

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE (SMVP) – RESPONSABILI P.E.Q.

Aggiornamento 2025



PERSONALE CON INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE FUNZIONI LOCALI

La presente metodologia si applica al personale del comparto Funzioni Locali, al quale è stato attribuito l'incarico di Posizione di Elevata Qualificazione (P.E.Q.).

La valutazione delle prestazioni del personale titolare di incarico di P.E.Q. misura la *performance* in relazione ai seguenti parametri:

- **Performance individuale (PARAMETRO A)** (peso 60%)
- **Performance organizzativa** (peso 40%)

PARAMETRO A - Performance individuale - incidenza del 60% sulla valutazione complessiva

Questa componente valorizza il contributo dato all'avanzamento dell'attività specifica della struttura organizzativa di afferimento del titolare di incarico di P.E.Q. e, in particolare, all'avanzamento dell'attività del dirigente di riferimento come declinata nel Programma di Attività dell'Ente.

La **definizione** degli obiettivi, individuati nella scheda PARAMETRO A in **numero massimo di quattro**, viene effettuata nel corso di apposito colloquio tra il titolare della P.E.Q. e il Dirigente, con lo scopo altresì di condividere i risultati da raggiungere e le modalità di attuazione.

Per periodi inferiori a 3 mesi, non sono attribuiti obiettivi, e non si accede al sistema di valutazione della performance (come meglio precisato nelle "modalità attuative").

In corso d'anno è previsto un momento di **verifica intermedia** finalizzato a monitorare lo stato di avanzamento degli obiettivi concordati. In questa fase, per la P.E.Q. è possibile, qualora riscontri criticità di particolare rilevanza/non risolvibili/non sanabili nel corso dell'anno, chiedere e concordare col dirigente di riferimento, la **rimodulazione** degli obiettivi e/o delle azioni che portino al loro raggiungimento.

La verifica intermedia si sostanzia nella compilazione, da parte del titolare di P.E.Q., di una breve relazione che rendiconti lo stato di avanzamento di ciascun obiettivo definito nella scheda PARAMETRO A, ed evidenzii eventuali criticità e proposte di azioni correttive.

La fase di verifica intermedia è condivisa tra il titolare della P.E.Q. e il Dirigente valutatore; quest'ultimo, oltre a controfirmare la relazione intermedia, ha facoltà di apporvi eventuali osservazioni.

In caso di rimodulazione degli obiettivi, dovrà essere prodotta una nuova scheda PARAMETRO A.

Ai fini della **consuntivazione** degli obiettivi inseriti nella scheda PARAMETRO A, il titolare dell'incarico di P.E.Q. compila nelle apposite colonne della scheda una sintetica relazione sul raggiungimento dell'obiettivo iniziale, motivando l'eventuale scostamento, e il grado di conseguimento dello stesso.

Il dirigente valutatore, previo colloquio con il titolare di P.E.Q., esprime la valutazione finale tenendo conto:

- della rendicontazione degli obiettivi effettuata a cura del valutato;
- dei comportamenti agiti, considerati i seguenti elementi:
 - **Elementi positivi da valutare:**
 - attività significative non previste ed eseguite con celerità ed efficacia e con elevata capacità di problem solving;
 - comportamenti organizzativi agiti in modo particolarmente significativo dimostrando di possedere a pieno le competenze previste dall'incarico ricoperto.
 - **Elementi negativi da valutare:**
 - episodi negativi o critici, atti o azioni errate dal punto di vista amministrativo e giuridico;
 - comportamenti organizzativi e competenze agite in modo poco significativo senza crescita e tensione professionale.

