



**Valutazione performance individuale
dipendenti ed EQ
anno 2025**

Area Risorse Programmazione e Organizzazione
SERVIZIO ORGANIZZAZIONE E RELAZIONI SINDACALI

Valutazione performance individuale dipendenti ed EQ anno 2025

Premessa

L'Ente ha avviato il ciclo della performance relativo all'annualità 2025 sulla base dei seguenti atti:

- ✓ Documento unico di programmazione (DUP) triennio 2025-2027 con Delibera di Consiglio n. 65/2024 del 23/12/2024.
- ✓ Bilancio di Previsione 2025-2027 approvato con Delibera di Consiglio metropolitano n. 66 del 23/12/2024.
- ✓ Piano Esecutivo di Gestione 2025-2027 approvato con Atto del Sindaco metropolitano n. 294 del 23/12/2024
- ✓ Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027 approvato con atto del Sindaco metropolitano n. 25 del 13/02/2025, la cui sezione 2.2 contiene gli obiettivi di performance per l'anno 2025.

Successivamente, con Atto del Sindaco metropolitano n. 27 del 05/03/2026, è stata approvata la sezione 4.1 "*Monitoraggio della Performance al 31 dicembre 2025" al 31/12/2025*", contenente lo stato di avanzamento degli obiettivi specifici dell'Ente e il calcolo della performance organizzativa dell'Ente al 31/12/2025.

A seguito dell'approvazione del consuntivo degli obiettivi 2025 sono state avviate le procedure¹ per la valutazione della performance individuale dei dipendenti delle EQ e dei dirigenti per l'anno 2025 e convocate le riunioni organizzative ai sensi dell'art. 44 del Regolamento di organizzazione per la programmazione delle attività e degli obiettivi per l'anno 2026.

Le procedure di valutazione della performance individuale 2025 si sono concluse il 22 maggio u.s., in tempo utile per rispettare l'obiettivo di liquidare i premi nel mese di giugno.

¹ Circolare prot. 20721 del 23/03/2026.

Valutazione performance individuale dipendenti ed EQ anno 2025

VALUTAZIONE DIPENDENTI ED INCARICATI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance per l'anno 2025 prevede per il personale del comparto la seguente scheda di valutazione, differenziata tra il personale incaricato o meno di EQ.

N.	Fattori di valutazione	Peso fattore	Parametro di misurazione	eventuali specificazioni (a cura del valutatore in fase di assegnazione)	Peso dip. non EQ	Peso dip EQ
1	PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	30	Grado di raggiungimento degli obiettivi del Cdr di appartenenza (Fonte: Relazione sulla Performance)		30	30
2	PERFORMANCE INDIVIDUALE	70	2.1 - qualità e quantità dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi collettivi e agli adempimenti della struttura di appartenenza		15	
			2.1 – grado di realizzazione degli obiettivi individuali, qualità e quantità dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi collettivi e agli adempimenti della struttura di appartenenza			25
			2.2 - Contributo dato alla soluzione dei problemi assumendo iniziative e\o proponendo soluzioni		15	15
			2.3 - Competenze professionali dimostrate nello svolgimento delle attività assegnate e nella realizzazione di specifici compiti		20	15
			2.4 – Comportamenti organizzativi e relazionali dimostrati nello svolgimento delle attività assegnate e nella realizzazione di specifici compiti (orientamento all'utente esterno\interno, capacità di lavoro di gruppo, comunicazione, disponibilità, flessibilità, rispetto di impegni e scadenze)		20	15
TOTALE		100			100	100

Valutazione performance individuale dipendenti ed EQ anno 2025

Per la valutazione della performance individuale dei dipendenti e delle EQ il Sistema di valutazione prevede l'attribuzione di 70 punti e l'articolazione dei punteggi nelle seguenti 5 fasce di merito:

