



PROVINCIA DI PIACENZA

Prov. N. 72 del 17/06/2024

Proposta n. 855/2024

OGGETTO: SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEI DIRIGENTI, DEI TITOLARI DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE E DEI DIPENDENTI. AGGIORNAMENTO.

IL PRESIDENTE

Visti:

- l'articolo 7, comma 1, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in tema Sistema di misurazione e valutazione della performance (d'ora in avanti anche SMVP), a norma del quale le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale e, a tal fine, adottano ed aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance;
- l'articolo 7, comma 2-bis, del decreto 150/2009, secondo cui il Sistema di misurazione e valutazione della performance è adottato in coerenza con gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica e in esso sono previste le procedure di conciliazione, a garanzia dei valutati, relative all'applicazione del Sistema;

Richiamato il vigente Regolamento di Organizzazione, approvato con atto G.P. 23/04/2010 n° 264, successivamente modificato, da ultimo, con Provvedimento del Presidente n. 142 del 28/11/2023, in particolare il *TITOLO VII "IL CICLO DELLA PERFORMANCE E IL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE"*, che ne fissa i principi generali, riprendendo le norme introdotte dal D.Lgs n° 150/2009 e definendo altresì i compiti del Nucleo di Valutazione;

Atteso che con Provvedimento del Presidente pro tempore n.72 del 29/06/2016 è stato approvato il *"Nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance dei dirigenti, dei titolari di posizione organizzativa e dei dipendenti, annualmente verificato, previo parere del Nucleo di Valutazione, rispetto alla coerenza con il contesto normativo di riferimento;*

Visto il comma 2, dell'art. 4-bis (Disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni), del d.l. n. 13/2023, convertito in legge n. 41/2023, ai sensi del quale

"Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare, integrando i rispettivi contratti individuali, ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali nonché ai dirigenti apicali delle rispettive strutture specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30 per cento.";

Richiamata la direttiva del Ministro della pubblica amministrazione 28/11/2023, riguardante *Nuove indicazioni in materia di misurazione e valutazione della performance individuale*, ad integrazione ed aggiornamento delle disposizioni fornite in passato dal Dipartimento della funzione pubblica (Linee guida n. 2/2017 e n. 5/2019);

Tenuto conto, inoltre, delle disposizioni introdotte dal D.Lgs. n. 222/2023 sull'accessibilità e l'inclusione per le persone con disabilità, in attuazione della Legge n. 227/2021, che introducono un approccio integrato per migliorare l'accessibilità fisica e digitale nelle Amministrazioni Pubbliche, ponendo l'accento sulla necessità di figure dirigenziali dedicate alla programmazione dell'accessibilità, sull'importanza di obiettivi di accessibilità nel ciclo di performance delle Amministrazioni e sul coinvolgimento attivo delle associazioni rappresentative delle persone con disabilità nella definizione degli obiettivi di performance;

Nella necessità, alla luce di quanto sopra, di procedere all'aggiornamento del Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance vigente, in coerenza, altresì, con la revisione dei profili professionali in corso;

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 23/04/2024 ed assunta al n° 12379 di prot. provinciale;

Richiamati:

- l'art. 5 del CCNL 22/11/2022 del Comparto Funzioni Locali, comma 3, lett. b) che, tra le materie oggetto di confronto con le parti sindacali, prevede *i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance*;
- l'art. 44, comma 1, lett. b) del CCNL dell'Area Funzioni Locali 17/12/2020, che, tra le materie oggetto di confronto, prevede *i criteri dei sistemi di valutazione della performance dei dirigenti*;

Visto il verbale di confronto, del 13/5/2024 scorso, da cui emerge, con esito positivo, la sintesi dei lavori e delle posizioni emerse;

Preso atto del parere positivo del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.) dell'Ente, verbale n.3 del 06/06/2024, acquisito al prot.cn.17331/2024;

Riscontrata senza rilievi e condivisa la proposta formulata dal Nucleo di Valutazione *"La valutazione della performance"*, completa della scheda di valutazione dei dirigenti (Allegato 1), dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione (allegato 2) e dei dipendenti (Allegato 3), allegata al presente atto (Allegato A);

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, Affari Generali, Contratti"*;

