

# **SISTEMA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE NON DIRIGENTE PRIVO DI INCARICO DI P.O. PER LA CORRESPONSIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE**

## **- Nota metodologica -**

### **1. PREMESSA.**

Il presente documento descrive la metodologia di valutazione della performance del personale di qualifica non dirigenziale della privo di incarico di posizione organizzativa, finalizzato alla corresponsione a tale personale dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale.

La metodologia utilizzata promuove una cultura organizzativa tesa ad assicurare elevati standard qualitativi e quantitativi delle prestazioni erogate, attraverso la valorizzazione dei risultati e della performance organizzativa e individuale dei dipendenti.

Tale metodologia si ispira ai seguenti principi:

- miglioramento della qualità dei servizi offerti;
- crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri;
- trasparenza dell'azione amministrativa.

e persegue il raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- ancorare l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa ad elementi oggettivi che evidenzino le competenze organizzative e i risultati ottenuti nell'attività amministrativa;
- assicurare la coerenza tra gli obiettivi delle politiche pubbliche contenuti nel programma di Governo e l'azione amministrativa;
- evidenziare il contributo individuale del personale valutato rispetto agli obiettivi generali e dell'Area di appartenenza;
- assicurare la partecipazione al procedimento del valutato, anche attraverso la comunicazione e il contraddittorio da realizzare in tempi certi e congrui;
- promuovere una corretta gestione delle risorse umane;
- contribuire a creare e mantenere un clima organizzativo favorevole.

### **2. FINALITÀ E AMBITI DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE - METODOLOGIA DI VALUTAZIONE.**

L'art. 9 del D.lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii. stabilisce espressamente che la misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti sulla performance individuale del personale sono collegate ai seguenti fattori:

- raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

Ciò premesso, la valutazione del personale dipendente e/o comandato dell'Unione si articola nei seguenti due ambiti di valutazione:

- a) ambito dei risultati
- b) ambito delle competenze e dei comportamenti professionali e organizzativi.

A ciascuno dei suddetti ambiti valutativi è attribuito un peso specifico. All'ambito dei risultati, di cui alla precedente lettera a), è attribuito un peso del 30%, mentre all'ambito delle competenze e dei comportamenti professionali e organizzativi, di cui alla precedente lettera b), un peso del 70%.

## **2.1. Ambito dei risultati**

L'ambito valutativo dei risultati si riferisce alla valutazione del raggiungimento degli obiettivi assegnati e dell'impegno che il dipendente è chiamato ad assicurare nell'espletamento della propria attività lavorativa.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Unione prevede che la misurazione e valutazione dell'ambito dei risultati avvenga sulla base dei seguenti due macro-fattori:

- a) qualità del contributo assicurato alla performance dell'Area di riferimento;
- b) grado di raggiungimento di obiettivi di gruppo o individuali.

### **a) Qualità del contributo assicurato alla performance dell'Area di riferimento.**

Il presente macro-fattore di valutazione, il cui peso è pari a 20, è valutato periodicamente sulla base dei seguenti elementi:

- presenza in servizio nel corso del periodo di riferimento (sotto-peso: 10);
- qualità della prestazione resa (sotto-peso: 45);
- rendimento quantitativo (sotto-peso: 45).

Relativamente alla presenza in servizio, il Responsabile di Area valutatore provvederà ad attribuire un punteggio di 5 punti qualora la presenza in servizio del dipendente valutato risulterà pari o inferiore al 30% nel periodo oggetto di valutazione. Verrà attribuito invece un punteggio di 10 punti, nel caso in cui la presenza in servizio, risultante dalla rilevazione, dovesse risultare superiore al 30%.

Per gli altri due indicatori di performance, ovvero qualità della prestazione resa e rendimento quantitativo, il Responsabile di Area valutatore potrà esprimere tre giudizi differenti (scarso, sufficiente, buono/ottimo), a ciascuno dei quali corrisponde un punteggio specifico (5, 20, 45), come da scheda allegata al presente documento.

Per ciascun indicatore, verrà attribuito un punteggio in centesimi.