Fasce di merito previste dal Sistema di misurazione e valutazione della performance		
fascia	VALUTAZIONE CORRISPONDENTE	fascia punti corrispondente (max. 70)
1	Prestazione superiore agli standard; manifestazione di comportamenti ben più che soddisfacenti ed esemplari per qualità. Comportamento assumibile quale modello di riferimento.	> = 66,60
2	Prestazione adeguata agli standard; manifestazione di comportamenti stabilmente soddisfacenti con assenza di difettosità o lacunosità.	59,6 - 66,59
3	Prestazione quasi in linea con gli standard; manifestazione di comportamenti mediamente soddisfacenti con difettosità o lacunosità sporadiche e non sistematiche.	49,0 - 59,59
4	Prestazione parzialmente rispondente agli standard; manifestazione di comportamenti in parte difettosi o lacunosi. Necessità di migliorare alcuni aspetti specifici.	38,5 - 48,99
5	Prestazione non rispondente agli standard minimi; manifestazione di competenze e/o comportamenti lontani dal soddisfacimento dei requisiti di base del ruolo e dei compiti assegnati. Necessità di colmare ampie lacune o debolezze gravi	< 38,5

Il vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance prevede inoltre la decurtazione del punteggio e del premio in una percentuale compresa tra il 5% e il 100% in presenza di violazioni al codice disciplinare o al codice di comportamento che abbiano comportato l'erogazione di una sanzione disciplinare. La percentuale di decurtazione viene stabilita dal dirigente d'intesa con la Direzione generale. Il Sistema prevede inoltre che, in presenza di valutazioni della performance individuale del Fattore 2 inferiori a 38,5/70 punti (fascia 5), non viene erogato alcun premio.

La valutazione della performance individuale del personale del comparto anno 2025 ha riguardato n. **421** dipendenti (per un totale di 436 valutazioni²), di cui n. **36** dipendenti incaricati di elevata qualificazione (EQ) verticale nell'anno 2025. Le schede di valutazione individuale sono conservate nel

² Nel corso del 2025 n.15 dipendenti hanno effettuato la progressione tra le aree (n. 11 da Operatore esperto a Istruttore e n. 4 da Istruttore a Funzionario) e, avendo lavorato in entrambe le aree per periodi pari o superiori a 3 mesi, hanno ricevuto due schede di valutazione.

Valutazione performance individuale dipendenti ed EQ anno 2025

programma informatico “Controllo di gestione”, sezione “Valutazioni”. Nella tabella 1 seguente sono evidenziate le valutazioni suddivise per settore\area e per area professionale.