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;

Sentito il Segretario 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"*;
- la Legge n° 190/2012 *"Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione"*;
- 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 30 dicembre 2023, n. 213 *Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2024 e bilancio pluriennale per il triennio 2024-2026*;
- 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 il verbale dell'Ufficio Elettorale che ha provveduto alla proclamazione degli eletti a seguito delle consultazioni elettorali del 24 settembre 2022;

Dato atto che con l'insediamento del Presidente avvenuto il 25 settembre 2022 è iniziato il mandato amministrativo per il quadriennio 2022 – 2026;

Visto l'art. 1, comma 55 e 66 della Legge n° 56/2014, che stabilisce i poteri e le prerogative del Presidente della Provincia;

Visto, infine, 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.aggiornare il Sistema di misurazione e valutazione della performance dei dirigenti, dei titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione e dei dipendenti, allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale (**Allegato A**), comprensivo della scheda di valutazione dei dirigenti, dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione e dei dipendenti;

2.ricondurre l'attuazione del presente provvedimento al competente Servizio "*Personale, Affari Generali, Contratti*";

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

IL PRESIDENTE DELLA PROVINCIA

PATELLI MONICA

con firma digitale

La valutazione della performance

Sommario

La valutazione della performance	1
Introduzione.....	3
LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA.....	3
LA PERFORMANCE INDIVIDUALE.....	4
1. Contenuti ed ambiti.....	4
1.1. I fattori di apprezzamento.....	4
1.2. Il contesto	8
2. I soggetti competenti per la valutazione	8
3. Il processo di valutazione	9
4. La valutazione dei dirigenti	10
5. La valutazione dei titolari di incarichi di EQ.....	10
6. La valutazione dei dipendenti.	10
7. Il raccordo tra valutazione e compensi.	11
8. Le procedure di riesame delle valutazioni	11
<i>Allegati</i>	12

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 in continua evoluzione.

In questo quadro, la metodologia qui proposta si à ancora ai principi dettati dal 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 modifiche del contesto.

La metodologia concerne il duplice ambito di valutazione della performance organizzativa e della performance individuale.

Essa è redatta in coerenza con i contenuti della delega di cui alla legge n. 124/2015 sulla riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche e dei relativi decreti attuativi, d.lgs. n. 74/2017 e d.lgs. n. 75/2017 nonché delle disposizioni in materia di Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), nel quadro dei Contratti nazionali per dirigenti e dipendenti del comparto Funzioni locali, della riforma abilitante relativa alla riduzione dei tempi di pagamento della PA, che il Paese si è impegnato a realizzare nell'ambito del PNRR e degli indirizzi ministeriali concernenti le opportunità di sviluppo dei sistemi di valutazione della performance, nonché delle disposizioni in materia di riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità delle persone con disabilità.

Nello specifico, 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 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.

Le risorse finanziarie assegnate per ogni obiettivo generale, di primo livello, definito

nella Sezione operativa del DUP sono destinate ai responsabili delle articolazioni organizzative dell'Ente, mediante il PEG, per la realizzazione degli obiettivi di gestione. Gli obiettivi specifici, di secondo livello, funzionali al conseguimento degli obiettivi della gestione, sono indicati, con la partecipazione dei relativi responsabili, nel Piano della performance, ricondotto al Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO). Essi sono affidati a ciascuna articolazione organizzativa dell'Ente tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale sulla performance. Tali obiettivi specifici sono accompagnati dalla puntuale descrizione 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.

La Relazione annuale sulla performance evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi e indicatori programmati e alle risorse previste, con rilevazione degli eventuali scostamenti. Essa può essere unificata al rendiconto della gestione ed è preventivamente validata del Nucleo di valutazione, a condizione che sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali. La mancata adozione del Piano della performance, ricondotto al Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) o della Relazione annuale sulla performance, determina gli effetti di cui all'art. 10 del d.lgs. n. 150/2009.

LA PERFORMANCE INDIVIDUALE

1. Contenuti ed ambiti

1.1. I fattori di apprezzamento

La metodologia prevede diversi gradienti di pregnanza del processo valutativo per dirigenti, titolari di incarichi di EQ e dipendenti, come precisato nel presente punto e in quelli seguenti.

