



Bearbeitet von / redatto da:

Günter Sölva

An die Ressortdirektorinnen und -direktoren
 An die Abteilungsdirektorinnen und -direktoren
 An die Bereichsdirektorinnen und -direktoren
 An die Amtsdirektorinnen und -direktoren
 An die Mitglieder der Prüfstelle

Alle direttrici e ai direttori di dipartimento
 Alle direttrici e ai direttori di ripartizione
 Alle direttrici e ai direttori d'area
 Alle direttrici e ai direttori d'ufficio
 Ai membri dell'Organismo di valutazione

Rundschreiben Nr. 1 vom 16. Februar 2016

Performancemessung und -bewertung

1. Performance-Plan 2016-2018

Sehr geehrte Damen und Herren,

der Performance-Plan 2016-2018 wurde von den Organisationseinheiten bereits im Jahr 2015 erstellt. Falls sich im Rahmen der Erstellung des Haushalts Änderungen bei der Zuweisung der Finanzmittel ergeben haben, sind die Performance-Pläne entsprechend anzupassen.

Der Performance-Plan mit der Planung der strategischen und operativen Ziele sowie der Entwicklungsschwerpunkte und Leistungen stellt gleichzeitig auch die Zielvereinbarung zwischen den verschiedenen Führungsebenen dar.

In diesem Sinne werden die Führungskräfte ersucht, sofern dies bisher noch nicht erfolgt ist, die operativen Jahresziele für das Jahr 2016 in den Performance-Plan zu integrieren. In diesem Zusammenhang wird auf das Rundschreiben Nr. 11 vom 30.07.2015, Anlage 1, verwiesen.

2. Gemeinsame Ziele der Organisationseinheiten für das Jahr 2016

Ein gemeinsames Ziel aller Organisationseinheiten für das Jahr 2016 ist die Umsetzung

Circolare n. 1 del 16 febbraio 2016

Misurazione e valutazione della performance

1. Piano della performance 2016-2018

Gentili Signore e Signori,

il Piano della performance 2016-2018 è stato redatto dalle strutture organizzative già nel 2015. Se nell'ambito della redazione del bilancio preventivo dovessero essere apportate variazioni nell'assegnazione dei budget, i Piani della performance dovranno essere adeguati di conseguenza.

Il Piano della performance, contenente gli obiettivi strategici ed operativi, le priorità di sviluppo e le prestazioni, rappresenta nel contempo anche l'accordo sugli obiettivi tra i diversi livelli dirigenziali della Provincia.

Invito pertanto le direttrici e i direttori ad integrare nel Piano della performance, qualora non vi avessero già provveduto, gli obiettivi operativi concordati per l'anno 2016. Per ulteriori indicazioni rinvio all'allegato 1 della circolare n. 11 del 30 luglio 2015.

2. Obiettivi trasversali a tutte le strutture organizzative per l'anno 2016

Un obiettivo trasversale per l'anno 2016 è quello inerente all'attuazione delle disposizioni



der gesetzlichen Vorgaben im Bereich „Digitale Verwaltung“.

Bei der Digitalen Verwaltung geht es um die Umsetzung der Richtlinien gemäß dem Handbuch für die Dokumentenverwaltung (http://homepage.prov.bz/intranet/protocollo_manuale_gest.jsp?lang=DE) im eigenen Zuständigkeitsbereich und um vorbereitende Tätigkeiten zur Digitalisierung der Verfahren. Die Schulungen für das Landespersonal zur Umsetzung dieses Handbuchs finden ab Mitte März 2016 statt.

Die Umsetzung der oben genannten gemeinsamen Ziele gilt als wesentliches Kriterium für die Beurteilung der Performance der Führungskräfte und die Zuweisung der Ergebniszulage.

3. Performance-Bericht 2015

Nach Ablauf des Jahres wird ein eigener Jahresbericht zum Performance-Plan erstellt. Dieser jährliche Performance-Bericht ersetzt den bisher von den Organisationseinheiten erstellten Tätigkeitsbericht.

Im Performance-Bericht 2015 werden bei den strategischen Zielen, den Entwicklungsschwerpunkten, den operativen Jahreszielen, Leistungen und Verfahrenszeiten neben den Planwerten für 2015 (gemäß Performance-Plan 2015-2017) die jeweiligen Ist-Werte 2015 angeführt.

Weiters muss der Grad der Zielerreichung beschrieben und bewertet werden. Die Anlage 1 zum Rundschreiben enthält den Vordruck zum Performance-Bericht. Die Daten sind online bis spätestens **15. März 2016** in die dafür vorgesehene Plattform einzugeben.