In generale, la valutazione finale sarà espressa dal valutatore sulla base delle seguenti linee guida:

Risultato valutazione performance individuale	Giudizio di dettaglio
40	La presente valutazione è da considerarsi “ECCELLENZA” e dà diritto all’accesso al bonus delle eccellenze. Per questa valutazione gli obiettivi sono stati raggiunti in modo eccellente sotto tutti i punti di vista, anche oltre quanto programmato in termini organizzativi, propositivi ed innovativi. Impeccabile nell’organizzazione del lavoro. Eventuali obiettivi significativi non previsti sono stati raggiunti con celerità ed efficacia e con elevata capacità di problem solving. I comportamenti organizzativi sono stati agiti in modo particolarmente significativo dimostrando di possedere a pieno le competenze previste dall’incarico ricoperto.
Da 37 a 39	Per questa valutazione gli obiettivi sono stati raggiunti in modo eccellente sotto tutti i punti di vista in termini organizzativi, propositivi ed innovativi. Eccellente l’organizzazione del lavoro. Eventuali obiettivi significativi non previsti sono stati raggiunti in maniera efficace e con ottima capacità di problem solving. I comportamenti organizzativi sono stati agiti in modo significativo dimostrando di possedere le competenze previste dall’incarico ricoperto
Da 33 a 36	Per questa valutazione gli obiettivi sono stati raggiunti in modo ottimale, organizzando il lavoro secondo quanto programmato. Eventuali obiettivi significativi non previsti sono stati raggiunti mostrando buona capacità di problem solving. I comportamenti organizzativi sono stati agiti in modo corretto dimostrando di possedere le competenze previste dall’incarico ricoperto
Da 30 a 32	Per questa valutazione gli obiettivi sono stati raggiunti in modo ordinario rispetto a quanto programmato con una buona organizzazione del lavoro. Eventuali obiettivi significativi non previsti sono stati raggiunti secondo standard ordinari dimostrando capacità di problem solving. I comportamenti organizzativi sono stati agiti correttamente nell’ambito delle competenze previste dall’incarico ricoperto
Da 27 a 29	Per questa valutazione gli obiettivi sono stati raggiunti secondo indicatori di livello di base rispetto a quanto programmato con alcuni aspetti da migliorare. L’organizzazione del lavoro non sempre ha garantito efficacia nella soluzione delle criticità. Eventuali obiettivi significativi non previsti sono stati raggiunti parzialmente richiedendo l’intervento del dirigente valutatore. Comportamenti organizzativi e competenze agite in modo poco significativo senza crescita e tensione professionale
Da 24 a 26	Per questa valutazione gli obiettivi sono stati raggiunti parzialmente rispetto a quanto programmato. L’organizzazione del lavoro non ha garantito efficacia nella soluzione delle criticità. Eventuali obiettivi significativi non previsti non sono stati raggiunti. Comportamenti organizzativi e competenze sono stati agiti in modo poco significativo senza crescita e tensione professionale. Sono stati rilevati episodi negativi o critici, atti o azioni errate dal punto di vista amministrativo e giuridico

La valutazione di ECCELLENZA è attribuita direttamente dal dirigente di riferimento (per i dirigenti di struttura, sentito il dirigente sovraordinato) e deve essere debitamente e particolarmente motivata.

In ogni caso, è d'obbligo del dirigente motivare la valutazione attribuita.

Una valutazione individuale con un **punteggio inferiore a 24 è considerata valutazione negativa**: non dà diritto a percepire la retribuzione di risultato correlata alla *Performance individuale* – comprensiva di obiettivi e comportamenti - e rileva ai fini del disposto comma 5-bis, articolo 3 del d.lgs. 150/2009.

La valutazione finale espressa dal dirigente valutatore darà luogo alla seguente erogazione economica:

Risultato valutazione performance individuale	Erogazione economica
40	ECCELLENZA - Importo teorico par. A +20% (eventuale*) calcolato sull'importo teorico Par. A - sino a concorrenza dell'importo della retribuzione di risultato prevista dal decreto di nomina, fatta salva l'attribuzione del bonus delle eccellenze.
Da 37 a 39	Importo teorico par. A +15% (eventuale*) calcolato sull'importo teorico Par. A - sino a concorrenza dell'importo della retribuzione di risultato prevista dal decreto di nomina
Da 33 a 36	Importo teorico par. A +10% (eventuale*) calcolato sull'importo teorico Par. A - sino a concorrenza dell'importo della retribuzione di risultato prevista dal decreto di nomina
Da 30 a 32	Importo teorico par. A +5% (eventuale*) calcolato sull'importo teorico Par. A - sino a concorrenza dell'importo della retribuzione di risultato prevista dal decreto di nomina
Da 27 a 29	Importo teorico Par. A
Da 24 a 26	Importo teorico Par. A - 5% calcolato sull'importo teorico Par. A

