



PROVINCIA DI TARANTO

**SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE
DELLA PERFORMANCE DEL PERSONALE
DELLA PROVINCIA DI TARANTO**

(approvato con la Deliberazione del Presidente della Provincia n. 1 del 21 ottobre 2014, modificato con Decreto del Presidente n. 6 dell'11 novembre 2014 e n. 130 del 23/12/2015)

SEZIONE II: VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI

Obiettivo primario del sistema di valutazione è quello di orientare la prestazione dei Dirigenti verso il raggiungimento degli obiettivi dell'Ente, in una logica di direzione per obiettivi come metodo di gestione che lega il controllo direzionale alla performance manageriale.

In particolare, gli obiettivi devono essere collegati, in modo armonico e funzionale, al Piano Esecutivo di Gestione al fine di gestire, in un unico sistema integrato, gli obiettivi individuati per tutto l'Ente ed assegnati ai Settori.

Il sistema di valutazione è centrato, altresì, sull'individuo - inteso come insieme di caratteristiche psicologiche e comportamentali - che viene valutato sulla base dei risultati raggiunti a fronte degli obiettivi assegnati, delle competenze tecnico professionali sviluppati e dei comportamenti organizzativi.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance dei Dirigenti è finalizzato alla corresponsione della retribuzione di risultato.

La valutazione è annuale e viene fatta dall'Organismo Indipendente di Valutazione.

Il processo di valutazione

Per applicare il sistema di valutazione è necessario definire i momenti fondamentali della sua attuazione, esplicabili nelle seguenti fasi.

- **Definizione e assegnazione degli obiettivi:**

Gli Organi di direzione politico-amministrativa, sulla base delle linee strategiche e dei programmi pluriennali e delle proposte formulate dai Dirigenti, definiscono, negoziano e assegnano annualmente gli obiettivi, con il supporto dell'OIV.

In particolare vengono definiti, per ogni Settore di responsabilità, gli obiettivi individuando, per ognuno, il peso specifico attribuito, gli indicatori di misurabilità.

Questa fase si conclude con l'approvazione degli strumenti che complessivamente definiscono il Piano della Performance della Provincia di Taranto.

- **Ambiti di valutazione**

La valutazione della performance individuale dei dirigenti riguarda sia il risultato ottenuto in relazione agli obiettivi assegnati, sia l'ambito delle competenze professionali e delle capacità manageriali espresse nonché della capacità di valutazione dei propri collaboratori.

I dirigenti, in quanto personale responsabile di un Settore in posizione di autonomia e responsabilità, vengono infatti valutati con riferimento ai seguenti ambiti:

Fattore	Ambiti di valutazione	Peso
A	Performance organizzativa o dell'Ente	30
B	Performance del Settore di diretta responsabilità	40
C	Competenze professionali e capacità manageriali	30
	TOTALE	100

Fattore A: Valutazione della performance organizzativa dell'Ente

La prima parte della valutazione riguarda il contributo individuale che ogni dirigente di settore apporta alla realizzazione degli obiettivi dell'Ente.

La valutazione della performance organizzativa concerne nello specifico alcuni ambiti, tra cui:

a) l'attuazione complessiva dei piani e programmi ed obiettivi contenuti nel PEG e nel PDO, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti;

b) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi;

c) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi;

d) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi.

E' quindi ad essi che occorre fare riferimento nella valutazione del contributo individuale del dirigente.

La valutazione delle performance organizzativa dell'ente coincide con la verifica da parte dell'OIV dello stato di raggiungimento annuale degli obiettivi e delle attività comprese nel PEG e nel PDO.

Ad ogni obiettivo dell'Ente viene assegnato un peso specifico. La somma del peso di tutti gli obiettivi è **pari a 30**. Il peso di ogni obiettivo va moltiplicato per la percentuale di raggiungimento; il valore ottenuto determina la valutazione.

Descrizione	Indicatori di misurabilità	P= peso	R= % raggiungimento	Valutazione = P x R
Obiettivo 1				
Obiettivo 2				
Obiettivo 3				
Obiettivo n' .				
TOTALE		30		

Fattore B: Valutazione della performance del Settore di diretta responsabilità

La seconda parte della valutazione riguarda la performance del settore, inteso come unità organizzativa di riferimento anche in relazione agli strumenti di programmazione dell'ente (Piano esecutivo di gestione e Piano dettagliato degli obiettivi);

Ad ogni obiettivo di Settore viene assegnato un peso specifico. La somma del peso di tutti gli obiettivi è **pari a 40**. Il peso di ogni obiettivo va moltiplicato per la percentuale di raggiungimento; il valore ottenuto determina la valutazione.

