



Provvedimento adottato in aggiunta agli argomenti iscritti all'o.d.g.; ai sensi dell'art.3, ultimo comma, del Regolamento interno.

REGIONE PUGLIA

Deliberazione della Giunta Regionale

N. **2154** del 30/11/2015 del Registro delle Deliberazioni

Codice CIFRA: PER/DEL/2015/00043

OGGETTO: Sistema di Misurazione e Valutazione della performance organizzativa e individuale adottato con D.G.R. n. 1520 del 24 luglio 2014 – Adozione direttive.

L'anno 2015 addì 30 del mese di Novembre, in Bari, nella Sala delle adunanze, si è riunita la Giunta Regionale, previo regolare invito nelle persone dei Signori:

Sono presenti:		Nessuno assente.
Presidente	Michele Emiliano	
V.Presidente	Antonio Nunziante	
Assessore	Loredana Capone	
Assessore	Anna Maria Curcuruto	
Assessore	Leonardo di Gioia	
Assessore	Giovanni Giannini	
Assessore	Sebastiano Leo	
Assessore	Salvatore Negro	
Assessore	Raffaele Piemontese	
Assessore	Domenico Santorsola	

Assiste alla seduta il Segretario redigente: Dott. Bernardo Notarangelo



Il Vice Presidente della Giunta Regionale con delega al Personale e Organizzazione, dott. Antonio Nunziante, sulla base della istruttoria compiuta dal Dirigente della Sezione Personale e Organizzazione, riferisce quanto segue:

A seguito della entrata in vigore del D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, che ha introdotto importanti novità in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, la Regione Puglia ha provveduto ad adottare, con D.G.R. n. 1520 del 24 luglio 2014, il *Sistema di Misurazione e Valutazione della performance organizzativa e individuale*, di seguito SMVP, predisposto dall'Organismo Indipendente di Valutazione unitamente agli allegati 1 e 2, rispettivamente riferiti alla valutazione dei comportamenti/competenze del personale dirigente e agli indicatori del questionario di verifica.

In ragione delle vicende che hanno interessato una società regionale *in house* e della conseguente impossibilità di realizzare la piattaforma informatica che avrebbe consentito la valutazione dei comportamenti/competenze dei dirigenti, anche ad opera del personale non dirigenziale agli stessi assegnato, le parti hanno concertato che quest'ultima non venisse effettuata con riferimento all'esercizio 2013. Per tale annualità, pertanto, la valutazione dei comportamenti organizzativi tenuti dai dirigenti regionali ha comportato, secondo quanto disposto dalla stessa DGR n. 1520/2014, al massimo l'attribuzione di 40 punti per i Dirigenti di Servizio e di 45 punti per i Dirigenti di Ufficio, con la possibilità di aggiungere, al più, altri 20 punti in relazione alla valutazione *top-down*.

La situazione che ha impedito la realizzazione della valutazione bottom-up per la macroarea di valutazione dei comportamenti organizzativi e delle competenze, permane anche in relazione alla valutazione riferita al 2014.

A seguito dell'incontro svoltosi con l'OIV e le OO.SS. presso la sede dell'Assessorato al Personale e Organizzazione della Regione Puglia, il suddetto Organismo, con nota prot. n. 219/OIV del 9 ottobre u.s., sulla base dell'esperienza maturata con riferimento alla valutazione della dirigenza per l'anno 2013, ha evidenziato taluni elementi di potenziale criticità nel funzionamento del ridetto Sistema di valutazione.

La legge regionale 4 gennaio 2011, n. 1, all'art. 6, lett. b), assegna all'OIV, accanto alla funzione di monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema di valutazione, quella di "verifica di aspetti di particolare criticità che possono richiedere provvedimenti urgenti da parte dell'organo di governo".

Alla luce delle criticità emerse nell'applicazione del nuovo sistema con riferimento alla valutazione della dirigenza per l'anno 2013 - evidenziate tanto dalla dirigenza che dalle OO.SS. - e degli elementi potenzialmente critici evidenziati dallo stesso Organismo che ha predisposto il SMVP e che è preposto all'applicazione del medesimo, nel pieno rispetto delle regole e dei criteri definiti dal SMVP, che costituisce, come rappresentato con nota della Vicepresidenza della G.R. n. 90/ S.P. - P.O. del 20 ottobre u.s., "unico ed esaustivo sistema di misurazione della performance organizzativa per gli anni 2014 e 2015", si rende necessario procedere ad alcuni correttivi, che consentano di avviare e portare a compimento la valutazione della dirigenza regionale per gli anni 2014 e 2015.

