

## Panel 14

# Valutare la performance per lo sviluppo organizzativo: pratiche e modelli

Ing. **Ciro Esposito**

**Roma, 2 aprile 2019**

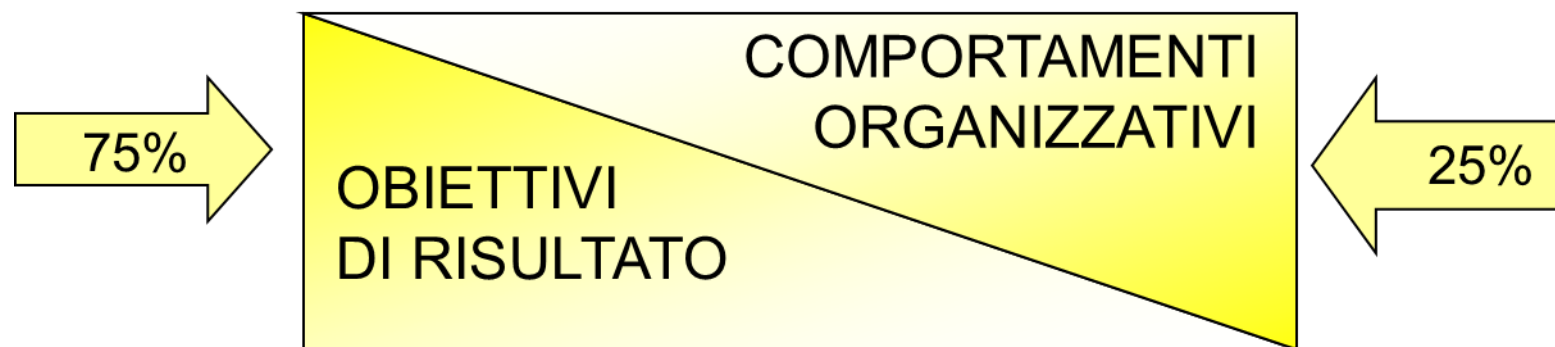


**Sistema di misurazione e valutazione della performance  
del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti**

**Modifiche apportate con il  
decreto ministeriale 31 gennaio 2019, n. 21**



**Il sistema si basa sulla valutazione di due componenti**



## Il punteggio di risultato per il personale non dirigente fino a quest'anno

$$P_{ri} = P_r$$

$P_{ri}$  = punteggio di risultato dell'unità di personale  $i$

$P_r$  = punteggio di risultato conseguito dalla divisione



## Il punteggio di risultato per il personale non dirigente dal prossimo anno

$$P_{r_i} = \alpha_p P_r$$

$P_{r_i}$  = punteggio di risultato dell'unità di personale  $i$

$\alpha_p$  = coefficiente di presenza di ciascuna unità di personale

$P_r$  = punteggio di risultato conseguito dalla divisione



# FORMARE LA PA

## OpenSNA2019

2. Al termine del paragrafo di cui al comma 1, sono aggiunti i seguenti periodi: “Il contributo  $\alpha_i$  assume i valori di cui alla tabella seguente:

Giorni di assenza	Contributo
0 – 10	1
11 – 20	0,9
21 – 30	0,8
31 – 40	0,7
41 – 50	0,6
51 – 60	0,5
61 – 80	0,4
81 – 120	0,3
121 – 170	0,2
171 – 220	0,1

in cui i giorni di  
esclusivamente:

assenza indicati sono,

- i primi 10 giorni di ciascun periodo di assenza per malattia di qualunque durata, con le eccezioni indicate dall'articolo 71, comma 1, del decreto legge n. 112/2008, convertito in legge n. 133/2008;
- le aspettative non retribuite ed i congedi non retribuiti (ai sensi dell'articolo 9, comma 3 del decreto legislativo 150/2009, ai fini della valutazione della performance individuale il congedo parentale è sempre considerato effettiva presenza a prescindere dal regime retributivo applicato);
- le sospensioni cautelari dal servizio, obbligatorie e facoltative;
- le sanzioni disciplinari della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione.



