

Prüfstelle
Organismo di valutazione
Organn de valutazion

Sistema di attribuzione dei premi alla dirigenza della Provincia

audit ai sensi dell'articolo 50, comma 1, lettera c) della legge
provinciale n. 6/2022

AUDITOR

Elena Eccher
Wolfgang Bauer

PRÜFSTELLE
ORGANISMO DI VALUTAZIONE

39100 Bozen | Freiheitsstraße 66
39100 Bolzano | Corso Libertà, 66

Tel.: 0471 402 212 | Fax 0471 260 114
pruefstelle@landtag-bz.org | organismodivalutazione@consiglio-bz.org
www.landtag-bz.org/de/pruefstelle.asp
www.consiglio-bz.org/it/organismo-di-valutazione.asp
PEC: pruefstelle.organismovalutazione@pec.prov-bz.org

maggio 2025

INDICE

I. Quadro giuridico e documentazione di riferimento	4
II. Finalità e approccio metodologico	5
III. Risultati dell'analisi	6
IV. Conclusioni	10

I. Quadro giuridico e documentazione di riferimento

Ai sensi dell'articolo 50, comma 1, lettera c) della legge provinciale n. 6/2022, l'Organismo di valutazione valida il sistema di attribuzione dei premi al personale della Provincia.

Nel 2017 si era effettuato un ultimo aggiornamento della validazione, subordinando l'effettuazione di una nuova analisi su larga scala al verificarsi di una modifica delle condizioni normative e organizzative del sistema.

A seguito dell'entrata in vigore della LP n. 6/2022, che ha introdotto una nuova disciplina della dirigenza del sistema pubblico provinciale, e del successivo contratto collettivo intercompartimentale per il personale dirigenziale del 24 agosto 2023, si è deciso di effettuare una nuova validazione limitatamente al sistema dei premi per la dirigenza.

Il decreto del Direttore generale n. 22013/2024, che ha approvato il "Sistema di misurazione e valutazione della performance nell'Amministrazione provinciale", espone che la valutazione del personale dirigente si basa su tre pilastri: "Prestazioni e obiettivi di struttura", "Obiettivi individuali" e "Valutazione compiti e complessiva" che tiene conto della competenza professionale dimostrata nella gestione delle risorse umane e organizzative, del generale funzionamento del servizio e della gestione di ulteriori compiti. Il decreto illustra anche la scala di giudizio, che è stata aggiornata e rivista.

Le modalità per la definizione degli obiettivi di performance e la valutazione della dirigenza sono oggetto di diverse circolari.

La circolare del Direttore generale n. 12 del 8 settembre 2021 "Strumenti di pianificazione 2022-2024" ha previsto che il Piano della performance, integrato con gli obiettivi operativi, dovesse essere caricato per la prima volta sulla piattaforma Gzoom. Ha, inoltre, informato la dirigenza che la valutazione riferita al 2021 doveva essere effettuata all'interno della medesima piattaforma per mezzo di un modulo apposito, che riproduceva la scheda di valutazione allora in uso e consentiva il collegamento digitalizzato con i dati della performance.

La circolare del Direttore generale e del Segretario generale n. 6 del 2 maggio 2023 "Strumenti di pianificazione 2024-2026 e di rendicontazione 2023" ha evidenziato che, a partire dal PIAO 2024-2026, il modulo Gzoom permette un collegamento con le prestazioni e gli obiettivi operativi e trasversali, già inseriti nel Piano della performance. La circolare ha poi dettato istruzioni per lo svolgimento della valutazione riferita all'anno 2023 sulla piattaforma Gzoom.

Come risulta dalla circolare del Direttore generale e del Segretario generale n. 4 del 30 aprile 2024 "Strumenti di rendicontazione e di pianificazione per il triennio 2025-2027 e aggiornamento PIAO 2024-2026" è solo dalla valutazione 2024 che il modulo "performance dirigenti" della piattaforma Gzoom è stato adeguato al citato contratto collettivo intercompartimentale per il personale dirigenziale. Quest'ultima circolare specifica, altresì, che nella fase di assegnazione degli obiettivi, il modulo permette un collegamento con le prestazioni e gli obiettivi operativi e trasversali, già inseriti nel Piano della performance, nonché l'inserimento di ulteriori obiettivi individuali.

