



An den Generaldirektor des Landes
An den Generalsekretär des Landes
An die Ressortdirektorinnen und -direktoren
An die Abteilungsdirektorinnen und -direktoren
An die Amtsdirektorinnen und -direktoren
An die Direktorinnen und Direktoren der Kindergärten und Schulen
An die Hilfskörperschaften des Landes

Zur Kenntnis:

An den Landeshauptmann
An die Landesrätinnen und Landesräte
An die Gewerkschaften der Landesbediensteten

Al Direttore Generale della Provincia
Al Segretario Generale della Provincia
Alle Direttrici e ai Direttori di Dipartimento
Alle Direttrici e ai Direttori di Ripartizione
Alle Direttrici e ai Direttori d'Ufficio
Alle e ai Dirigenti delle scuole dell'infanzia e delle scuole
Agli Enti strumentali provinciali

Per conoscenza:

Al Presidente della Provincia
Alle Assessorate e agli Assessori provinciali
Alle organizzazioni sindacali dei dipendenti provinciali

Mitteilung vom 22.02.2024

Beurteilung der Führungskräfte 2023

Sehr geehrte Direktorin,
Sehr geehrter Direktor,

in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Änderungen und um den kürzlich von den Ministerialbehörden erhaltenen Hinweise Rechnung zu tragen, werden die Vereinbarung und Bewertung der individuellen Leistungsziele der Führungskräfte in den kommenden Jahren wichtige Änderungen erfahren.

Der erste Schritt, der umgesetzt werden konnte, betrifft die Anpassung der Beurteilung 2023 an den neuen Kollektivvertrag vom 24. August 2023, Art. 26, Abs. 3:

Das Ergebnisgehalt richtet sich danach, wie die Führungskraft auf der Grundlage, der von der Verwaltung oder Körperschaft nach vorheriger Absprache mit den Gewerkschaften angewandten Methode beurteilt wurde. Bei der Festlegung des

Comunicazione del 22.02.2024

Valutazione del personale dirigenziale 2023

Gentile Direttrice,
Egregio Direttore,

in ottemperanza alle modifiche normative e per tenere conto delle indicazioni pervenute recentemente dalle autorità ministeriali, la definizione e la valutazione della performance individuale del personale dirigente subirà nei prossimi anni importanti interventi.

Il primo passo, che si è potuto implementare, riguarda l'adeguamento della valutazione 2023 al nuovo Accordo sul Contratto collettivo del 24 agosto 2023, art. 26, comma 3:

La retribuzione di risultato è corrisposta in proporzione alla valutazione conseguita dal/dalla dirigente, operata secondo la metodologia adottata dall'amministrazione o dall'ente, previo confronto con le organizzazioni sindacali. In ogni caso, in



Ergebnisgehalts werden folgende Kriterien berücksichtigt:

- a) das Ergebnisgehalt steht in einem Mindestausmaß von nicht weniger als siebenzig Prozent des Höchstausmaßes laut Absatz 2 zu, wenn die für das betreffende Jahr festgelegten Ziele oder Ergebnisse erreicht wurden,
- b) berufliche Kompetenz im Umgang mit den zur Verfügung stehenden Human- und organisatorischen Ressourcen; zu diesem Zweck kann auch die durch geeignete Erhebungsinstrumente ermittelte Mitarbeiterzufriedenheit berücksichtigt werden;
- c) allgemeine Funktionsfähigkeit des Dienstes und Nutzerzufriedenheit;
- d) Bewältigung zusätzlicher Aufgaben.

