

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DEL PERSONALE

ANNUALITÀ 2018 - 2019

Si fa riferimento alla vigente normativa concernente la valutazione del personale ai sensi del d.lgs. n. 150/2009, come modificato dal d.lgs. n. 74 /2017, che ha interamente regolato la materia, stabilendo, come noto, l'obbligo per ciascuna amministrazione di adottare il proprio sistema di misurazione e valutazione della *performance*.

Lo stesso d.lgs. 150/2009 ha altresì modificato l'art. 45 del d.lgs. 165/2001, prevedendo che il trattamento economico accessorio collegato alla *performance* sia definito nell'ambito dei contratti collettivi. Conseguentemente, il CCNL 12 febbraio 2018, nel ridisegnare il sistema di partecipazione sindacale, ha previsto l'istituto del Confronto con le Organizzazioni sindacali in relazione ai criteri generali dei sistemi di valutazione della *performance*.

Alla luce degli obblighi di natura legislativa e contrattuale, il Ministero dell'economia e delle finanze, sentito il Dipartimento della funzione pubblica, ha elaborato una metodologia per consentire la valutazione del personale nelle annualità 2018 e 2019, in vista dell'adozione di un più completo ed articolato sistema di misurazione e valutazione.

Al riguardo preliminarmente si rappresenta che sono state individuate tre distinte dimensioni della valutazione – *Comportamenti*; *Performance organizzativa*; *Assiduità partecipativa* – ciascuna delle quali concorre a determinare, *pro quota*, il valore della *performance* individuale del dipendente come di seguito:

COMPORAMENTI – quota 45%

I comportamenti posti in essere dal dipendente possono essere espressi attraverso alcuni *Descrittori* opportunamente ponderati attraverso specifiche *Modalità* che ne individuano le caratteristiche prevalenti.

Descrittori comportamentali	PESO	Modalità comportamentali
Accuratezza e affidabilità	34	<ul style="list-style-type: none"> - Controlla sistematicamente le informazioni; - Verifica regolarmente il proprio lavoro e lo stato di avanzamento dei progetti rispetto a criticità e scadenze; - Organizza il proprio lavoro in modo sistematico e accessibile
Adattamento e flessibilità	33	<ul style="list-style-type: none"> - È in grado di ridefinire il proprio approccio al lavoro in relazione al mutamento del contesto; - Riconosce la validità dei punti di vista altrui; - Riconosce il nuovo come opportunità, accetta l'imprevisto e si mostra disponibile a sperimentare
Analisi e soluzione dei problemi	33	<ul style="list-style-type: none"> - Circoscrive il problema, ne definisce il contenuto e le cause; - Raccoglie ed esamina dati e informazioni, individuandone coerenze e incoerenze; - Analizza e valuta le soluzioni possibili ed evidenzia quella più vantaggiosa; - Propone le azioni da adottare per mettere in pratica la soluzione individuata

La valutazione riferita ai comportamenti opera attraverso la rilevazione delle caratteristiche dei comportamenti posti in essere dal dipendente con riferimento ad appositi livelli di frequenza, a cui viene associato un determinato Valore. Per gli anni 2018 e 2019 la rilevazione dei comportamenti da parte del dirigente avrà luogo con propedeutico apporto dell'impiegato valutato (AUTOVALUTAZIONE).

Livelli di frequenza	Caratteristiche	Valore
sistematica	- Comportamento mostrato costantemente, con esito superiore alle attese;	1,00
elevata	- Comportamento mostrato con regolarità, conformemente alle attese;	0,85
moderata	- Comportamento mostrato spesso, ma non in tutte le situazioni in cui era atteso;	0,60
occasionale	- Comportamento mostrato saltuariamente rispetto alle attese;	0,35

La valorizzazione sintetica dei comportamenti si ottiene attraverso un Punteggio complessivo calcolato come somma dei Punteggi parziali riferiti ai diversi Descrittori comportamentali; il Punteggio parziale è dato dal prodotto tra il Peso associato al Descrittore ed il Valore corrispondente al livello di frequenza rilevato.