## **b) Grado di raggiungimento di obiettivi di gruppo o individuali**

Per quanto riguarda il grado di raggiungimento di obiettivi di gruppo e/o individuali, il cui peso è pari a 10, ciascun Responsabile di Area provvede a definire per il personale di rispettiva competenza specifici obiettivi di gruppo e/o individuali che dovranno essere inseriti nei piani di lavoro predisposti dagli stessi Dirigenti. Per ciascun obiettivo dovrà essere definito il relativo peso su base 100.

Per ciascun obiettivo individuato, il Responsabile di Area valutatore esprimerà una valutazione sulla base di tre gradi di giudizio di seguito riportati, rispetto ai quali sono attribuibili i punteggi indicati a fianco di ciascun giudizio:

- mancato raggiungimento	10 punti
- raggiungimento parziale	50 punti
- raggiungimento totale	100 punti

Il punteggio attribuibile a ciascun obiettivo, riportato in centesimi, dovrà essere ponderato rispetto al peso attribuito a ciascun obiettivo.

## **2.2. Ambito delle competenze e dei comportamenti professionali e organizzativi.**

Tale ambito di valutazione si riferisce alle competenze dimostrate e ai comportamenti resi dal dipendente, il peso ai fini valutativi è pari a 70.

A ciascun fattore di valutazione considerato è assegnato un peso percentuale in relazione alla strategia dell'Amministrazione, agli obiettivi specifici di sviluppo organizzativo, ai percorsi di sviluppo delle competenze del dipendente.

Di seguito sono riportati le competenze e i comportamenti oggetto di misurazione e valutazione:

1. **Qualificazione** (capacità di approfondimento nello svolgimento delle mansioni affidate; propensione e disponibilità ad allargare ed approfondire le proprie conoscenze)

Sotto-peso: 15%

2. **Responsabilità** (disponibilità all'assunzione di responsabilità e alla partecipazione ai processi lavorativi)

Sotto-peso: 15%

3. **Flessibilità** (capacità di adattamento al cambiamento professionale e/o ai cambiamenti organizzativi; disponibilità a far fronte ad esigenze di carattere temporaneo; capacità di adeguamento dimostrata nel trattare problemi o materie a contenuto innovativo)

Sotto-peso: 20%

4. **Puntualità** (cura della programmazione e controllo dei tempi di svolgimento delle attività)

Sotto-peso: 15%

5. **Capacità di iniziativa e autonomia** (spirito di iniziativa e capacità nel dare impulso e motivazione al proprio lavoro e a quello dei colleghi, continuità nell'impegno; livello di autonomia nel suggerire o fornire soluzioni coerenti rispetto alle problematiche e idonee alla loro risoluzione)

Sotto-peso: 15%

6. **Capacità relazionali** (atteggiamento collaborativo con i colleghi, capacità di lavorare in gruppo e di instaurare un clima positivo in ufficio, e propensione alla cura dei rapporti con gli utenti esterni)  
Sotto-peso: 10%

7. **Disponibilità** (grado di collaborazione nei confronti del Responsabile di Area, spirito di servizio e dedizione al lavoro)  
Sotto-peso: 10%

Per ciascun comportamento, il Responsabile di Area potrà esprimere tre gradi di giudizio (scarso, sufficiente, buono/ottimo) a cui corrispondono i punteggi riportati nella scheda di valutazione delle competenze e dei comportamenti professionali e organizzativi, allegata al presente documento.

Il punteggio complessivo, attribuibile all'ambito delle competenze e dei comportamenti professionali e organizzativi, è determinato in centesimi.

Il punteggio complessivo ottenuto dal dipendente con riferimento a ciascuno dei fattori di valutazione (qualità del contributo assicurato alla performance dell'Area di riferimento, grado di raggiungimento di obiettivi di gruppo o individuali, competenze e comportamenti professionali e organizzativi) è ponderato per il peso associato a ciascuno di detti fattori. In tal modo, si ottiene il punteggio ponderato per ciascun fattore. La somma di tali punteggi ponderati determina il punteggio complessivo relativo alla performance generale del singolo dipendente, punteggio al quale è correlato il premio di produttività spettante.

