Verbale nr 5 anno 2025

In data 21 maggio 2025, in modalità da remoto, si è tenuta la seduta del Nucleo di Valutazione della Provincia di Prato costituito in forma monocratica, allo scopo di redigere la proposta di valutazione della performance dirigenziale in riferimento all'annualità 2024. Tale proposta sarà trasmessa al Presidente della Provincia, in conformità a quanto previsto al punto 5.1.1. del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP), approvato con A.P. n. 57 del 11.07.2024 e applicato in riferimento alla performance 2024.

Di seguito è riportata la sintesi dei lavori.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato dall'Ente

Il SMVP al punto 5.1 contiene i criteri e la metodologia da applicare per la valutazione della performance del personale dirigente, che avviene in funzione di quattro dimensioni, ciascuna con un proprio peso, come di seguito riportato:

Dimensioni di valutazione	peso
Performance di Ente	10
Raggiungimento di obiettivi di performance individuale	50
Competenze dimostrate e comportamenti organizzativi	30
Capacità di valutazione dei collaboratori	10

Al termine del processo valutativo, al Dirigente viene assegnato un punteggio complessivo, costituito dalla risultante di tutte le componenti della valutazione, il quale determina la percentuale di retribuzione di risultato che sarà parametrata al corrispettivo massimo erogabile.

La valutazione della performance organizzativa di Ente

Secondo quanto previsto dal punto 4 del SMVP la performance organizzativa fa riferimento all'insieme dei risultati dell'Amministrazione nel suo complesso.

Il Nucleo di Valutazione ha già provveduto ad effettuarne la valutazione nella seduta del 17 aprile 2025, che è risultata pari al 99,54%.

Le risultanze della valutazione della performance organizzativa sono riportate nella scheda di valutazione della dirigente – Dimensione A).

La valutazione del raggiungimento degli obiettivi di performance individuale

La valutazione relativa al grado di raggiungimento degli obiettivi di performance individuale è già stata effettuata nella precedente seduta dell'8 aprile 2025; le risultanze sono riportate nella scheda di valutazione della dirigente – Dimensione B).

La valutazione delle competenze dimostrate e comportamenti organizzativi

Questa dimensione valutativa prende in esame innanzitutto le competenze professionali dimostrate, vale a dire quelle espresse nell'esercizio del proprio ruolo. A queste si aggiungono i comportamenti organizzativi, come di seguito descritti:

- a) visione strategica;
- b) decisionalità;
- c) innovazione;
- d) time management;
- e) negoziazione;
- f) relazionalità e comunicazione;

Per la valutazione di tali aspetti, il Nucleo, conformemente a quanto previsto dal SMVP al punto 5.1.1, si avvale del contributo del Segretario Generale.

Le risultanze della valutazione delle competenze dimostrate e dei comportamenti sono riportate nella scheda di valutazione della dirigente – Dimensione C).

La valutazione delle capacità di valutazione dei collaboratori

Questa dimensione valutativa analizza la capacità del dirigente di condurre il processo di valutazione dei propri collaboratori.

In particolare si analizza:

- la differenziazione delle valutazioni
- l'effettuazione di colloqui di valutazione
- l'espressione di indicazioni per il miglioramento della performance

Il Nucleo di Valutazione analizza pertanto lo schema riassuntivo delle valutazioni espresse dalla dirigente, predisposto dal Servizio competente e trasmesso con mail del 16.05.2025, e prende atto della completezza delle schede valutative e della modalità di consegna ai dipendenti, confermando la valutazione positiva espressa per l'anno precedente.

Le risultanze della valutazione di tale aspetto sono riportate nella scheda di valutazione della dirigente – Dimensione D).

Al fine di adempiere agli obblighi normativi in materia e sulla base di quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione della performance (par. 5.1.7) si dà atto che, sia in riferimento all'incarico di direzione dell'Area Amministrativa, sia in riferimento all'incarico di direzione ad interim dell'Area Tecnica, l'obiettivo

relativo al rispetto di tempi di pagamento è assegnato, per ciascun ambito di responsabilità, nella sezione performance del PIAO ed è classificato come "strategico" per riconoscerne la valenza a livello di performance individuale dei dirigenti. Il suo peso è riconosciuto "ex lege" in modo tale che il suo eventuale mancato raggiungimento comporti un impatto pari al 30% sulla valutazione finale. La verifica del raggiungimento dell'obiettivo del rispetto dei tempi di pagamento è stata effettuata, come previsto, dal Collegio dei revisori dei conti come risulta dal Verbale n. 8 prot. n. 4013 del 07.04. 2025 ad oggetto "Relazione dell'organo di revisione sul rendiconto della gestione 2024 e documenti allegati". Tra gli indicatori di misurazione, il target relativo al tempo medio ponderato di ritardo è pari a -13, dimostrando il pieno raggiungimento dell'obiettivo.

Pertanto, sia in riferimento all'incarico di direzione dell'Area Amministrativa, sia in riferimento all'incarico di direzione ad interim dell'Area Tecnica, è confermata la valutazione complessiva come risultante dalla valutazione delle dimensioni della performance descritte e aventi i pesi definiti.

Le schede di valutazione sono debitamente compilate, firmate e trasmesse all'Ufficio di supporto al Nucleo di Valutazione.

Il Nucleo di Valutazione monocratico
Dott.ssa Cecilia Crescioli