Das Modul zur individuellen Leistungsbeurteilung der Führungskräfte für das Jahr 2023 ist auf der Plattform Gzoom verfügbar. Die Abschnitte "*Leistungen und Ziele der anvertrauten Führungsstruktur*" und "*Individuelle Ziele*" bleiben im Wesentlichen unverändert, während die "*Führungsaufgaben und Gesamtbewertung*" so angepasst werden, dass zusätzlich zur Gesamtbeurteilung der Leistungen und der Ziele auch die berufliche Kompetenz im Umgang mit den Human- und organisatorischen Ressourcen, die allgemeine Funktionsfähigkeit des Dienstes und die Bewältigung zusätzlicher Aufgaben berücksichtigt werden. Die Bewertungsskala wurde für 2023 wie folgt überarbeitet:

- Ungenügend
- Genügend (70%)
- Gut (80%)
- Sehr gut (90%)
- Hervorragend (100%)

Die Artikel 28 und 29 des Bereichsübergreifenden Kollektivvertrags der Führungskräfte vom 24.08.2023 sehen die Anhebung des Ergebnisgehalts bei zusätzlichen Aufträgen (Art. 28) sowie die

sede di determinazione della retribuzione di risultato si applicano i seguenti criteri:

- a) la retribuzione di risultato spetta in misura non inferiore al settanta per cento della misura massima di cui al comma 2, in caso di raggiungimento degli obiettivi o risultati concordati per il rispettivo anno;
- b) competenza professionale dimostrata nella gestione delle risorse umane e organizzative a disposizione; a tal fine, si può tenere conto anche della soddisfazione rilevata tra i collaboratori e le collaboratrici tramite adeguati strumenti di rilevazione;
- c) generale funzionamento del servizio e soddisfazione dell'utenza;
- d) gestione di ulteriori compiti.

In tal senso, il modulo per la valutazione della performance individuale del personale dirigente per l'anno 2023 è ora disponibile sulla piattaforma Gzoom: sostanzialmente rimangono invariati gli sheet "*Prestazioni e obiettivi di struttura*" e "*Obiettivi individuali*", mentre la "*Valutazione compiti e complessiva*" è adattata al succitato comma 3 per tener conto, oltre che della valutazione complessiva delle prestazioni e degli obiettivi, anche della competenza professionale dimostrata nella gestione delle risorse umane e organizzative, del generale funzionamento del servizio e della gestione di ulteriori compiti; la scala di giudizio è stata inoltre rivista per il 2023 nel seguente modo:

- Insufficiente
- Sufficiente (70%)
- Buono (80%)
- Molto buono (90%)
- Ottimo (100%)

Gli articoli 28 e 29 del Contratto collettivo intercompartimentale per il personale dirigenziale del 24/08/2023 prevedono l'incremento della retribuzione di risultato rispettivamente per incarichi aggiuntivi (art.



Anhebung des Ergebnisgehalts bei Vertretung einer anderen Führungskraft vor.

Aufgrund dessen, dass die Landesverwaltung für das Kalenderjahr 2023 keinen Fonds für die Anhebung des Ergebnisgehalts im Sinne der angeführten Artikel 28 und 29 eingerichtet hat, gilt für dieses Jahr:

a) Die Anhebung des Ergebnisgehalts gemäß Artikel 28 betrifft ausschließlich die Übernahme von Aufträgen bei Gesellschaften oder Körperschaften, deren Ernennung oder Namhaftmachung der Provinz vorbehalten ist, im Ausmaß der Beträge, die in der Anlage B zum Beschluss der Landesregierung vom 27. Dezember 2013, Nr. 1988, ergänzt und abgeändert mit Beschluss der Landesregierung vom 22. Dezember 2015, Nr. 1550, gemäß Artikel 66 Absatz 5 des Landesgesetzes vom 29. Jänner 2002, Nr. 1, vorgesehen sind. Für die Zuweisung weiterer Aufträge erfolgt keine Erhöhung der Ergebniszulage.

b) Die Anhebung des Ergebnisgehalts aufgrund von Artikel 29 erfolgt ausschließlich in folgenden Fällen:

- a. Vorübergehende geschäftsführende Besetzung einer vakanten Führungsstruktur der ersten oder der zweiten Ebene durch eine Führungskraft der entsprechenden Ebene: das Ergebnisgehalt der Führungskraft wird, beschränkt auf den Zeitraum der geschäftsführenden Besetzung der vakanten Führungsstruktur, in einem Ausmaß erhöht, welches 40% der Positionszulage der geschäftsführend besetzten Führungsstruktur entspricht; dies gilt nicht für Ressortdirektoren/innen, welche eine dem Ressort zugewiesene Führungsstruktur erster Ebene geschäftsführend besetzen;
- b. Stellvertretung einer Führungsstruktur derselben Ebene: der vertretenden Führungskraft steht

28) e per sostituzione di un altro/un'altra dirigente (art. 29).

Poiché l'Amministrazione provinciale non ha istituito un fondo per l'incremento della retribuzione di risultato per l'anno solare 2023, ai sensi dei citati articoli 28 e 29, per quest'anno vigono le seguenti disposizioni:

a) l'incremento della retribuzione di risultato ai sensi dell'art. 28 riguarda esclusivamente l'assunzione di cariche in società o enti per le quali la nomina o la designazione è riservata alla Provincia, pari agli importi previsti nell'allegato B alla deliberazione della Giunta provinciale 27 dicembre 2013, n. 1988, come modificata e integrata dalla deliberazione della Giunta provinciale 22 dicembre 2015, n. 1550, ai sensi dell'articolo 66, comma 5, della legge provinciale 29 gennaio 2002, n. 1.

Non è previsto alcun aumento della retribuzione di risultato per l'assegnazione di ulteriori incarichi.

b) l'incremento della retribuzione di risultato ai sensi dell'art. 29 è prevista esclusivamente nei seguenti casi:

- a. incarico temporaneo *ad interim* di una struttura dirigenziale vacante di prima o seconda fascia da parte di un/una dirigente di livello corrispondente: l'indennità di risultato del/della dirigente viene ulteriormente aumentata, limitatamente al periodo di incarico *ad interim* della struttura dirigenziale vacante, in misura corrispondente al 40% della retribuzione di posizione prevista per l'incarico del/della struttura dirigenziale coperta *ad interim*; tale disposizione non si applica ai direttori/alle direttrici di dipartimento sostituiti/e di una struttura dirigenziale di prima fascia assegnata al dipartimento stesso;
- b. sostituzione di una struttura dirigenziale dello stesso livello: il/la dirigente sostituito/a non ha diritto a



keine Erhöhung des Ergebnisgehalts zu, mit folgender Ausnahme: bei einer durchgehenden Abwesenheit der vertretenen Führungskraft für mehr als 45 Tage (die durchgehende Abwesenheit kann verschiedene Rechtsgründe haben, der ordentliche Urlaub gilt nicht als Abwesenheit) wird das Ergebnisgehalt der vertretenden Führungskraft für den gesamten Zeitraum der Abwesenheit der vertretenen Führungskraft in einem Ausmaß erhöht, welches 40% der Positionszulage der Führungsstruktur der vertretenen Führungskraft entspricht; dies gilt nicht für Ressortdirektoren/innen welche stellvertretende Direktoren/innen einer dem Ressort zugewiesene Führungsstruktur erster Ebene sind; gleichzeitig wird das Ergebnisgehalt der abwesenden Führungskraft um den Anteil der Abwesenheit gekürzt;

- c. Stellvertretung einer Führungskraft erster Ebene durch eine Führungskraft zweiter Ebene: der vertretenden Führungskraft zweiter Ebene steht für die Gesamtdauer der Stellvertretung der Führungskraft erster Ebene die Erhöhung der Ergebniszulage im Ausmaß von 10% der Positionszulage der vertretenen Führungskraft erster Ebene zu. Dieses Ausmaß erhöht sich auf 40% für den Zeitraum einer durchgehenden Abwesenheit der vertretenen Führungskraft erster Ebene von mehr als 45 Tage (es gilt die Regelung laut Punkt b).
- d. Stellvertretung einer Führungskraft zweiter Ebene durch eine Führungskraft erster Ebene: der stellvertretenden Führungskraft steht keinerlei Erhöhung der Ergebniszulage zu;