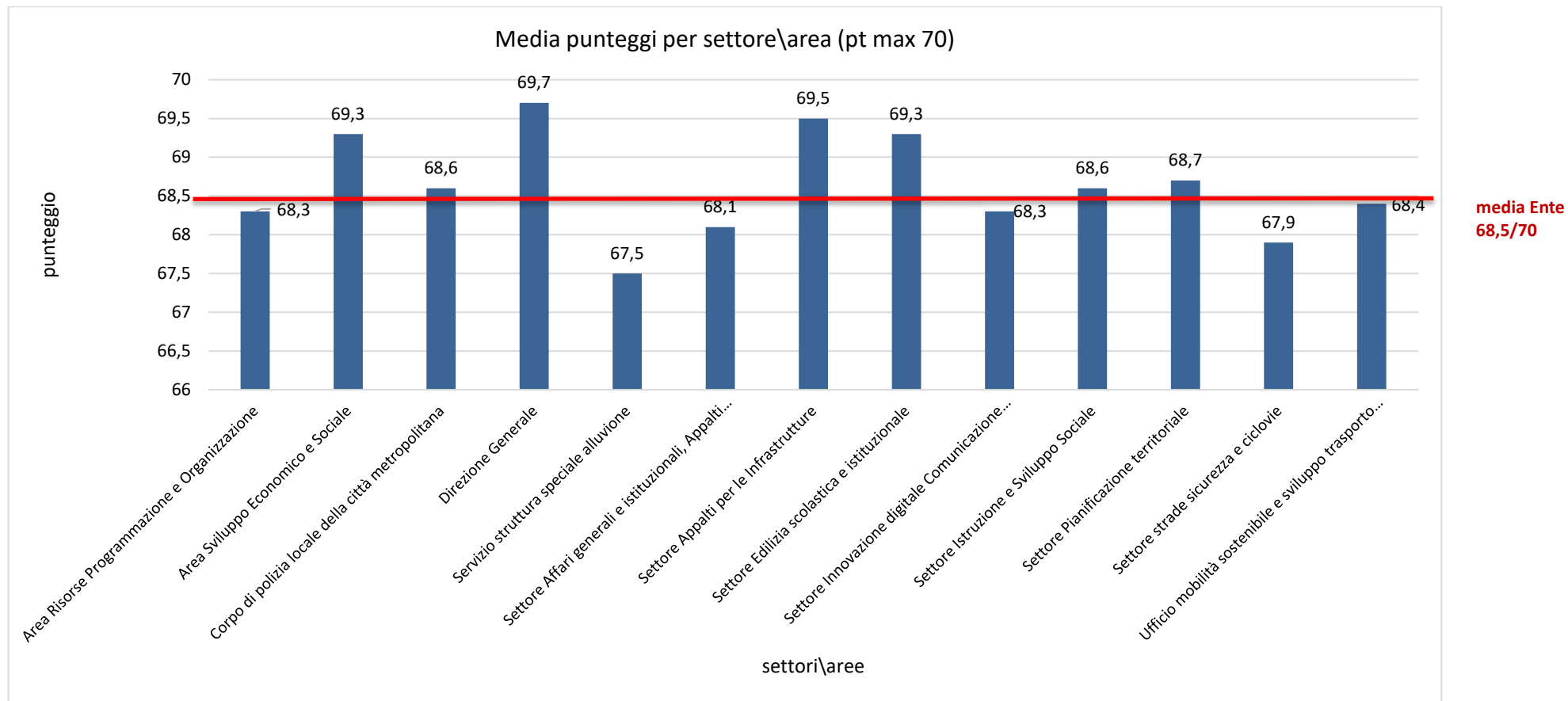
Tabella 1

settore\area	EQ (ex P.O.)	area funzionari e dell'elevata qualificazione (ex cat. D)	area istruttori (ex cat. C)	area operatori esperti (ex cat. B)	totale
Area Risorse Programmazione e Organizzazione	8	29	16	6	59
Area Sviluppo Economico e Sociale	5	28	5	2	40
Corpo di polizia locale della città metropolitana	1	8	34	3	46
Direzione Generale	4	5	1	0	10
Servizio struttura speciale alluvione	0	4	0	0	4
Settore Affari generali e istituzionali, Appalti metropolitani e Partecipazioni societarie	2	12	5	2	21
Settore Appalti per le Infrastrutture	2	14	4	0	20
Settore Edilizia scolastica e istituzionale	2	22	5	3	32
Settore Innovazione digitale Comunicazione Patrimonio e Provveditorato	4	25	27	5	61
Settore Istruzione e Sviluppo Sociale	0	20	3	0	23
Settore Pianificazione territoriale	3	22	0	0	25
Settore strade sicurezza e ciclovie	4	23	26	31	84
Ufficio mobilità sostenibile e sviluppo trasporto pubblico metropolitano	1	10	0	0	11
totale	36	222	126	52	436
<i>% su totale</i>	<i>8,3%</i>	<i>50,9%</i>	<i>28,9%</i>	<i>11,9%</i>	<i>100%</i>

Valutazione performance individuale dipendenti ed EQ anno 2025

Nel grafico 1 seguente viene rappresentato il punteggio medio attribuito per area\settore e il punteggio medio di ente (in rosso).