La comunicazione del Direttore della Ripartizione Personale del 22 febbraio 2024 "Valutazione del personale dirigenziale 2023" ha informato il personale dirigente in ordine all'adeguamento della valutazione 2023 al nuovo CCI, anche per quanto riguarda il modulo per la valutazione individuale disponibile sulla piattaforma Gzoom. Prendendo atto che l'Amministrazione provinciale non ha istituito un fondo per l'incremento della retribuzione di risultato per l'anno solare 2023, la comunicazione illustra le disposizioni che valgono per l'anno in questione.

Una novità rilevante per quanto concerne la valutazione 2024 è rappresentata dall'articolo 4-bis del D.L. n. 13/2023, convertito con modificazioni dalla L. n. 41/2023, a mente del quale la retribuzione di risultato del personale dirigente deve tenere conto anche del rispetto dei tempi massimi di pagamento delle fatture commerciali sulle quali esso ha competenza alla liquidazione. Nel caso venga superato il

limite massimo di 30 giorni del tempo medio di pagamento, si dovrà applicare una decurtazione del 30% della retribuzione di risultato.

II. Finalità e approccio metodologico

La finalità dell'audit è quella di valutare la correttezza e coerenza dal punto di vista metodologico dell'operato dell'amministrazione in materia di attribuzione dei premi al personale dirigenziale, per arrivare ad esprimere, in caso di sussistenza delle condizioni necessarie, un giudizio di validazione del sistema.

L'audit si è svolto secondo le Linee guida per l'attività di audit e di consulenza, approvate dall'Organismo di valutazione in data 20/01/2021, sulla base degli standard professionali dell'IIA (Institute of Internal Auditors) e le norme di controllo dell'INTOSAI (International Organisation of Supreme Audit Institutions), attraverso analisi documentale e un questionario inviato alla Direzione generale e alla Ripartizione Personale in data 27 novembre 2024, a cui è stato chiesto di dare riscontro entro il 31 dicembre 2024. Dopo svariati solleciti telefonici, il 27 febbraio 2025 è pervenuta una risposta, del tutto parziale, da parte dell'Ufficio Organizzazione. In data 6 marzo è stata inviata anche un'e-mail di sollecito, alla quale non è stato dato riscontro. Successivamente è stata elaborata una bozza di relazione di audit, inviata il 10 aprile alla Direzione generale e alla Ripartizione Personale, nonché per conoscenza al Dipartimento Europa, Lavoro e Personale. In data 9 maggio è pervenuta una presa di posizione della Direzione generale, contenente gli elementi di risposta ancora mancanti.

In particolare, hanno formato oggetto di analisi e valutazione i seguenti aspetti:

- a) l'attuazione delle disposizioni normative e contrattuali;
- b) le modalità tecnico-amministrative di attribuzione dei premi;
- c) la conformità al principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
- d) la valorizzazione tanto dei risultati conseguiti quanto dei comportamenti manifestati;
- e) la corretta definizione della correlazione tra performance individuale e performance organizzativa.

Spunti utili per l'analisi si sono rinvenuti nelle linee guida per la misurazione e valutazione della performance individuale del Dipartimento della Funzione pubblica¹ e nella direttiva del Ministro della pubblica amministrazione del 28 novembre 2023 recante indicazioni sulla medesima tematica².

¹ Si tratta delle linee guida n. 5, pubblicate nel dicembre 2019.

² Questa direttiva contiene importanti innovazioni sistemiche e culturali nell'ambito della valutazione del personale dirigente: l'adozione di sistemi che creino una corretta correlazione tra performance individuale e performance organizzativa e vadano oltre la sola valutazione effettuata dal superiore gerarchico, coinvolgendo una pluralità di soggetti per arrivare a una valutazione a 360°; l'importanza della valutazione della leadership quale leva abilitante per il funzionamento delle organizzazioni; la promozione del ruolo fondamentale della formazione nella valutazione individuale.

III. Risultati dell'analisi

Ai sensi del Contratto collettivo intercompartimentale per il personale dirigenziale per il triennio 2020-2022 del 24 agosto 2023 la valutazione delle e dei dirigenti, diretta alla verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati e della professionalità espressa, è caratteristica essenziale e ordinaria del loro rapporto di lavoro (art. 15, comma 1).