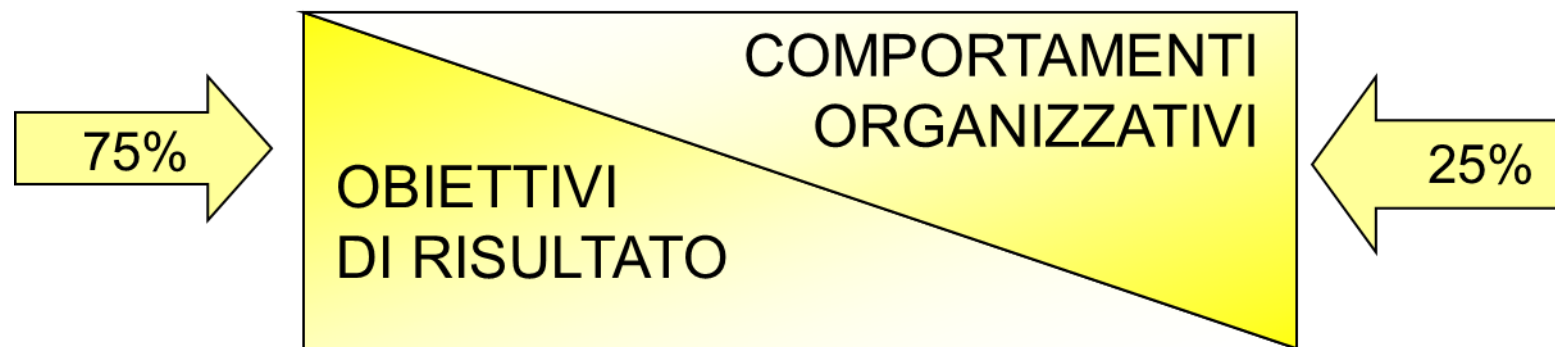
# FORMARE LA PA

## OpenSNA2019

Giorni di assenza	Contributo	Punteggio ufficio	Punteggio individuale
0 – 10	1	75	75
11 -20	0,9	75	67,5
21 – 30	0,8	75	60
31 – 40	0,7	75	52,5
41 – 50	0,6	75	45
51 – 60	0,5	75	37,5
61 – 80	0,4	75	30
81 – 120	0,3	75	22,5
121 – 170	0,2	75	15
171 - 220	0,1	75	7,5
> 220	0	75	0



**Il sistema si basa sulla valutazione di due componenti**





## CCNL Comparto funzioni centrali sottoscritto il 12 febbraio 2018

### Art. 78 . Differenziazione del premio individuale

1. **I dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate**, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'amministrazione, **è attribuita una maggiorazione del premio individuale** di cui all'art. 77, comma 2, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.
2. **La misura di detta maggiorazione**, definita in sede di **contrattazione integrativa**, non potrà comunque essere inferiore al **30% del valore medio pro-capite dei premi** attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.
3. La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una **limitata quota massima di personale** valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita.



**CCNL Comparto funzioni centrali sottoscritto il 12 febbraio 2018**  
**Accordo integrativo sottoscritto il 8 ottobre 2018**

1. La **misura della maggiorazione** del premio individuale è pari al **30%** del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
2. La **quota massima di personale** valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita è pari al **5%**.



# FORMARE LA PA

*OpenSNA2019*

**CCNL Comparto funzioni centrali sottoscritto il 12 febbraio 2018**

**Accordo integrativo sottoscritto il 8 ottobre 2018**

**Modifiche apportate con il decreto ministeriale 31 gennaio 2019, n. 21**

“Il valutatore attribuisce:

**il punteggio massimo, 25, esclusivamente alle unità di personale individuate, d'intesa fra i valutatori di ciascuna struttura dirigenziale generale, per della maggiorazione del premio individuale di cui all'articolo 78 del CCNL Comparto Funzioni Centrali sottoscritto il 12 febbraio 2018;**

**un punteggio, diverso da 25, alle restanti unità di personale, differenziando i giudizi come richiesto dall'articolo 9, comma 1, lettera d), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.”**



