

## ALLEGATO 1

### LA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE DELLE AREE PER L'ANNO 2021, AI FINI DEL TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO

Nel disegno definito con il DM del 17 gennaio 2020, nell'operare in funzione della quantificazione del trattamento accessorio di cui al "Fondo risorse decentrate" ex art. 50 e ss. del CCNL Funzioni Centrali, la valutazione della performance individuale del personale delle aree si compone di tutte le tre dimensioni del modello:

1. Comportamenti
2. Performance organizzativa
3. Assiduità partecipativa

#### 1. COMPORAMENTI

Il modello prevede che i comportamenti posti in essere dal dipendente siano espressi attraverso specifici "Descrittori" e specifiche "Modalità"; descrittori e modalità consentono di individuare le caratteristiche prevalenti dei comportamenti oggetto di rilevazione. Per consentire alla dimensione "Comportamenti" di concorrere alla quantificazione del trattamento accessorio di cui al "Fondo risorse decentrate" ex art. 50 e ss. del CCNL Funzioni Centrali, a ciascun Descrittore comportamentale è associato un determinato *Peso* e a ciascun livello di frequenza viene associato un determinato *Valore*.

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

La rilevazione delle caratteristiche dei comportamenti concretamente posti in essere dal dipendente nel corso del periodo d'interesse - nella fattispecie l'anno **2021** - viene operata mediante l'identificazione di appositi livelli di Frequenza, quali di seguito indicati:

Livelli di frequenza	Caratteristiche
<b>SISTEMATICA</b>	- Comportamento mostrato costantemente, con esito superiore alle attese;
<b>ELEVATA</b>	- Comportamento mostrato con regolarità, conformemente alle attese;
<b>MODERATA</b>	- Comportamento mostrato spesso, ma non in tutte le situazioni in cui era atteso;
<b>OCCASIONALE</b>	- Comportamento mostrato saltuariamente rispetto alle attese;

Per il 2021, i *Pesi* assumono la configurazione di seguito indicata<sup>1</sup>:

Descrittori Comportamentali	Peso (a)
Accuratezza e affidabilità	34
Adattamento e flessibilità	33
Analisi e soluzione dei problemi	33

Per il 2021, i Valori dei livelli di frequenza sono i seguenti:

Livelli di frequenza	Valore (b)
SISTEMATICA	1
ELEVATA	0,85
MODERATA	0,60
OCCASIONALE	0,35

Per ciascun descrittore è quindi calcolato un "Punteggio parziale", dato dal prodotto tra il "Peso" associato al "Descrittore" e il "Valore" corrispondente al livello di frequenza rilevato. La valorizzazione sintetica del set dei tre comportamenti si ottiene attraverso un "Punteggio complessivo", calcolato come somma dei tre punteggi parziali.

Descrittori comportamentali	Peso (a)	Valore corrispondente al livello di frequenza rilevato (b 1,2,3)	Punteggio $\Sigma (a*b i)$
<i>accuratezza e affidabilità</i>	34%	b1	$(0,34*b1)$
<i>adattamento e flessibilità</i>	33%	b2	$(0,33*b2)$
<i>analisi e soluzione dei problemi</i>	33%	b3	$(0,33*b3)$
<b>PUNTEGGIO COMPLESSIVO RIFERITO AI COMPORAMENTI</b>			<b>SOMMA</b>

<sup>1</sup> La differenziazione 34/33/33 nel "peso" dei descrittori non presenta alcun significato sotto il profilo metodologico; essa viene introdotta esclusivamente per consentire i calcoli che una perfetta equi ripartizione (33,3 periodico) non avrebbe consentito;

## 2. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

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, nei termini indicati dal seguente prospetto:

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

## 3. ASSIDUITÀ PARTECIPATIVA

Ai fini del trattamento accessorio di cui al "Fondo risorse decentrate" ex art. 50 e ss. del CCNL Funzioni Centrali sono stati definiti degli *intervalli di tempo lavorati* attraverso delle soglie calcolati in giornate di lavoro, a cui sono associati dei *Valori*, come di seguito riportato

Intervalli tempo annuo di lavoro	Valore
≥210	1
≥170- <210	0,90
≥130 - <170	0,70
≥90 - <130	0,40
<90 <sup>2</sup>	<i>Prodotto tra n. gg&lt;90 e coefficiente 0,40/90</i>

Nel procedimento valutativo del personale delle aree è fatto riferimento al criterio dell'assiduità partecipativa, che è definita come "tempo di lavoro effettivo".