Con riferimento all'adozione preventiva dei *criteri generali (criteri di sistema)* che informano il sistema di valutazione del personale dirigente (art. 15, comma 2 del citato CCI), l'amministrazione comunica che il sistema ha subito (e subirà nei prossimi anni) importanti interventi, senza però specificare se tali criteri siano stati effettivamente adottati.

Sempre secondo le informazioni fornite dall'amministrazione sono, invece, stati oggetto di confronto sindacale e comunicati al personale dirigente con nota del Direttore della Ripartizione Personale del 22 febbraio 2024, i *principi* (art. 15, comma 3) ai quali è improntata la valutazione dei dirigenti: a) motivazione della valutazione, oggettività delle metodologie, trasparenza e pubblicità dei criteri usati e dei risultati; b) diretta conoscenza dell'attività della persona valutata da parte dell'organo proponente o valutatore di prima istanza; c) partecipazione della persona valutata al procedimento, d) contraddittorio in caso di valutazione non positiva.

Per quanto riguarda le modalità attraverso le quali viene garantito che la valutazione sia improntata ai citati principi, l'amministrazione esplicita che la stessa viene effettuata attraverso la piattaforma GZoom che richiede la compilazione dei seguenti *ambiti*: prestazioni e obiettivi della struttura affidata, competenza professionale nella gestione delle risorse umane e organizzative, generale funzionamento del servizio e svolgimento di ulteriori compiti. La valutazione, i cui gradi possono essere insufficiente, sufficiente, buono, molto buono e ottimo, è corredata da una puntuale motivazione analitica; sempre secondo l'illustrazione dell'amministrazione, il dirigente preposto conosce direttamente le attività del dirigente valutato, in più è garantita la partecipazione del dirigente valutato prevedendo la possibilità del rifiuto della valutazione e del rinvio al dirigente valutante. L'amministrazione non si pronuncia invece sull'osservanza dei principi "oggettività delle metodologie, trasparenza e pubblicità dei criteri usati e dei risultati" di cui alla lettera a) del citato art. 15, comma 3.

Nel valutare l'operato della e del dirigente l'amministrazione deve tener conto in modo esplicito della correlazione tra gli obiettivi da perseguire, le direttive impartite e le risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente poste a disposizione (art. 15, comma 4 del CCI).

Anche con riguardo a questa prescrizione, l'amministrazione non dà informazioni precise su modalità e strumenti utilizzati per l'adempimento; comunica che la valutazione della performance individuale delle e dei dirigenti si basa su obiettivi e risultati concordati, sulla competenza professionale dimostrata, sul generale funzionamento del servizio e sulla gestione di ulteriori compiti utilizzando l'apposito modulo disponibile sulla piattaforma GZoom.

Verifiche intermedie finalizzate al monitoraggio dell'attività svolta in relazione allo stato di avanzamento nella realizzazione degli obiettivi e all'eventuale sopravvenuto mutamento degli stessi e delle risorse assegnate sono, secondo quanto comunicato dall'amministrazione, processi indispensabili per i quali è disponibile in GZoom una fase (facoltativa) di monitoraggio intermedio.

L'amministrazione comunica che non si sono verificati casi in cui la valutazione di fine incarico è stata anticipatamente conclusa a causa di evidente rischio grave di risultato negativo della gestione (art. 15, comma 6 del CCI), né sono state formalizzate valutazioni negative (art. 15, comma 7 del CCI) riferite all'anno 2023.

Ai sensi dell'art. 15, comma 8 del CCI l'esito della valutazione annuale e di quella di fine incarico deve essere riportato nel fascicolo personale; il/la dirigente conserva il diritto a presentare le proprie controdeduzioni anche rispetto a una valutazione non negativa.

A tale proposito l'amministrazione comunica che gli esiti della valutazione annuale e di fine incarico sono archiviati nel sistema GZoom e sono in ogni momento estraibili per il dirigente valutante e valutato; inoltre, la valutazione sarà inserita nel ruolo unico della dirigenza come previsto dall'art. 2, comma 4 della LP n. 6/2022. L'amministrazione non conferma il deposito della valutazione nel fascicolo personale come prescritto dal contratto collettivo. Alla Ripartizione Personale non sono noti casi di presentazione di controdeduzioni rispetto a una valutazione non negativa, ma soltanto un caso di una presa di posizione da parte di un direttore di ripartizione.