Grafico 1



Valutazione performance individuale dipendenti ed EQ anno 2025

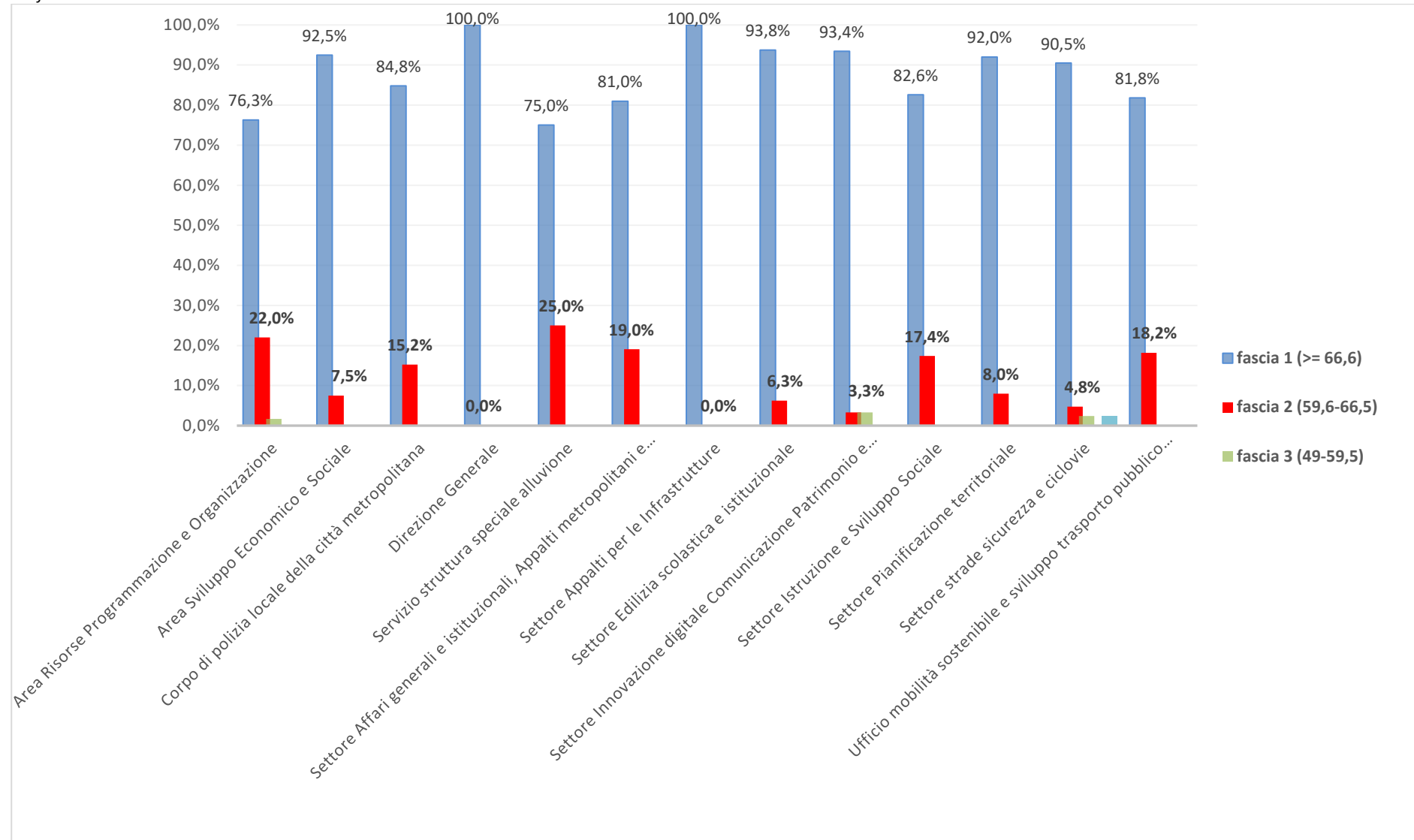
Nella tabella 2 e nel grafico 2 seguenti si evidenziano, per ciascuna area\settore, le distribuzioni delle valutazioni 2025 all'interno delle 5 fasce. La tabella 2 confronta inoltre le distribuzioni percentuali delle valutazioni 2025 con quelle degli anni precedenti.