Essa individua i seguenti fattori di apprezzamento:

- **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.

Questo fattore, per i dirigenti, è articolato in quattro componenti oggetto della valutazione:

- capacità di superare gli schemi consolidati: propositività, idealità, pensiero prospettico, capacità di proporre, progettare e attuare percorsi formativi e altre azioni utili allo sviluppo delle competenze proprie, di colleghi e collaboratori;
- responsabilità, autonomia, consapevolezza del ruolo, capacità di essere da esempio per i propri colleghi e collaboratori;
- iniziativa, orientamento al risultato, determinazione;
- decisionalità, tempestività, capacità di prevenire e fronteggiare gli accadimenti imprevisti.

Per i titolari di incarichi di EQ, considerato che il loro ambito di responsabilità organizzativo-gestionale e/o professionale è meno esteso di quello dei dirigenti (ai quali comunque rispondono), le componenti oggetto di valutazione relative a questo fattore sono delimitate alle due seguenti:

- sviluppo delle conoscenze: disponibilità all'approfondimento, allo studio personale, all'aggiornamento, alla formazione e al confronto con altre esperienze, anche formulando proposte in tal senso;
- applicazione delle conoscenze: concretezza, rigore e determinazione, ma anche capacità di fronteggiare gli eventi non previsti, propositività, permeabilità e propensione al cambiamento e alla innovazione.

Per i dipendenti, tenuto conto del loro ruolo professionale e operativo rispetto a specifici processi o parte di essi, le componenti oggetto di valutazione relative a questo fattore sono le seguenti:

- possesso di adeguate competenze tecnico-professionali: capacità e conoscenze tecniche necessarie per presidiare i contenuti lavorativi afferenti l'area professionale (intendendo per tali, le competenze che si acquisiscono attraverso i percorsi di istruzione, ma che si sviluppano attraverso l'aggiornamento e la formazione);
 - possesso di adeguate competenze tecnico specialistiche: capacità e conoscenze tecniche specialistiche necessarie per presidiare i contenuti afferenti l'ambito organizzativo (intendendo per tali, le competenze tecniche e specialistiche, normalmente connesse allo specifico compito, che si acquisiscono e sviluppano prevalentemente attraverso esperienze di lavoro, pratiche e disponibilità al confronto con altre esperienze).
- **le competenze comportamentali/relazionali:** intese come capacità di porsi positivamente in un contesto organizzativo, sia per quanto concerne le relazioni

interne al servizio di appartenenza, 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 l'interessato si relazioni.

Per i dirigenti anche questo fattore è articolato in quattro componenti oggetto di valutazione:

- capacità di ascolto e disponibilità alla condivisione delle conoscenze e delle esperienze con colleghi e collaboratori, capacità di cogliere e impiegare al meglio le loro potenzialità, capacità di incoraggiare e motivare le persone;
- disponibilità alla cooperazione, capacità di promuovere il lavoro di gruppo e propensione a parteciparvi, anche promuovendo relazioni proficue tra le diverse strutture;
- propositività nelle relazioni ai vari livelli e capacità di fornire contributi utili e concreti per l'elaborazione, l'attuazione e lo sviluppo dei programmi e delle attività di competenza;
- attenzione ai fruitori dei servizi di competenza, ascolto, cortesia, disponibilità al confronto anche personale, capacità di governare efficacemente le dinamiche anche conflittuali, chiarezza e prontezza nelle risposte.

Per i titolari di incarichi di EQ, per le ragioni già più sopra indicate, le componenti oggetto di valutazione relative a questo fattore sono delimitate alle due seguenti:

- qualità delle relazioni interne: propensione alla cooperazione, al lavoro di gruppo, ascolto e disponibilità al confronto anche nelle relazioni con le altre strutture (per i titolari di incarichi di EQ con responsabilità di unità organizzativa, questa componente è valutata in relazione alle competenze dimostrate anche nella gestione e coordinamento del personale loro assegnato);
- qualità delle relazioni esterne: disponibilità, ascolto, cortesia e capacità di gestire efficacemente eventuali incomprensioni o contrasti con fruitori dei servizi, capacità di dare risposte alle loro richieste e, comunque, di fornire le indicazioni per ottenerle.

