



*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'aggiornamento del SMVP recepisce altresì le disposizioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) del personale del Comparto Funzioni Centrali del 9 maggio 2022 triennio 2022-2024 e della relativa sequenza contrattuale firmata il 16 giugno 2025, nonché le disposizioni del CCNL Area Funzioni Centrali 2022-2024 siglato il 28 ottobre 2025.

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%**

Si conferma un impianto del sistema di valutazione di tipo gerarchico tra Valutatore e Valutato, che vede il Dirigente Valutatore come soggetto responsabile della valutazione delle risorse assegnate.

L'Agenzia intende introdurre strumenti partecipativi che possano aiutare il Valutatore nella raccolta di informazioni di cui poter tener conto nella formulazione di giudizi di tipo comportamentale, per loro natura meno oggettivi. A tal fine l'Agenzia intende istituire delle rilevazioni periodiche rivolte al personale su tematiche di benessere organizzativo, organizzazione del lavoro, rapporti con colleghi e superiori.

E' stata rivista la modalità di valutazione del personale dirigente per recepire alcune importanti raccomandazioni contenute nelle Linee Guide in materia di 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 e 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			
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
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

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

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:

1. Pd è il punteggio per la differenziazione delle valutazioni dei propri collaboratori;
2. $k = 1,7$ è il coefficiente di trasformazione;
3. 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 e l'assegnazione di un massimo di 25 punti come valutazione dei *Comportamenti*.

Sono confermate le attuali n.10 competenze comportamentali il cui punteggio è assegnato dal Dirigente Valutatore. Per le Elevate Professionalità si propongono i medesimi comportamenti previsti per i Professionisti di I qualifica.

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

Competenza	Prof I	EP	Funz. e Prof II	Assistente	Oper.
Relazione verso interno/esterno e comunicazione	X	X			
Pianificazione e controllo	X	X			
Orientamento al risultato	X	X	X	X	X
Sviluppo professionale e condivisione	X	X	X	X	
Problem solving	X	X	X	X	X
Iniziativa	X	X	X	X	
Collaborazione	X	X	X	X	X
Flessibilità e propensione al nuovo	X	X	X	X	X
Comunicazione			X		
Relazione	X	X	X	X	X
Qualità	X	X	X	X	X
Lavoro di gruppo				X	X
Affidabilità operativa			X	X	X
Tempestività					X
Accuratezza					X

❖ Gestione delle eccellenze

In riferimento alla individuazione del personale tecnico amministrativo 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

ss.ii.mm., quest'ultimo è individuato su proposta dei rispettivi Dirigenti previo espletamento di una fase collegiale di confronto tra dirigenti valutatori finalizzata alla calibrazione dei giudizi. Detta fase è gestita dal Dirigente Generale o dal Direttore dell'Agenzia per gli uffici di Staff.

Il vigente CCNI Comparto FC di Ansfisa fissa nel limite del 35% la percentuale del personale TA e Professionisti di II beneficiario della maggiorazione del premio correlato alla performance individuale.

I criteri di assegnazione di detti premi in presenza di ex-equo sono disciplinati dal CCNI ai sensi del art. 5 del CCNL Comparto Funzioni Centrali triennio 2022-2025.

Con riferimento al personale Dirigente e Professionisti di I qualifica, ai sensi dell'art. 19 del CCNL Area FC 2019-2021 la maggiorazione del premio individuale è pari al 30% del valore medio dei premi attribuiti al personale valutato positivamente destinatario della retribuzione di risultato correlata alla valutazione di performance individuale. La percentuale dei beneficiari non può superare il limite fissato dal CCNI Area FC vigente di Ansfisa che stabilisce nel 15% il tetto dei Dirigenti e Professionisti I Qual. beneficiari della maggiorazione del premio di risultato.

Al fine di introdurre una maggiore condivisione e collegialità nelle scelte che devono essere guidate dal riconoscimento del merito, si è ritenuto di aggiornare il SMVP rafforzando la fase di calibrazione dei giudizi prevendendo un processo di valutazione strutturato su 3 fasi sequenziali:

1. Individuazione da parte dei Dirigenti Generali e del Direttore per gli Uffici di Staff delle candidature al premio di eccellenza e formalizzazione di una relazione motivata a supporto della candidatura;
2. Convocazione di incontri di calibrazione, presieduti dal Direttore dell'Agenzia ed affiancati dall'OIV, finalizzati alla discussione e confronto con i Dirigenti Generali delle candidature proposte;
3. Individuazione, a valle degli incontri di calibrazione, delle risorse meritevoli del premio di eccellenza. In presenza di una numerosità delle proposte eccedente la percentuale

premiabile stabilita dal CCNI, il Direttore, coadiuvato dall'OIV, supporta il processo selettivo di individuazione del merito procedendo all'individuazione di dette candidature;

4. Formalizzazione delle valutazioni finali a cura del Dirigente Valutatore.

I criteri di assegnazione di detti premi in presenza di ex-equo sono disciplinati dal CCNI del personale Dirigente e Professionisti di I qualifica ai sensi art. 20 del CCNL Area FC.

❖ **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 frazionati, non è valutabile ai fini della performance e pertanto non matura, 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



DOMENICO
CAPOMOLLA
12.12.2025 08:27:22
GMT+01:00