

**Accademia della Crusca**

**SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA  
PERFORMANCE**

## **Articolo 1**

### **Ambito di applicazione e principi generali**

1. Il presente regolamento disciplina il sistema di valutazione della *performance* del personale in servizio presso l'Accademia della Crusca.
2. I principi ispiratori sono quelli di un sistema teso al miglioramento complessivo della *performance* e dello sviluppo professionale del personale, con valorizzazione dei punti di forza e individuazione di quelli di debolezza nell'ottica del miglioramento continuo.
3. Il sistema di valutazione della *performance* viene attivato promuovendo il principio di trasparenza e favorendo la massima comunicazione e partecipazione a ogni livello di valutazione, valorizzando i risultati positivi ottenuti e attivando le misure correttive nel caso in cui si riscontrino criticità.

## **Articolo 2**

### **Piano della *performance***

1. Il piano della *performance* viene predisposto su indirizzo della Presidenza, a cura del Responsabile dell'amministrazione dell'Accademia, in ogni esercizio di riferimento, con valenza triennale. Il piano viene redatto, di norma, entro il 31 gennaio di ogni anno.
2. Il piano della *performance* viene pubblicato sul sito dell'Accademia della Crusca, al fine di assicurare la massima informazione.

## **Articolo 3**

### **Scheda di valutazione individuale**

1. La scheda di valutazione individuale allegata costituisce parte integrante della valutazione della *performance*. Vengono elaborate entro il 30 giugno dell'esercizio successivo a quello di riferimento.
2. Le schede di valutazione costituiscono il sistema di valutazione permanente annuale individuale del personale dell'Accademia della Crusca, per gli effetti e per l'applicazione delle misure previste da tutti gli istituti contrattuali che le richiamano.
3. La valutazione individuale è presupposto essenziale per l'erogazione dell'incentivo di risultato e di produttività collettiva, secondo il seguente criterio: la collocazione nelle fasce di merito presuppone che la valutazione sia comunque positiva (di maggiore o di minor grado); sono pertanto esclusi dalla collocazione nelle fasce di merito coloro che conseguono una valutazione negativa, fermi restando gli altri effetti previsti dalle vigenti disposizioni contrattuali.
4. La valutazione individuale viene effettuata dal Presidente o da un suo delegato entro il 30

giugno dell'esercizio successivo a quello di riferimento attraverso un colloquio con il soggetto valutato, assicurando il pieno contraddittorio ed evidenziando i punti di forza e di debolezza emersi nel corso della valutazione. Al termine del colloquio viene redatta la scheda di cui al comma 1 del presente articolo.

- 5 Le schede di valutazione vengono trasmesse all'Organismo Indipendente di Valutazione, per la relativa validazione.

#### **Articolo 4**

##### **Relazione sugli obiettivi della *performance***

1. La relazione sulla *performance* viene predisposta, a cura del Presidente o di un suo delegato, entro il 30 giugno dell'esercizio successivo a quello di riferimento.
2. La relazione sulla *performance*, rispetto agli obiettivi, contiene l'analisi dei risultati raggiunti nel quadro del sistema di valutazione del personale per area, tenuto conto anche del risultato delle schede di valutazione annuale individuali.
3. La relazione sulla *performance* viene trasmessa all'Organismo Indipendente di Valutazione per la fase di validazione, ai sensi dell'articolo 14, comma 4, lettera c) del Decreto Legislativo 27 Ottobre 2009, n. 150.
4. La redazione della relazione sugli obiettivi della *performance* è condizione essenziale per l'erogazione degli incentivi economici e viene redatta secondo le misure generali qui di seguito elencate.

I criteri per l'erogazione delle quote economiche sono i seguenti:

- per gli obiettivi raggiunti tra il 100% e il 81% (fascia A):  
erogazione del 100% della quota potenziale;
- per gli obiettivi raggiunti con livello inferiore al 80% e fino al 71% (fascia B):  
erogazione proporzionale della quota potenziale;
- per gli obiettivi raggiunti con livello inferiore al 70% e fino al 61% (fascia C):  
erogazione proporzionale della quota potenziale con ulteriore decurtazione del 15%;
- per gli obiettivi raggiunti con livello inferiore al 60% e fino al 51% (fascia D):  
erogazione proporzionale della quota potenziale con ulteriore decurtazione del 10%;
- per gli obiettivi raggiunti con livello inferiore al 50% (fascia E)  
non erogazione della quota potenziale.

I residui derivanti dal parziale raggiungimento degli obiettivi da parte di alcuni dipendenti, vengono ripartiti tra i dipendenti che hanno raggiunto gli obiettivi al 100%

L'inserimento nella fascia di merito avviene attraverso la valutazione della percentuale degli obiettivi raggiunti per area di appartenenza, ponderata anche con i risultati della scheda di valutazione individuale.

5. Definita la fase di validazione dei risultati, la Relazione sulla *performance* viene pubblicata nel

sito dell'Accademia della Crusca.

## **Articolo 5**

### **Piani annuali del sistema di valutazione**

1. Il piano della *performance* e i fattori e i parametri di valutazione contenuti nella scheda di cui all'art.3 sono comunicati al personale entro il 31 gennaio di ogni anno a cura del presidente o di un suo delegato, tramite apposite riunioni. Dell'espletamento di tali riunioni viene redatto un sintetico verbale.

**In allegato – modello della scheda di valutazione individuale annuale.**

**ALLEGATO**

**ACCADEMIA DELLA CRUSCA**  
**SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE**  
**ANNO .....**

Cognome/Nome .....

Categoria Professionale .....

Funzioni assegnate .....

**FATTORI E PARAMETRI DI VALUTAZIONE**

<p><b>Impegno e precisione nell'espletamento della prestazione.</b></p> <p>Fattori di riferimento:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- grado di rispetto della programmazione e dei tempi;</li><li>- rispetto della quantità prevista;</li><li>- qualità dimostrata.</li></ul>	<p><b>Risultato:</b></p> <p>Valore 5 – Eccellente</p> <p>Valore 4 - Buono</p> <p>Valore 3 - Discreto</p> <p>Valore 2 – Sufficiente</p> <p>Valore 1 – Non sufficiente</p>
<p><b>Rispetto delle direttive impartite</b></p> <p>Fattori di riferimento:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- rispetto delle singole direttive;</li><li>- rispetto delle norme regolamentari;</li><li>- rispetto dei verbali e degli accordi;</li><li>- rispetto dei codici di comportamento.</li></ul>	<p><b>Risultato:</b></p> <p>Valore 5 – Eccellente</p> <p>Valore 4 – Buono</p> <p>Valore 3 – Discreto</p> <p>Valore 2 – Sufficiente</p> <p>Valore 1 – Non sufficiente</p>
<p><b>Rispetto dell'orario di lavoro</b></p> <p>Fattori di riferimento:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- rispetto del debito orario;</li><li>- flessibilità dimostrata nell'assolvimento dell'orario di lavoro.</li></ul>	<p><b>Risultato:</b></p> <p>Valore 5 – Eccellente</p> <p>Valore 4 – Buono</p> <p>Valore 3 - Discreto</p> <p>Valore 2 – Sufficiente</p> <p>Valore 1 – Non sufficiente</p>