Il Dirigente che nella performance del Settore non supera 12 punti di raggiungimento degli obiettivi assegnati, sarà giudicato **'NON VALUTABILE'** ai fini dell'attribuzione dell'indennità di risultato.

Descrizione	Indicatori di misurabilità	P= peso	R= % raggiungimento	Valutazione = P x R
Obiettivo 1				
Obiettivo 2				
Obiettivo 3				
Obiettivo n' .				
TOTALE		40		

Legenda valutazione raggiungimento obiettivi

Fino al 30% : obiettivo non raggiunto

dal 31% a 50%: obiettivo insufficientemente raggiunto

dal 51% a 80%: obiettivo parzialmente raggiunto

dall'81% a 90% : obiettivo quasi raggiunto

da 91% a 100%: obiettivo raggiunto

Fattore C: Valutazione delle competenze professionali e delle capacità manageriali

La terza parte della valutazione dei dirigenti riguarda i fattori connessi alle competenze professionali e manageriali dimostrate, con riferimento alla capacità di valutazione dei propri collaboratori.

Il Dirigente comunicherà al Segretario, che lo rimetterà all'OIIV, il riepilogo delle valutazioni espresse nei confronti dei propri collaboratori.

La valutazione delle competenze e delle capacità manageriali è composta dai seguenti sei elementi:

- innovazione e propositività
- gestione delle risorse umane;
- gestione economica ed organizzativa;
- autonomia gestionale e flessibilità;
- applicazione competenze professionali
- valutazione dei propri collaboratori

Ad ogni elemento può essere assegnata una valutazione da 1 a 5 per un totale massimo complessivo di 30.

I criteri di valutazione di ciascun elemento sono i seguenti:

- 1: migliorabile
- 2: quasi adeguato
- 3: adeguato
- 4: più che adeguato
- 5: eccellente

N	Fattori di valutazione	Valutazione
1	<i>Innovazione e propositività</i> Capacità di approccio ai problemi con soluzioni innovative e capacità di proposta e capacità di interagire con l'utenza interna ed esterna	
2	<i>Gestione delle risorse umane</i> Capacità di motivare, indirizzare ed utilizzare al meglio le risorse assegnate nel rispetto degli obiettivi concordati	
3	<i>Gestione economica ed organizzativa</i> Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità	
4	<i>Autonomia gestionale e flessibilità</i> Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori - Capacità di adattarsi alle situazioni mutevoli della organizzazione e delle relazioni di lavoro	
5	<i>Applicazione competenze professionali</i> Capacità di aggiornamento e di trasmissione delle competenze acquisite e dell'esperienza professionale	
6	<i>Valutazione dei propri collaboratori</i> Capacità di valutare i propri collaboratori in maniera differenziata	

- **Valutazione finale dei risultati raggiunti rispetto agli obiettivi assegnati**

Competente ad effettuare la valutazione della performance dei dirigenti, è l'Organismo Indipendente di Valutazione, nominato e composto ai sensi del relativo Regolamento, approvato dalla Provincia di Taranto.

I Dirigenti il cui periodo di incarico nel corso dell'anno sia di durata inferiore all'anno percepiscono il trattamento economico accessorio in dodicesimi rispetto al periodo effettivo di attività, sulla base dell'applicazione del Sistema di Valutazione e sempre in misura correlata con la performance conseguita.

Entro il 31 marzo dell'anno successivo i Dirigenti presentano all'OIV una relazione sull'attività svolta nell'anno precedente.

L'OIV sulla base della relazione presentata nonché della documentazione ritenuta necessaria esprime una valutazione sul grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati nonché procede alla compilazione della scheda di valutazione individuale dei dirigenti, entro il 31 maggio dell'anno successivo.

Questa fase si conclude con un colloquio.

Il Dirigente, entro i sette giorni successivi alla notifica della scheda di valutazione, può presentare per iscritto osservazioni e richieste motivate di riesame della valutazione, anche fornendo elementi integrativi.

L'OIV esamina le osservazioni pervenute da parte dei dirigenti ed entro i trenta giorni successivi, decide nel merito delle stesse, anche, eventualmente, riesaminando la propria precedente valutazione.

Unicamente copia della decisione finale è trasmessa, altresì, al Settore Personale, per gli adempimenti di competenza, il quale procederà agli adempimenti conseguenziali.

- **Applicazione del sistema premiante.**

La valutazione è indispensabile ai fini della corresponsione del trattamento accessorio collegato alla performance rappresentato dalla retribuzione di risultato.

A ciascun Dirigente viene attribuita la retribuzione spettante a tale titolo sulla base del punteggio complessivo ottenuto nella scheda di valutazione.