Per i dipendenti, per le ragioni già dette, questo fattore viene ricondotto ad una sola componente oggetto di valutazione, così descritta:

- capacità di assumere i comportamenti necessari per meglio svolgere i contenuti lavorativi afferenti l'area professionale: costituiscono l'insieme di competenze comportamentali, attitudini, motivazioni, disponibilità al confronto, ascolto, propensione al lavoro di gruppo, che sono richiesti per l'esercizio dei compiti affidati.

Per la valutazione dei predetti fattori e delle relative componenti, può essere predisposta apposita modulistica che ne articoli ulteriormente gli elementi di apprezzamento, anche graduandone la rilevanza in relazione al ruolo ricoperto e ai

compiti affidati. La valutazione finale è comunque sintetizzata in un unico punteggio per ciascuna delle componenti indicate nelle schede di valutazione.

- **la motivazione e valutazione dei collaboratori** (il presente fattore è riservato ai soli dirigenti): intesa come attitudine a valorizzare le competenze, anche attraverso un processo valutativo focalizzato sulle aree di miglioramento e a promuovere il coinvolgimento del gruppo di lavoro nel processo che conduce alla valutazione individuale. La differenziazione delle valutazioni non costituisce un valore in sé, ma rileva la capacità del responsabile di evitare appiattimenti nel giudizio in presenza di capacità, competenze e apporti tra di loro diversi.

Il Direttore Generale (o il Segretario Generale, in assenza della figura di Direttore) può promuovere momenti di confronto collegiale sulle valutazioni, coinvolgendo tutti i dirigenti (c.d. *calibration*), per rendere adeguatamente omogenea l'applicazione dei relativi criteri e ridurre il rischio di asimmetrie nell'utilizzo delle scale di valutazione;

- **la capacità operativa**: intesa come competenza realizzativa degli obiettivi affidati. Per i dirigenti e i titolari di incarichi di EQ, che ne rispondono direttamente, la valutazione concerne il grado di conseguimento degli obiettivi di pertinenza, misurato sulla base degli indicatori predeterminati. Per i dipendenti, la valutazione è riferita alla consistenza dell'apporto fornito, per gli ambiti di competenza, nell'attuazione degli obiettivi.

Tra gli obiettivi debbono essere contemplati quelli riferiti all'attuazione del Piano della formazione e quelli, derivanti dalla programmazione strategica, finalizzati all'effettiva inclusione sociale e alla possibilità di accesso alle persone con disabilità. Questi ultimi sono proposti dal competente Responsabile, specificamente individuato ai sensi di legge, il quale assicura, su tali obiettivi e sulla loro realizzazione, adeguate forme di partecipazione alle associazioni rappresentative delle persone con disabilità del territorio, iscritte al Registro del Terzo settore, anche mediante consultazioni online, rese disponibili sul sito istituzionale dell'Ente.

Oltre ai suddetti fattori di apprezzamento, ai sensi delle vigenti disposizioni, si prevede, l'inserimento dell'**obiettivo di rispetto dei tempi di pagamento**, quale elemento strutturale e stabile nel tempo del sistema di valutazione, ancorché oggetto di verifica annuale. Esso riguarda tutti i dirigenti dell'Ente, con la conseguente integrazione dei relativi contratti individuali. In funzione della verifica del raggiungimento dell'obiettivo annuale relativo al rispetto dei tempi di pagamento, il parametro di riferimento, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, è rappresentato dall'indicatore di ritardo annuale di cui all'art. 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, elaborato mediante la PCC e calcolato sulle fatture ricevute e scadute nell'anno precedente.

1.2. Il contesto

La metodologia opera con riferimento ai contenuti del Piano della performance, redatto in coerenza con i contenuti e le misure previste dal Piano triennale di prevenzione della corruzione e ricondotto al Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO).

Infatti, come ricordato, gli obiettivi di gestione del PEG costituiscono obiettivi generali verso i quali indirizzare le attività e coordinare le risorse nella gestione dei processi di erogazione di un determinato servizio, mentre gli obiettivi specifici, funzionali al conseguimento dei predetti obiettivi della gestione, sono indicati nel Piano della performance.

