

Criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance per l'assegnazione del salario accessorio

Il vigente (a partire dal ciclo della performance 2026) sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) è stato approvato con deliberazione della Giunta comunale, N. 168 del 26 novembre 2025.

Il sistema prevede tutta una serie di indicatori che devono essere misurati e valutati per ottenere un punteggio, che viene poi correlato, in fase di trattativa con le organizzazioni sindacali, con il salario accessorio assegnato : retribuzione di risultato per i dirigenti e i titolari di posizioni organizzative (posizioni di elevata qualificazione a partire da aprile 2023).

Come si può facilmente immaginare, i criteri non possono essere posti in forma tabellare, come richiederebbe l'ANAC, se non, forse, in qualche specifico caso per sistemi molto semplici. Comunque, non è possibile nel caso del nostro SMVP, per cui di seguito si dà una sintesi del procedimento previsto nel nostro SMVP. I dettagli possono essere visionati all'interno dei documenti che costituiscono il SMVP, [consultabili qui](#).

È anche opportuno rimarcare il fatto che all'interno del SMVP viene definita la procedura per l'assegnazione del "voto" di performance, mentre non può essere definito anche il rapporto tra voto e salario accessorio erogato, in quanto trattasi di materia delegata alla contrattazione integrativa.

Sintesi dei criteri di valutazione

Il SMVP prevede che a tutto il personale venga attribuito un punteggio di performance compreso tra 0 e 100. La valutazione dei dirigenti e dei funzionari responsabili di strutture organizzative apicali è effettuata dal Nucleo di valutazione della performance, mentre la valutazione del restante personale è effettuata dal diretto dirigente o responsabile.

Il punteggio viene determinato per mezzo di alcuni parametri, che vengono utilizzati o meno e con pesi differenti, a seconda della classificazione professionale del personale.

La performance organizzativa dell'Ente

Nel DUP (documento unico di programmazione) sono definiti gli **obiettivi strategici** dell'Ente :

$$os^1, os^2, \dots, os^N$$

ad ogni obiettivo strategico, è associato un peso :

$$Pos^1, Pos^2, \dots, Pos^N$$

In modo che la somma dei pesi sia 1 (100%).

Ogni obiettivo strategico sarà realizzato in tutto o in parte, e quindi avrà la sua **percentuale di realizzazione** :

$$Ros^1, Ros^2, \dots, Ros^N$$

La **performance organizzativa dell'Ente, PE**, si calcola come media pesata della percentuale di realizzazione di tutti gli N obiettivi strategici (il carattere ■ indica la moltiplicazione) :

$$PE = Pos^1 \cdot Ros^1 + Pos^2 \cdot Ros^2 + \dots + Pos^N \cdot Ros^N$$

Ma come si calcola la **percentuale di realizzazione del generico, k-esimo obiettivo strategico** ?

A sua volta, ogni obiettivo strategico è stato scomposto in M **obiettivi operativi** :

$$op^1, op^2, \dots, op^M$$

ad ogni obiettivo operativo, all'interno dell'obiettivo strategico, è associato un peso :

$$Pop^1, Pop^2, \dots, Pop^M$$

In modo che la somma dei pesi sia 1 (100%).

Ogni obiettivo operativo sarà realizzato in tutto o in parte, e quindi avrà la sua percentuale di realizzazione :

$$Rop^1, Rop^2, \dots, Rop^M$$

La percentuale di realizzazione del k-esimo obiettivo strategico, **Ros^k**, si calcola come media pesata della percentuale di realizzazione di tutti gli M obiettivi operativi che lo compongono (il carattere ■ indica la moltiplicazione) :

$$Ros^k = Pop^1 \cdot Rop^1 + Pop^2 \cdot Rop^2 + \dots + Pop^M \cdot Rop^M$$

La performance organizzativa della singola unità organizzativa

Una volta definiti gli obiettivi strategici, e gli obiettivi operativi che li compongono, nel piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) si associano ad ogni unità organizzativa, un certo numero di obiettivi operativi :

$$op^1, op^2, \dots, op^L$$

sempre nel PIAO, ad ogni obiettivo operativo dell'unità organizzativa, è associato un peso (attenzione, in generale sarà diverso da quello precedente, cioè dal peso dello stesso obiettivo operativo all'interno di un obiettivo strategico) :

$$Pop^1, Pop^2, \dots, Pop^L$$

In modo che la somma dei pesi sia 1 (100%).

