

Valutazione della performance individuale e differenziazione delle premialità

Analisi dei dati L'articolo 11, comma 8, lettera d) del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 impone alle pubbliche amministrazioni di pubblicare nel sito istituzionale, nella sezione "Trasparenza, valutazione e merito" l'analisi dei dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità. Per la valutazione del personale dipendente dell'Ente Parco Nazionale dei monti sibillini sono stati applicati i seguenti criteri, definiti nel contratto integrativo 2023-2025, come di seguito riportati:

CRITERIO	PESO	INDICAZIONI PER L'ATTRIBUZIONE DEL PUNTEGGIO
Livello di responsabilità	25%	Calcolando un differenziale in base all'area di appartenenza. Il differenziale applicato, è Funzionari:21,49, Assistenti: 18,51.
Performance individuale	65%	Calcolato sulla base del Sistema di valutazione della performance individuale, di cui all'art. 7, comma1 del D.Lgs. 150/2009
Riduzione delle assenze dal servizio	10%	calcolato mediante il rapporto n° giorni di presenza/*n° giorni lavorativi teorici (non verranno computate ai fini delle assenze: astensione obbligatoria per maternità, ricovero ospedaliero, permessi L. 104, permessi ex artt. 24-25-26 CCNL Funzioni Centrali), assenze per donazione di sangue o midollo osseo.

L'analisi dei dati è riferita alla performance individuale calcolata applicando il "sistema di valutazione delle prestazioni dei dipendenti", approvato con deliberazione del Consiglio Direttivo n° 7 del 30.01.2023, in attuazione del Decreto Lgs. 150/2009, consultabile sul sito dell'ente nell'apposita sezione. Il sistema di valutazione del personale dipendente prevede i seguenti criteri:

- a) La valutazione del rendimento;
- b) La valutazione dei comportamenti e delle competenze

Nel 2025 la performance individuale del personale non dirigente è stata collegata agli obiettivi di area-unità per la misurazione del rendimento di ogni dipendente, cui sono attribuiti punteggi diversificati come segue:

Personale	Obiettivi individuali	Obiettivi di gruppo	Punteggio obiettivi individuali percentuale complessiva della valutazione	Punteggio obiettivi di gruppo percentuale complessiva della valutazione

Dirigenza,	3	-	70	-
Funzionari	-	3	50	20
Assistenti	-	3	50	20

Per quanto concerne la valutazione dei comportamenti, sono presi come fattori di valutazione i seguenti elementi:

Per la Direzione:

Macro-fattore di valutazione	Peso attribuito al macro-fattore
Capacità di direzione organizzativa	9
Capacità di gestione delle risorse umane	9
Capacità di comunicazione, relazione ed integrazione	9
Competenze e conoscenze tecnico-amministrative	3

Per gli altri dipendenti

Macro-fattore di valutazione	Peso attribuito al macro-fattore
Capacità di adattamento operativo	9
Precisione e qualità della prestazione svolta	9
Collaborazione e rapporti con l'utenza	9
Competenze e conoscenze tecnico-amministrative	3

Per tutti i dipendenti la valutazione dell'area delle conoscenze e delle competenze, può assumere un punteggio da un minimo di 0 a un massimo di 9, in base alla seguente griglia:

Ottimo	1
Buono	0,75
Discreto	0,5
Sufficiente	0,25
Insufficiente	0

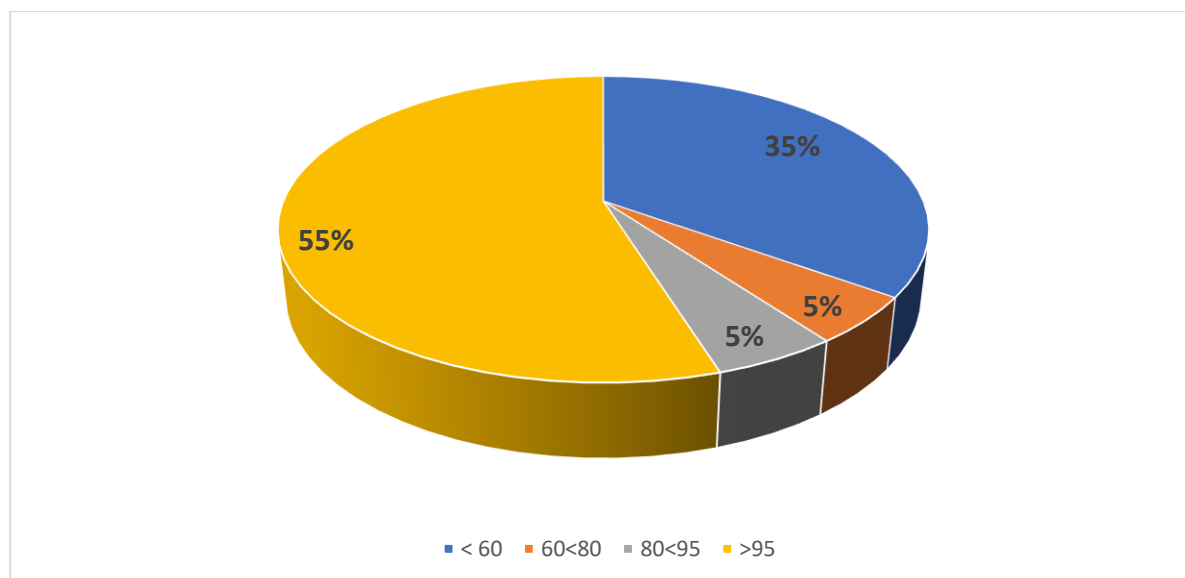
La valutazione complessiva della performance individuale, che tiene conto sia del raggiungimento degli obiettivi individuali e dell'ente, sia della valutazione delle capacità e competenze individuali, così come previsto dal sistema di valutazione, è calcolata come segue:

Area degli obiettivi	peso	70	totale	(a)
Area dei comportamenti- conoscenze	peso	30	totale	(b)
Valutazione complessiva	peso	100	totale	(c = a + b)

Premialità personale dipendente - anno 2025

Analisi del grado di differenziazione del premio di risultato - anno 2025 relativa ai dipendenti dell'Ente Parco Nazionale dei Monti Sibillini.

Premialità connessa al raggiungimento degli obiettivi di performance individuale:



Premialità personale non dirigente - anno 2025

Premialità Dirigente

Al Direttore dell'Ente Parco Nazionale dei Monti Sibillini, unico dirigente fuori ruolo, in carica dal 1° settembre 2021, è stata attribuita dall'OIV la valutazione della performance individuale di risultato relativamente all'anno 2025 nella misura del 100%.