4. Beurteilung der Führungskräfte und Zuweisung der Ergebniszulage für das Jahr 2015

Der Performance-Bericht bildet die Grundlage für die Beurteilung der Führungskräfte und die Zuweisung der entsprechenden Ergebniszulage.

Wie bereits in den vergangenen Jahren wird für jede beurteilte Führungskraft der

normative in materia di “Amministrazione digitale”.

Per quanto attiene all'Amministrazione digitale, si tratta di attuare, per il proprio settore di competenza, quanto previsto nel Manuale di gestione documentale (http://homepage.prov.bz/intranet/protocollo_manuale_gest.jsp?lang=IT) e di predisporre le attività propedeutiche alla digitalizzazione dei procedimenti amministrativi. I corsi per il personale provinciale sulle modalità di attuazione del Manuale si terranno a partire da metà marzo 2016.

Il raggiungimento degli obiettivi trasversali è comunque rilevante ai fini della valutazione della performance dei dirigenti e dell'assegnazione dell'indennità di risultato.

3. Relazione sulla performance 2015

Decorso l'anno, viene redatta una apposita relazione annuale sul Piano della performance. La Relazione sulla performance sostituisce la precedente relazione sull'attività dell'Amministrazione provinciale.

Nella Relazione sulla performance 2015 accanto agli indicatori e target pianificati nell'ambito degli obiettivi strategici, alle priorità di sviluppo, agli obiettivi operativi, alle prestazioni e ai tempi procedurali (di cui al Piano della performance 2015-2017) vanno indicati anche i corrispondenti valori consuntivi per l'anno 2015.

È inoltre necessario procedere alla descrizione e alla valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi. Nell'allegato 1 alla presente circolare è disponibile il modulo della Relazione sulla performance. I dati vanno inviati tramite l'apposita piattaforma informatica entro e non oltre il **15 marzo 2016**.

4. Valutazione del personale dirigenziale e attribuzione dell'indennità di risultato per l'anno 2015

La Relazione sulla performance costituisce la base per la valutazione del personale dirigenziale e la conseguente attribuzione dell'indennità di risultato.

Come negli anni precedenti, per ogni singolo dirigente valutato deve essere compilata la



Bewertungsbogen gemäß Anlage 2 ausgefüllt. Für die Gesamtbewertung der Leistungen und Ziele sowie der Führungsaufgaben wird die vorgesehene Bewertungsskala verwendet: „hervorragend“, „sehr gut“, „gut“, „zufriedenstellend“, „ungenügend“. **Zwischenbewertungen sind nicht zulässig.**

Die Bewertung ist verantwortungsbewusst und gewissenhaft vorzunehmen. Voraussetzung für die Gesamtbeurteilung „hervorragend“ ist, dass die Ziele erreicht und die Führungsaufgaben insgesamt mit „hervorragend“ bewertet wurden.

Die von den Führungskräften unterschriebenen Bewertungsbögen sind bis **31. März 2016** per E-Mail an controlling@provinz.bz.it zu übermitteln.

Mit freundlichen Grüßen

Der Generaldirektor

scheda di valutazione di cui all'allegato 2 della presente circolare. Relativamente alla valutazione complessiva delle prestazioni e degli obiettivi raggiunti nonché del grado di assolvimento dei compiti dirigenziali deve essere utilizzata la seguente scala di valutazione: "ottimo", "molto buono", "buono", "soddisfacente", "insufficiente". **Non sono ammesse valutazioni intermedie.**

La valutazione deve essere effettuata con senso di responsabilità e scrupolosità. Presupposto per l'attribuzione di una valutazione complessiva di "ottimo" è che gli obiettivi concordati siano stati raggiunti e che i compiti dirigenziali siano stati valutati complessivamente con "ottimo".

Le schede di valutazione firmate dalle e dai dirigenti vanno trasmesse entro il **31 marzo 2016** per e-mail all'indirizzo controlling@provincia.bz.it.

Cordiali saluti

Il Direttore generale

Hanspeter Staffler

(digital unterzeichnet / firmato digitalmente)

Anlage 1: Raster zum Performance-Bericht 2015

Anlage 2: Leitfaden zur Beurteilung der Führungskräfte und Zuweisung der Ergebniszulage

Allegato 1: Modulo della Relazione sulla performance 2015

Allegato 2: Linee guida per la valutazione del personale dirigenziale e l'assegnazione dell'indennità di risultato