Ai sensi dell'art. 26, comma 3 del CCI la retribuzione di risultato è corrisposta in proporzione alla valutazione conseguita, operata secondo la metodologia adottata dall'amministrazione, previo confronto con le organizzazioni sindacali.

Al riguardo, l'amministrazione rinvia alla comunicazione del direttore della Ripartizione Personale del 22 febbraio 2024, secondo la quale il foglio di valutazione disponibile in GZoom è stato adattato all'art. 26, comma 3 del CCI. Non risulta, tuttavia, che sia stata definita, e adottata in un documento, la metodologia per la corresponsione della retribuzione di risultato al personale dirigente in modo da garantire un'applicazione uniforme, né che ci sia stato un confronto con le organizzazioni sindacali (oltre l'invio per conoscenza della citata comunicazione del 22 febbraio 2024).

Ai sensi dell'art. 26 del CCI, la retribuzione di risultato, che è finalizzata a remunerare i risultati conseguiti da ciascun/ciascuna dirigente, è corrisposta nella misura massima del 20 per cento della retribuzione fondamentale e di posizione, parte fissa e parte variabile, annuale in godimento. L'amministrazione ha riferito che attualmente i controlli messi in atto per garantire che la retribuzione di risultato non superi la misura massima sono svolti manualmente dagli uffici della Ripartizione Personale sulla base di una lista delle strutture contenente la graduazione delle funzioni dirigenziali. È comunque in elaborazione un applicativo che riuscirà a garantire un controllo automatico.

L'art. 20 della L.P. n. 6/2022 prevede che per l'assunzione di incarichi aggiuntivi rispetto a quello ricoperto, al/alla dirigente spetta un incremento della retribuzione di risultato, da stabilirsi con il contratto collettivo. L'art. 28 del CCI disciplina l'incremento della retribuzione di risultato per incarichi aggiuntivi, disponendo, in particolare, che le amministrazioni conferiscano gli incarichi nel rispetto del principio della rotazione e previa verifica che l'impegno richiesto per l'espletamento degli incarichi aggiuntivi sia compatibile con lo svolgimento dell'incarico dirigenziale principale. La deliberazione della Giunta provinciale n. 183 del 18 marzo 2025 ha dettato istruzioni organiche per la presentazione delle richieste di assegnazione della retribuzione aggiuntiva per ulteriori incarichi da parte dei direttori e delle direttrici di dipartimento, stabilendo che le stesse vengono valutate nella conferenza dei direttori e delle direttrici di dipartimento. L'amministrazione ha chiarito che il principio della rotazione verrà applicato a partire dal 2026, essendo stata dettata la disciplina per la prima volta nel 2025 con la citata deliberazione. La verifica che l'impegno richiesto per l'espletamento degli incarichi aggiuntivi sia compatibile con lo svolgimento delle funzioni dirigenziali attribuite con il provvedimento di incarico viene svolta dai direttori e dalle direttrici di dipartimento all'atto di presentazione della richiesta.

L'art. 29 disciplina l'incremento della retribuzione di risultato per sostituzione di altro o altra dirigente. Con la citata deliberazione n. 183/2025 è stato istituito, per la prima volta,³ il fondo per l'incremento della retribuzione di risultato previsto dall'art. 29, comma 4, del CCI, previo confronto con le

³ Per il 2024, infatti, in assenza del fondo, è stata la comunicazione del Direttore della Ripartizione Personale del 22 febbraio 2024 a dettare la disciplina dell'incremento della retribuzione di risultato, limitatamente alle ipotesi previste dall'art. 29 del CCI.

organizzazioni sindacali rappresentative del personale dirigenziale in data 4 e 5 marzo 2025. Il fondo è però stato istituito solo per la remunerazione degli incarichi aggiuntivi ai sensi dell'art. 28, comma 2, lett. b), quindi per l'attribuzione di incarichi diversi dall'assunzione di cariche in società o enti per le quali la nomina o la designazione è riservata alla Provincia. Nelle premesse della deliberazione tale scelta è giustificata con "l'imprevedibilità degli incrementi della retribuzione di risultato dei dirigenti in applicazione dell'art. 29 del contratto collettivo intercompartimentale del 24.08.2023", nonché con l'avvenuta adozione della disciplina di incremento ex art. 28, comma 2 lett. a) e della propria delibera n. 56/2024 concernente l'adeguamento dei compensi dei membri dei nuclei per il controllo amministrativo-contabile delle istituzioni scolastiche.

