

## **DOCUMENTO DI VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2017**

Il Nucleo di Valutazione della Regione Piemonte ai sensi dei provvedimenti organizzativi che, per Giunta e Consiglio, disciplinano le modalità di redazione del Piano e della relazione della performance di cui all'art. 36 sexies della legge regionale 28 luglio 2008, n.23 "Disciplina dell'organizzazione degli uffici regionali e disposizioni concernenti la dirigenza ed il personale", ha preso in esame la Relazione sulla Performance 2017 predisposta dai Direttori regionali di Giunta e Consiglio.

Preliminarmente va richiamato che i sottoscritti componenti del NdV sono stati nominati in data 01 marzo 2018 e pertanto la conoscibilità da parte loro delle schede di rendicontazione è oggettivamente limitata: tuttavia il Nucleo ha svolto la propria procedura di validazione sulla base dell'esame di ogni singola scheda di rendicontazione degli obiettivi, di ulteriore documentazione all'uopo richiesta e di colloqui con i Direttori interessati. La documentazione relativa al processo di validazione e le conclusioni raggiunte sono descritte nel documento allegato, parte integrante del presente documento di validazione.

Tutto ciò premesso, Il Nucleo di Valutazione pur con la precisazione evidenziata in precedenza valida la Relazione sulla performance 2017 della Giunta e del Consiglio regionale Regione Piemonte.

Torino, 5 luglio 2018

I componenti dell'OIV

## Allegato al Documento di Validazione della Relazione sulla Performance 2017

Il presente documento ha lo scopo di illustrare le motivazioni, gli elementi e le conclusioni raggiunte alla base della validazione della Relazione sulla Performance 2017 ed è parte integrante del documento di Validazione.

In particolare si descrivono sinteticamente gli ambiti valutati e le conclusioni raggiunte alla base della validazione.

### 1. CONFORMITA' DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ALLA NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Ai sensi dei provvedimenti organizzativi citati, la struttura della Relazione è articolata secondo quanto previsto ai sensi del comma 1 dell'art. 9 e si compone:

- a) delle relazioni distinte per ogni Direzione volte a dettagliare il risultato complessivo raggiunto e la motivazione degli eventuali scostamenti rispetto a quanto previsto in sede di definizione degli obiettivi assegnati alle Direzioni e ai Direttori, con preciso riferimento agli indicatori e alle quantificazioni;
- b) della relazione di validazione dell'OIV con l'indicazione delle eventuali criticità riscontrate nella formulazione e gestione del piano e le conseguenti raccomandazioni e suggerimenti finalizzati al miglioramento della gestione del piano stesso

Dato atto che i Direttori del ruolo della Giunta e del Consiglio regionale hanno prodotto le relazioni di cui al punto a), e dato atto che, come richiesto dall'art. 10, comma lettera a) del citato provvedimento le relazioni sono state redatte secondo il modello previsto dal Sistema di valutazione in vigore, la struttura della Relazione sulla Performance è articolata secondo quanto richiesto dalle norme dell'ordinamento regionale.

### 2. ATTENDIBILITA' E COMPLETEZZA DELLE INFORMAZIONI CONTENUTE NELLA RELAZIONE

L'OIV ha ricevuto le relazioni degli obiettivi definiti in sede di programmazione e approvati dal precedente organo di valutazione della performance. Questa condizione ha reso per alcuni obiettivi più critica la comprensione da parte dell'OIV delle informazioni contenute nelle relazioni. Pertanto, l'OIV ha valutato opportuno procedere -anche per obiettivi limiti di conoscenza- nel modo seguente:

- A valle della ricezione delle schede, l'OIV si è riunito (in più sedute) per esaminarne i contenuti;
- Dal totale delle relazioni, sono state identificate la lista delle relazioni 'critiche' in quanto le informazioni prodotte non erano sufficienti per considerare l'obiettivo effettivamente raggiunto: in questi casi, si fatta richiesta ai direttori competenti di integrare le informazioni mancanti o di meglio dettagliare gli aspetti più oscuri;
- Nel caso di due obiettivi si è proceduto con la richiesta di audire il direttore competente al fine di apprendere informazioni più accurate sul parziale raggiungimento degli obiettivi, per come descritti nella relazione;

Sulla base delle informazioni integrative, pervenute in forma scritta o a valle dell'audizione sopra descritta, si è pervenuto ad una valutazione definitiva del livello di raggiungimento dei risultati previsti.

