

Aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance

Chiarimenti su c.d. elemento di collegamento con gli obiettivi della struttura di appartenenza	Nota 23 a pag.24 e allegato H pag.62 e allegato I pag.65	Le modifiche introdotte sono volte a chiarire che, per quanto concerne il personale non dirigenziale, il valutatore può attribuire ai propri collaboratori anche obiettivi di gruppo diversi e non necessariamente identici per tutti.
Aggiunta l'indicazione relativa alla "fonte" dei dati relativi agli indicatori	Par. 3.1 pag.25 e allegato A pag. 51	Per il personale dirigenziale si è previsto l'obbligo di indicare, laddove possibile, la "fonte" (banca dati, piattaforma informatica ecc.) da cui sono stati ricavati i dati utilizzati per poter adeguatamente apprezzare il livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati. La fonte dei dati rappresenta, pertanto, un elemento descrittivo ulteriore che concorre, insieme a indicatori, valori target e <i>baseline</i> a rendere maggiormente comprensibile e verificabile la <i>performance</i> effettivamente espressa.
Rete dei referenti	Par. 3.1 pag. 26	È stato inserito un espresso richiamo alle funzioni e ai compiti della Rete dei referenti, quale osservatorio permanente, costituita da qualificati referenti designati da ciascuna area organizzativa con compiti di verifica del complessivo funzionamento del Sistema, di soluzione di eventuale criticità, redazione di una relazione programmatica avente ad oggetto eventuali proposte di modifica del Sistema, in coerenza con l'obbligo normativamente previsto (articolo 7, comma 1, del d.lgs. n. 150/2009) di aggiornamento annuale. Tale Rete, nel precedente Sistema di valutazione, figurava unicamente nello schema riassuntivo delle attività correlate agli adempimenti da porre in essere con cadenza annuale (nello specifico, l'aggiornamento dei Sistemi di valutazione) in forza di esplicite previsioni normative.
Precisazioni in tema di "incontri di calibrazione"	Par. 3.2 pag. 27	Al fine di omogeneizzare e uniformare i criteri e le modalità di svolgimento degli incontri di calibrazione relativi al personale non dirigenziale, tenuto altresì conto dell'elevato numero dei soggetti coinvolti, si è inteso chiarire che a tali incumbenti provvederà la Rete dei referenti. I principi elaborati in tali sedi saranno successivamente partecipati all'interno di ciascuna Area organizzativa a cura dei rispettivi vertici.
Chiarimenti sugli obiettivi del personale dirigenziale	Par.4.2 pag.31	La modifica tende a chiarire che tra gli obiettivi del personale dirigenziale devono comunque intendersi ricompresi (laddove ricorra

Aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance

		competenza/responsabilità) anche quelli collegati alla <i>performance</i> individuale che costituiscono obiettivo di <i>performance</i> organizzativa attribuito alla struttura di riferimento nell'ambito della programmazione strategica.
Obiettivo sul rispetto dei tempi di pagamento	Nota 27 a pag. 32 e All. A pag. 52	L'espressa inclusione di tali obiettivi nel Sistema di valutazione è da ricondurre alla previsione di cui all'articolo 4-bis del decreto-legge 24 febbraio 2023 n.13, convertito con modificazioni dalla legge 21 aprile 2023 n. 41.
Obiettivo formativo	Nota 27 a pag. 32, All. A pag. 51	Come previsto dalla direttiva del 28 novembre 2023 del Ministro per la Pubblica amministrazioni sono stati introdotti obiettivi per il personale dirigenziale volti a promuovere la formazione sia per i dirigenti che per il relativo personale assegnato.
Valorizzazione della capacità di leadership per i dirigenti	Nota 29 a pag.32, All.B a pag. 53 e All.D a pag.56.	Come previsto dalla direttiva del 28 novembre 2023 del ministro per la Pubblica amministrazione è stata valorizzata l'incidenza della capacità di <i>leadership</i> nella valutazione dei dirigenti.
Tempi di notifica delle schede obiettivi	Par. 4.2 pag.33	Così come previsto per il personale delle Aree, è stato inserito il termine (mese di febbraio di ogni anno) entro cui occorre provvedere alla notifica delle schede di programmazione degli obiettivi ai dirigenti interessati.
Termine per OIV	Par. 4.3 pag. 36	È stato inserito il termine (15 maggio) entro il quale l'OIV deve sottoporre al Ministro l'esito del procedimento di valutazione dei dirigenti con incarico di livello generale.
Chiarimenti sui pesi degli obiettivi dirigenziali	All. A pag. 51	E' stato chiarito che il valore totale dei pesi degli obiettivi dirigenziali correlati all'ambito organizzativo di diretta responsabilità (48 per i dirigenti generali e 38 per quelli di seconda fascia) include il valore corrispondente al peso (3) dell'obiettivo in tema di trasparenza o di quello da prevedersi in alternativa a quest'ultimo qualora il dirigente interessato non sia coinvolto in attività collegate a tali ambiti tematici.