

Classificazione della Dcru

Processo: Sistema di valutazione

Macroattività: Valutazione risorse umane

Attività: Sistema di valutazione e sviluppo delle risorse umane

Tipologia: Comunicazione da e per le strutture centrali e periferiche

Fascicolo: Sistema premiante 2020

Sottofascicolo: *performance* individuale

Ufficio Pianificazione, norme e
relazioni sindacali
Proc. II

Alle Strutture centrali e territoriali

Oggetto: Sistema premiante 2020 – Obiettivi collettivi - Valutazione della *performance* individuale.

Sono pervenute alla scrivente alcune segnalazioni rispetto alle attività di valutazione del personale attualmente in corso, in particolare rispetto all'individuazione del contingente massimo dei dipendenti a cui riconoscere la maggiorazione di compenso della quota di retribuzione correlata alla *performance* individuale.

Si ritiene necessario precisare che, ferma restando la possibilità di attribuire la valutazione elevata ad un maggiore contingente di dipendenti, sono previsti i seguenti accorpamenti per ognuno dei quali sarà applicato il limite del:

- **20% dei dipendenti da collocare nella fascia di compenso maggiore per il personale delle Aree A, B e C del Comparto Funzioni centrali, i Medici, i Professionisti, i Dirigenti con incarico dirigenziale di livello non generale (contratto Area Funzioni centrali e Istruzione e ricerca) e i Responsabili di strutture non dirigenziali;**
- **30% dei dipendenti da collocare nella fascia del compenso maggiore per il personale del Comparto Istruzione e ricerca appartenente ai livelli IV–VIII.**

Per ciascuna categoria di dipendenti è previsto un sistema di valutazione della *performance* individuale con set di indicatori specifici in relazione al ruolo svolto. Per la maggior parte del personale la valutazione della *performance* individuale è effettuata utilizzando un set di n. 7 indicatori e riguarda l'intensità di espressione di ciascun indicatore.

La valutazione di ciascun indicatore è espressa con un giudizio di merito, secondo una scala a 4 valori di cui 3 positivi ed uno negativo. A ciascun giudizio corrisponde, internamente al sistema di calcolo, un valore numerico, utilizzato ai fini della determinazione del giudizio di merito complessivo:

- 3 = (D) prestazione elevata (in funzione del ruolo),
- 2 = (C) prestazione più che adeguata,
- 1 = (B) prestazione sufficiente,
- -1 = (A) prestazione insufficiente

La valutazione complessiva dell'apporto partecipativo individuale si ottiene sommando algebricamente i punteggi corrispondenti alle valutazioni di merito di ogni singolo indicatore ed associando al punteggio totale così ottenuto il corrispondente giudizio di merito complessivo, secondo il seguente schema di associazione tra range di punteggi e giudizi di merito:

Tipo valutazione	Range di punteggi	Giudizio di merito complessivo
Valutazioni positive	18 - 21	elevato
	11 - 17	più che adeguato
	1 - 10	sufficiente
Valutazione negativa	-7 - 0	insufficiente

Nel caso del giudizio elevato, che si ribadisce può essere attribuito ad una maggiore numerosità di personale, la percentuale del contingente massimo dei dipendenti a cui riconoscere la maggiorazione (20% - 30%) viene calcolata tenendo conto del range di punteggio va da 18 a 21; in caso di parità di punteggio, ai fini della collocazione nella fascia inferiore si terrà conto della minore anzianità di servizio ed, in subordine, della minore età anagrafica.

Il Direttore centrale
dott. Giuseppe Mazzetti