*eventuale in quanto l'incremento percentuale potrà essere erogato solo a fronte di mancati conseguimenti negli altri parametri di valutazione

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA - incidenza del 40% sulla valutazione complessiva

La performance organizzativa esprime il risultato dell'intera organizzazione e corrisponde quindi al contributo delle diverse unità organizzative nel raggiungimento di determinati obiettivi. Tale leva favorisce il miglioramento organizzativo a livello di Ente ed è di natura collettiva identificando priorità e temi che caratterizzano trasversalmente l'azione amministrativa.

È definita annualmente dall'Amministrazione, mediante l'individuazione di specifici parametri e indicatori, validati dal Nucleo di Valutazione, assegnati con decreto del Direttore Generale e formalizzati all'interno del Piano Integrato di Attività e Organizzazione. Dopo l'approvazione i parametri vengono portati a conoscenza delle OO.SS./R.S.U. e dei dipendenti tramite il portale Intranet.

Il monitoraggio intermedio e la valutazione finale sono verificati dal Direttore Generale e certificati dal Nucleo di Valutazione, che esamina e valida i parametri in ogni loro fase: individuazione, intermedia e consuntivazione.

EROGAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

La retribuzione di risultato viene erogata nelle misure e modalità indicate nella tabella sopraindicata, in proporzione al periodo d'incarico, e fatto salvo il periodo minimo di tre mesi continuativi (come stabilito dal CCDI vigente).

- **Parametro A (obiettivi individuali - 60%):** la somma erogata sarà corrispondente all'importo del parametro A, comprensivo delle variazioni percentuali (incremento/decremento) derivanti dall'applicazione dei range valutativi. L'incremento percentuale riferito ai punteggi da 30 a 40 potrà essere erogato solo a fronte di mancati conseguimenti negli altri parametri di valutazione (Performance organizzativa). In ogni caso, la retribuzione di risultato complessiva non potrà essere superiore all'importo previsto dal decreto individuale di affidamento dell'incarico, fatto salvo il **bonus economico delle eccellenze** nelle misure sottoindicate.

Con riferimento al **bonus economico delle eccellenze**:

- gli eventuali risparmi annuali non strutturati del fondo dei titolari di incarichi di P.E.Q., saranno attribuiti per un importo **massimo di € 750,00** alle valutazioni eccellenti, riproporzionati in ragione del periodo di incarico e della effettiva disponibilità degli eventuali risparmi non strutturati;
 - Qualora, dopo l'assegnazione del bonus dell'eccellenza fossero disponibili eventuali ulteriori fondi, gli stessi saranno attribuiti alle valutazioni "37-39", in ragione del periodo di incarico, in modo proporzionale, fino ad un **massimo di € 500,00** cadauno.
- **Performance organizzativa (40%):** La somma da erogare sarà in proporzione al grado di raggiungimento dei parametri di performance organizzativa e in rapporto alla durata dell'incarico, fermo restando un periodo minimo di tre mesi continuativi (art. 10 del CCDI vigente).

MODALITA' ATTUATIVE DELLA VALUTAZIONE

Il presente sistema di valutazione delle performance si applica al personale di ruolo del comparto Funzioni Locali, a cui è stato attribuito un incarico di Posizione di Elevata Qualificazione **per un periodo uguale o superiore a tre mesi consecutivi**, (cfr. art. 10 del CCDI vigente) nel corso dell'anno a cui si riferisce la valutazione.