### 3. Soggetti e responsabilità

La valutazione del personale dipendente e/o comandato dell'Unione è effettuata dalla Responsabile dell'Area e del Servizio di appartenenza.

### 4. Correlazione tra valutazione e premio di produttività

L'importo del premio correlato alla performance individuale, da corrispondere a ciascun dipendente nei limiti di quello massimo ricavato in applicazione del vigente CCI è dato da una correlazione tra il punteggio ottenuto nella scheda di valutazione della performance per i livelli di performance conseguiti e l'importo del premio spettante in quota parte mensile, secondo quanto previsto dal vigente CCI del personale dipendente e riportato nella tabella che segue.

<b>Fasce di performance</b>	(espresso in percentuale del punteggio massimo previsto dal sistema di valutazione della performance)	<b>risultato</b> (espresso in percentuale dell'importo massimo previsto (20% della retribuzione di posizione))
livello 1	inferiore al 40%	0%
livello 2	dal 40% al 55%	40%
livello 3	dal 56% al 79%	80%
livello 4	superiore al 79%	100%

Al personale collocato nel livello di performance più basso, inferiore al 40% del punteggio massimo attribuibile, non compete alcun premio correlato alla performance. Limitatamente ai dipendenti che hanno raggiunto il punteggio minimo di 40 punti, è in facoltà del Responsabile di Area non liquidare, con adeguata motivazione, la quota di salario accessorio teoricamente spettante.

## **5. Le procedure di conciliazione**

Si rinvia a quanto previsto dalla normativa in materia.

## **6. AMBITI DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA.**

È prevista, altresì, la corresponsione di un premio correlato alla performance organizzativa, la cui misura è individuata in base ai criteri definiti in sede di contrattazione collettiva integrativa, attribuito tenuto conto dei seguenti fattori di valutazione:

- a) valutazione media annua della performance individuale;
- b) presenza annua in servizio;
- c) grado di conseguimento di specifici indicatori predefiniti di Ente, definiti dai competenti uffici della Direzione Generale.

Per poter accedere al premio in esame, occorre:

- a) aver conseguito, nel corso dell'anno di riferimento, una valutazione media della performance individuale superiore al 75% del punteggio massimo previsto dal sistema di valutazione;
- b) aver assicurato, nel corso dell'anno di riferimento, una presenza in servizio superiore a 150 giorni o altra misura definita in sede di contrattazione integrativa, includendo nel computo le ferie e le festività sopresse fruita.

La misura effettiva del premio da corrispondere a ciascun dipendente è definita in base al grado di conseguimento dei suddetti indicatori predefiniti di Ente con riconoscimento della misura massima del premio, in caso di grado di conseguimento pari o superiore all'80%, e riduzione proporzionale della stessa, in caso di grado di conseguimento inferiore all'80%.

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE DI CATEGORIA B), C) E D) PRIVO DI INCARICO DI P.O..**

<b>DATI ANAGRAFICI</b>	
<b>MATRICOLA VALUTATO</b>	
<b>NOME VALUTATO</b>	SILVIA MAFFEO
<b>ANNO</b>	2025
<b>SETTORE</b>	TECNICO
<b>CATEGORIA</b>	D1 – AREA DEI FUNZIONARI E DELL’ELEVATA QUALIFICAZIONE
<b>PROFILO PROFESSIONALE</b>	ISTRUTTORE DIRETTIVO
<b>DATA COMPILAZIONE</b>	
<b>NOME VALUTATORE</b>	MARA GUAITA

<b>OBIETTIVI GESTIONALI DELLA STRUTTRA DIRIGENZIALE DI APPARTENENZA</b>	
1. MIGLIORAMENTO DELLE TEMPISTICHE LEGATE AL PROCEDIMENTO PAESAGGISTICO	50%
2. FORMAZIONE NEL SETTORE DELLE OPERE PUBBLICHE ATTRAVERSO LA PARTECIPAZIONE A CORSI DI AGGIORNAMENTO	50%