Tabella 2

settore\area	fascia 1 (>= 66,6)	fascia 2 (59,6-66,5)	fascia 3 (49-59,5)	fascia 4 (38-48,9)	fascia 5 (< 38 nessun premio)	Totale
Area Risorse Programmazione e Organizzazione	45	13	1	0	0	59
Area Sviluppo Economico e Sociale	37	3	0	0	0	40
Corpo di polizia locale della città metropolitana	39	7	0	0	0	46
Direzione Generale	10	0	0	0	0	10
Servizio struttura speciale alluvione	3	1	0	0	0	4
Settore Affari generali e istituzionali, Appalti metropolitani e Partecipazioni societarie	17	4	0	0	0	21
Settore Appalti per le Infrastrutture	20	0	0	0	0	20
Settore Edilizia scolastica e istituzionale	30	2	0	0	0	32
Settore Innovazione digitale Comunicazione Patrimonio e Provveditorato	57	2	2	0	0	61
Settore Istruzione e Sviluppo Sociale	19	4	0	0	0	23
Settore Pianificazione territoriale	23	2	0	0	0	25
Settore strade sicurezza e ciclovie	76	4	2	0	2	84
Ufficio mobilità sostenibile e sviluppo trasporto pubblico metropolitano	9	2	0	0	0	11
totale valutazioni	385	44	5	0	2	436
Tot. % 2025	88,3%	10,1%	1,1%	0,0%	0,5%	100,0%
tot. % 2024	87,4%	10,6%	1,6%	0,2%	0,2%	100%
tot. % 2023	83,1%	14,9%	1,8%	0,0%	0,2%	100%
tot. % 2022	80,4%	17,4%	1,6%	0,2%	0,4%	100%
tot. % 2021	85,6%	13,1%	1,1%	0,2%	0,0%	100%
tot. % 2020	84,1%	14,5%	0,9%	0,5%	0,0%	100%
tot. % 2019	75,0%	22,9%	1,9%	0,2%	0,0%	100%

