

Innovazione al sistema di valutazione della performance

Nell'ambito del vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con delibera GC 200/2018, anche al fine di adeguare lo stesso alle indicazioni del Nucleo di Valutazione e di includervi quanto stabilito in sede di contrattazione decentrata si procede a definire una nuova formulazione dell'articolo 3 nel seguente testo che sostituisce integralmente la precedente definizione:

«c.1 . La rilevanza (peso) di ciascun obiettivo, viene misurata attraverso l'utilizzo di 4 indicatori e attribuisce a ogni obiettivo assegnato al valutato un differente grado di incidenza sulla valutazione individuale complessiva; l'obiettivo a cui viene attribuito un peso maggiore produce un impatto maggiore sulla valutazione.

c.2 . Gli indicatori di misura utilizzati nella pesatura degli obiettivi sono:

- a. **Importanza strategica:** importanza politica;
- b. **Complessità:** interfunzionalità/grado di realizzabilità;
- c. **Impatto esterno e/o interno:** miglioramento per gli stakeholder;
- d. **Impatto sul bilancio:** rilevanza economica.

c.3. Per ogni indicatore è prevista la classificazione, **Alta – Media – Bassa**, alla quale corrisponderanno i valori 3- 2 - 1 per ciascun indicatore.

c.4. Per ogni obiettivo il peso, determinato dalla somma dei valori, oscillerà tra 12 punti e 4 punti.»

In termini di attribuzione del budget per gli obiettivi operativi ai fini della definizione della performance organizzativa si chiarisce in questa sede, come indicato dal Nucleo, e al fine di utilizzare il criterio della numerosità previsto nel contratto decentrato, che il budget verrà ripartito tra aree dirigenziali in funzione della dotazione organica e demandata alla ponderazione degli obiettivi, per area, l'attribuzione dei singoli stanziamenti.