Nel computo dei tre mesi, la frazione di mese uguale o superiore a 15 giorni è da considerarsi mese intero. Eventuali casi particolari non previsti dal Sistema verranno valutati singolarmente con l'ausilio del Nucleo di Valutazione (a titolo esemplificativo in caso l'incarico si ponga in continuità con altri incarichi ricoperti durante l'anno in ERSAF).

I criteri per l'effettiva erogazione del premio correlato alla performance sono disciplinati dal CCDI vigente. Responsabili della valutazione sono i dirigenti titolari delle strutture organizzative alle quali le P.E.Q. afferiscono.

Nel caso in cui, nel corso dell'anno, il titolare di P.E.Q. abbia prestato servizio in più dipartimenti/strutture organizzative o qualora a capo del dipartimento/struttura si succedano più dirigenti, la valutazione sarà di competenza del dirigente di ultima assegnazione, sentito il precedente o i precedenti.

Nel caso in cui il precedente dirigente di riferimento della P.E.Q. cessi o sia cessato dal servizio nella seconda metà dell'anno, al momento della cessazione al fine di agevolare il valutatore, sarà tenuto a redigere una relazione qualitativa del dipendente in esame.

Ai fini della valutazione della prestazione individuale influiscono violazioni - accertate e sanzionate - del Codice di Comportamento generale e di ERSAF.

COLLEGIO DI GARANZIA

La sottoscrizione della scheda di valutazione finale da parte del titolare di P.E.Q. ha valore di presa visione e non preclude alcuna azione successiva nei confronti della valutazione attribuita.

I responsabili di P.E.Q. che, in esito al processo di misurazione e valutazione, non concordano sulla valutazione degli obiettivi individuali, potranno attivare la procedura di conciliazione presentando **istanza scritta e motivata** al vicedirettore, entro 10 giorni consecutivi dalla data di sottoscrizione della scheda di valutazione.

Non potrà presentare istanza di riesame il responsabile di PEQ a cui è stata attribuita una valutazione individuale uguale o superiore a 37 punti.

Per la cessazione dell'incarico in corso d'anno, e qualora la valutazione venga espressa con cadenza anticipata rispetto al ciclo della *performance* di riferimento, l'istanza dovrà essere presentata entro 10 giorni consecutivi dalla data di comunicazione al valutato della valutazione.

Nel caso di mancata sottoscrizione della scheda, i 10 giorni consecutivi decorrono dalla data di notifica della scheda stessa.

L'istanza dovrà contenere le motivazioni che hanno portato alla richiesta di riesame, con eventuali allegati a supporto. Non sono ammesse integrazioni all'istanza dopo la convocazione del Collegio.

Entro 15 giorni consecutivi dalla data di protocollo dell'istanza sarà convocato il Collegio di Garanzia così composto:

- un componente del Nucleo di Valutazione;
- il Vicedirettore o suo delegato che, in caso di parità, esprime un voto doppio;
- un delegato RSU dell'ente, designato dal consiglio RSU tra i suoi componenti;
- un soggetto indicato dal ricorrente, a scelta tra gli interni od esterni all'Ente (es.: delegati RSU o delle OO.SS.).

Il ricorrente, qualora ne faccia richiesta in sede di proposizione dell'istanza, può essere sentito dal Collegio che può, altresì, sentire il Dirigente valutatore per approfondire le motivazioni che hanno portato alla richiesta di riesame.

Compatibilmente con la disponibilità dei componenti, il Collegio di Garanzia deve riunirsi per esaminare l'istanza entro 15 giorni dalla convocazione e pronunciarsi definitivamente entro 10 giorni dalla data della riunione.

Il Collegio di Garanzia può modificare la valutazione attribuita dal dirigente valutatore (solo punteggio o punteggio e fascia), ma non può attribuire un punteggio riferito ad una valutazione di "Eccellenza" (40).

In nessun caso sono ammesse/previste osservazioni/motivazioni riferite al confronto con la valutazione degli anni precedenti.