La valutazione del personale dirigente a partire dall'anno 2021 viene effettuata sulla piattaforma Gzoom sotto l'apposito menù "performance dirigenti", attraverso un *workflow* di approvazione.

La valutazione consta essenzialmente di tre sezioni:

1. Valutazione delle prestazioni e degli obiettivi: per ogni prestazione e ogni obiettivo operativo del Piano della performance della struttura dirigenziale affidata, nonché per ciascun obiettivo trasversale comune a tutte le strutture dirigenziali,⁴ il superiore gerarchico inserisce il grado di raggiungimento in termini percentuali e, facoltativamente, può aggiungere anche un commento.
2. Obiettivi individuali (se previsti): nello stesso modo vengono valutati gli obiettivi individuali inseriti manualmente nell'ambito del colloquio di inizio anno con i propri dirigenti sottoposti.
3. Valutazione complessiva: nell'ultima scheda il superiore gerarchico inserisce la valutazione complessiva, che tiene conto, oltreché del grado di raggiungimento delle prestazioni e degli obiettivi, anche della competenza professionale dimostrata nella gestione delle risorse umane e organizzative, del generale funzionamento del servizio e della gestione di ulteriori compiti. Il giudizio viene espresso secondo la scala già menzionata, che definisce anche l'entità della retribuzione di risultato (riportata fra parentesi):
 - Insufficiente (0%)
 - Soddisfacente (70%)
 - Buono (80%)
 - Molto buono (90%)
 - Ottimo (100%)

Nella valutazione riferita al 2023, l'87,6% del personale dirigente ha ottenuto un giudizio complessivo pari a "ottimo", il 10,9% pari a "molto buono" e il restante 1,5% pari a "buono". Nessun dirigente ha ottenuto un giudizio inferiore.

Nel corso del 2024, con riferimento al 2023, e quindi al primo anno di applicazione del nuovo CCI, sono stati erogati complessivamente € 6.225.093, 28 a fronte di uno stanziamento di € 7.420.853. A titolo di raffronto con la precedente disciplina che prevedeva l'erogazione di un'indennità di risultato, nel 2023 per l'anno di riferimento 2022 sono stati erogati € 2.049.633 a fronte di uno stanziamento di € 2.500.000.

L'applicativo Gzoom controlla se sono state inserite correttamente tutte le informazioni necessarie e se è stata chiusa la Relazione sulla performance della struttura di riferimento. Se i controlli vanno a buon fine, il superiore gerarchico procede con l'inoltro del modulo per conoscenza al dirigente valutato,

⁴ Tutte le informazioni sono precaricate in automatico dal sistema.

affinché questi lo possa approvare tramite *workflow* o, al contrario, ritornare al proprio superiore con indicazione del rifiuto.

Una volta terminato il *workflow* con l'approvazione finale, il Settore Controlling invia l'export di tutti i giudizi sintetici conclusivi alla Ripartizione Personale, che provvede alla liquidazione delle retribuzioni di risultato.

Gli importi relativi all'incremento della retribuzione di risultato vengono rilevati in sede separata da parte della Ripartizione Personale e non sono pertanto inseriti nella piattaforma Gzoom.

Il modulo utilizzato per la valutazione del personale dirigente è stato adattato, a partire dalla valutazione riferita all'anno 2023, ai criteri previsti dall'art. 26 del CCI per la determinazione della retribuzione di risultato.

Per quanto riguarda l'obiettivo trasversale individuato nel 2024 per la dirigenza ai sensi dell'art. 4-bis del D.L. n. 13/2023, concernente il rispetto dei tempi di pagamento, la circolare del Direttore generale n. 5 del 15 maggio 2024, richiamando le modalità applicative contenute nella circolare n. 1/2024 della Ragioneria Generale dello Stato, indica di liquidare le fatture entro 10 giorni lavorativi dal ricevimento delle stesse e sottolinea l'importanza di una puntuale e corretta alimentazione dei dati nella piattaforma crediti commerciali, riguardante le fatture considerate sospese o non liquidabili. La circolare ricorda che, al fine di poter monitorare lo stato dei tempi di pagamento, ciascuna struttura potrà verificare l'indicatore di ritardo dei pagamenti nella specifica sezione della piattaforma della Ragioneria Generale dello Stato. La successiva circolare del Direttore generale n. 7 del 18 luglio 2024, nell'impartire indicazioni e istruzioni operative per il raggiungimento degli obiettivi trasversali, invita la dirigenza a vigilare scrupolosamente sul rispetto dei termini di pagamento relativi alla propria struttura. L'amministrazione ha così affidato il monitoraggio sul raggiungimento dell'obiettivo al personale dirigente responsabile del pagamento di fatture e, implicitamente, la valutazione finale al dirigente preposto ovvero alla dirigente preposta.

