



## PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO

Reg.delib.n. **1146**

Prot. n. SG/BM/RB

### VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA PROVINCIALE

#### O G G E T T O:

Criteri e procedura per la valutazione delle prestazioni (metodologia di valutazione) del personale con qualifica di Dirigente e di Direttore della Provincia autonoma di Trento.

Il giorno **08 Giugno 2012** ad ore **10:15** nella sala delle Sedute  
in seguito a convocazione disposta con avviso agli assessori, si è riunita

#### LA GIUNTA PROVINCIALE

sotto la presidenza del

**PRESIDENTE**

**LORENZO DELLAI**

Presenti:

**ASSESSORI**

**MARTA DALMASO  
MAURO GILMOZZI  
LIA GIOVANAZZI BELTRAMI  
TIZIANO MELLARINI  
ALESSANDRO OLIVI  
FRANCO PANIZZA**

Assenti:

**ALBERTO PACHER  
UGO ROSSI**

Assiste:

**LA DIRIGENTE**

**PATRIZIA GENTILE**

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

Relatore comunica:

L'articolo 19 della legge provinciale 3 aprile 1997, n.7 recentemente modificato dalla legge provinciale 29 ottobre 2010, n. 22, prevede che per la verifica della rispondenza dei risultati dell'attività svolta dalla dirigenza alle prescrizioni e agli obiettivi stabiliti dalle disposizioni normative e nei programmi della Giunta provinciale, nonché della corretta ed economica gestione delle risorse, dell'imparzialità e del buon andamento dell'azione amministrativa, la Giunta si avvale di un apposito Nucleo di valutazione.

L'articolo 29 della legge provinciale 7/1997 prevede che il nucleo di cui sopra valuti anche l'attività svolta dai direttori della Provincia con le modalità e periodicità definite dall'articolo 19.

L'articolo 19 già menzionato, al comma 3, stabilisce che: "con deliberazione la Giunta provinciale definisce i criteri e la procedura per la valutazione del personale con qualifica di Dirigente e di Direttore, prevedendo una fase preliminare conoscitiva, da svolgersi direttamente con gli interessati. La nuova metodologia di valutazione deve garantire in particolare:

- a) la fissazione preventiva degli obiettivi da perseguire e delle attività da realizzare;
- b) le modalità per la verifica del raggiungimento dei risultati;
- c) le eventuali modalità per il confronto delle prestazioni omogenee con quelle di altre pubbliche amministrazioni, in collaborazione con gli organismi nazionali preposti."

I criteri e la procedura per la valutazione delle prestazioni (metodologia di valutazione) del personale con qualifica di Dirigente e di Direttore della Provincia autonoma di Trento, che si approvano con il presente atto, tengono conto della riorganizzazione dell'Amministrazione provinciale recentemente intervenuta e, all'interno della stessa, e del più pregnante ruolo attribuito alle strutture di primo livello divenute una struttura mediamente più complessa del passato e con un livello di omogeneità di carattere strategico. Nella nuova configurazione dell'Amministrazione provinciale i dipartimenti hanno assunto un ruolo strategico quale centro decisionale fondamentale cui si riferiscono dal basso le strutture di secondo e terzo livello.

Nel nuovo quadro di centralità del dipartimento, il processo di programmazione diventa il primo momento di identificazione del ruolo stesso del dipartimento in rapporto diretto con l'organismo politico (Presidente, Assessore, Giunta provinciale).

Nella nuova impostazione, il dirigente generale assume la responsabilità diretta rispetto al perseguimento degli obiettivi affidati dal Programma di gestione (PdG). Il dirigente generale affida gli obiettivi del PdG ( articolato per singolo dipartimento) ai dirigenti di servizio/agenzia o ai dirigenti con Incarico Speciale, secondo le competenze di ciascuna struttura/incarico speciale; i dirigenti portano avanti i loro obiettivi in collaborazione con le proprie strutture di secondo (Servizi per le Agenzie strutturate) e terzo livello (uffici o incarichi speciali).

Il raggiungimento degli obiettivi attribuiti è necessariamente soggetto a verifica e la valutazione è il principale fra i metodi di verifica. Esso contribuisce ad ottenere due obiettivi in sé primari e cioè:

- consentire la verifica del raggiungimento degli obiettivi prefissati;
- valorizzare e rafforzare le capacità manageriali dei dirigenti e, nell’ambito di competenza, dei direttori.

Relativamente al primo obiettivo è chiaro che la necessità di rendere evidenti i risultati raggiunti a tutti i soggetti interessati (organi di governo e collettività in particolare) costituisce indefettibile condizione per il riconoscimento del ruolo della pubblica amministrazione, soprattutto nell’odierna difficile congiuntura.

Quanto al secondo obiettivo non c’è dubbio che solamente una struttura dirigenziale “forte”, autorevole e professionale possa affermare il proprio ruolo. Il sistema di valutazione e tutti i suoi attori (principalmente l’organo politico e la dirigenza di vertice delle strutture dipartimentali) devono agire per rafforzare nei dirigenti e nei direttori le capacità di programmare, di gestire le risorse e di controllare la realizzazione degli obiettivi assegnati.

