



PROVINCIA di VITERBO

DECRETO PRESIDENZIALE N° 309 DEL 14/10/2016

Oggetto: **“Modifica parziale al Sistema di valutazione della performance della Provincia di Viterbo approvato con DGP 38/2012”**

IL PRESIDENTE

Assistito dal Segretario Generale dott.ssa Daniela Natale

VISTA la proposta di decreto redatta all'interno;

PRESO ATTO dei riferimenti normativi citati;

VISTA la Legge n. 56/2014;

VISTO in particolare l'art. 1, comma 55, della Legge 56/2014 che così recita: *“Il presidente della provincia rappresenta l'ente, convoca e presiede il consiglio provinciale e l'assemblea dei sindaci, sovrintende al funzionamento dei servizi e degli uffici e all'esecuzione degli atti; esercita le altre funzioni attribuite dallo statuto”*;

VISTI i pareri di regolarità tecnica e di regolarità contabile espressi dai Dirigenti competenti, ai sensi dell'art. 49 del T.U. 267/2000 ed apposti in calce all'unità proposta;

DECRETA

1. Di approvare la proposta di provvedimento redatta all'interno, dichiarandola parte integrante del presente atto;
2. Di demandare al Dirigente del Settore competente tutti i successivi adempimenti per l'esecuzione del presente Decreto e per la pubblicazione sul sito web istituzionale nella sezione *“Amministrazione Trasparente”*, ove ne ricorrano i presupposti previsti dal D. Lgs 33/2013;
3. Di dichiarare il presente decreto immediatamente eseguibile.



PROVINCIA di VITERBO

Proposta di decreto presidenziale, redatta dal Segretario Generale/Direttore Generale che si sottopone all'approvazione del Presidente, avente ad oggetto: **"Modifica parziale al Sistema di valutazione della performance della Provincia di Viterbo approvato con DGP 38/2012"**

PREMESSO CHE:

- Con il D. Lgs. n. 150 del 27 ottobre 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" sono stati introdotti principi fondamentali ed innovativi tesi ad ottimizzare e rendere più efficiente e trasparente l'attività Pubblica Amministrazione;
- il titolo II rubricato "Misurazione, valutazione e trasparenza della performance", Capo I del suddetto decreto è dedicato alla gestione delle performance intesa quale conseguimento di obiettivi di miglioramento, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione della pubblica amministrazione e contiene un quadro unitario di disciplina per le funzioni di pianificazione degli obiettivi, allocazione delle risorse, monitoraggio, misurazione e valutazione della performance, a cui sono collegati premi e incentivi per dirigenti e dipendenti;
- l'art. 16 del decreto in questione precisa quali norme trovano diretta applicazione nell'ordinamento degli enti locali;
- le Amministrazioni pubbliche, nell'ambito della loro autonomia normativa ed organizzativa adottano metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi;

PREMESSO INOLTRE CHE:

- Con deliberazione della Giunta provinciale n. 38 del 03.05.2012 è stato approvato il Sistema di valutazione della performance della Provincia di Viterbo;
- Il predetto Sistema di valutazione della performance della Provincia di Viterbo, disciplina i "Criteri per la valutazione del personale dipendente" che così testualmente cita:

"La valutazione del personale dipendente, ai fini della retribuzione del salario accessorio relativo all'istituto della produttività per le performance individuali, è data dalle seguenti quattro parti:

per i risultati raggiunti (60 punti)

per i comportamenti organizzativi (40 punti)

Valutazione dei risultati raggiunti - Obiettivi individuali Per raggiungimento di specifici obiettivi individuali, si intende l'attribuzione al dipendente di non oltre due/tre specifici obiettivi e/o azioni operative individuali, da parte del dirigente (responsabile di servizio), il cui peso complessivo risulti pari a 100, con la previsione specifica degli indicatori per la misurazione.

Gli specifici obiettivi individuali non possono riguardare astratte "capacità", ma concernere effettive prestazioni di risultato connesse alla categoria di appartenenza ed al profilo professionale del dipendente, come esemplificati nella seguente scheda:



PROVINCIA di VITERBO

Descrizione dell'obiettivo/azione operativa	Indicatori di misurabilità	Peso	Grado di valutazione	Punteggio complessivo

La valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi individuali spetta al Dirigente/Responsabile di Settore, che tiene conto di eventuali cause esogene ostative al conseguimento.

Ciascun obiettivo individuale avrà una pesatura, tale che la somma di essi dia sempre come totale 100.

La valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi individuali (performance individuale] si articola secondo il seguente prospetto:

fino al 30% quando l'obiettivo non è stato raggiunto

fino al 50% quando l'obiettivo è stato parzialmente raggiunto;

fino allo 80% quando l'obiettivo è stato raggiunto come concordato;

fino al 100% quando l'obiettivo è stato superato;

La somma dei gradi di raggiungimento dei risultati verrà valutata fino al possibile massimo di 60 punti.

Valutazione dei comportamenti organizzativi

Per qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza si intende l'effettiva incidenza dell'attività del dipendente, ai fini del risultato attribuito all'unità organizzativa di appartenenza, per le ore teoriche lavorative svolte allo scopo di conseguire detto risultato. Per comportamenti professionali ed organizzativi, il modo concretamente posto in essere nello svolgere le funzioni e le attività di propria spettanza.

Essa si misura non mediante astratte "capacità" e "idoneità", bensì avendo riguardo a concreti attività e funzioni, determinate dal dirigente (responsabile dl servizio) attraverso atti di gestione (ordini di servizio, determinazioni organizzative) della prestazione lavorativa collettivi o individuali, adottati ai sensi dell'articolo 5, comma 2, del d.lgs 165/2001.

La valutazione dei comportamenti organizzativi si articola secondo il seguente prospetto:

Dove le percentuali stanno a significare che:

20% sono stati manifestati comportamenti organizzativi insufficienti;

2 . 40% non sono stati manifestati comportamenti organizzativi significativi;

60% sono stati manifestati comportamenti organizzativi significativi;

80% sono stati ampiamente manifestati comportamenti organizzativi adeguati al ruolo ricoperto;

100% sono stati manifestati comportamenti organizzativi in maniera ottimale.

La valutazione dei comportamenti organizzativi dimostrati spetta alla posizione organizzativa/alta professionalità che tiene conto di eventuali cause esogene ostative al conseguimento.

La somma di tutte le 5 valutazioni darà il punteggio relativo ai comportamenti organizzativi".

RILEVATO CHE a seguito delle modifiche parziali dell'assetto organizzativo avvenute nell'anno 2015 e del conseguente avvicendamento dei dirigenti responsabili delle diverse strutture, sono sorte alcune criticità sulla intervenuta valutazione espletata dai diversi dirigenti valutatori;

PRESO ATTO:

- della nota pervenuta in data 12 luglio 2016 ed acquisita al protocollo dell'Ente al n. 37558, alcune sigle sindacali (USP P.I. e CISL FPS), esprimevano perplessità in ordine



PROVINCIA di VITERBO

al punteggio attribuito chiedendo la revisione della valutazione di alcuni dipendenti assegnati ai centri per l'impiego

- della nota datata 19 luglio 2016, acquisita al protocollo dell'Ente in data 20 luglio 2016 al n° 38762 il dipendente M.B. presa visione della scheda di valutazione chiedeva il riesame della stessa;
- con nota datata 8 agosto 2016, acquisita al protocollo dell'Ente in data 10 agosto 2016 al n° 41914 il dipendente U.C. presentava osservazioni sulla valutazione ricevuta e ne richiedeva il riesame;
- con nota datata 16 agosto 2016, acquisita al protocollo dell'Ente in data 17 agosto 2016 al n° 42441 il dipendente S.L. presentava osservazioni sulla valutazione ricevuta e ne richiedeva il riesame;
- con nota datata 6 luglio 2016 il dipendente P.C.M. presentava osservazioni sulla valutazione ricevuta e ne richiedeva il riesame;
- con nota datata 19 luglio 2016, acquisita al protocollo dell'Ente in pari data al n° 38626 il dipendente A.G. a mezzo del legale chiedeva la revoca in via di autotutela della scheda di valutazione, alla quale seguiva nota prot. 41938 del 10 agosto 2016 di chiarimenti e controdeduzioni da parte del Dirigente nonché la nota datata 31 agosto 2016, acquisita al protocollo dell'Ente il 2 settembre 2016 al n° 44361 di ulteriori controdeduzioni del legale;
- in data 12 settembre 2016 si è riunita la Commissione di conciliazione prevista ai sensi del vigente Sistema di Valutazione della Performance, composta e costituita dal Segretario Generale/Direttore Generale - D.ssa Daniela Natale, dal Dirigente del servizio Sviluppo Risorse Umane - Dr. Franco Fainelli, dal Dr. Mauro Gianlorenzo - già dirigente del Settore A.GG. - e centri impiego e dalla D.ssa Giuliana Aquilani - già dirigente del Settore AA.GG. ed alla quale hanno partecipato i rappresentanti di alcune OO.SS. ed il Sig. De Paola Sergio - per l'USB su delega dei dipendenti interessati, partecipavano altresì alla predetta commissione i dipendenti richiedenti il riesame della valutazione;