2

Vengono pertanto sottoposte alla Giunta Regionale le Direttive allegate alla presente proposta di Deliberazione, al fine di consentire, con l'approvazione delle stesse, la corretta interpretazione ed applicazione del suddetto Sistema, pur in costanza della mancata attivazione della valutazione c.d. *bottom-up*, ai fini dell'avvio, dello svolgimento e della conclusione del processo di valutazione della dirigenza regionale per gli anni 2014 e 2015.

**COPERTURA FINANZIARIA DI CUI ALLA LEGGE REGIONALE N. 28 DEL 16/11/2001 E
SUCCESSIVE MODIFICHE E INTEGRAZIONI**

“La presente deliberazione, non comporta implicazioni di natura finanziaria sia di entrata che di spesa e dalla stessa non deriva alcun onere a carico del bilancio regionale.”

L'Assessore relatore, per le motivazioni innanzi espresse, propone alla Giunta l'adozione del seguente atto finale.

Il presente provvedimento è di competenza della Giunta Regionale, ai sensi dell'art. 4, comma 1, lett. a) della LR n. 1/2011.

LA GIUNTA

Udita la relazione del Vice Presidente della Giunta Regionale con delega al Personale e Organizzazione;

Vista la sottoscrizione posta in calce al presente provvedimento dal Dirigente della Sezione Personale e Organizzazione e dal Direttore del Dipartimento risorse finanziarie e strumentali, personale e organizzazione.

A voti unanimi espressi ai sensi di legge;

DELIBERA

Per le motivazioni espresse in narrativa che qui si intendono integralmente riportate:

- a) di approvare le Direttive allegate alla presente deliberazione, che della stessa formano parte integrante;
- b) di dare atto che le suddette direttive trovano applicazione ai fini della interpretazione ed applicazione del *Sistema di Misurazione e Valutazione della performance organizzativa e individuale (SMVP)*, approvato con DGR n. 1520/2014, con l'obiettivo di assicurare lo svolgimento e la conclusione del processo di valutazione della dirigenza regionale per gli anni 2014/2015;

- c) di autorizzare l'erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti regionali con l'applicazione del richiamato sistema di valutazione e delle direttive allegate alla presente deliberazione;
- d) di delegare il Dirigente della Sezione Personale e Organizzazione a dare seguito agli adempimenti di propria competenza rivenienti dalla presente deliberazione;
- e) di notificare il presente provvedimento, a cura della Sezione Personale e Organizzazione, all'Organismo Indipendente di Valutazione della Regione Puglia, nonché alle Strutture regionali, attraverso la pubblicazione sul sito Primanoi, alle OO.SS. e al CUG;
- f) di pubblicare il presente atto sul B.U.R.P. e sul sito ufficiale della Regione Puglia www.regione.puglia.it nella sezione "Amministrazione trasparente".

IL SEGRETARIO DELLA GIUNTA

dott. BERNARDO NOTARANGELO

IL PRESIDENTE

dott. MICHELE EMILIANO

La sottoscritta attesta che il procedimento istruttorio affidatole è stato espletato nel rispetto della vigente normativa regionale, nazionale e comunitaria e che il presente schema di provvedimento, dagli stessi predisposto ai fini dell'adozione dell'atto finale da parte della Giunta Regionale, è conforme alle risultanze istruttorie.

Il Dirigente della Sezione Personale e Organizzazione
(avv. Domenica GATTULLI)

Il sottoscritto Direttore attesta che, in applicazione di quanto previsto dagli artt. 18 e 20 del DPGR n.443/2015, non ravvisa la necessità di esprimere sulla presente proposta di deliberazione alcuna osservazione.

