



Feltre, 20/01/2021

Spett.li

Enti Associati al ciclo della Performance

Oggetto: Aggiornamento del regolamento sulla disciplina della misurazione, valutazione e integrità e trasparenza della performance e del sistema premiale.

A seguito del confronto con le OO.SS., avvenuto su loro richiesta presentata alla scrivente Unione in data 19/11/2020, sono state apportate alcune ulteriori modifiche al Regolamento sulla disciplina, misurazione, valutazione e integrità e trasparenza della performance e del sistema premiale, che si invia in allegato alla presente con evidenziate le parti modificate rispetto all'ultima versione trasmessa.

In particolare, si è accolta la richiesta delle OO.SS. di innalzare da 2/5 a 3/5 il punteggio minimo per la sufficienza nella scheda di valutazione della performance individuale; conseguentemente si è proceduto ad innalzare a 50/100 il punteggio minimo complessivo (performance organizzativa + performance individuale) al di sotto del quale la valutazione è da considerare negativa e sono stati conseguentemente modificati i punteggi minimi per l'attribuzione della retribuzione di risultato ai dirigenti/titolari di posizione organizzativa.

Si è inoltre ritenuto opportuno allegare al regolamento, in sostituzione della precedente scheda di valutazione dei collaboratori, una nuova scheda in formato excel, per facilitare la distribuzione dell'incentivo in misura proporzionale alla valutazione conseguita.

La scheda in questione è suddivisa in due sezioni: scheda di valutazione della performance organizzativa e scheda di valutazione della performance individuale. La prima sezione è stata a sua volta suddivisa in due parti:

- nella prima parte, il responsabile del Servizio valuta complessivamente l'obiettivo e l'apporto di ogni singolo dipendente coinvolto nella realizzazione dello stesso, visto anche in relazione agli altri colleghi partecipanti al raggiungimento dell'obiettivo. La somma dei valori di partecipazione individuale per ogni obiettivo deve dare 100. Tale parte permette di calcolare l'incentivo dovuto ai singoli dipendenti per la performance organizzativa;

- nella seconda parte il responsabile del Servizio valuta l'impegno profuso dal singolo dipendente nella realizzazione dell'obiettivo: il punteggio viene dato individualmente in relazione all'impegno di ciascun dipendente sugli obiettivi che gli sono assegnati, valorizzato in sessantesimi a prescindere dal numero di obiettivi attribuiti e dal numero di partecipanti al singolo progetto. Tale valutazione, relativa alla performance organizzativa, viene effettuata ai soli fini dell'attribuzione del punteggio complessivo e non dell'incentivo economico.

La suddivisione in due parti della sezione relativa alla performance organizzativa si è resa necessaria in quanto, con la precedente versione della scheda di valutazione, si crea una "sottovalutazione" rispetto ai 60 punti nel momento in cui non tutto il personale partecipa a tutti i progetti dell'area, ovvero c'è una diversificazione nell'apporto individuale all'interno di ciascun progetto a cui prendono parte più dipendenti.

Con l'apporto delle modifiche sopra esposte, l'Ente può dar atto, per l'anno 2021, di aver effettuato l'aggiornamento annuale del Sistema di misurazione e valutazione della performance, ai sensi dell'art. 7 co. 1 del D. Lgs. 150/2009 e s.m.i., previo parere vincolante dell'Organismo Indipendente di Valutazione, che si dà per assolto con la presente comunicazione.

Resta inteso che in caso di modifiche significative alla stessa proposta in sede di vostra approvazione, il relativo regolamento dovrà essere inviato all'OIV per un nuovo parere

Si ritiene inoltre necessario che, per quanto riguarda il punto 2 della scheda di valutazione, qualora vengano assegnati punteggi nei fattori di incremento, vanno evidenziati nel campo note i motivi per i quali gli stessi vengono assegnati.

Rimanendo a disposizione per eventuali chiarimenti, si porgono cordiali saluti.

L'OIV
Giuseppe Mareschi
(Atto firmato digitalmente)