**L' algoritmo da utilizzare per il calcolo del "tempo di lavoro effettivo" è così definito:**

- **A** = somma dei minuti di presenza di lavoro ordinario relativa alle giornate di effettiva presenza del dipendente (per tutti i giorni della settimana classificati in Spring come lavorativi per la persona);
- **B** = somma dei minuti delle assenze relative alle causali indicate nell'elenco in nota e riguardanti le assenze orarie (per tutti i giorni della settimana classificati in Spring come lavorativi per la persona);
- **C** = somma dei minuti delle assenze relative alle causali indicate nell'elenco in nota per le assenze intera giornata, quantificate rispetto alla quantità di ordinario relativa alla giornata in esame (per tutti i giorni della settimana classificati in Spring come lavorativi per la persona);

---

<sup>2</sup> Punteggio minimo = 0;

- **D** = somma di tutti i minuti delle assenze configurate nel sistema come *compensabili*
  - **D1 = Da recuperare** (Flessibilità, Ritardo, Tempo da recuperare): si intendono assenze che possono essere effettuate prima dell'effettuazione della maggior presenza che poi servirà a coprire questa mancanza oraria.
    - FLEE – Flessibilità in Entrata
    - FLEU – Flessibilità in Uscita
    - FLEP – Flessibilità in Pausa Pranzo
    - RITE – Ritardo in Entrata
    - RITP – Ritardo in Pausa Pranzo
    - PREC – Permesso breve a recupero
    - TPRE – Tempo da recuperare
  - **D2 = Recuperabili:** (Riposo compensativo, Permesso compensativo) si intendono assenze che possono essere effettuate solo dopo l'effettuazione della maggior presenza che ha generato il diritto al recupero.
    - RCOM – Riposo compensativo (in giorni)
    - PCOM – Permesso compensativo (in ore)
- **E** = somma di tutti i minuti relativi alla voce mensile ASMO (Assenze da monetizzare). Questa voce rappresenta il totale delle ore di assenza compensabili che non sono state effettivamente compensate con una maggior presenza entro il mese successivo all'evento e che quindi devono determinare una trattenuta sullo stipendio.

La formula risultante è la seguente:

$$F = A + B + C + D - E \quad [1]$$

Dove **F** rappresenta la somma dei minuti di presenza per il periodo in esame. A questa somma si giunge senza aver mai apportato nessun tipo di arrotondamento.

Si precisa che in caso di cambio di Unità Organizzativa, un dipendente avrà come totale dei minuti utili (**F**) la somma dei minuti utili maturati presso ciascun Ufficio nell'anno di riferimento.

Si precisa, altresì, che per i dipendenti che non presentano associato un profilo orario su Spring, si devono considerare ugualmente i minuti di presenza in base alle timbrature effettuate (es. Distaccati IN dall'ISTAT).

Si rammenta, infine, che sono esclusi dal procedimento valutativo i dirigenti e i dipendenti che ricoprono incarichi dirigenziali (ex art. 19, co 6), in quest'ultimo caso solo per i periodi di vigenza dell'incarico.

## CONVERSIONE IN GIORNI

La conversione da minuti derivanti dalla formula [1] (**F**) a giorni sarà effettuata considerando come giornata teorica un orario di **7:12** ore (pari a **432** minuti).

La relativa formula sarà:

$$G = F/432 \quad [2]$$

Il valore di **G** sarà arrotondato all'intero superiore.

Il valore dei minuti (**F**) o il valore dei giorni (**G**) arrotondati non potrà superare in nessun caso i minuti o i giorni teorici lavorativi (tetto massimo) stabiliti per l'anno considerato.

Per giorni teorici lavorativi si intendono tutti i giorni feriali dell'anno considerato.

Per la determinazione dei minuti o giorni teorici lavorativi (tetto massimo) si prescinde dalla data del Santo Patrono che, rappresentando una variabile dipendente dalla località in cui si trova la UO di appartenenza del singolo lavoratore, è, pertanto, da considerare estranea ai fini della valutazione del personale ed al modello delineato.

