



Provincia di Padova

Allegato 1

Criteri e modalità di misurazione e valutazione della performance organizzativa

1. La performance organizzativa

La performance organizzativa della Provincia di Padova è articolata su due livelli:

- la performance complessiva dell'Ente;
- la performance delle Unità organizzative (Settori e Aree funzionali).

La performance organizzativa viene quantificata in base al grado di raggiungimento degli Obiettivi rispetto agli Indicatori di risultato/target prefissati, contenuti nella Sottosezione "Performance" del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) della Provincia.

La Sottosezione "Performance" del PIAO è composta dai seguenti Obiettivi:

- a) gli Obiettivi di gestione contenuti nel Piano Esecutivo di Gestione, costituiscono obiettivi generali di primo livello assegnati ai Settori e alle Aree funzionali (peso 30/100);
- b) gli Obiettivi specifici, di secondo livello, indicati nella Sottosezione Performance del PIAO per ciascun Settore ed Area funzionale (peso 70/100).

Gli Obiettivi specifici, di secondo livello, sono articolati in strategici ed operativi e ad ognuno è assegnato un peso.

La somma dei pesi degli Obiettivi specifici per ciascuna Unità organizzativa (Settore ed Area funzionale) è pari a 100.

Ogni Obiettivo specifico è articolato in una o più Azioni a ciascuna delle quali è attribuito un peso, in modo che la somma dei pesi delle Azioni associate ad un medesimo Obiettivo sia pari a 100.

Per ogni Obiettivo specifico devono essere individuati uno o più Indicatori ed i relativi Target, al fine di consentire la misurazione e la valutazione della performance.

Gli Indicatori devono essere pienamente pertinenti agli Obiettivi e devono rispondere a criteri di concretezza.

Il Target rappresenta il risultato atteso di un'attività, espresso in termini quantitativi e/o qualitativi, che deve essere raggiunto entro un determinato periodo di tempo.

2. La valutazione della performance organizzativa

La valutazione della performance organizzativa consiste nella determinazione di un giudizio di sintesi sui risultati ottenuti dall'Ente e dai Settori/Aree funzionali in relazione agli obiettivi programmati.

La valutazione della performance organizzativa, come risultante dalla Relazione sulla performance, si concretizza:

- a) nella valutazione della performance complessiva dell'Ente, quantificata come media aritmetica dei punteggi conseguiti da ciascuna Area funzionale, ottenuta sommando il risultato di performance raggiunto da tutte le Aree e dividendo per il numero delle Aree stesse;
- b) nella valutazione della performance delle Unità organizzative, quantificata come media ponderata dei punteggi conseguiti da ciascun Settore e da ogni Area funzionale, prendendo a riferimento il grado di raggiungimento degli Obiettivi assegnati, rispetto agli Indicatori e ai Target previsti, contenuti nella Sottosezione "Performance" del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), secondo il seguente schema:

Fattori di valutazione	Peso
A) Grado di raggiungimento Obiettivi di gestione contenuti nel Piano Esecutivo di Gestione	Max 30 punti
B) Grado di raggiungimento Obiettivi specifici di secondo livello	Max 70 punti
Punteggio totale	100 punti

Il risultato finale della performance di ciascuna Unità organizzativa (Settore e Area funzionale) è dato dalla somma tra il punteggio ottenuto con riferimento agli obiettivi PEG e relativo peso e il punteggio conseguito prendendo a riferimento gli obiettivi specifici di secondo livello e relativo peso:

$$RU = (PPEG \times 0,3) + (PO \times 0,7)$$

Dove:

- RU = Risultato Unità organizzativa;
- PPEG = Punteggio obiettivi PEG;
- PO = Punteggio obiettivi specifici di secondo livello.

Esempio:

$$RU = (95 \times 0,3) + (98,50 \times 0,7) = 97,45.$$