Nella seguente tabella è riportato un esempio esplicativo:

Descrittori comportamentali	Peso (a)	Livello di frequenza	Valore (b)	Punteggio parziale (a*b)
<i>accuratezza e affidabilità</i>	34%	sistematica	1	0,34
<i>adattamento e flessibilità</i>	33%	elevata	0,85	0,28
<i>analisi e soluzione dei problemi</i>	33%	moderata	0,60	0,20
Punteggio complessivo				0,82

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA - quota 45%

La performance organizzativa è definita come il livello di raggiungimento degli obiettivi di risultato perseguiti dalla struttura dirigenziale di appartenenza (punteggio ottenuto tramite l'applicativo Sivad) e viene misurata associando un Valore al punteggio di struttura. In caso di

mobilità presso diverse strutture, il Valore sarà individuato sulla base della media ponderata dei singoli punteggi ottenuti dalle diverse strutture.

Punteggio di struttura	Valore
≥80% - ≤ 100%	1
≥65% - <80%	0.80
≥50% - <65%	0,65
≥40% - <50%	0,50
<40%	0

ASSIDUITÀ PARTECIPATIVA – quota 10%

Nel procedimento valutativo del personale delle aree professionali è fatto altresì riferimento al criterio dell'assiduità partecipativa intesa come tempo di lavoro effettivo.

In concreto, vengono definiti degli *intervalli di tempo lavorati* attraverso delle soglie a cui sono associati dei *Valori*, come di seguito riportato:

Intervalli tempo annuo di lavoro in giorni	Valore
≥210	1
≥170- <210	0,90
≥130 - <170	0,70
≥90 - <130	0,40
<90	<i>Prodotto tra n. gg<90 e coefficiente 0,40/90</i>

Ciò stante, dati i punteggi conseguiti in ordine ai *Comportamenti* posti in essere, alla *Performance Organizzativa* e all'*Assiduità Partecipativa*, gli stessi, ponderati corrispondentemente al valore di quota, saranno sommati tra di loro, generando così il **valore finale della performance individuale** del dipendente.

Pertanto al dipendente che, abbia conseguito un punteggio in ordine ai *Comportamenti* pari a **0,82**, secondo l'esempio in tabella, e, considerato un eventuale punteggio relativo alla *Performance*

Organizzativa pari a **0,80** ed un valore di *Assiduità Partecipativa* pari a **0,70**, andrà riconosciuto un valore finale della performance individuale pari a **0,80**.

Tale valore finale si ottiene dalla somma dei prodotti di ciascun punteggio per il rispettivo valore di quota (quota *comportamenti*= 45%; quota *performance organizzativa*= 45%; quota *assiduità partecipativa*= 10%): $0,82 \cdot 0,45 + 0,80 \cdot 0,45 + 0,70 \cdot 0,10$).

Dimensione valutativa	Quota (a)	Punteggio (b)	Valore ponderato (a*b)
Comportamenti	0,45	0,82	0,37
Performance Organizzativa	0,45	0,80	0,36
Assiduità Partecipativa	0,10	0,70	0,07
Valore finale			0,80

Impatto sul trattamento economico accessorio

Considerati gli esiti della contrattazione integrativa nazionale in merito al trattamento economico accessorio collegato alla *performance* individuale per l'annualità 2018, secondo cui sono stati definiti gli *intervalli* di corrispondenza tra il valore finale della performance individuale e la quota di spettanza del singolo dipendente, come di seguito rappresentati,

<i>Punteggio finale</i>	<i>Quota</i>
< 0,40	0
$\geq 0,40 < 0,60$	60%
$\geq 0,60 < 0,80$	80%
$\geq 0,80 \leq 100$	100%

assumendo pari a **0,80**, il valore finale della valutazione al dipendente spetterebbe una quota pari al **100%** della quota massima prevista per la *performance* individuale.