



*Agenzia Nazionale per la Sicurezza delle Ferrovie
e delle Infrastrutture Stradali e Autostradali*

IL DIRETTORE DELL'AGENZIA

A Tutte le OO.SS.

e.p.c. OIV di ANSFISA

Dott. Domenico Cavallaro

Oggetto: Informativa relativa all'aggiornamento Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) dell'ANSFISA

Si trasmette la presente informativa per l'avvio del confronto sindacale secondo le modalità previste dai CCNL Area Funzioni Centrali e Comparto Funzioni Centrali.

Si rende noto che l'ANSFISA sta provvedendo ad aggiornare il Sistema di Misurazione e valutazione della Performance (SMVP) in ottemperanza a quanto previsto dal art. 7, comma 1 del d.lgs. 150/2009, così come modificato dal d.lgs. 74/2017, che prevede che le amministrazioni pubbliche "adottano e aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance".

L'aggiornamento del SMVP, documento che descrive il ciclo della performance, ossia l'insieme di tecniche, risorse e processi che assicurano il corretto svolgimento delle funzioni di programmazione, misurazione, valutazione e rendicontazione della performance, si rende necessario stante la costituzione di ANSFISA ed i cambiamenti organizzativi conseguenti che rendono obsoleto il SMVP di ANSF (adottato con Decreto prot. 020274 del 16/10/2019), i cui principi sono stati applicati ai *Cicli della Performance* di ANSFISA nelle more dell'adozione di un nuovo Sistema.

L'Agenzia ha operato l'aggiornamento in linea con le disposizioni normative e con gli indirizzi forniti dal Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP), segnatamente:

- Linee Guida per il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance dei Ministeri (Linee Guida n.2) pubblicate a dicembre 2017;
- Linee Guida sulla Valutazione partecipativa nelle amministrazioni pubbliche e le Linee Guida per la misurazione e valutazione della performance individuale pubblicate rispettivamente a novembre 2019 e dicembre 2019;
- Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 28 novembre 2023 concernente nuove indicazioni in materia di misurazione e valutazione della performance individuale. Tali indicazioni sono state ulteriormente richiamate con la Circolare del Ministro del 25 gennaio 2024 con particolare riguardo agli adempimenti di cui al paragrafo 5 della Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 23 marzo 2023 in materia di “Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Si conferma il modello di valutazione di tutto il personale definito in tre componenti:

- Obiettivi comuni : contributo del **45%**
- Obiettivi individuali : contributo del **30%**
- Comportamenti : contributo del **25%**

Sono stati riviste le modalità di valutazione dei *Comportamenti* per recepire alcune importanti raccomandazioni contenute nelle Linee Guide e norme sopra citate e, segnatamente:

- L’adozione di modalità di valutazione che vadano oltre la sola valutazione effettuata dal superiore gerarchico e che coinvolgano una pluralità di soggetti, interni ed esterni all’organizzazione, in particolare la valutazione fra pari che prevede il coinvolgimento dei colleghi e la valutazione collegiale (calibrazione) per superare le asimmetrie nelle scale di valutazione dei comportamenti del personale;
- la necessità che il SMVP sia in grado di assicurare una adeguata differenziazione dei giudizi.

❖ **Valutazione del personale area dirigenziale**

Con riferimento al personale di qualifica dirigenziale, il modello di valutazione prevede l’assegnazione fino ad un massimo di 75 punti al raggiungimento degli obiettivi comuni ed individuali ed l’assegnazione di un massimo di 25 punti come valutazione dei *Comportamenti*.

Sono previste n.9 competenze comportamentali, il cui punteggio è attribuito:

- con assegnazione diretta del punteggio da parte del Valutatore per le competenze da dalla n. 1 alla n. 8 , per un totale max di 20 punti;
- con assegnazione mediante applicazione di formula matematica per un totale max di 5 punti per la competenza n. 9 relativa alla valutazione della capacità di valutazione dei collaboratori – differenziazione dei giudizi.

Pertanto la declaratoria delle competenze comportamentali prevede per il personale dirigente 9 competenze comportamentali valorizzate come di seguito riportato.

