



## PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO

Reg. delib. n. 1702

Prot. n.

### VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA PROVINCIALE

#### OGGETTO:

Disposizioni in ordine alla valutazione delle prestazioni dei dirigenti e dei direttori per l'anno 2020, ai sensi di quanto disposto dall'articolo 19 della legge provinciale 3 aprile 1997, n. 7.

Il giorno **30 Ottobre 2020** ad ore **10:00** nella sala delle Sedute  
in seguito a convocazione disposta con avviso agli assessori, si è riunita

#### LA GIUNTA PROVINCIALE

sotto la presidenza del

PRESIDENTE

**MAURIZIO FUGATTI**

Presenti:

VICEPRESIDENTE  
ASSESSORE

**MARIO TONINA**  
**MIRKO BISESTI**  
**ROBERTO FAILONI**  
**MATTIA GOTTARDI**  
**STEFANIA SEGNANA**  
**ACHILLE SPINELLI**  
**GIULIA ZANOTELLI**

Assiste:

IL DIRIGENTE

**LUCA COMPER**

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

L'articolo 19 della legge provinciale n. 7/1997 dispone 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.

Prevede inoltre che con deliberazione la Giunta provinciale definisce i criteri e la procedura per la valutazione del personale con qualifica di dirigente e di direttore.

Con le deliberazioni n. 2257 di data 28 dicembre 2017 e n. 2459 di data 21 dicembre 2018, sono stati approvati i criteri e la procedura per la valutazione delle prestazioni, a decorrere dall'anno di valutazione 2018, del personale con qualifica di Dirigente e di Direttore della Provincia autonoma di Trento e dei suoi enti strumentali pubblici ad eccezione dell'Azienda provinciale per i servizi Sanitari. Successivamente, con la deliberazione n. 2210 del 20 dicembre 2019 è stata adottata la metodologia di valutazione da applicare a decorrere dall'anno di valutazione 2020.

Il processo di valutazione approvato con il citato provvedimento n. 2210/2019 prevede che al personale dirigente e direttore siano attribuiti obiettivi strategici derivanti dal Programma di gestione, eventuali altri obiettivi non derivanti dai documenti di programmazione strategica ma ritenuti ugualmente rilevanti e degli item di miglioramento relativamente a specifiche aree di competenza collegate al ruolo ricoperto. Prevede inoltre che a consuntivo la fase di misurazione e valutazione dei risultati, anche sulla base della relazione ex art. 18 della citata legge provinciale n. 7/1997, sia svolta con riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, inteso con riferimento a indicatori di tempistica e di qualità, e al grado di copertura del ruolo, inteso come valutazione del grado di raggiungimento degli item prefissati per ogni area di competenza prevista.

Il 2020 si caratterizza per aver assorbito la stragrande maggioranza delle risorse delle strutture organizzative nella gestione della fase più acuta dell'emergenza epidemiologica da Covid19 (per quanto concerne la prima metà dell'anno) e per la programmazione, attivazione e gestione delle attività ritenute prioritarie in conseguenza della medesima emergenza (nella seconda metà dell'anno).

Ciò si è ripercosso anche sul Programma di Gestione, approvato con la deliberazione n. 1226 del 21 agosto 2020, che prevede tutta una serie di obiettivi di risultato e conseguenti azioni operative che si aggiungono, a volte anche sostituendosi, ad altri obiettivi strategici.

In tale contesto è risultato quindi impossibile coinvolgere ulteriormente la dirigenza provinciale nella pianificazione di ulteriori obiettivi rilevanti, oltre a quelli indicati nel Programma di Gestione. Anche lo svolgimento delle attività cosiddette ordinarie è stato fortemente influenzato dall'emergenza epidemiologica e conseguentemente le strutture hanno dovuto adeguare procedure, processi e modalità di lavoro per renderli compatibili al momento emergenziale, garantendo il mantenimento del livello di servizio offerto.

Si constata inoltre che ad anno ormai inoltrato risulta non utile procedere alla formalizzazione delle procedure "a preventivo" essendo stati attribuiti in termini fattuali gli obiettivi per il 2020 sia ai dirigenti che ai direttori.

Per quanto sopra descritto si ritiene necessario assumere le seguenti determinazioni in ordine alle modalità di valutazione delle prestazioni del personale dirigente e direttore per il corrente anno:

1. a preventivo si individuano i seguenti obiettivi di performance:
  - a) le attività individuate nel Programma di gestione (PdG) 2020 di cui alla deliberazione n. 1226/2020, sono da intendersi quali obiettivi prioritari assegnati a tutti i dirigenti e i direttori afferenti alle varie strutture coinvolte;

- b) relativamente alle ulteriori attività, non derivanti da PdG, che la metodologia di valutazione consente di assegnare ai dirigenti e ai direttori, si assegna trasversalmente a tutti i valutati il seguente obiettivo: mantenimento del livello di servizio offerto all'utenza nonostante il momento emergenziale, anche valorizzando gli strumenti di innovazione e di digitalizzazione e il lavoro a distanza;
- c) per quanto concerne le aree di competenza legate al grado di copertura del ruolo, si individuano i seguenti item, ritenuti di maggiore rilevanza in questo anno caratterizzato dalla situazione emergenziale tuttora in atto:
  - per l'area "leadership e visione strategica": leadership efficace
  - per l'area "relazionale e comunicazione": comunicazione efficace
  - per l'area "gestionale/manageriale": gestione situazioni critiche
  - per l'area "amministrativa": semplificazione amministrativa
  - per l'area "individuale": gestione dell'incertezza e dello stress

