

Estratto del Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) 2026 contenente il riepilogo dei criteri definiti nel SMVP per l'assegnazione del trattamento accessorio.

Il SMVP completo è reperibile al seguente link:

https://www.regione.vda.it/amministrazionetrasparente/performance/sistemamisurazioneevalutazioneperformance/default_i.aspx

[...]

4.4. Periodo di valutazione

Il periodo di riferimento della valutazione è quello compreso tra il 1° gennaio e il 31 dicembre di ogni anno.

4.5. La definizione del coefficiente di presenza

Il coefficiente di presenza è pari a:

- **zero**, se le giornate di effettivo lavoro sono inferiori al 60% del periodo di servizio;
- **70%**, se le giornate di effettivo lavoro sono comprese tra il 60% e il 90% del periodo di servizio;
- **100%**, se le giornate di effettivo lavoro sono superiori al 90% del periodo di servizio.

Tali fasce sono così costruite al fine di valorizzare la presenza in servizio, ritenendo che al di sotto della soglia minimale di partecipazione l'apporto individuale risulti non performante.

Ai soli fini della definizione del coefficiente di presenza non sono considerate assenze (e sono, quindi, equiparate a effettivo servizio), nei limiti di 150 giornate annue:

- le assenze a causa di infortuni sul lavoro e malattie dovute a cause di servizio (art.68 del TUDC 13-12-2010);
- le assenze finalizzate alla tutela dei dipendenti portatori di handicap (L. n.104/1992);
- le assenze per donazione del sangue e per donazione midollo osseo;
- le assenze per terapia salvavita o per controlli diagnostici ricorrenti in caso di patologie gravi, debitamente certificate dalla medicina legale dell'Asl.

Le assenze per **congedo di maternità e di paternità** godono, invece, di una disciplina specifica. Ai sensi dell'art. 63 del Testo Unico delle Disposizioni Contrattuali (T.U.D.C.) del personale appartenente alle categorie, come sostituito dall'art. 5 del CCRL sottoscritto il 31.05.2023, infatti, alle lavoratrici madri e ai lavoratori padri che fruiscono del congedo di maternità e di paternità spetta, per il periodo di assenza a tale titolo, il salario di risultato medio della categoria e posizione di appartenenza presso l'ente di riferimento e per l'anno di competenza.

[...]

5.2. Compenso incentivante (retribuzione/salario di risultato)

La valutazione delle prestazioni effettuate e dei risultati conseguiti determina l'attribuzione del compenso incentivante (retribuzione/salario di risultato) dei dipendenti.

Fatto salvo quanto previsto al paragrafo 4.5 sulla definizione del coefficiente di presenza e tenuto conto, per il personale delle categorie, della percentuale del rapporto di lavoro, il punteggio conseguito nella valutazione determina la percentuale di attribuzione del compenso incentivante, quantificato, rispettivamente:

- **per il personale dirigente almeno nel 25% della retribuzione di posizione – Rif. art. 62 (Retribuzione di risultato) del Testo Unico delle Disposizioni contrattuali di primo livello relative alla dirigenza del comparto unico della Regione Valle d'Aosta, come modificato dall'art. 14 dell'Accordo per il rinnovo contrattuale per il triennio 2022/2024 sottoscritto il 24 luglio 2025;**
- **per il personale delle categorie nell'importo minimo medio di euro 1.500,00 – Rif. art.135 (Salario di risultato) del Testo Unico delle Disposizioni contrattuali economiche e normative delle categorie del Comparto unico della Valle d'Aosta come da ultimo modificato dall'art. 6 dell'Accordo per il rinnovo contrattuale per il triennio 2022/2024 sottoscritto in data 6 dicembre 2024.**

L'erogazione del compenso incentivante al personale dipendente (categorie e dirigenza), nelle misure minime sopra indicate in corrispondenza della valutazione massima (100/100), è modulata in funzione del punteggio ottenuto nella valutazione come risulta dalla seguente tabella:

Fascia di punteggio della valutazione	% compenso erogato
<50	0%
≥50 e ≤60	60%
>60 e ≤70	70%
>70 e ≤80	80%
>80 e ≤90	90%
>90 e ≤95	95%
>95	100%

Per i dipendenti delle categorie il Fondo per il salario di risultato verrà distribuito sulla base della votazione conseguita, della percentuale del rapporto di lavoro e del periodo di servizio, **senza che venga applicata alcuna parametrizzazione per categoria.**

Ai sensi dell'articolo 4-bis del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13 (*Disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni*), convertito, con modificazioni dalla legge 21 aprile 2023, n. 41, **la retribuzione di risultato annuale dei dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali**, dei loro Coordinatori e del dirigente della Struttura organizzativa "Gestione e regolarità contabile della spesa e contabilità economico-patrimoniale" che, pur non liquidando fatture, è coinvolto in quanto provvede ad emettere i mandati di pagamento per l'Amministrazione regionale, viene **decurtata del 30%** nel caso non siano rispettati i tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni. I **target per l'anno 2026** sono i seguenti:

- pagamento entro meno di 30 giorni dalla data di emissione della fattura per il **100% dell'importo complessivo delle fatture commerciali ricevute dall'amministrazione regionale dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026**;
- riduzione dello stock di debito residuo riferito alle fatture della propria struttura organizzativa emesse e non pagate al 31 dicembre 2025: **smaltimento di almeno l'80 per cento del debito residuo** riferito alla struttura di riferimento.

Il Dipartimento Bilancio, finanze, patrimonio e società partecipate, entro il 31 luglio 2026, provvederà ad aggiornare i dirigenti sull'andamento del monitoraggio dei tempi di pagamento, onde assicurare, per tempo, l'adozione di eventuali correttivi.

Come disposto dall'articolo 4-bis, comma 2, del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13, la verifica del raggiungimento degli obiettivi relativi al rispetto dei tempi di pagamento è effettuata dal competente organo di controllo di regolarità amministrativa e contabile e, specificatamente per l'Amministrazione regionale, dal Collegio dei revisori dei conti.