In particolare, gli obiettivi debbono essere misurabili e monitorabili e i relativi risultati attesi espressi in termini di indicatori. Gli indicatori di processo, nello specifico quelli riferiti a servizi in favore dell'utenza, devono anche concernere il rispetto dei tempi dei procedimenti, verificati mediante controlli a campione.

Gli obiettivi possono essere ponderati in modo differenziato ai fini della valutazione (tale possibilità è contemplata nell'ambito delle schede di valutazione allegate sub 1 e sub 2).

2. I soggetti competenti per la valutazione

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

- con riguardo ai fattori concernenti il sapere e le competenze comportamentali/relazionali, la valutazione è espressa dal Direttore Generale (o dal Segretario Generale, in assenza della figura di Direttore);
- con riguardo al fattore motivazione e valutazione dei collaboratori, il giudizio è espresso congiuntamente dal Direttore Generale (o dal Segretario Generale, in assenza della figura di Direttore) e dal Nucleo di valutazione. Per tale fattore, assume comunque rilievo la valutazione sulla disponibilità dei dirigenti a partecipare proficuamente agli eventuali momenti di confronto collegiale (*calibration*);
- 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;
- con riguardo all'obiettivo di rispetto dei tempi di pagamento, la verifica dell'osservanza delle tempistiche da parte di ciascun dirigente è effettuata mediante il relativo applicativo informatico, le cui risultanze sono rese disponibili al Direttore Generale, al Segretario Generale, al Nucleo di valutazione e all'Organo di revisione.

Per i titolari di incarichi di EQ:

- con riguardo ai fattori concernenti il sapere e le competenze comportamentali/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;
- 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 di struttura cui gli stessi afferiscono, su proposta dei titolari di incarichi di EQ, per il personale assegnato alla loro responsabilità.

3. Il processo di valutazione

Sulla base del Piano della performance, ricondotto al PIAO, dell'anno di riferimento, il Direttore Generale (in assenza di tale figura, 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. I compiti affidati ai collaboratori sono di norma riconducibili a fasi o attività degli obiettivi, anche di processo, previsti dal Piano della performance (c.d. *cascading*). A tal fine può essere predisposta apposita modulistica che descriva il suddetto raccordo.

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 della performance, ricondotto al PIAO e la fine dell'esercizio, indicata nel piano 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

Per i dirigenti, 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, alle competenze comportamentali/relazionali e alla motivazione e valutazione dei collaboratori, pondera direttamente quella riguardante il fattore riferito alla capacità operativa, come da scheda di valutazione, allegata sub 1.

Il mancato rispetto dei tempi medi annui di pagamento, secondo quanto previsto dal relativo progetto strutturale, determina una riduzione del 30% dell'ammontare della retribuzione di risultato massima teorica attribuibile al dirigente interessato, come determinata sulla base dei criteri generali definiti in sede di contrattazione integrativa. In tal caso, pertanto, l'ammontare della retribuzione di risultato riconosciuta in esito alla valutazione dei restanti fattori, verrà determinato assumendo come base il valore massimo teorico attribuibile decurtato del 30%.

Anche questo aspetto è contemplato nella scheda di valutazione allegata sub 1.

Gli esiti della valutazione sono consegnati all'interessato, il quale, fatto salvo quanto previsto dal successivo punto 8, sottoscrive la scheda, per adesione.

5. La valutazione dei titolari di incarichi di EQ

Anche per i titolari di incarichi di EQ, dato il ruolo rivestito, si applica eguale sistema finalizzato ad apprezzare non solo il grado di conseguimento degli obiettivi, ma anche la qualità dell'apporto individuale che ne ha consentito la realizzazione. Pertanto, la valutazione dei fattori relativi al sapere e alle competenze comportamentali/relazionali, pondera direttamente quella riguardante il fattore riferito alla capacità operativa, come da scheda di valutazione, allegata sub 2.

Gli esiti della valutazione sono consegnati all'interessato, il quale, fatto salvo quanto previsto dal successivo punto 8, sottoscrive la scheda, per adesione.

6. La valutazione dei dipendenti.

Analogo meccanismo si applica ai dipendenti. Per queste figure, la media delle valutazioni dei fattori relativi al sapere e alle competenze comportamentali/relazionali, pondera direttamente quella riferita alla consistenza dell'apporto fornito, per gli ambiti di competenza, nell'attuazione degli obiettivi, come da scheda di valutazione, allegata sub 3.