La valutazione non può prescindere dalla programmazione delle attività, dove gli obiettivi sono esplicitati e individuati in forma collaborativa fra i diversi livelli di responsabilità (dall’assessore verso il dirigente generale e poi, a scendere, verso dirigenti – direttori e tutto il personale), dove la sequenza delle attività è ragionata, le risorse sono allocate in funzione dei risultati attesi e i punti di controllo ed i parametri di misura sono evidenziati.

Inoltre, la valutazione stimola e richiede l’azione di monitoraggio del dirigente/direttore, supportato dal proprio sistema di controllo di gestione.

In questo contesto la “*valutazione delle prestazioni*” si propone di verificare i risultati conseguiti dai dirigenti e dai direttori nell’anno di riferimento, sulla base dell’incarico ricoperto, delle mansioni svolte ed in riferimento agli obiettivi assegnati.

L’oggetto della “*valutazione delle prestazioni*” è il processo di utilizzazione di conoscenze e capacità individuali messo in atto dal “valutato” ai fini del conseguimento dei risultati. In sostanza, il processo di “*valutazione delle prestazioni*”, con riferimento agli obiettivi prefissati, parte dall’esame (da parte del “valutatore”) dei risultati, effettua la scomposizione analitica (attraverso i “fattori di valutazione”) delle “conoscenze” e delle “capacità” professionali utilizzate, per arrivare, poi, ad un giudizio sulla prestazione del “valutato”.

La valutazione delle prestazioni dirigenziali e dei direttori si realizza secondo due dimensioni base:

- il risultato (il cosa è stato ottenuto): si considerano i risultati raggiunti dal valutato con riferimento agli obiettivi e agli indicatori prefissati;

- il comportamento organizzativo (il come si è operato, in relazione al risultato complessivo): si considerano le capacità manageriali dimostrate nell'attività-ordinaria.

In base a ciò la metodologia di valutazione proposta prevede:

- a) un processo di valutazione gerarchico su obiettivi, comportamenti ed azioni, discusso nel confronto tra valutato e valutatore, a valenza annuale,
- b) un ruolo rilevante del Nucleo di valutazione che deve:
  - garantire la corretta ed omogenea applicazione della metodologia, la corretta interpretazione dei ruoli, la risoluzione di eventuali incongruenze e conflitti emersi in fase di compilazione finale delle schede;
  - quindi procedere alla validazione delle schede di valutazione e predisporre la proposta di valutazione da sottoporre all'approvazione della Giunta provinciale;
  - diffondere la cultura della corretta valutazione, adeguando ai cambiamenti intercorsi i sistemi incentivanti, favorendo l'omogeneità dell'applicazione dei criteri tra i diversi dipartimenti favorendo altresì la collaborazione.

I criteri e la procedura di valutazione dei dirigenti e dei direttori (metodologia di valutazione) proposti sostituiscono i precedenti, approvati con deliberazioni della Giunta provinciale n. 2733 del 22 dicembre 2006 ("Revisione dei criteri per la valutazione delle prestazioni dei Dirigenti e modifica al Testo Unico della Nota metodologica approvato con deliberazione n. 424 di data 24 febbraio 2003 e s.m.) e n. 294 del 15 febbraio 2007 ("Revisione dei criteri di valutazione dei Direttori della Provincia autonoma di Trento").

Per quanto non diversamente stabilito con questo atto, in attesa di una compiuta e complessiva revisione della materia con atto della Giunta provinciale, è fatto salva la disciplina recata dal Decreto del Presidente della Giunta provinciale 25 agosto 1998, n. 21-93/*Leg* (Regolamento recante "Criteri e procedura di valutazione della dirigenza").

Si propone, pertanto, l'approvazione dei criteri e della procedura per la valutazione delle prestazioni (metodologia di valutazione) del personale con qualifica di Dirigente e di Direttore della Provincia autonoma di Trento, che formano parte integrante e sostanziale della presente deliberazione e sui quali la conferenza dei dirigenti generali della Provincia ha espresso parere positivo nella seduta dello scorso 19 gennaio 2012

Tutto ciò premesso,

## LA GIUNTA PROVINCIALE

- udito il Relatore;
- vista la legge provinciale 3 aprile 1997, n. 7 e s.m.;
- visto il Decreto del Presidente della Giunta provinciale 25 agosto 1998, n. 21-93/Leg ( Regolamento recante “Criteri e procedura di valutazione della dirigenza”);
- visti gli atti citati in premessa;
- a voti unanimi, legalmente espressi,

### d e l i b e r a

- 1) di approvare, per le motivazioni espresse nelle premesse, i criteri e la procedura di valutazione ( metodologia di valutazione) delle prestazioni dei Dirigenti e dei Direttori della Provincia autonoma di Trento, che costituiscono parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
- 2) di dare atto che i criteri e la procedura in parola trovano applicazione a decorrere dal 1° gennaio 2012;
- 3) di incaricare la struttura competente in materia di organizzazione, cui sono affidate le funzioni di supporto tecnico e operativo alle attività del Nucleo di valutazione, degli adempimenti conseguenti al presente atto.

SG - BM - RB