Ogni obiettivo operativo sarà realizzato in tutto o in parte, e quindi avrà la sua percentuale di realizzazione (questa è la stessa nei due casi !) :

$$Rop^1, Rop^2, \dots, Rop^L$$

La **performance organizzativa della singola unità organizzativa**, **PO**, si calcola come media pesata della percentuale di realizzazione di tutti gli L obiettivi operativi assegnati all'unità (il carattere ■ indica la moltiplicazione) :

$$PO = Pop^1 \cdot Rop^1 + Pop^2 \cdot Rop^2 + \dots + Pop^L \cdot Rop^L$$

La performance individuale

Per calcolare la performance individuale di un dirigente, o di un funzionario responsabile di una struttura organizzativa apicale, si tiene conto di 5 fattori :

OB rappresenta il grado di raggiungimento dell'obiettivo del rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali;

PO rappresenta il grado di raggiungimento degli obiettivi di performance annuali assegnati all'unità organizzativa con il PIAO;

CA rappresenta il grado di compliance rispetto ai comportamenti attesi

DG rappresenta il grado di differenziazione dei giudizi sui collaboratori;

AEV rappresenta il grado di compliance rispetto all'insieme di altri elementi di valutazione.

Ad ognuno dei 5 fattori, è associato un punteggio, da 0 a 100, determinato in modo specifico per ogni fattore, come descritto nel dettaglio nel Sistema.

La performance individuale, **PI**, risulta quindi dalla media pesata di questi 5 fattori :

$$PI = 0,30 \cdot OB + 0,50 \cdot PO + 0,10 \cdot CA + 0,05 \cdot DG + 0,05 \cdot AEV$$

Per il personale non dirigenziale, la logica è la stessa, ma si tiene conto di un numero minore di fattori e i pesi sono diversi.

Per i funzionari titolari di posizioni di elevata qualificazione :

$$PI = 0,55 \cdot PO + 0,20 \cdot OI + 0,25 \cdot CA$$

Nel caso non siano stati assegnati obiettivi individuali (OI), il coefficiente di PO è pari a 0,75.

Per i funzionari non titolari di posizioni di elevata qualificazione e il restante personale :

$$PI = 0,35 \cdot PO + 0,30 \cdot OI + 0,35 \cdot CA \text{ (area dei funzionari e dell'elevata qualificazione)}$$

$$PI = 0,25 \cdot PO + 0,30 \cdot OI + 0,45 \cdot CA \text{ (area degli istruttori)}$$

$$PI = 0,15 \cdot PO + 0,15 \cdot OI + 0,70 \cdot CA \text{ (area degli operatori esperti)}$$

$$PI = 0,10 \cdot PO + 0,10 \cdot OI + 0,80 \cdot CA \text{ (area degli operatori)}$$

Nel caso in cui non siano stati assegnati obiettivi individuali o di gruppo, il coefficiente di PO è aumentato in modo tale che la somma dei coefficienti sia pari a 1.

Rapporto tra performance e salario accessorio assegnato

Attualmente, gli accordi con le organizzazioni sindacali prevedono, sia per i dirigenti che per il restante personale, che il salario accessorio sia assegnato come frazione del massimo attribuibile, in ragione diretta del voto di performance, con alcune particolarità dipendenti dalla qualificazione professionale.

Dirigenti

Premio = retribuzione di risultato massima attribuibile x Performance/100

Titolari di posizioni di elevata qualificazione

Premio = retribuzione di risultato massima attribuibile x Performance/100

Restante personale

1 - Determinazione fondo performance e sue componenti

Il fondo performance F viene determinato in fase di contrattazione decentrata sulla ripartizione del fondo del salario accessorio e viene diviso in due componenti

$FO = k \cdot F$ (performance "organizzativa" o "collettiva")

$FI = (1-k) \cdot F$ (performance "individuale")

2 – Allocazione del fondo

Ai fondi FO e FI così determinati, vengono aggiunti i rispettivi residui dell'anno precedente.

FO e FI vengono allocati al personale in base alle categorie professionali di appartenenza, pesate utilizzando un parametro P come

cat. A $P = 100$

cat B $P = 106$

cat B3 $P = 112$

cat C $P = 119$

cat D $P = 130$

3 – Attribuzione del premio di performance

Come previsto dal SMVP e come descritto in precedenza, ad ogni dipendente viene assegnato un punteggio di performance organizzativa (VO) e uno di performance individuale (VI).

In base al fondo disponibile e al punteggio di performance vengono assegnati gli importi relativi alla performance organizzativa e a quella individuale

Viene quindi effettuata un'associazione tra FO e FI e i punteggi VO e VI come segue

Ad ogni dipendente, in proporzione al proprio parametro di categoria, viene assegnata una quota di premio proporzionale al voto VO e alla componente FO :

$\text{PremioOrg} \propto P \cdot (VO/VO_{\max}) \cdot FO$

e una quota di premio in proporzione al proprio parametro di categoria, al voto VI e alla componente FI :

$\text{PremioInd} \propto P \cdot (VI/VI_{\max}) \cdot FI$

Il premio totale è

$\text{Premio} = \text{PremioOrg} + \text{PremioInd}$