Gli esiti della valutazione sono consegnati all'interessato, il quale, fatto salvo quanto previsto dal successivo punto 8, sottoscrive la scheda, per adesione.

7. Il raccordo tra valutazione e compensi.

Per i dirigenti e i titolari di incarichi di EQ il valore della retribuzione di risultato, come determinato dalla contrattazione integrativa, è direttamente rapportato al punteggio ottenuto (fatto salvo, per i dirigenti, quanto previsto dal punto 4, con riferimento al rispetto dei tempi di pagamento). 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 integrativo di lavoro.

8. 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:

- il valutato presenta motivata istanza di riesame entro dieci giorni dal ricevimento della scheda di valutazione. Per i dirigenti e i titolari di incarichi di EQ l'istanza è rivolta al Nucleo di valutazione, per i dipendenti, al Direttore Generale (o al Segretario Generale, in assenza della figura di Direttore);
- i soggetti di cui sopra esaminano l'istanza, acquisendo tutte le informazioni necessarie, sentendo in merito il valutatore e anche prevedendo, ove richiesto, l'audizione dell'interessato – che può farsi assistere dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia – da effettuarsi entro dieci giorni dall'istanza, salvo motivato impedimento. La decisione definitiva in ordine alla richiesta di riesame è assunta dal soggetto competente e trasmessa all'interessato entro dieci giorni dall'istanza, ovvero entro dieci giorni dall'audizione, se richiesta.

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

Allegato 2: scheda di valutazione dei titolari di incarichi di EQ

Allegato 3: scheda di valutazione dei dipendenti

Ente	PROVINCIA DI PIACENZA		
Dirigente			
Valutazione relativa all'anno			
Valutatori			

	fattore di valutazione	componenti	min/max (criteri in calce)	punteggio ottenuto
a	SAPERE	Capacità di superare gli schemi consolidati: propositività, idealità, pensiero prospettico, capacità di proporre, progettare e attuare percorsi formativi e altre azioni utili allo sviluppo delle competenze proprie, di colleghi e collaboratori.	0-10	
		Responsabilità, autonomia, consapevolezza del ruolo, capacità di essere da esempio per i propri colleghi e collaboratori.	0-10	
		Iniziativa, orientamento al risultato, determinazione.	0-10	
		Decisionalità, tempestività, capacità di prevenire e fronteggiare gli accadimenti imprevisti.	0-10	
b	COMPETENZE COMPORTAMENTALI/ RELAZIONALI	Capacità di ascolto e disponibilità alla condivisione delle conoscenze e delle esperienze con colleghi e collaboratori, capacità di cogliere e impiegare al meglio le loro potenzialità, capacità di incoraggiare e motivare le persone.	0-10	
		Disponibilità alla cooperazione, capacità di promuovere il lavoro di gruppo e propensione a parteciparvi, anche promuovendo relazioni proficue tra le diverse strutture.	0-10	
		Propositività nelle relazioni ai vari livelli e capacità di fornire contributi utili e concreti per l'elaborazione, l'attuazione e lo sviluppo dei programmi e delle attività di competenza.	0-10	
		Attenzione ai fruitori dei servizi di competenza, ascolto, cortesia, disponibilità al confronto anche personale, capacità di governare efficacemente le dinamiche anche conflittuali, chiarezza e prontezza nelle risposte.	0-10	
c	MOTIVAZIONE E VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI	Attitudine a valorizzare le competenze individuali, anche attraverso un processo valutativo focalizzato sulle aree di miglioramento e, laddove le dimensioni lo consentano, a promuovere il coinvolgimento del gruppo di lavoro nel processo che conduce alla valutazione individuale. La differenziazione delle valutazioni non costituisce un valore in sé, ma rileva la capacità del responsabile di evitare appiattimenti nel giudizio in presenza di capacità, competenze e apporti tra di loro diversi. Disponibilità a partecipare proficuamente agli eventuali momenti di confronto collegiale tra dirigenti per ridurre il rischio di asimmetrie nell'utilizzo delle scale di valutazione (<i>calibration</i>).	0-20	
a+b+c	somma (max 100)/100			0

	fattore di valutazione	obiettivo (tante righe quanti sono gli obiettivi)	% realizzata	peso obiettivo	% per peso	max teorico
d	CAPACITA' OPERATIVA				0	0
					0	0
					0	0
	totali				0	0
dM	media ponderata				#DIV/0!	