Il Direttore del Dipartimento Risorse Finanziarie e strumentali, personale e organizzazione

Dott. Angelosante Albanese

Il Vice Presidente della Giunta Regionale
con delega al Personale e Organizzazione
(Dott. Antonio Nunziante)

Il Presente provvedimento è esecutivo

Il Segretario della Giunta

dott. BERNARDO NOTARANGELO



Direttive per l'interpretazione e l'applicazione del Sistema di Valutazione e Misurazione della performance organizzativa e individuale adottato con DGR n. 1520 del 24 luglio 2014

Il *Sistema di Misurazione e Valutazione della performance organizzativa e individuale*, adottato con DGR n. 1520 del 24 luglio 2014, di seguito SMVP, coerentemente con le disposizioni normative che definiscono gli ambiti di misurazione e valutazione della *performance* individuale, individua quali dimensioni della *performance* dei dirigenti:

1. il contributo assicurato alla *performance* complessiva dell'amministrazione;
2. il raggiungimento degli obiettivi dell'unità organizzativa di diretta responsabilità e, eventualmente, il conseguimento di specifici obiettivi individuali;
3. il "modo d'essere" dirigente (comportamento organizzativo), che è apprezzato anche in funzione della capacità di valutare i collaboratori in termini di differenziazione dei giudizi;
4. i comportamenti/competenze dimostrate, che sono valutate anche in ragione della capacità di garantire la legittimità dell'azione amministrativa nell'unità organizzativa di diretta responsabilità.

La misurazione e la valutazione della *performance* individuale dei dirigenti si fondano, pertanto, secondo il modello adottato con la richiamata DGR n. 1520/2014, su **2 macroaree** di valutazione:

- a) i **risultati ottenuti** nel corso dell'esercizio, come desunti dagli obiettivi di struttura individuati nel Piano della Performance e dagli eventuali obiettivi individuali assegnati nell'ambito del PAD;
- b) i **comportamenti organizzativi e le competenze** agite nell'esercizio delle proprie responsabilità di direzione.

Gli strumenti della valutazione individuale dei Dirigenti, in coerenza con il SMVP, si compongono di tre "schede di rilevazione":

a) **Scheda di sintesi dei Risultati derivante dal Piano della Performance**, la quale è predisposta dal Controllo di Gestione sulla base delle risultanze della Misurazione del Piano della Performance e dall'analisi degli obiettivi assegnati nell'ambito del PAD.

b) **Scheda di Rilevazione Comportamenti/Competenze (Allegato 1 della citata deliberazione)**, la quale viene separatamente compilata, dal Dirigente valutato in autovalutazione, dal Dirigente sovraordinato, dal Personale di Categoria D dell'Ufficio/Servizio, dal Personale di Categoria C,B,A.

c) **Questionario Strutturato di Verifica (Allegato 2 della citata deliberazione)**, predisposto da ciascun Dirigente valutato al fine di ottenere una base informativa utile per il riscontro dell'attendibilità/veridicità delle valutazioni rese, nell'ambito del quale sono operativizzati, in relazione alle dimensioni di valutazione individuate per la valutazione dei comportamenti/competenze, specifici indicatori di realizzazione.

Il punteggio massimo attribuibile per la componente di valutazione relativa ai comportamenti/competenze è così composto:



5

- 1) Valutazione superiore gerarchico [30 punti];
- 2) Autovalutazione [55 punti].
- 3) Valutazione Personale Categoria D dell'Ufficio/Servizio (bottom up) [10 punti];
- 4) Valutazione del Personale di categoria C,B,A (bottom up) [5 punti].

Il SMVP prevede, in caso di assenza di Personale di Categoria D assegnato alla Struttura, che il relativo punteggio venga ripartito proporzionalmente sui punteggi b1 e b2.

Viene in tal modo individuato un significativo criterio per l'effettiva applicazione e funzionalità del sistema medesimo, efficacemente mutuabile ai fini della composizione del punteggio attribuibile al dirigente in ragione della valutazione dei risultati dal medesimo raggiunti e dei comportamenti e competenze organizzative, pur in assenza della componente riferita alla valutazione dei comportamenti e delle competenze organizzative del dirigente da parte del personale al medesimo assegnato.