RILEVATO altresì che in sede di esame da parte della Commissione di conciliazione sono emerse alcune irregolarità nella corretta fase applicativa del vigente Sistema di Valutazione della Performance nella parte relativa all'applicazione delle percentuali relative al grado di raggiungimento degli obiettivi individuali (performance individuale) laddove si prevede che “ fino allo 80% quando l'obiettivo è stato raggiunto come concordato” e “ fino al 100% quando l'obiettivo è stato superato”

TENUTO CONTO CHE:

- i compensi per la produttività possono essere “corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati”;
- la valutazione dei risultati “spetta ai competenti dirigenti nel rispetto dei criteri e delle prescrizioni definiti” ;



PROVINCIA di VITERBO

VISTO E RICHIAMATO il verbale di concertazione con le OO.SS. nell'incontro tenutosi in data 10 ottobre 2016, con il quale a fronte delle criticità sopra indicate, viene concertato di apportare un aggiustamento al sistema valutativo del personale dipendente nella parte relativa al grado di raggiungimento degli obiettivi individuali (performance individuale) stabilendo le relative percentuali di riferimento;

RITENUTO nelle more della rivisitazione, adeguamento e miglioramento dell'intero Sistema di valutazione della Performance, mediante una migliore definizione del processo valutazione delle prestazioni individuali del personale dipendente, dal quale far dipendere le modalità di erogazione della Produttività individuale;

RITENUTO quindi di modificare il Sistema di valutazione della performance della Provincia di Viterbo approvato con deliberazione della Giunta provinciale n. 38 del 03.05.2012 per la parte relativa al sistema valutativo del personale dipendente inerente il grado di raggiungimento degli obiettivi individuali (performance individuale) stabilendo le seguenti percentuali come da prospetto che segue:

Grado raggiungimento obiettivo	Da 0 a 30%	Da 31% a 49%	Da 50% a 69%	Da 70% a 89%	Da 90% a 100%
Quota punti	0 punti	30 punti	40 punti	50 punti	60 punti

per le ragioni espresse in narrativa, che qui si intendono integralmente riportate

DECRETA

1. Di prendere atto del verbale di concertazione del 10 ottobre 2016, intercorso tra la Provincia di Viterbo e le OO.SS., conservato agli atti di ufficio;
2. Di modificare, nelle more della integrale revisione, il Sistema di valutazione della performance della Provincia di Viterbo approvato con deliberazione della Giunta provinciale n. 38 del 03.05.2012 nella parte relativa al sistema valutativo del personale dipendente inerente il grado di raggiungimento degli obiettivi individuali (performance individuale) stabilendo le seguenti percentuali del "grado di raggiungimento degli obiettivi", come da prospetto che segue:

Grado raggiungimento obiettivo	Da 0 a 30%	Da 31% a 49%	Da 50% a 69%	Da 70% a 89%	Da 90% a 100%
Quota punti	0 punti	30 punti	40 punti	50 punti	60 punti

3. La somma dei gradi di raggiungimento dei risultati verrà valutata fino al possibile valore massimo di 60 punti.
4. Di stabilire che la valutazione si intende negativa nell'ipotesi in cui la valutazione sul comportamento sia inferiore a 24 punti ovvero la valutazione del raggiungimento degli obiettivi individuali sia inferiore a 40 punti.



PROVINCIA di VITERBO

5. Di approvare la scheda sub Allegato A) indicante la valutazione del personale dipendente sulla base dei criteri sopra indicati;
6. Di stabilire che i nuovi parametri e le conseguenti nuove schede avranno decorrenza a partire dalla valutazione anno 2016;
7. Di stabilire altresì che, per quanto non modificato, il Sistema di valutazione della Performance approvato con DGP n. 38 del 03.05.2012, rimane sostanzialmente invariato.
8. Di disporre la pubblicazione del presente decreto all'albo pretorio online della Provincia di Viterbo, nonché sul sito istituzionale dell'ente nella sezione "Amministrazione trasparente" dal D. Lgs 33/2013;
9. Di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000;
10. Di dare mandato all'Ufficio di Segreteria di trasmettere il presente provvedimento a tutti i Dirigenti, al Settore "Amministrativo" - Servizio Personale per gli adempimenti conseguenti, alle RSU, alle OO.SS. in ossequio alle disposizioni normative e contrattuali vigenti.