2. a consuntivo la misurazione e la valutazione delle prestazioni sarà svolta come segue:

- a) i dirigenti e i direttori, in qualità di valutati, predispongono la relazione ex art. 18 l.p. n. 7/1997, avendo cura di dare specificatamente conto delle attività svolte in relazione agli obiettivi da PdG e delle ulteriori attività effettuate. Dovrà inoltre essere descritta la situazione organizzativa della struttura diretta in termini, ad esempio, di azioni / innovazioni messe in campo per garantire il mantenimento / miglioramento del livello di servizio offerto, eventuali criticità riscontrate e soluzioni attivate, eventuali criticità ancora presenti nel rapporto e/o nella gestione dei collaboratori, ecc.;
- b) i dirigenti valutatori, sulla base delle relazioni dei valutati e tenuto conto degli obiettivi da PdG e delle aree di competenza connesse al ruolo rivestito anche oggetto della valutazione dell'anno 2019, misureranno i risultati conseguiti dai valutati, sia relativamente al grado di raggiungimento degli obiettivi sia per quanto concerne la prestazione legata al grado di copertura del ruolo, assegnando motivatamente un punteggio complessivo di valutazione sulla base della scala contenuta nell'attuale metodologia;
- c) per quanto concerne la misurazione e la valutazione delle prestazioni dei dirigenti con incarico di dirigente generale, si dispone che il Presidente, coadiuvato dal Direttore generale, proceda relativamente ai soli dirigenti generali preposti alla Direzione generale, all'Avvocatura e ai Dipartimenti, modificando in tal senso il contenuto della metodologia di valutazione adottata con la deliberazione n. 2210 del 20 dicembre 2019.

Si demanda al Direttore generale la specificazione delle modalità e dei tempi per il processo di misurazione e di valutazione delle prestazioni, secondo quanto sopra indicato.

L'emergenza epidemiologica da Covid19 ha fortemente caratterizzato anche l'organizzazione e la gestione del lavoro del personale non dirigenziale/direttivo. I dipendenti sono infatti stati chiamati a mettere in campo forze e capacità innovative e di miglioramento delle proprie prestazioni al fine di consentire l'efficiente ed efficace operatività delle strutture nonostante le difficoltà e le criticità connesse alla situazione epidemiologica.

Anche per questa categoria di personale si ritiene quindi, in coerenza con quanto disposto per il personale dirigenziale e direttivo, che le prestazioni connesse alla quota obiettivi specifici del Foreg siano individuate avendo particolare riguardo alle attività e ai progetti finalizzati a garantire il

mantenimento del livello di servizio offerto all'utenza nonostante il momento emergenziale, valorizzando in particolare gli strumenti di innovazione e di digitalizzazione.

Si dà atto che del contenuto della presente deliberazione è stata data informativa alle Organizzazioni sindacali in data 27 ottobre 2020.

Ciò premesso,

## LA GIUNTA PROVINCIALE

- udita la relazione
- visti gli atti e la corrispondenza citati nelle premesse;
- condivise le motivazioni esposte nelle premesse;
- vista la legge provinciale 3 aprile 1997, n. 7 ( legge sul personale della Provincia)

a voti unanimi, espressi nelle forme di legge;

## DELIBERA

1. di disporre che la misurazione e la valutazione delle prestazioni dei dirigenti e dei direttori per l'anno 2020 avvenga come indicato nelle premesse, assumendone conseguentemente le determinazioni ivi contenute;
2. di adottare la modificazione alla metodologia di valutazione del personale dirigente e direttore approvata di cui al punto 2) dell'allegato A della deliberazione n. 2210 del 20 dicembre 2019 secondo quanto indicato nelle premesse;
3. di demandare al Direttore generale della Provincia, la specificazione delle modalità e dei tempi per il processo di misurazione e di valutazione delle prestazioni dell'anno 2020 di cui al precedente punto 1., nel rispetto di quanto disposto nelle premesse.
4. di dare atto che, fermo restando quanto previsto dalla legge provinciale 7 agosto 2006, n. 5 (legge provinciale sulla scuola 2006), con riferimento ai dirigenti scolastici, e dalla legge provinciale 23 luglio 2010, n. 16 (legge provinciale sulla tutela della salute 2010) per i dirigenti del ruolo sanitario del servizio sanitario provinciale, la metodologia di cui al punto 1) trova applicazione nei confronti del personale dirigenziale e direttore della Provincia autonoma di Trento e dei suoi enti strumentali pubblici, ad eccezione dell'Azienda provinciale per i Servizi sanitari, per la quale, ai sensi del comma 10 bis dell'articolo 19 della legge provinciale sul personale della Provincia, fino alla definizione di un'unica metodologia di valutazione della dirigenza per i dirigenti del ruolo amministrativo, tecnico e professionale dell'Azienda medesima, la valutazione è effettuata dal nucleo nominato dall'azienda stessa.

Adunanza chiusa ad ore 16:05

Verbale letto, approvato e sottoscritto.

**Non sono presenti allegati parte integrante**

IL PRESIDENTE  
Maurizio Fugatti

IL DIRIGENTE  
Luca Comper