Per quanto riguarda la valutazione c.d. *Bottom up*, infatti, permane, anche in relazione alla valutazione 2014, l'impossibilità della sua concreta realizzazione ed operatività, già configuratasi per la valutazione riferita al 2013.

L'applicazione del nuovo Sistema di Valutazione per l'anno 2013 ha dato luogo ad una serie di criticità e difficoltà operative, rappresentate dalla dirigenza e dalle OO.SS. ed affrontate, in contraddittorio con l'OIV nominato con D.G.R. n. 2893 del 20 dicembre 2012, nell'ambito di appositi incontri tematici.

A seguito dell'ultimo dei suddetti incontri l'OIV ha provveduto a relazionare in merito, tra l'altro, all'interpretazione del § 4.4.1. sez. 3 del vigente SMVP, chiarendo che:

"(...) questa parte dello SMIVAP presenta una ridondanza che sarebbe opportuno eliminare. La questione può essere spiegata ricordando che, secondo quanto previsto dallo SMIVAP, «il punteggio massimo attribuibile (alla) componente di valutazione» dei comportamenti/competenze sia «così» composto:

- 1) Valutazione superiore gerarchico [30 punti];
 - 2) Autovalutazione [55 punti].
 - 3) Valutazione Personale Categoria D dell'Ufficio/Servizio (bottom up) [10 punti];
 - 4) Valutazione del Personale di categoria C,B,A (bottom up) [5 punti]."
- (pag 3094 del BURP n. 115 del 26 agosto 2014) ».

Con ogni evidenza questo passaggio dello SMIVAP può essere interpretato soltanto nel senso che i 40 punti previsti per i dirigenti di servizio e i 45 punti previsti per quelli di ufficio (cfr. pagg. 30907-30908 del BURP n. 115 /2014) debbano essere calcolati in modo che:

- 1) La valutazione del superiore gerarchico incida per il 30%;
- 2) L'autovalutazione incida per il 55%;
- 3) La valutazione del personale di categoria D dell'Ufficio/Servizio incida per il 10%;
- 4) La valutazione del personale di categoria C,B e A incida per il 5%.

Senonchè lo stesso SMIVAP prevede che il dirigente sovraordinato possa attribuire al dirigente sottordinato fino ad un massimo di 20 punti (cfr. pagg. 30907-30908 del BURP n.



sub 8

115/2014) per di più senza precisare quale sia l'oggetto di quest'ultima valutazione (se solo la componente degli obiettivi, solo quella dei comportamenti/competenze o entrambe) e senza stabilire alcun vincolo in ordine ai criteri di valutazione da adottare (rendendo così incontrollabile e insindacabile il processo di attribuzione del punteggio).

Questa è, appunto, la ridondanza già menzionata. Il superiore gerarchico, infatti, si trova a valutare lo stesso dirigente due volte: la prima volta, ai fini dell'attribuzione del punteggio massimo previsto per i comportamenti/competenze (incidendo, come anticipato, per il 30% sui 40 o 45 punti previsti); la seconda per l'assegnazione degli ulteriori 20 punti.

Sarebbe opportuno, di conseguenza, circostanziare meglio oggetto e modalità di quest'ultima valutazione in modo da distinguerla dall'altra ed evitare irragionevoli duplicazioni".

Alla luce di quanto rappresentato, considerato che la valutazione dei comportamenti/competenze organizzative del dirigente, ovvero di una delle due macroaree nelle quali, a termini del SMVP, si articola la valutazione della *performance* individuale, dà luogo ad un punteggio che si compone, come detto, nei seguenti termini:

- 1) Valutazione superiore gerarchico [30 punti];
- 2) Autovalutazione [55 punti];
- 3) Valutazione Personale Categoria D dell'Ufficio/Servizio (bottom up) [10 punti];
- 4) Valutazione del Personale di categoria C,B,A (bottom up) [5 punti].

Si ritiene che, in assenza della valutazione *bottom-up*, il relativo punteggio (15 punti ovvero il 15% della complessiva valutazione), secondo il criterio sopra enunciato e mutuato dallo stesso SMVP, debba essere redistribuito proporzionalmente sulle altre due componenti della valutazione dei comportamenti/competenze organizzative del dirigente, ovvero la valutazione del superiore gerarchico e l'autovalutazione.