Scala di giudizio			
<ul style="list-style-type: none"> • 0,5 – molto al di sotto delle aspettative • 1 – al di sotto aspettative • 1,5 – in linea con le aspettative • 2 – superiore alle aspettative • 2,5 - eccellente 			
N.	Competenza	Modalità di assegnazione punteggio	Punteggio massimo
1	Gestione del personale - capacità di creare un clima organizzativo positivo	Scala 5 livelli di giudizio da 0,5 a 2,5 punti	2,5
2	Integrazione nell'organizzazione, gestione dei rapporti interni ed esterni, circolazione delle informazioni	Scala su 5 livelli di giudizio da 0,5 a 2,5 punti	2,5
3	Pianificazione e controllo - programmazione, coordinamento e controllo della propria UO	Scala su 5 livelli di giudizio da 0,5 a 2,5 punti	2,5
4	Orientamento al risultato	Scala su 5 livelli di giudizio da 0,5 a 2,5 punti	2,5
5	Sviluppo professionale e condivisione	Scala su 5 livelli di giudizio da 0,5 a 2,5 punti	2,5
6	Problem solving, proattività e innovazione	Scala su 5 livelli di giudizio da 0,5 a 2,5 punti	2,5
7	Iniziativa	Scala su 5 livelli di giudizio da 0,5 a 2,5 punti	2,5
8	Rispetto dei tempi nello svolgimento delle attività assegnate	Scala su 5 livelli di giudizio da 0,5 a 2,5 punti	2,5

Scala di giudizio			
<ul style="list-style-type: none"> • 0,5 – molto al di sotto delle aspettative • 1 – al di sotto aspettative • 1,5 – in linea con le aspettative • 2 – superiore alle aspettative • 2,5 - eccellente 			
N.	Competenza	Modalità di assegnazione punteggio	Punteggio massimo
9	Capacità di valutazione dei propri collaboratori operata attraverso una adeguata capacità di differenziazione dei giudizi	Formula deviazione standard	5

Il punteggio attribuibile alla competenza n. 9 denominata “**Capacità di valutazione dei propri collaboratori operata attraverso una adeguata capacità di differenziazione dei giudizi**” è calcolato utilizzando la seguente formula della deviazione standard

$$\sigma = \sqrt{\frac{\sum_i^n (x_i - \mu)^2}{n-1}}$$

in cui:

σ è la deviazione standard;

x_i è il punteggio attribuito ai comportamenti organizzativi dell’i-esimo valutato;

μ è la media aritmetica dei punteggi assegnati;

n rappresenta il numero di risorse direttamente valutate.

Per calcolare il punteggio relativo alla capacità di valutazione, è utilizzata la formula

$$Pd = k \sigma$$

in cui:

- Pd è il punteggio per la differenziazione delle valutazioni dei propri collaboratori;
- $k = 1,7$ è il coefficiente di trasformazione;
- σ è la deviazione standard.

I punteggi variano da 0 a 5. I decimali di *Pd* sono arrotondati all'unità superiore se sono maggiori di 0,5. Per valori di $Pd > 5$, si assume $Pd = 5$.

In presenza di un numero di valutati fino a sei unità si applica il seguente coefficiente di trasformazione con $k = 2$.

❖ **Valutazione personale area professionale e non dirigenziale**

Con riferimento al personale di qualifica di area professionale e non dirigenziale, il modello di valutazione prevede l'assegnazione fino ad un massimo di 75 punti al raggiungimento degli obiettivi comuni ed individuali ed l'assegnazione di un massimo di 25 punti come valutazione dei *Comportamenti*.

Sono confermate le attuali n.10 competenze comportamentali che sono così determinate:

- con assegnazione diretta da parte del dirigente Valutatore per un totale max di 22,5 punti;
- con assegnazione mediante applicazione di formula matematica per un valore max di 2,5 punti assegnati ai colleghi di Unità organizzativa/Ufficio/Servizio.

Di seguito la tabella riepilogativa delle competenze comportamentali per il personale con di area non dirigenziale:

Competenza	Prof	Funz.	Coll.	Oper.
Relazione verso interno/esterno e comunicazione	X			
Pianificazione e controllo	X			
Orientamento al risultato	X	X	X	X
Sviluppo professionale e condivisione	X	X	X	
Problem solving	X	X	X	X
Iniziativa	X	X	X	
Collaborazione	X	X	X	X
Flessibilità e propensione al nuovo	X	X	X	X
Comunicazione		X		
Relazione	X	X	X	X
Qualità	X	X	X	X

Competenza	Prof	Funz.	Coll.	Oper.
Lavoro di gruppo			X	X
Affidabilità operativa		X	X	X
Tempestività				X
Accuratezza				X

Per la sola **competenza comportamentale COLLABORAZIONE**, prevista per tutti i ruoli, il punteggio è assegnato dai colleghi della unità organizzativa di appartenenza ed è calcolato come media semplice delle valutazioni espresse in forma anonima da ciascun collega. E' escluso dalla valutazione dei colleghi il personale che non risulta valutabile nel ciclo della performance di riferimento. Il personale che non risulta in servizio al momento dell'avvio della fase ciclo di valutazione dei Comportamenti è valutato d'ufficio dal Dirigente Valutatore e non concorre alla valutazione dei colleghi.

