari di posizione organizzativa, se esistenti.

La valutazione definitiva è effettuata al termine di ciascun anno. Compito dei soggetti competenti per la valutazione è quello di monitorare con continuità l'attività e le prestazioni dei dipendenti.

In ogni caso, è previsto un monitoraggio intermedio, entro 31 luglio di ciascun anno (o, comunque, in altra data intermedia tra l'approvazione del Piano Esecutivo di Gestione e la fine dell'esercizio, indicata nel PEG medesimo), effettuato dal Direttore Generale (o, in assenza, dal Segretario Generale) con i dirigenti di servizio e dai dirigenti insieme ai dipendenti loro assegnati, finalizzato a rilevare gli eventuali scostamenti tra quanto programmato e quanto effettivamente realizzato e a predisporre le conseguenti azioni correttive.

Gli esiti del monitoraggio e ogni altro elemento o situazione rilevati nel corso della gestione, che risultino significativi ai fini del presente processo, sono resi disponibili al Nucleo di valutazione.

4. La valutazione dei dirigenti e dei titolari di posizione organizzativa

Per i dirigenti e i titolari di posizione organizzativa, al fine di apprezzare non solo la dimensione quantitativa del grado di realizzazione degli obiettivi di attività affidati,

ma anche la qualità degli apporti che l'hanno determinata, la valutazione dei fattori relativi al sapere e alle competenze relazionali, pondera direttamente quella riguardante il fattore riferito alla capacità operativa, come da scheda di valutazione, allegata sub 1.

Gli esiti della valutazione sono consegnati all'interessato, il quale, fatto salvo quanto previsto dal successivo punto 7, sottoscrive la scheda, per adesione.

5. La valutazione dei dipendenti

Per i dipendenti, invece, ciascuno dei tre fattori di apprezzamento è oggetto di valutazione autonoma, seppure con un peso potenziato per quello riferito alla capacità operativa, come evidenziato dalla scheda di valutazione, allegata sub 2.

Gli esiti della valutazione sono consegnati all'interessato, il quale, fatto salvo quanto previsto dal successivo punto 7, sottoscrive la scheda, per adesione.

6. Il raccordo tra valutazione e compensi

Per i dirigenti e i titolari di posizione organizzativa il valore della retribuzione di risultato è direttamente rapportato al punteggio ottenuto. Nel caso di punteggio inferiore a 50, non è erogato alcun compenso e si attivano i procedimenti relativi all'eventuale revoca dell'incarico

Per i dipendenti, la tabella di raccordo è la seguente:

Valutazione ottenuta	% Compenso riconosciuto
Superiore a 90	100%
Superiore a 80 e fino a 90	90%
Superiore a 70 e fino a 80	80%
Superiore a 60 e fino a 70	65%
Pari o superiore a 50 e fino a 60	50%
Inferiore a 50	Nessun compenso

Tale tabella si applica al valore dei compensi previsti, in base a quanto stabilito dal Contratto collettivo decentrato integrativo di lavoro.

7. Le procedure di riesame delle valutazioni

I soggetti competenti per la valutazione operano, sia nel corso della gestione che nella fase di concreta espressione del giudizio finale, secondo modalità trasparenti e partecipative. Se, nonostante ciò, i soggetti valutati non condividessero gli esiti finali della valutazione, al fine di tentare di prevenire l'insorgenza di contenziosi formali, si stabilisce la seguente procedura di riesame delle valutazioni:

a) il valutato presenta motivata istanza di riesame entro dieci giorni dal ricevimento della scheda di valutazione. Per i dirigenti e i titolari di posizione

organizzativa l'istanza è rivolta al Nucleo di valutazione, per i dipendenti, al Direttore Generale (o al Segretario Generale, in assenza della figura di Direttore);

b) i soggetti di cui sopra esaminano l'istanza, acquisendo tutte le informazioni necessarie, sentendo in merito il valutatore e anche prevedendo l'eventuale audizione del richiedente e, conseguentemente, assumono la decisione definitiva in ordine alla richiesta di riesame, trasmettendola all'interessato.

Tutte le comunicazioni di cui sopra debbono essere gestite con modalità tracciabili, anche impiegando, per ragioni di risparmio, semplicità e speditezza, la posta elettronica ordinaria.

Allegati

Allegato 1: scheda di valutazione dei dirigenti e dei titolari di posizione organizzativa

Allegato 2: scheda di valutazione dei dipendenti