Per quanto attiene alla previsione del SMVP secondo cui:

"Per i Dirigenti di Servizio, il Sistema di Valutazione prevede l'assegnazione di un punteggio di massimo 100 punti, dei quali:

- *massimo 40 punti assegnabili in base al grado di raggiungimento degli obiettivi;*
- *massimo 40 punti assegnabili in base ai comportamenti organizzativi tenuti;*
- *massimo 20 punti assegnabili in relazione ad una valutazione effettuata dal Direttore d'Area, ovvero dal Capo di Gabinetto del Presidente della Giunta Regionale (per i Servizi che allo stesso fanno diretto riferimento) o dal Segretario Generale del Consiglio;*

Per i Dirigenti di Ufficio, il Sistema di Valutazione prevederà l'assegnazione di:

- *massimo 35 punti per gli obiettivi;*
- *massimo 45 punti per i comportamenti;*
- *massimo 20 punti in relazione ad una valutazione effettuata dal dirigente sopraordinato"*

fermo restando che i riferimenti ai Dirigenti di Ufficio, di Servizio e Direttori d'Area deve intendersi effettuato, secondo il modello organizzativo adottato con D.P.G.R. n. 443/2015 e nelle more della piena operatività dello stesso, quale riferimento, rispettivamente, ai Dirigenti di Servizio, di Sezione e ai Direttori di Dipartimento, i 20 punti della valutazione effettuata dal dirigente sovraordinato, rispetto ai quali è stata evidenziata dallo stesso OIV

la richiamata "ridondanza" e la mancata individuazione della componente cui il suddetto punteggio sia da riferire, al fine di evitare duplicazioni ed avendo già provveduto il dirigente sovraordinato alla valutazione dei comportamenti-competenze in sede di etero-valutazione, dovranno essere ascritti alla valutazione concernente il raggiungimento, da parte del dirigente, degli obiettivi assegnati, come rilevabili dal PAD annuale.

La misura dell'attribuzione, totale o parziale, del ridetto punteggio massimo di 20 pt è rimessa alla valutazione del competente dirigente sovraordinato, che provvederà ad effettuarla, secondo un criterio di rigorosa obiettività e puntuale rispondenza formale con la documentazione relativa al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati, in ragione della considerazione di elementi rilevanti quali: tempistica nel conseguimento degli obiettivi assegnati, ovvero ritardi; considerazione delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili nella struttura di riferimento.

La traduzione dei punteggi risultanti dalle schede di autovalutazione/etero valutazione (in scala 52-260mi) ai punteggi previsti dal SMVP (massimo 40 o 45 punti e massimo 20 punti) sarà effettuata secondo una relazione proporzionale.

Detto "Y" il punteggio risultante dalla scheda di autovalutazione, il punteggio "X" previsto dal SMVP sarà: $X=Y*45/260$ o $X=Y*40/260$.

Detto "Y₁" il punteggio risultante dalla scheda di etero valutazione, il punteggio "X₁" previsto dal SMVP sarà: $X_1=Y_1*20/260$.

Il punteggio complessivo attribuito a ciascun dirigente all'esito dello svolgimento e della conclusione dell'iter della valutazione, come disciplinato dal SMVP di cui alla D.G.R. n. 1520/2014 e come integrato dalle presenti direttive con riferimento alla valutazione per gli anni 2014 e 2015, sarà pertanto composto:

- 1) dalla valutazione concernente il raggiungimento, da parte del dirigente, degli obiettivi programmati, determinata secondo le modalità definite dal SMVP, con l'aggiunta dell'ulteriore punteggio massimo di 20 punti, attribuito dal dirigente sovraordinato secondo le modalità sopra enunciate;
- 2) dalla valutazione dei comportamenti/competenze del dirigente, risultante dai punteggi riportati dal medesimo con riferimento alle due componenti della "Autovalutazione" e della "Eterovalutazione" da parte del dirigente sovraordinato, sulle quali andranno proporzionalmente redistribuiti quindici punti (ovvero un valore pari al 15% della complessiva valutazione dei comportamenti/competenze) previsti dal SMVP per la valutazione c.d. *Bottom-up*, non ancora effettiva.

