



PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO

Reg.delib.n. **97**

Prot. n.

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA PROVINCIALE

O G G E T T O:

Modificazione della deliberazione della Giunta provinciale n. 1146 di data 8 giugno 2012 avente ad oggetto "Criteri e procedura per la valutazione delle prestazioni (metodologia di valutazione) del personale con qualifica di Dirigente e Direttore della Provincia autonoma di Trento" e s.m.

Il giorno **05 Febbraio 2016** ad ore **09:10** nella sala delle Sedute in seguito a convocazione disposta con avviso agli assessori, si è riunita

LA GIUNTA PROVINCIALE

sotto la presidenza del

PRESIDENTE

UGO ROSSI

Presenti:

ASSESSORI

**CARLO DALDOSS
MICHELE DALLAPICCOLA
SARA FERRARI
MAURO GILMOZZI
LUCA ZENI**

Assenti:

**ALESSANDRO OLIVI
TIZIANO MELLARINI**

Assiste:

LA DIRIGENTE

PATRIZIA GENTILE

Il Presidente, constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la seduta

Il Relatore comunica:

con deliberazione n. 1146 di data 8 giugno 2012, successivamente integrata, in parte, dalla deliberazione n. 693 di data 19 aprile 2013, la Giunta provinciale ha approvato i criteri e la procedura per la valutazione delle prestazioni, di seguito metodologia di valutazione, del personale con qualifica di Dirigente e Direttore della Provincia autonoma di Trento.

Al fine di rendere il sistema di valutazione più coerente con le proprie finalità, anche allo scopo di evitare che le stesse siano vanificate con eccessivi appiattimenti e mancanza di differenziazione nelle valutazioni stesse, si ritiene necessario apportare alcune modifiche alla citata metodologia. Questo anche in considerazione della necessità di avviare e concretizzare, mediante l'utilizzo dei relativi risultati, le indagini di people satisfaction, customer satisfaction e benessere organizzativo.

Tali modifiche troveranno applicazione già a partire dalla chiusura del processo di valutazione riferito all'anno 2015.

Nello specifico si propone di:

1) modificare le griglie del grado di copertura del ruolo di cui alla citata deliberazione della Giunta provinciale n. 1146/2012 e s.m., introducendo i seguenti nuovi elementi da valutare che sostituiscono quelli previsti dalla precedente scheda:

TIPOLOGIA DI VALUTATO	ITEM DA VALUTARE
Dirigente generale/ dirigente di servizio/ dirigente di unità di missione strategica	- valutazione dei collaboratori - problem solving - presidio del livello qualitativo atteso - rispetto dei tempi procedurali - area relazionale
Dirigente di unità di missione semplice	- lavorare in gruppo - problem solving - presidio del livello qualitativo atteso - rispetto dei tempi procedurali - area relazionale
Direttori d'ufficio	- gestione del conflitto - problem solving - presidio del livello qualitativo atteso - rispetto dei tempi procedurali - area relazionale
Direttori con incarico speciale	- lavorare in gruppo - problem solving - presidio del livello qualitativo atteso - rispetto dei tempi procedurali - area relazionale

Gli item del grado di copertura sopra riportati sono esplicitati nell'allegato A) al presente provvedimento.

Per i valutati assoggettati alla people satisfaction (mediante indagine che valuta la percezione del rapporto con il proprio superiore), il punteggio attribuito all'item "area relazionale" è quello del punteggio finale riportato nell'indagine stessa, qualora all'indagine abbia partecipato almeno il 50% dei dipendenti assegnati alla struttura. Il punteggio è costituito dalla media degli item considerati nell'indagine inerente la percezione del rapporto con il proprio superiore e la loro varianza a livello di ente, poi comparata a livello individuale.

L'esito del questionario di people costituisce poi per il valutatore elemento informativo a sostegno della valutazione dei primi quattro fattori del grado di copertura di ruolo previsti nelle griglie sopra definite.

Per i valutati non soggetti alla citata rilevazione, alla valutazione dell'item "area relazionale" provvede direttamente il superiore. Analogamente è rimesso alla valutazione del superiore l'item "area relazionale" per i valutati assoggettati alla people satisfaction, nel caso in cui all'indagine non abbia risposto almeno il 50% dei dipendenti assegnati alla struttura.