<b>AMBITO QUALITÀ DEL CONTRIBUTO ASSICURATO ALLA PERFORMANCE DELL’AREA DI RIFERIMENTO</b>			
<b>FATTORE</b>	<b>VALUTAZIONE E PUNTI (max 100)</b>		
	Pari o inferiore al 30%	Superiore al 30%	<b>Punti</b>
1. Presenza in servizio	5	10	
	Scarso	Sufficiente	Buono/Ottimo
2. Qualità della prestazione resa	5	20	45
3. Rendimento quantitativo	5	20	45
Tot.			
<b>Valutazione intermedia sul contributo assicurato alla performance dell’area di riferimento</b>			
<b>SUB-TOTALE</b>			

<b>AMBITO OBIETTIVI DI GRUPPO O INDIVIDUALI</b>					
<b>OBIETTIVO (necessario almeno 1)</b>	<b>PESO %</b>	<b>VALUTAZIONE E PUNTI (max 100)</b>			
		<b>Mancato raggiungimento</b>	<b>Raggiungimento parziale</b>	<b>Raggiungimento o totale</b>	<b>Punti</b>
1.	..	10	50	100	
2.	..	10	50	100	
3.	..	10	50	100	
Tot.	100	10	50	100	
<b>Valutazione intermedia sul grado di raggiungimento degli obiettivi</b>					
<b>SUB-TOTALE</b>					

**AMBITO COMPETENZE E COMPORTAMENTI PROFESSIONALI E ORGANIZZATIVI**

FATTORE	VALUTAZIONE			PUNTI
	Scarsa	Sufficiente	Buona/Otti	
			<b>ma</b>	
<b>1. Qualificazione</b> (capacità di approfondimento nello svolgimento delle mansioni affidate; propensione e disponibilità ad allargare ed approfondire le proprie conoscenze)	8	12	15	
<b>2. Responsabilità</b> (disponibilità all'assunzione di responsabilità e alla partecipazione ai processi lavorativi)	8	12	15	
<b>3. Flessibilità</b> (capacità di adattamento al cambiamento professionale e/o ai cambiamenti organizzativi; disponibilità a far fronte ad esigenze di carattere temporaneo; capacità di adeguamento dimostrata nel trattare problemi o materie a contenuto innovativo)	10	15	20	
<b>4. Puntualità</b> (cura della programmazione e controllo dei tempi di svolgimento delle attività)	8	12	15	
<b>5. Capacità di iniziativa e autonomia</b> (spirito di iniziativa e capacità nel dare impulso e motivazione al proprio lavoro e a quello dei colleghi, continuità nell'impegno; livello di autonomia nel suggerire o fornire soluzioni coerenti rispetto alle problematiche e idonee alla loro risoluzione)	8	12	15	
<b>6. Capacità relazionali</b> (atteggiamento collaborativo con i colleghi, capacità di lavorare in gruppo e di instaurare un clima positivo in ufficio, e propensione alla cura dei rapporti con gli utenti esterni)	4	7	10	



<b>7. Disponibilità</b> (grado di collaborazione nei confronti del Responsabile di Area, spirito di servizio e dedizione al lavoro)	4	7	10	
<b>Tot.</b>				
<b>Valutazione intermedia sulle competenze e sui comportamenti professionali e organizzativi</b>				
<b>SUB-TOTALE</b>				

<b>ESITO FINALE DELLA VALUTAZIONE</b>			
<b>AMBITO DI VALUTAZIONE</b>	<b>PUNTEGGIO ASSEGNATO</b>	<b>PESO %</b>	<b>PUNTEGGIO FINALE</b>
<b>AMBITO CONTRIBUTO PEFORMANCE</b>		20	
<b>AMBITO OBIETTIVI</b>		10	
<b>AMBITO COMPETENZE E COMPORTAMENTI</b>		70	
<b>TOTALE</b>	/300	100%	<b>/100</b>

**DATA VALUTAZIONE:**

**FIRMA VALUTATO**

\_\_\_\_\_

**FIRMA VALUTATORE**

\_\_\_\_\_

**FIRMA VALIDATORE**

\_\_\_\_\_