### **CESSATI, NUOVI ASSUNTI, COMANDI E DISTACCHI IN-OUT**

Per i cessati o per i comandati o distaccati OUT nel corso dell'anno considerato il "tempo di lavoro effettivo" secondo l'algoritmo sopra delineato, verrà computato fino alla data di cessazione o di inizio comando/distacco.

Per i nuovi assunti o per i comandati o distaccati IN nel corso dell'anno considerato il "tempo di lavoro effettivo" secondo l'algoritmo sopra delineato, verrà computato dalla data di assunzione o di inizio comando o distacco e fino al 31/12.

I giorni teorici lavorativi ed i conseguenti minuti teorici lavorativi (tetto massimo), verranno computati tenendo conto dei giorni feriali dall'inizio dell'anno considerato e fino alla data di cessazione o inizio comando/distacco OUT oppure computando i giorni feriali dalla data di assunzione o inizio comando/distacco IN e fino al 31 dicembre.

### **PART-TIME**

Il tempo di lavoro effettivamente svolto nell'ambito dei diversi regimi di "tempo parziale" (part time) verrà scomposto in termini di "minuti/uomo" e quindi ricomposto nell'equivalente numero di giornate standard di lavoro (*full time equivalent*).

La formula sarà la seguente:

$$\text{Minuti FTE} = (F / \%PT) * 100 \quad [3]$$

Dove **F** rappresenta la somma dei minuti di presenza per il periodo in esame (come da algoritmo per il calcolo del tempo di lavoro effettivo) e **%PT** è la percentuale di part time.

I Minuti FTE non debbono essere arrotondati.

I relativi **Giorni FTE** saranno calcolati con la predetta formula [2] **Giorni FTE = Minuti FTE/432** e arrotondati all'intero superiore.

Il valore dei minuti (**Minuti FTE**) o il valore dei giorni (**Giorni FTE**) arrotondati non potrà superare in nessun caso i minuti o i giorni teorici lavorativi stabiliti per l'anno considerato.

Anche nel caso di dipendenti in part time cessati, assunti o comandati/distaccati, i giorni teorici lavorativi ed i conseguenti minuti teorici lavorativi (tetto massimo), verranno computati tenendo conto dei giorni feriali fino alla data di cessazione o inizio comando/distacco OUT o dalla data di assunzione o inizio comando/distacco IN e fino al 31 dicembre.

Si precisa che non sono assimilate al part time le causali di assenza che prevedono prestazioni lavorative in percentuale ridotta (es. la causale DMSP - Distacco mandato sindacale al 50%).

## CASI PARTICOLARI

### Variazioni nella percentuale di part time

Nel caso di variazioni della percentuale di part time o di ripristino del tempo pieno o di inizio del part time nel corso dell'anno considerato, la percentuale di part time nella formula [3] (**%PT**) è costituita dalla media ponderata delle percentuali di part time nel corso dello stesso anno.

La formula da applicare per il calcolo della media ponderata delle percentuali di part time è la seguente:

$$\mu = \frac{\sum t_i g_i}{\sum g_i}$$

[4]

Dove **t** rappresenta la percentuale di part time nel singolo periodo considerato e **g** il numero di giorni dello stesso periodo.

### Esempio

	DAL	AL	GIORNI	% part time
Part time (t <sub>1</sub> )	01/01/20xx	24/04/20xx	114	83,33
Part time (t <sub>2</sub> )	25/04/20xx	30/11/20xx	220	66,66
Full time (t <sub>3</sub> )	01/12/20xx	31/12/20xx	31	100
Totale gg. (g <sub>1</sub> + g <sub>2</sub> + ... + g <sub>n</sub> )			365	
Percentuale di part time media ponderata				74,70

$$\mu = \frac{(114 * 83,33) + (220 * 66,66) + (31 * 100)}{114 + 220 + 31}$$

Nell'esempio si è considerato anche il ripristino del tempo pieno dall'1/12 al 31/12, la percentuale da utilizzare nella media ponderata in questo caso è il 100%.

**Variazioni nella percentuale di part time nel caso di dipendenti cessati, nuovi assunti, comandati e distaccati IN-OUT).**

Nel caso di variazioni della percentuale di part time o di ripristino del tempo pieno o di inizio del part time nel corso dell'anno considerato, la percentuale di part time nella formula [3] (%PT) è costituita dalla media ponderata delle percentuali di part time nel corso del periodo in cui il dipendente è stato in servizio.