2) introdurre una nuova scala di valutazione sia per gli obiettivi che per la valutazione degli item del grado di copertura del ruolo come sopra individuati. Nello specifico viene introdotta:

a) la seguente scala pentenaria per la valutazione degli obiettivi:

VALORE MINIMO	VALORE MIGLIORABILE	VALORE TARGET	VALORE OLTRE IL TARGET	NUOVO BENCHMARK
30%	60%	80%	90%	100%

dove i valori sopra riportati identificano obiettivo sostanzialmente non raggiunto quando il valore espresso è pari a 30%, obiettivo, parzialmente raggiunto quando il valore è pari a 60%, obiettivo raggiunto come esplicitato nella scheda di valutazione quando il valore è pari a 80%, obiettivo superato il valore 90% e infine obiettivo ampiamente superato quando il valore espresso è pari al 100%;

b) la seguente scala pentenaria per la valutazione del grado di copertura del ruolo

INADEGUATA	MIGLIORABILE	ADEGUATA	PIU' CHE ADEGUATA	ECCELLENTE
30%	60%	80%	90%	100%

dove il valore "adeguata" è il punto di riferimento dal quale il valutatore si discosta motivatamente sia verso l'eccellenza che verso la prestazione al di sotto di "adeguata". Per valori al di sopra (90%, 100%) o al di sotto (60%, 30%) è richiesta una specifica motivazione da parte del valutatore.

I valori sopra riportati sono fissi e non possono essere utilizzati valori intermedi.

In conseguenza dell'introduzione delle suddette scale di valutazione degli obiettivi e scala di valutazione degli item del grado di copertura del ruolo, la proposta di valutazione complessiva dei dirigenti e direttori consegue alla valutazione ponderata degli elementi indicati nella tabella che segue:

DIRIGENTI GENERALI/DIRIGENTE

Sezione	peso Sezione (a)						
A		<i>Obiettivo</i>	<i>Peso Obiettivi (b)</i>	<i>% valutazione obiettivi espressa dal valutato</i>	<i>% valutazione obiettivi espressa dal valutatore (c)</i>	<i>Totale (b x c)</i>	
		Totale obiettivi Sez. A (d)					0%
		TOTALE SEZIONE A (a x d)					0%
B		<i>Obiettivo</i>	<i>Peso Obiettivi (b)</i>	<i>% valutazione obiettivi espressa dal valutato</i>	<i>% valutazione obiettivi espressa dal valutatore (c)</i>	<i>Totale (b x c)</i>	
		Totale obiettivi Sez. B (d)					0%
		TOTALE SEZIONE B (a x d)					0%
C		<i>Valutazione del grado di copertura del ruolo</i>					
						0%	
TOTALE VALUTAZIONE (tot Sez. A + tot Sez. B+ tot. Sez. C)						0%	

Al fine di rendere più chiara possibile la modalità di determinazione del punteggio finale di valutazione, di seguito si riporta un esempio della modalità di calcolo:

Sezione	peso Sezione (a)						
A	30%	<i>Obiettivo</i>	<i>Peso Obiettivi (b)</i>	<i>% valutazione obiettivi espressa dal valutato</i>	<i>% valutazione obiettivi espressa dal valutatore (c)</i>	<i>Totale (b x c)</i>	
		1	25%	100%	80%	20%	
		2	20%	90%	80%	16%	
		3	35%	90%	90%	32%	
		4	20%	80%	80%	16%	
		Totale obiettivi Sez. A (d)					84%
		TOTALE SEZIONE A (a x d)					25%
B	30%	<i>Obiettivo</i>	<i>Peso Obiettivi (b)</i>	<i>% valutazione obiettivi espressa dal valutato</i>	<i>% valutazione obiettivi espressa dal valutatore (c)</i>	<i>Totale (b x c)</i>	
		1	40%	90%	80%	32%	
		2	25%	80%	60%	15%	
		3	35%	80%	60%	21%	
		Totale obiettivi Sez. B (d)					68%
TOTALE SEZIONE B (a x d)					20%		
C	40%	<i>Valutazione del grado di copertura del ruolo</i>					
		80,00%				32%	
TOTALE VALUTAZIONE (tot Sez. A + tot Sez. B+ tot. Sez. C)					77%		

DIRETTORI

Sezione	Peso Sezione (a)					
1		<i>Obiettivo</i>	<i>Peso Obiettivi (b)</i>	<i>% valutazione obiettivi espressa dal valutato</i>	<i>% valutazione obiettivi espressa dal valutatore (c)</i>	<i>Totale (b x c)</i>
		Totale obiettivi Sez. 1 (d)				
TOTALE SEZIONE 1 (a x d)					0%	
2		<i>Valutazione del grado di copertura del ruolo</i>				
		80,00%				0%
TOTALE VALUTAZIONE (tot. Sez. 1 + tot. Sez. 2)					0%	