Nella comunicazione dd. 22 febbraio 2024 del Direttore della Ripartizione Personale è richiamata la finalità di tener conto delle indicazioni pervenute recentemente dalle autorità ministeriali. L'amministrazione ha precisato in proposito di aver voluto fare riferimento agli obiettivi trasversali, peraltro già introdotti nel ciclo della performance 2024, come p.e. obiettivi di formazione, termini di pagamento, obiettivi relativi alla semplificazione e sburocratizzazione.

Ai sensi dell'art. 42, comma 1, della LP n. 6/2022, i dirigenti e le dirigenti sono direttamente responsabili del risultato dell'attività svolta dalla struttura cui sono preposti. Alla richiesta di specificare le modalità con cui viene verificata la presenza di un'adeguata correlazione tra performance individuali, performance organizzative e valore pubblico, la Direzione generale risponde che i quattro ambiti di valutazione del personale dirigente coprono sia la performance organizzativa sia quella individuale sia il valore pubblico, che vengono messi in correlazione nel momento in cui contribuiscono alla definizione della valutazione complessiva.

Non ha ancora trovato attuazione il comma 2 dell'art. 42, in base al quale "Alla fine di ogni anno solare il direttore/la direttrice preposto/preposta presenta al direttore/alla direttrice di ripartizione ovvero d'ufficio una relazione scritta in ordine al conseguimento degli obiettivi fissati all'inizio dell'anno".

Alla domanda sulla misura e sulle modalità con cui il Direttore generale, nell'esercizio della propria funzione di supervisione della dirigenza ai sensi dell'art. 29, comma 2, lettera c) della LP n. 6/2022, prende in considerazione e valuta l'implementazione del sistema premiale per la dirigenza, l'amministrazione ricorda anzitutto che ogni anno viene elaborato un Controlling report sulla valutazione del personale dirigente. Il Direttore generale afferma che procederà a monitorare gli esiti delle valutazioni per trarne indicazioni in merito all'equità, trasparenza e allineamento del sistema premiale agli obiettivi strategici dell'Amministrazione. Inoltre, il monitoraggio permetterà di identificare

eventuali aree di miglioramento e di apportare le necessarie modifiche per ottimizzare l'implementazione del sistema.

IV. Conclusioni

Dall'audit effettuato emerge che l'amministrazione non ha adottato preventivamente i criteri generali che informano il sistema di valutazione del personale dirigente; si raccomanda, pertanto, l'adozione di tali criteri come richiesto dall'art. 15, comma 2 del CCI utilizzando "dati oggettivi, quali valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati dell'attività svolta, in relazione alle direttive, ai programmi e agli obiettivi da perseguire correlati alle risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente rese disponibili."

L'amministrazione esplicita le modalità attraverso le quali viene garantito che la valutazione sia improntata ai principi di cui all'art. 15, comma 3 del CCI. Tra tali principi figurano anche l'oggettività delle metodologie, la trasparenza e la pubblicità dei criteri usati e dei risultati, principi non presi espressamente in considerazione dall'amministrazione; si raccomanda, quindi, di integrare conseguentemente le modalità di valutazione.

Per quanto riguarda la prescrizione di tener conto in modo esplicito, nel valutare l'operato della e del dirigente, della correlazione tra gli obiettivi da perseguire, le direttive impartite e le risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente poste a disposizione (art. 15, comma 4 del CCI), si raccomanda all'amministrazione di formulare espressamente modalità e strumenti per adempiere a tale prescrizione.

Ai sensi dell'art. 15, comma 8 del CCI l'esito della valutazione annuale e di quella di fine incarico deve essere riportato nel fascicolo personale. Si raccomanda all'amministrazione di dar seguito a tale prescrizione.