Allegato A)

Provincia di Viterbo

SCHEDA DI VALUTAZIONE

ANNO 2016

Dipendente sig. _____

Categoria _____ Posizione economica _____

PARTE A - Risultati raggiunti (Max 60 punti)

Descrizione dell'obiettivo/azione operativa	Indicatori di misurabilità	Peso ponderale	Grado di valutazione	Valore conseguito
Totale				

Dove le percentuali stanno a significare che:

Grado raggiungimento obiettivo	Da 0 a 30%	Da 31% a 49%	Da 50% a 69%	Da 70% a 89%	Da 90% a 100%
Quota punti	0 punti	30 punti	40 punti	50 punti	60 punti

La somma dei gradi di raggiungimento dei risultati verrà valutata fino al possibile valore massimo di 60 punti.

PARTE B - Comportamenti organizzativi (Max 40 punti)

Comportamenti organizzativi	Peso	Grado di valutazione	Valore conseguito
Impegno Capacità di coinvolgimento attivo nelle esigenze della struttura	8		
Qualità Capacità di garantire la qualità negli esiti delle proprie attività	8		
Autonomia Capacità di dare risposta da solo alle specifiche esigenze	8		
Attenzione all'utenza Capacità di assumere come prioritarie le esigenze dell'utenza	8		
Lavoro di gruppo Capacità di lavorare in modo positivo con i colleghi	8		
Totale			

Dove le percentuali stanno a significare che:

20% sono stati manifestati comportamenti organizzativi insufficienti;

40% non sono stati manifestati comportamenti organizzativi significativi;

60% sono stati manifestati comportamenti organizzativi significativi;

80% sono stati ampiamente manifestati comportamenti organizzativi adeguati al ruolo ricoperto;

100% sono stati manifestati comportamenti organizzativi in maniera ottimale.

VALUTAZIONE COMPLESSIVA (A+B) _____

Il Dirigente

Il Dipendente

Viterbo lì _____

PARERE FAVOREVOLE DI REGOLARITÀ TECNICA/AMMINISTRATIVA

(inserito nell'atto ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267/00 e dell'art. 4, comma 1, lett. a del Regolamento sul sistema dei controlli interni)

Il Segretario Generale/Direttore Generale

D.ssa Daniela Natale

Data,

Viterbo, 11/10/2016

firma

PARERE FAVOREVOLE DI REGOLARITÀ TECNICA/AMMINISTRATIVA

(inserito nell'atto ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267/00 e dell'art. 4, comma 1, lett. a del Regolamento sul sistema dei controlli interni)

IL DIRIGENTE

D.r. Franco Fainelli

Data,

11/10/2016

firma



SI DICHIARA CHE L'ATTO NON COMPORTA RIFLESSI DIRETTI O INDIRETTI SULLA SITUAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA DELL'ENTE E PERTANTO

NON E' DOVUTO IL PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

(inserito nell'atto ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/00 e dell'art. 4, comma 1, lett b) del Regolamento sul Sistema dei Controlli Interni)

IL DIRIGENTE

Dr. Mauro Gianlorenzo

firma

Data,

11/10/2016

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

(inserito nell'atto ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267/00 e dell'art. 4, comma 1, lett b) del Regolamento sul Sistema dei Controlli Interni)

☐ Favorevole

☐ Contrario

Il Dirigente del Settore Bilancio

Dr. Mauro Gianlorenzo

firma

Data,

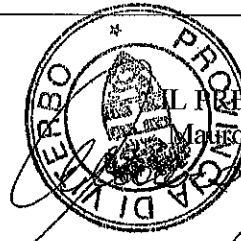


PROVINCIA di VITERBO

Letto, approvato e sottoscritto

IL SEGRETARIO GENERALE

Dott.ssa Daniela Natale



IL PRESIDENTE

Mauro Mazzola

PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Generale dà disposizione per la pubblicazione del presente decreto mediante inserimento nell'Albo Pretorio online della Provincia di Viterbo, ai sensi dell'art.32, co.1, L. 18/06/2009 n. 69 e contestuale comunicazione ai Capi Gruppo Consiliari, ai sensi dell'art.125 del D. Lgs. n.267/2000.

Viterbo, li 11/10/2016

IL SEGRETARIO GENERALE

Si attesta l'avvenuta pubblicazione del presente decreto all'Albo Pretorio online della Provincia di Viterbo come disposto dall'art.32 L. n.69/2009 per 15 giorni consecutivi a decorrere dal 13 OTT. 2016

Viterbo, li 13 OTT. 2016

L'ADDETTO ALBO PRETORIO ON LINE

Firma

ESECUTIVITA'

Il presente decreto diviene esecutivo:

☐ per decorrenza del termine di 10 giorni dalla pubblicazione ai sensi dell'art. 134, comma 3 del Tuel

☒ per avvenuta dichiarazione di immediata eseguibilità ai sensi dell'art. 134, comma 4, del Tuel

Viterbo, li 11/10/2016

IL SEGRETARIO GENERALE