PUNTEGGIO FINALE - dato dal prodotto della somma delle valutazioni dei primi tre fattori (a+b+c)/100 per la media ponderata della % di realizzazione degli obiettivi di performance (dM).	#DIV/0!
---	---------

OBIETTIVO DI RISPETTO DEI TEMPI DI PAGAMENTO Il mancato rispetto determina una riduzione del 30% dell'ammontare della retribuzione di risultato massima teorica attribuibile al dirigente	Criterio di valutazione: SI/NO	
---	-----------------------------------	--

data

firma dei valutatori

firma del valutato

(è comunque fatto salvo quanto previsto
dal punto 8 della metodologia)

Criteri di valutazione per sapere e competenze comportamenti/relazionali:	Criteri di valutazione per motivazione e valutazione dei collabo
da 0 a 3: forte necessità di sviluppo	da 0 a 7: forte necessità di sviluppo
da 4 a 5: necessità di sviluppo	da 8 a 11: necessità di sviluppo
da 6 a 7: sufficiente, ma con necessità di miglioramento	da 12 a 15: sufficiente, ma con necessità di miglioramento
8: buono, ma con margini di miglioramento	da 16 a 17: buono, ma con margini di miglioramento
9: adeguato al ruolo ricoperto	da 18 a 19: adeguato al ruolo ricoperto
10: ottimale (non ulteriormente migliorabile nel periodo considerato)	20: ottimale (non ulteriormente migliorabile nel periodo considerato)

Ente	PROVINCIA DI PIACENZA		
Titolare incarico di EQ			
Valutazione relativa all'anno			
Valutatore			

	fattore di valutazione	componenti	min/max (criteri in calce)	punteggio ottenuto
a	SAPERE	Sviluppo delle conoscenze: disponibilità all'approfondimento, allo studio personale, all'aggiornamento, alla formazione e al confronto con altre esperienze, anche formulando proposte in tal senso.	0-10	
		Applicazione delle conoscenze: concretezza, rigore e determinazione, ma anche capacità di fronteggiare gli eventi non previsti, propositività, permeabilità e propensione al cambiamento e alla innovazione.	0-10	
b	COMPETENZE COMPORTAMENTALI/ RELAZIONALI	Qualità delle relazioni interne: propensione alla cooperazione, al lavoro di gruppo, ascolto e disponibilità al confronto anche nelle relazioni con le altre strutture (per i titolari di incarichi di EQ con responsabilità di unità organizzativa, questa componente è valutata anche in relazione alle competenze dimostrate nella gestione e coordinamento del personale loro assegnato).	0-10	
		Qualità delle relazioni esterne: disponibilità, ascolto, cortesia e capacità di gestire efficacemente eventuali incomprensioni o contrasti con fruitori dei servizi, capacità di dare risposte alle loro richieste e, comunque, di fornire le indicazioni per ottenerle.	0-10	
a+b	somma (max 40)/40			0

	fattore di valutazione	obiettivo (tante righe quanti sono gli obiettivi)	% 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)/40 per la media ponderata della % di realizzazione degli obiettivi di performance (cM)	#DIV/0!
---	---------

data

firma del valutatore

firma del valutato

(è comunque fatto salvo quanto previsto dal punto 8 della metodologia)

Criteri di valutazione per sapere e competenze comportamenti/relazionali:
da 0 a 3: forte necessità di sviluppo
da 4 a 5: necessità di sviluppo
da 6 a 7: sufficiente, ma con necessità di miglioramento
8: buono, ma con margini di miglioramento
9: adeguato al ruolo ricoperto
10: ottimale (non ulteriormente migliorabile nel periodo considerato)