Il punteggio del comportamento organizzativo **COLLABORAZIONE (Lcoll)** per ciascun valutato è dato dalla somma dei punteggi assegnati P_i attribuiti a ciascun collega divisi per il numero dei votanti escluso l'interessato:

$$L\ coll = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n p_i$$

dove:

- **Lcoll** rappresenta il punteggio totale della competenza Collaborazione
- **Pi** rappresenta il punteggio *i-esimo* attribuito da ciascun collega votante
- **n** rappresenta il numero dei colleghi votanti

- **Gestione delle eccellenze**

In riferimento alla individuazione del personale destinatario della maggiorazione del premio individuale pari al 30% del valore medio dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, in applicazione dell'art.78 del CCNL FC 12/2/2018 e dell'art. 28 del CCNL

Area FC, quest'ultimo sarà individuato con procedura collegiale sulla base delle candidature proposte al Direttore dai Dirigenti Generali e Dirigenti di Ufficio di Staff, candidature che non potranno eccedere in numerosità di oltre il 20% della percentuale del personale premiabile come previsto dai rispettivi CCNI¹.

I vigenti CCNI di Ansfisa prevedono :

- una limitata quota massima pari al 15% di dirigenti e professionisti valutati a cui viene attribuito il valore di retribuzione di risultato maggiorato del 30% rispetto al valore medio pro-capite;
- una limitata quota massima pari al 35% di personale tecnico amministrativo cui viene attribuito il valore di retribuzione di risultato maggiorato del 30% rispetto al valore medio pro-capite.

A valle della presentazione e discussione delle candidature, il Direttore, coadiuvato dall'OIV e sentiti i Direttori Generali e Dirigenti di Ufficio di Staff, procede all'individuazione delle risorse meritevoli del premio di eccellenza.

❖ **Gestione dei casi particolari**

Di seguito si riportano le principali modifiche introdotte nella gestione di casistiche particolari afferenti la valutabilità dei dipendenti, individuate sulla base delle casistiche osservate, rendendo necessario intervenire sulla modalità di trattamento di alcuni eventi particolari che necessitano di essere disciplinati.

- **Passaggi di UO in corso d'anno:** le risorse che in corso d'anno sono assegnati ad una diversa UO, chiudono il ciclo di valutazione con due separate schede di valutazione. In questo caso il responsabile di unità organizzativa di nuova assegnazione di una risorsa ed il responsabile di UO di precedente assegnazione sono tenuti ad effettuare la valutazione delle risorse per il periodo di propria competenza. La valutazione finale complessiva relativa ad un Valutato (VF) è pari alla media delle valutazioni ottenute per ciascuna scheda nell'anno (S) pesata con il periodo di validità della stessa (T) calcolato come frazione di mesi/anno
- **Giornate minime di presenza in servizio:** il personale (di tutte le Categorie) che risulta presente in servizio per un numero di giornate inferiore a 60 giorni lavorativi anche

¹ A titolo esemplificativo se il personale TA valutabile nella Direzione generale è pari a 60 unità, il numero delle candidature di eccellenza presentabili sarà pari a n. 21 valutati (35% di 60 unità) alle quali va aggiunto una ulteriore quota del 20% pari a n.4 valutati (20% su 21 unità) per un totale di candidature presentabile dalla Direzione Generale pari a n.25.

frazionati, non è valutabile ai fini della performance e pertanto non matura, la retribuzione di la retribuzione di risultato o premio di produttività ad essa correlata.

- **Incarico dirigenziale ad interim:** in presenza di conferimento di incarico dirigenziale ad interim di UO, il dirigente titolare dell'interim è valutato sui risultati e comportamenti raggiunti dalla UO di cui ha la titolarità ad interim mediante la predisposizione di una Scheda di valutazione specifica.

Fermo restando quanto già disciplinato dal vigente SMVP, gli aggiornamenti sopra esposti rappresentano le principali revisioni proposte.

IL DIRETTORE DELL'AGENZIA
Ing. Domenico Capomolla