## 2A. VERIFICA DEI RISULTATI RAGGIUNTI

Complessivamente gli obiettivi assegnati per l'anno 2017 sono stati raggiunti per la quasi totalità (39 pienamente raggiunti su 41), e si stima una lieve penalizzazione in termini di punteggio finale di 6 dirigenti, a livelli diversi di coinvolgimento, su 11.

Gli obiettivi assegnati ai Direttori sono stati 41 con rispettivi target quantitativi o, più frequentemente, temporali.

Lo stato di attuazione è stato illustrato attraverso la descrizione dei risultati raggiunti confrontando i risultati attesi (indicatore/quantificazione) e la proposta tecnica di valutazione da parte dell'OIV è stata formulata con l'attribuzione di punteggio espresso in base al Sistema di Valutazione vigente.

In particolare la metodologia per la valutazione dei Direttori regionali si fonda su modalità di espressione del valore basata su scala numerica variabile da 0 a 5. La valutazione viene articolata quindi sui seguenti livelli di intensità:

- punti 5: risultato raggiunto al 100%
- punti 4: 85% dell'obiettivo ≤ Risultato ≤ 99% dell'obiettivo
- punti 3: 70% dell'obiettivo ≤ Risultato ≤ 84% dell'obiettivo
- punti 2: 55% dell'obiettivo ≤ Risultato ≤ 69% dell'obiettivo
- punti 1: 40% dell'obiettivo ≤ Risultato ≤ 54% dell'obiettivo
- punti 0: risultato < 40% dell'obiettivo

La misurazione del grado di raggiungimento si è basata sulla documentazione fatta pervenire dalle Direzioni e mediante approfondimenti e verifiche dirette con i Direttori e con il Segretario Generale, come già citati al punto 2

## 2B. VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE

La Regione Piemonte adotta un Sistema di Valutazione delle prestazioni dei Direttori da ormai più di 15 anni e il processo di valutazione della performance organizzativa e della performance individuale si è svolto secondo le procedure previste dal Sistema di Valutazione vigente.

L'OIV ha espresso la proposta tecnica di valutazione degli obiettivi assegnati ai Direttori regionali per l'anno 2017.

L'amministratore di riferimento di ogni Direttore, vista la proposta per l'area tecnica considerata dall'OIV, esprime la proposta di valutazione sull'area delle capacità.

Le proposte di valutazione così formulate, riportate sulla scheda di valutazione (allegato C), vengono illustrate al Direttore regionale dall'Amministratore di riferimento nel corso di un colloquio, durante il quale entrambi i soggetti possono esprimere ulteriori considerazioni e osservazioni da registrare sulla scheda.

La scheda così compilata viene poi sottoscritta dall'Amministratore come proponente e dal valutato per presa visione.

Le proposte di valutazione così formulate vengono poi presentate dall'**Amministratore** con competenza in materia di Valutazione del Personale all'attenzione della Giunta regionale che esprimerà formalmente per ogni Direttore la valutazione definitiva

### 3. COMPRESIBILITÀ' DELLA RELAZIONE

Il formato adottato per la Relazione appare semplice e intellegibile, strutturato con l'utilizzo della scheda di rendicontazione (allegato B al sistema di valutazione)

Si da atto dello sforzo compiuto per cercare di limitare le parti descrittive a favore della sintesi e dei dati riassuntivi, nonché di esporre, per quanto possibile, in linguaggio non burocratico i termini e le definizioni tecniche connesse agli obiettivi ed alle attività svolte dalla Regione.

### 4. CONCLUSIONI

A conclusione delle verifiche sopraesposte l'OIV ha espresso il proprio giudizio di validazione della Relazione della Performance delle Direzioni della Giunta e del Consiglio Regionale della regione Piemonte per l'anno 2017.

Torino 5 luglio 2018

I componenti dell'OIV