Di seguito, un esempio della modalità di calcolo del punteggio finale di valutazione:

Sezione	Peso Sezione (a)						
		Obiettivo	Peso Obiettivi (b)	% valutazione obiettivi espressa dal valutato	% valutazione obiettivi espressa dal valutatore (c)	Totale (b x c)	
1	50%	1	25%	80%	80%	20%	
		2	20%	80%	60%	12%	
		3	35%	90%	90%	32%	
		4	20%	80%	60%	12%	
		Totale obiettivi Sez. 1 (d)					76%
		TOTALE SEZIONE 1 (a x d)					38%
2	50%	Valutazione del grado di copertura del ruolo					
		80,00%					40%
TOTALE VALUTAZIONE (tot. Sez. 1 + tot. Sez. 2)						78%	

La valutazione è considerata negativa per i punteggi inferiori a 40 punti.

Tenuto conto che le modifiche introdotte hanno effetto retroattivo, si rinvia, per il solo anno 2015, a successivo provvedimento del dirigente il Servizio per il personale, sentite le organizzazioni sindacali, la definizione delle conseguenze sugli effetti economici collegati alla valutazione in modo da lasciare impregiudicati gli effetti che si sarebbero avuti a metodologia invariata.

Si incarica invece l'Agenzia provinciale per la rappresentanza negoziale di raccordare le disposizioni contrattuali vigenti per il personale con qualifica di dirigente e direttore alle nuove disposizione della metodologia di valutazione approvate con il presente provvedimento.

3) introdurre il modello di relazione annuale sull'attività svolta qui approvato, costituente l'allegato B) al presente provvedimento, a cui i dirigenti e direttori dovranno strettamente attenersi nel redigere la relazione medesima prevista rispettivamente dall'articolo 18, comma 1 e articolo 29, comma 3 della legge provinciale n. 7/1997 e ss.mm..

Per quanto non diversamente stabilito con questo provvedimento, in attesa di una compiuta e complessiva revisione della materia da parte della Giunta provinciale, è fatto salvo quanto disposto con la citata deliberazione della Giunta provinciale citata n. 1146/2012 e s.m..

Quanto appena evidenziato è stato condiviso nella conferenza dei dirigenti generali tenutasi in data 4 novembre 2015 e portato a conoscenza delle Organizzazioni sindacali, convocate in data 17 novembre 2015, cui è stato trasmesso preventivamente il testo del presente provvedimento con note rispettivamente di data 18 gennaio 2016, prot. n. 23598 e di data 26 gennaio 2016, prot. n. 35134.

Tutto ciò premesso,

LA GIUNTA PROVINCIALE

- udito il relatore;
- vista la legge provinciale n. 7/1997 e ss.mm.;
- vista la deliberazione della Giunta provinciale n. 1146 di data 8 giugno 2012 e s.m.;

a voti unanimi, legalmente espressi,

DELIBERA

- 1) di modificare la metodologia di valutazione dei dirigenti e direttori della Provincia e dei suoi enti strumentali pubblici di cui alla deliberazione della Giunta provinciale n. 1146 di data 8 giugno 2012 e s.m. come specificato in premessa;
- 2) di dare atto che, in attesa di una compiuta e complessiva revisione della materia, le modifiche qui adottate si applicano a partire dalle operazioni relative alla chiusura del processo di valutazione riferite all'anno 2015;
- 3) di approvare lo schema di relazione annuale sull'attività svolta costituente l'allegato B) parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
- 4) di rinviare, per quanto esposto in premessa e per il solo anno di valutazione 2015, a successivo provvedimento del dirigente il Servizio per il personale, la definizione delle conseguenze sugli effetti economici collegati alla valutazione a seguito delle modifiche alla metodologia qui introdotte in modo da lasciare impregiudicati gli effetti economici che si avrebbero avuti a metodologia invariata;
- 5) di incaricare l'Agenzia provinciale per la rappresentanza negoziale di raccordare le disposizioni contrattuali vigenti per il personale con qualifica di dirigente e direttore alle nuove disposizione della metodologia di valutazione approvate con il presente provvedimento;
- 6) di incaricare il Servizio per il personale, cui sono affidate le funzioni di supporto tecnico e operativo alle attività del Nucleo di valutazione dei dirigenti, degli adempimenti conseguenti a tale presente provvedimento.

CA