Si applica la stessa formula [4] ma considerando i singoli periodi compresi tra l'inizio dell'anno e fino alla cessazione o inizio comando/distacco OUT oppure compresi tra la data di assunzione o inizio comando/distacco IN e fino al 31 dicembre

**Esempio di dipendente cessato il 1/9/20xx**

	DAL	AL	GIORNI	% part time
Part time (t <sub>1</sub> )	01/01/20xx	24/04/20xx	114	83,33
Part time (t <sub>2</sub> )	25/04/20xx	31/05/20xx	37	66,66
Full time (t <sub>3</sub> )	01/06/20xx	31/08/20xx	92	100
Totale gg. (g <sub>1</sub> + g <sub>2</sub> + ... + g <sub>n</sub> )			243	
Percentuale di part time media ponderata				87,10

$$\mu = \frac{(114 * 83,33) + (37 * 66,66) + (92 * 100)}{114 + 37 + 92}$$

Le causali di assenza che concorrono alla determinazione del "tempo di lavoro effettivo" sono, per l'anno 2021, le seguenti:

Permessi per citazione a testimoniare per fatti d'ufficio	<b>CTEA</b>
Servizio fuori sede	<b>SFSE</b>
Visita medico competente (d.lgs 81/2008)	<b>VM81</b>
Assenza udizione dipendente per procedimento disciplinare	<b>PDAA</b>
Formazione (assenza e missione)	<b>FORM-FORS</b>
Riposo compensativo/permesso compensativo	<b>RCOM-PCOM</b>
Lavoro agile	<b>SMAR</b>
Assenza per incarichi istituzionali	<b>INCI</b>
Missione per incarichi istituzionali	<b>INCM</b>
Missione incarichi altro ente su designazione e interesse MEF	<b>INES</b>

Incarico per altro ente su designazione e interesse MEF	INEA
Permesso Rappresentanti lavoratori sicurezza	P626
Assemblea sindacale (ore)	PSIN
Assenza per disposizioni pubblica autorità	ADPA
esenzione dal servizio	ES19
Riposo Compensativo per lavoro agile	RFSW
Assenza per Formazione Studio personale	FOST

**LA MISURA FINALE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE DELLE AREE PER IL 2021, AI FINI DELLA QUANTIFICAZIONE DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO DI CUI AL “FONDO RISORSE DECENTRATE”**

Ai fini della quantificazione del trattamento accessorio di cui al “Fondo risorse decentrate” ex art. 50 e ss. del CCNL Funzioni Centrali, i punteggi conseguiti in ordine ai Comportamenti, alla Performance Organizzativa e all’Assiduità Partecipativa sono ponderati attraverso un “valore di quota” e quindi sommati tra di loro, generando così il valore numerico finale della performance individuale del dipendente.

Ai fini del trattamento accessorio riferito all’anno 2021 i valori di quota sono così definiti:

- Performance dell’ufficio di appartenenza: 0,45
- Comportamenti: 0,45
- Assiduità partecipativa: 0,10

Nella seguente tabella viene descritto il procedimento di calcolo relativo al valore numerico finale della performance individuale per l’anno 2021.

Dimensione valutativa	Valore di quota (a)	Punteggio (b)	Valore ponderato $\Sigma (a \cdot P_i)$
Comportamenti	0,45	Punteggio comportamenti	$0,45 \cdot P_1$
Performance Organizzativa	0,45	Punteggio performance organizzativa	$0,45 \cdot P_2$
Assiduità Partecipativa	0,10	Punteggio assiduità partecipativa	$0,10 \cdot P_3$
Valore finale della performance individuale del dipendente			SOMMA



## IMPATTO SUL TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO

Il procedimento di traduzione del “valore finale della performance individuale del dipendente” in termini di entità del trattamento economico accessorio discende dalla relazione tra il definito metodo di valutazione e quanto stabilito dalla contrattazione integrativa nazionale sul trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale, gli intervalli di corrispondenza tra il valore finale della performance individuale del dipendente e la quota di spettanza del trattamento accessorio sono definiti nel seguente modo:

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

---