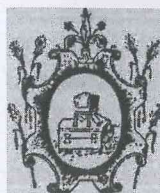


**Accademia della Crusca**

**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 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 ad ogni livello di valutazione, valorizzando i risultati positivi ottenuti e attivando le misure correttive in caso di criticità riscontrate.

## **Articolo 2**

### **Piano della performance sugli obiettivi**

1. Il piano della performance sugli obiettivi viene predisposto su indirizzi della Presidenza, a cura del Responsabile dell'amministrazione dell'Accademia, per ogni esercizio di riferimento. Il piano viene redatto, di norma, entro il 31 Gennaio dell'esercizio di riferimento, o secondo i tempi definiti dalla Presidenza.
2. Il piano della performance sugli obiettivi viene portato a conoscenza del personale interessato, tramite apposite riunioni operative dirette ad assicurare la massima informazione. Dell'espletamento di tali riunioni viene redatto un report sintetico con l'indicazione dei partecipanti e degli argomenti trattanti.
3. Il piano della performance sugli obiettivi viene pubblicato sul sito dell'Accademia della Crusca, al fine di assicurare la massima informazione.

## **Articolo 3**

### **Piani annuali di valutazione individuale**

1. Contestualmente alla fase di elaborazione e comunicazione del piano della performance, si procede all'esposizione delle schede di valutazione annuale per il personale dell'Accademia della Crusca.
2. Il processo di comunicazione sui fattori e indicatori delle schede di valutazione, viene attivato all'inizio dell'esercizio di riferimento (entro il 31 Gennaio di ogni anno) a cura del Responsabile dell'amministrazione dell'Accademia della Crusca.

#### **Articolo 4**

##### **Relazione sulla performance sugli obiettivi di budget**

1. La relazione sulla performance sugli obiettivi viene predisposta, a cura del Responsabile dell'amministrazione dell'Accademia della Crusca, entro il 30 Giugno dell'esercizio successivo a quello di riferimento.
2. La relazione sulla performance viene trasmessa alla Presidenza per opportuna conoscenza per una prima analisi dei risultati raggiunti, nel quadro del sistema di valutazione permanente annuale del personale.
3. Contestualmente, 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 relazione sulla performance sugli obiettivi è condizione essenziale per l'erogazione degli incentivi economici, secondo le seguenti misure generali:

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

Per gli obiettivi raggiunti nella fascia 100% - 90%:  
erogazione del 100% della quota potenziale;

Per gli obiettivi raggiunti con livello inferiore al 90% e fino al 70%:  
erogazione proporzionale della quota potenziale;

Per gli obiettivi raggiunti con livello inferiore al 70% e fino al 50%:  
erogazione proporzionale con ulteriore decurtazione 10%;

Per gli obiettivi con livello inferiore al 50% :  
non erogazione della quota potenziale;

I residui derivanti dal parziale raggiungimento degli obiettivi, vengono ripartiti tra gli obiettivi raggiunti al 100%

5. Definita la fase di validazione dei risultati, la Relazione sulla Performance viene pubblicata sul sito dell'Accademia della Crusca.

## **Articolo 5**

### **Esito schede di valutazione individuale**

1. Le schede di valutazione individuale, di cui all'articolo 3, costituiscono parte integrante della Performance, e vengono definite entro il 30 Giugno dell'esercizio successivo a quello di riferimento;
2. Le schede di valutazione, costituiscono il sistema di valutazione permanente annuale dell'Accademia della Crusca, per gli effetti e per l'applicazione delle misure previste da tutti gli istituti contrattuali che li richiamano;
3. La valutazione individuale è presupposto essenziale per l'erogazione del sistema di incentivazione di risultato e di produttività collettiva, con riferimento alle 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, in prima istanza, da parte del responsabile dell'amministrazione dell'Accademia.
5. La fase di cui al comma 4, viene definita, previo colloquio tra il valutatore e valutato, assicurando il pieno contraddittorio e evidenziando i punti di forza e di debolezza emersi nel corso della valutazione.
6. Le schede di valutazione vengono di seguito trasmesse all'Organismo Indipendente di Valutazione, per la relativa validazione.

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

ACCADEMIA DELLA CRUSCA

SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE ANNUALE

ESERCIZIO .....

Cognome/Nome.....

Categoria Professionale.....

Funzioni assegnate.....

FATTORI E PARAMETRI DI VALUTAZIONE

<p><b>Impegno e precisione nell'espletamento della prestazione.</b>                  Fattori di riferimento:                  - grado di rispetto della programmazione e dei tempi;                  - rispetto della quantità prevista;                  - qualità dimostrata;</p>	<p><b>Risultato:</b>                   Valore 3 – Eccellente                   Valore 2 – Sufficiente                   Valore 1 – Non sufficiente</p>
<p><b>Rispetto delle direttive impartite</b>                  Fattori di riferimento:                  - rispetto delle singole direttive;                  - rispetto delle norme regolamentari;                  - rispetto dei verbali e accordi;                  - rispetto dei codici di comportamento</p>	<p><b>Risultato:</b>                   Valore 3 – Eccellente                   Valore 2 – Sufficiente                   Valore 1 – Non sufficiente</p>
<p><b>Rispetto dell'orario di lavoro</b>                  Fattori di riferimento:                  - rispetto del debito orario                  -flessibilità dimostrata nell'assolvimento dell'orario di lavoro</p>	<p><b>Risultato:</b>                   Valore 3 – Eccellente                   Valore 2 – Sufficiente                   Valore 1 – Non sufficiente</p>
<p><b>Grado di collaborazione dimostrata</b>                  Fattori di riferimento:                  - nei confronti dell'amministrazione;                  - nei confronti dei colleghi;                  - nei confronti dell'utenza</p>	<p><b>Risultato:</b>                   Valore 3 – Eccellente                   Valore 2 – Sufficiente                   Valore 1 – Non sufficiente</p>
<p><b>Punti di forza:</b></p>	<p><b>Risultato finale:</b>                   Valore.....</p>
<p><b>Punti da migliorare</b></p>	<p>Note eventuali:</p>

Colloquio effettuato in data.....

Il valutato.....

Il valutatore di prima istanza.....