un incremento della retribuzione di risultato, ad eccezione del caso di assenza continuativa del/della dirigente sostituito/a per più di 45 giorni (l'assenza continuativa può contemplare diversi motivi, ad esclusione del congedo ordinario che non è considerabile quale assenza): in tal caso, la retribuzione di risultato del/della dirigente sostituito/a viene aumentata - per l'intero periodo di assenza del/della dirigente sostituito/a - in misura corrispondente al 40% dell'indennità di posizione della struttura dirigenziale prevista per l'incarico del/della dirigente sostituito/a; tale disposizione non si applica ai/alle direttori/direttrici di dipartimento, sostituiti/e di una struttura dirigenziale di prima fascia assegnata al dipartimento stesso; allo stesso tempo l'indennità di risultato del/della dirigente assente sostituita viene decurtata della quota parte concernente il periodo di assenza;

- c. sostituzione di un/una dirigente di prima fascia da parte di un/una dirigente di seconda fascia: il/la dirigente di seconda fascia che sostituisce il/la dirigente di prima fascia ha diritto a un incremento della retribuzione di risultato pari al 10% della retribuzione di posizione del/della dirigente di prima fascia sostituito/a per tutta la durata della sostituzione. Tale importo sale al 40% per il periodo di assenza continuativa superiore ai 45 giorni del/della dirigente di prima fascia sostituito/a (si applica il regolamento di cui al punto b).
- d. sostituzione di un/una dirigente di seconda fascia da parte di un/una dirigente di prima fascia: il/la dirigente sostituito/a non ha diritto ad alcun incremento della retribuzione di risultato;



Die Bewertung 2023 erfolgt in Gzoom im entsprechenden Menüpunkt „BEURTEILUNG FÜHRUNGSKRÄFTE“ unter „Bewertung“: die Beurteilung ist, unter Anwendung des entsprechenden Genehmigungsverfahrens (Workflow), bis zum **10. März 2024** abzuschließen.

Die Daten betreffend die Erhöhung des Ergebnisgehalts aufgrund der Artikel 28 und 29 werden von der Abteilung Personal getrennt eingeholt, in Gzoom ist keine diesbezügliche Handlung notwendig; die Erhöhung des Ergebnisgehalts wird gegebenenfalls getrennt vom Ergebnisgehalt laut Bewertung ausgezahlt.

Für allfällige Informationen über Gzoom wenden Sie sich bitte an den Bereich Controlling des Organisationsamtes auf dem üblichen Weg an:

- E-mail controlling@provinz.bz.it
- Teams: [Gzoom](#)

Mit freundlichen Grüßen

La valutazione per l'anno 2023 è da effettuarsi in Gzoom sotto l'apposito menù “PERFORMANCE DIRIGENTI” alla voce “Valutazione”; le fasi di compilazione e conferma vanno concluse entro il **10 marzo 2024**, attraverso l'apposito workflow di approvazione.

Gli importi relativi all'incremento della retribuzione di risultato, di cui agli articoli 28 e 29 succitati, vengono rilevati separatamente da parte della Ripartizione Personale: non è pertanto necessario inserirli nella piattaforma Gzoom. L'incremento della retribuzione di risultato potrà essere erogato in sede separata rispetto all'importo della retribuzione di risultato derivante dalla valutazione individuale.

Per eventuali ulteriori informazioni su Gzoom, è a disposizione il Settore Controlling dell'Ufficio Organizzazione nelle consuete modalità:

- Email: controlling@provincia.bz.it
- Teams: [Gzoom](#)

Cordiali saluti

Der Abteilungsdirektor / Il Direttore di Ripartizione

Albrecht Matzneller

(mit digitaler Unterschrift unterzeichnet / sottoscritto con firma digitale)