## Le fasce della contrattazione integrativa

FASCE	PUNTEGGIO	PESI	N. VALUTATI	%
1	25 – 20	125	6923	95
2	19 - 15	115	302	4
3	14 – 10	110	48	0,6
4	9 - 5	100	27	0,4



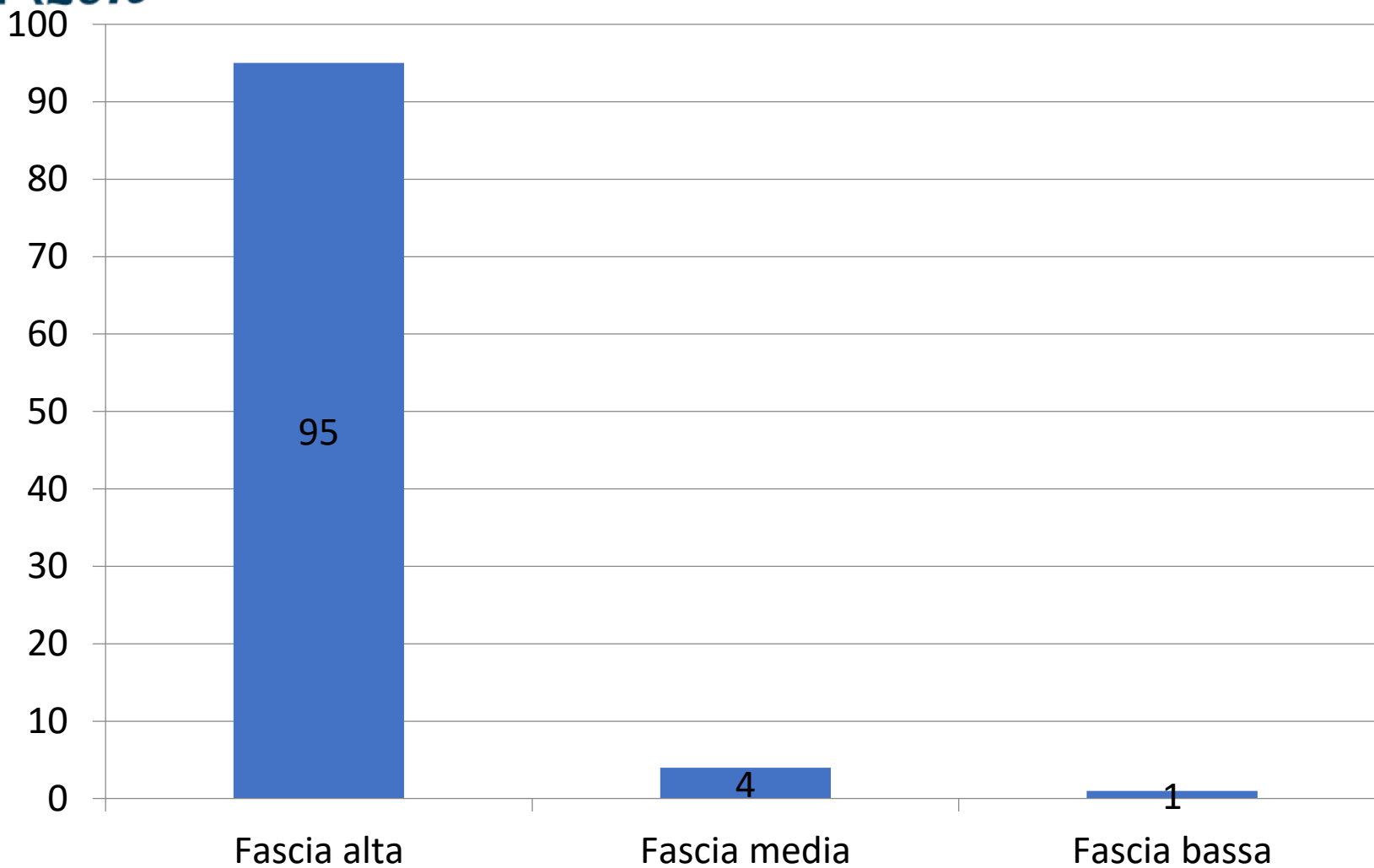
## Le fasce della contrattazione integrativa

FASCE	PUNTEGGIO	PESI	N. VALUTATI	%
1	25	125 + magg.	365	5
2	23 – 20	125	6558	90
3	19 - 15	115	302	4
4	14 – 10	110	48	0,6
5	9 - 5	100	27	0,4