Ente	PROVINCIA DI PIACENZA		
Dipendente			
Valutazione relativa all'anno			
Valutatore			

	fattore di valutazione	componenti	min/max (criteri in calce)	punteggio ottenuto
a	SAPERE	Possesso di adeguate competenze tecnico-professionali: capacità e conoscenze tecniche necessarie per presidiare i contenuti lavorativi afferenti l'area professionale (intendendo per tali, le competenze che si acquisiscono attraverso i percorsi di istruzione, ma che si sviluppano attraverso l'aggiornamento e la formazione).	0-10	
		Possesso di adeguate competenze tecnico specialistiche: capacità e conoscenze tecniche specialistiche necessarie per presidiare i contenuti afferenti l'ambito organizzativo (intendendo per tali, le competenze tecniche e specialistiche, normalmente connesse allo specifico compito, che si acquisiscono e sviluppano prevalentemente attraverso esperienze di lavoro, pratiche e disponibilità al confronto con altre esperienze).	0-10	
b	COMPETENZE COMPORTAMENTALI/ RELAZIONALI	Capacità di assumere i comportamenti necessari per meglio svolgere i contenuti lavorativi afferenti l'area professionale: costituiscono l'insieme di competenze comportamentali, attitudini, motivazioni, disponibilità al confronto, ascolto, propensione al lavoro di gruppo che sono richiesti per l'esercizio dei compiti affidati.	0-10	
abM	valutazione media (somma/3)			#DIV/0!

	fattore di valutazione	Oggetto della valutazione	min/max (criteri in calce)	punteggio ottenuto
c	CAPACITA' OPERATIVA	Consistenza dell’apporto fornito, per gli ambiti di competenza, nell’attuazione degli obiettivi	0-10	

PUNTEGGIO FINALE - dato dal prodotto della media delle valutazioni dei primi due fattori (abM) per la valutazione del fattore capacità operativa (c)	#DIV/0!
---	---------

data

firma del valutato

(è comunque fatto salvo quanto previsto dal punto 8 della metodologia)

firma del valutatore

Criteri di valutazione per sapere e competenze comportamenti/relazionali:	Criteri di valutazione per capacità operativa:
da 0 a 3: forte necessità di sviluppo	0: nessun apporto
da 4 a 5: necessità di sviluppo	da 1 a 3: apporto irrilevante
da 6 a 7: sufficiente, ma con necessità di miglioramento	da 4 a 5: apporto scarso e inconsistente
8: buono, ma con margini di miglioramento	da 6 a 8: apporto discreto, ma parziale o discontinuo
9: adeguato al ruolo ricoperto	9: apporto buono, ma non pienamente rispondente a quanto richiesto
10: ottimale (non ulteriormente migliorabile nel periodo considerato)	10: apporto adeguato e rispondente a quanto richiesto



PROVINCIA DI PIACENZA

Servizio Direzione Generale

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Sulla proposta n. 855/2024 del
Ufficio Direzione Generale ad oggetto: SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE
DELLA PERFORMANCE DEI DIRIGENTI, DEI TITOLARI DI INCARICHI DI ELEVATA
QUALIFICAZIONE E DEI DIPENDENTI. AGGIORNAMENTO.
, 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, 17/06/2024

**Sottoscritto dal Dirigente
(SILVA VITTORIO)
con firma digitale**



PROVINCIA DI PIACENZA

Ufficio di staff Personale, affari generali, contratti

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA CONCOMITANTE

Sulla proposta n. 855/2024 del Ufficio Direzione Generale ad oggetto: SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEI DIRIGENTI, DEI TITOLARI DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE E DEI DIPENDENTI. AGGIORNAMENTO. 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 concomitante.

Piacenza li, 17/06/2024

Sottoscritto dal Dirigente
(TERRIZZI LUIGI)
con firma digitale



PROVINCIA DI PIACENZA

Servizio Personale e Affari Generali
Relazione di Pubblicazione

Determina N. 72 del 17/06/2024

Servizio Direzione Generale

Oggetto: SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEI DIRIGENTI, DEI
TITOLARI DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE E DEI DIPENDENTI. AGGIORNAMENTO.

La su estesa determinazione viene oggi pubblicata all'Albo Pretorio per quindici giorni consecutivi ai sensi dell'art. 52 comma 1 dello Statuto vigente.

Piacenza li, 18/06/2024

Sottoscritta per il Dirigente del Servizio
Il funzionario delegato
(SILVA MICHELE)
con firma digitale