Al fine di ottemperare a quanto stabilito dall'art. 26, comma 3 del CCI, secondo il quale la retribuzione di risultato è corrisposta in proporzione alla valutazione conseguita, operata secondo la metodologia adottata dall'amministrazione previo confronto con le organizzazioni sindacali, si raccomanda di definire tale metodologia in un apposito documento, in modo da garantire un'applicazione uniforme, e di assicurare l'effettivo confronto con le organizzazioni sindacali. Il documento metodologico dovrà anche meglio specificare le correlazioni tra performance individuale della dirigenza e performance organizzativa dell'ente e delle strutture, mantenendo sempre l'attenzione focalizzata sulla creazione di valore pubblico, ovvero verso il miglioramento del benessere dei cittadini, delle imprese e degli stakeholder di riferimento.

Per quanto riguarda i controlli necessari ad assicurare che la retribuzione di risultato non superi la misura massima consentita, al fine di accrescerne la rapidità e l'efficacia si invita l'amministrazione a sviluppare celermente l'applicativo informatico attualmente in progettazione.

Non appare coerente con il disposto dell'art. 29, comma 4 del CCI per il personale dirigenziale la scelta operata con la deliberazione della Giunta provinciale n. 183/2025, istitutiva del fondo per l'incremento della retribuzione di risultato, di determinare il fondo esclusivamente per gli incarichi aggiuntivi ai sensi dell'art. 28, comma 2, lettera b). Il CCI, infatti, prevede che la dotazione finanziaria del fondo sia determinata annualmente per tutte le ipotesi di incremento previste dagli artt. 28 e 29.

Con riferimento all'obiettivo trasversale concernente il rispetto dei tempi di pagamento, si prende atto che l'amministrazione, nell'esercizio della propria autonomia, ha inquadrato l'obiettivo nell'ambito degli

obiettivi individuali della dirigenza, rimettendone la valutazione finale al dirigente preposto ovvero alla dirigente preposta, che potrà considerare se gli eventi che hanno eventualmente impedito il raggiungimento dell'obiettivo siano o meno oggettivamente riconducibili alla responsabilità della figura dirigenziale. In merito si osserva, però, che l'amministrazione non ha adeguatamente formalizzato l'opzione scelta e non ha affidato al competente organo di controllo di regolarità amministrativa e contabile la verifica del raggiungimento dell'obiettivo, come previsto dall'art. 4-bis del D.L. n. 13/2023. Si raccomanda, pertanto, di adeguare il Sistema di misurazione e valutazione della performance⁵ in questo senso.

Infine, si invita l'amministrazione provinciale a dare attuazione all'art. 42, comma 2, della L.P. n. 6/2022, disponendo che i direttori preposti e le direttrici preposte presentino, alla fine di ogni anno, una relazione scritta in ordine al conseguimento degli obiettivi al personale dirigente sottoposto.

Dall'esposizione dei risultati dell'analisi e delle conclusioni tratte emerge la necessità di migliorare diversi aspetti legati all'attuazione del sistema di attribuzione dei premi alla dirigenza così come disciplinato dalla L.P. n. 6/2022 e dal conseguente CCI.

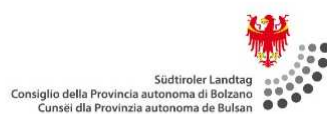
Si ritiene, pertanto, di poter procedere a una validazione con riserva, in subordine al tempestivo recepimento, da parte dell'amministrazione, delle raccomandazioni sopra espresse.

Il follow-up, ai fini dello scioglimento della riserva, sarà avviato entro il mese di ottobre 2025.

Elena Eccher

Wolfgang Bauer

⁵ Da ultimo approvato con decreto del Direttore generale n. 22013/2024.



Prüfstelle
39100 Bozen | Freiheitsstraße 66
Organismo di valutazione
39100 Bolzano | Corso Libertà, 66

Tel. 0471 402 212 | Fax 0471 260 114
pruefstelle@landtag-bz.org | organismovalutazione@consiglio-bz.org
PEC: pruefstelle.organismovalutazione@pec.prov-bz.org
www.landtag-bz.org/de/pruefstelle.asp
www.consiglio-bz.org/it/organismo-di-valutazione.asp