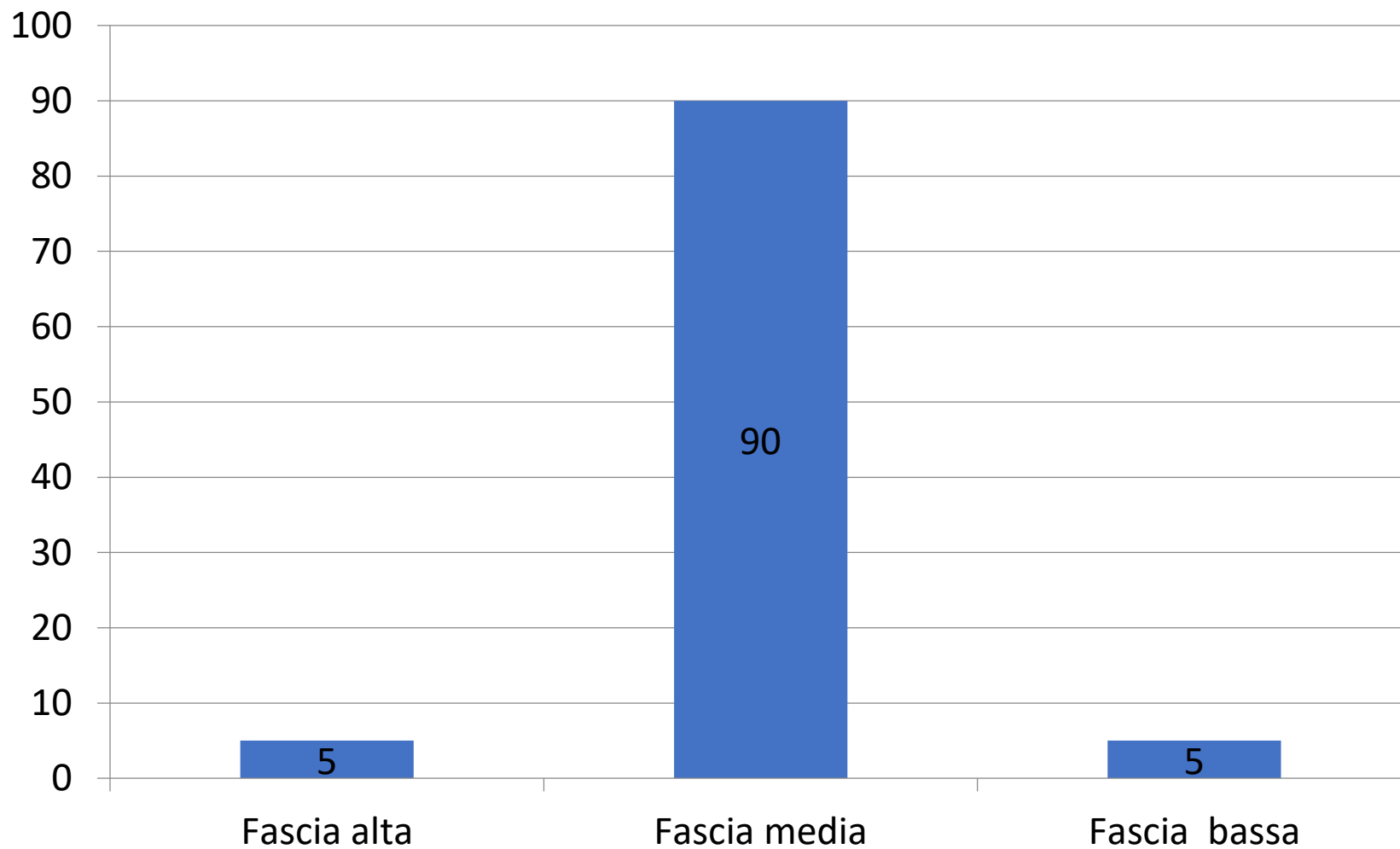
# FORMARE LA PA

OpenSNA 2019



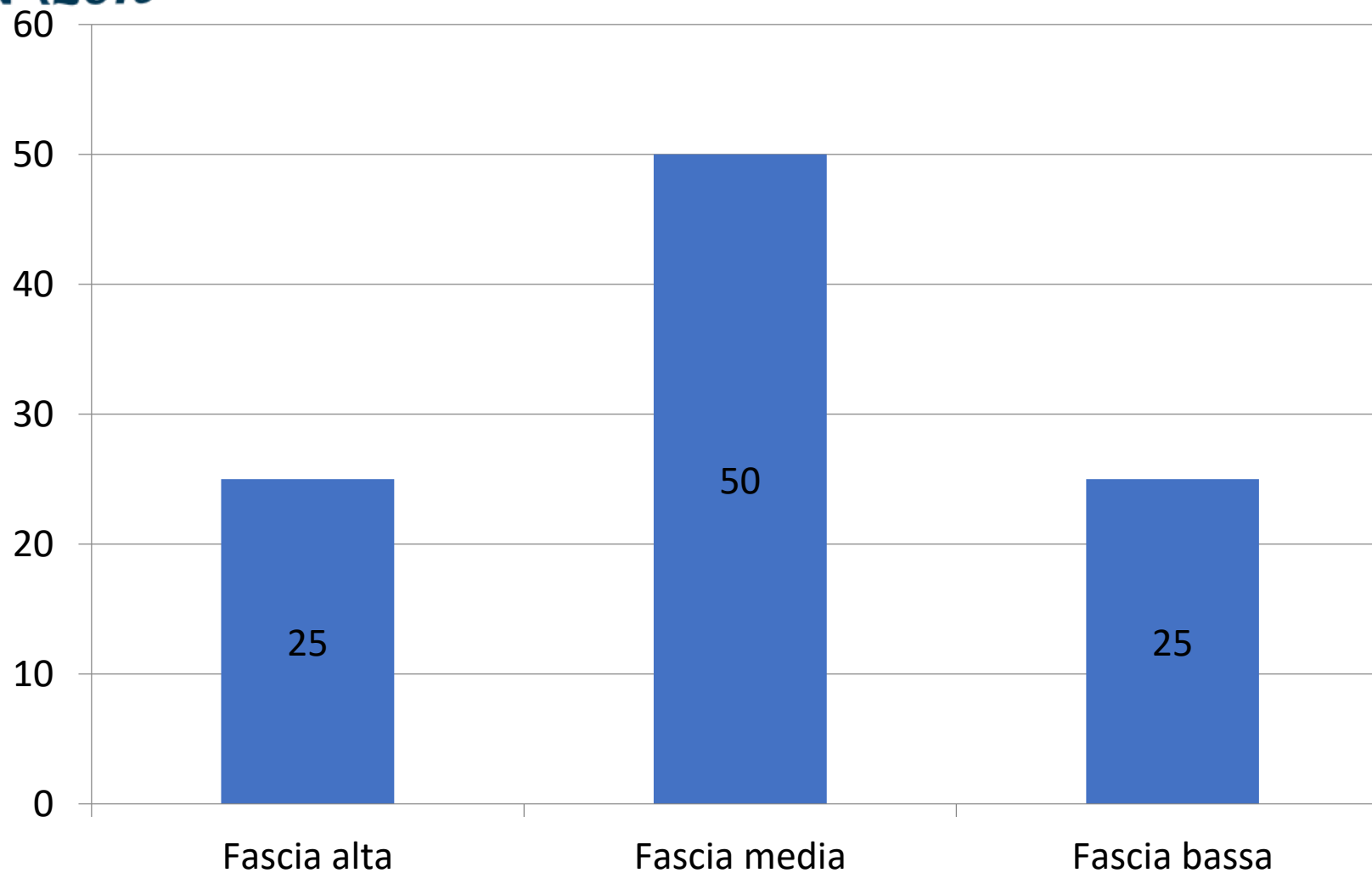
# FORMARE LA PA

OpenSNA2019



# FORMARE LA PA

OpenSNA 2019





## I prossimi passi

### Per la valutazione del personale

Agire sulle misure introdotte, modulandole in base agli esiti della valutazione del prossimo anno:

- nuovi tipi di assenza per il calcolo di  $\alpha_p$
- Incrementare il 5% per la maggiorazione del premio individuale



## I prossimi passi

### Per la valutazione dei dirigenti

Introdurre, nel SMVP, il coefficiente  $\alpha_p$  (anche solo basandosi sulle comunicazioni delle assenze)

Auspicare:

- che nel prossimo CCNL sia introdotta una maggiorazione analoga a quella introdotta per il personale
- che venga ripristinato il controllo delle presenze