Valutazione performance individuale dipendenti ed EQ anno 2025

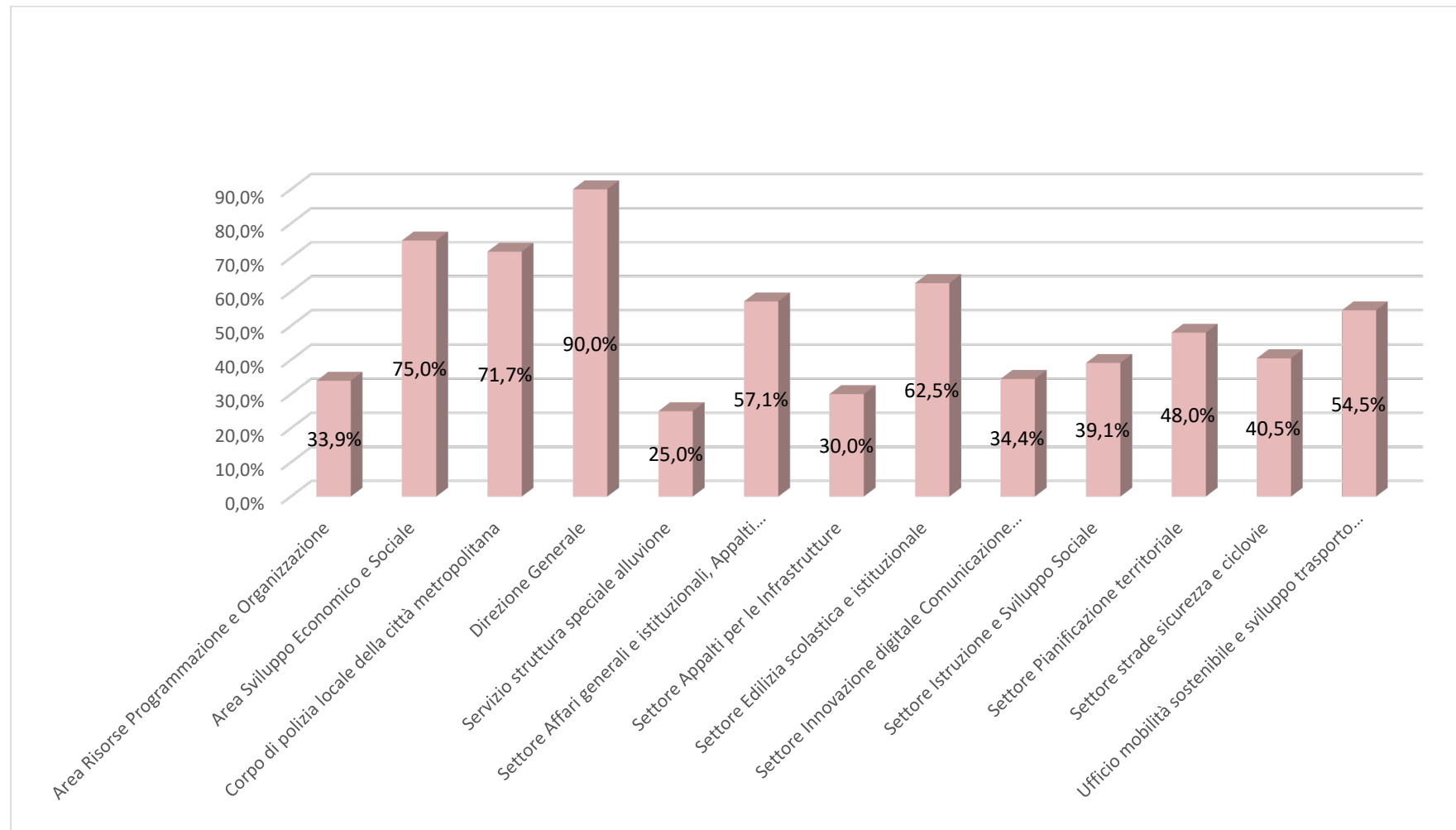
Grafico 2



Valutazione performance individuale dipendenti ed EQ anno 2025

Nel grafico 3 seguente sono rappresentate le percentuali di punteggi massimi attribuiti (70/70) sul totale dei valutati di ciascun settore e area.

Grafico 3



Valutazione performance individuale dipendenti ed EQ anno 2025

MAGGIORAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE (art. 7 Contratto collettivo integrativo)

L'articolo 7 del Contratto collettivo integrativo sottoscritto il 20/12/2023 e relativo al triennio 2023-2025 disciplina il differenziale del premio individuale introdotto dall'art. 81 del CCNL che prevede l'attribuzione, ad una quota limitata di dipendenti, di una maggiorazione del premio individuale pari al 30% del valore medio del premio attribuito al personale di ciascuna area valutato positivamente. La maggiorazione può essere attribuita ai dipendenti che abbiano ottenuto nella performance individuale il punteggio massimo previsto dal Sistema di valutazione, non abbiano conseguito sanzioni disciplinari nell'anno della valutazione e siano titolari di rapporto di lavoro per almeno 9 mesi. La maggiorazione viene attribuita dal dirigente in forma scritta e motivata.

Per l'anno 2025 l'Accordo sull'utilizzo del Fondo ha confermato l'attribuzione della maggiorazione del premio individuale al 5% dei dipendenti valutati di ciascuna Area (struttura organizzativa apicale dell'ente).

Al termine delle procedure valutative i dirigenti hanno attribuito la maggiorazione a **n. 20 dipendenti**. Come previsto dal Contratto integrativo. L'elenco delle maggiorazioni è pubblicato nell'area MetroNet.

RICHIESTE DI RIESAME DELLE VALUTAZIONI

Il Sistema prevede che entro 5 giorni dal ricevimento della scheda, il valutato può chiedere al dirigente valutatore chiarimenti in merito al punteggio ricevuto. Entro 7 giorni dalla richiesta il dirigente risponde o per iscritto o effettuando un ulteriore colloquio. Nel caso di modifica del punteggio il dirigente consegna al dipendente una nuova scheda di valutazione, sottoscritta da ambo le parti.

Contro le valutazioni 2025 vi sono state **n. 10 richieste di riesame (pari al 2,3% delle valutazioni totali)** di cui n. 2 concluse con una modifica del punteggio.

PROCEDURA DI CONCILIAZIONE

Il Sistema dà facoltà ai dipendenti di attivare apposite procedure di conciliazione per chiedere la revisione del punteggio ottenuto nel caso di punteggi inferiori a 59,6 punti. Al riguardo nessun dipendente ha attivato la procedura di conciliazione.

SANZIONI DISCIPLINARI

Il vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance prevede che, in presenza di violazione al codice disciplinare o al codice di comportamento che nell'anno di riferimento della valutazione abbiano comportato l'erogazione di una sanzione disciplinare il punteggio totale conseguito nei Fattore 1 e 2, viene decurtato di una percentuale compresa tra il 5% e il 100% in funzione della gravità della sanzione comminata. La percentuale di decurtazione è stabilita dal dirigente d'intesa con la Direzione generale e determina una corrispondente decurtazione dei premi spettanti. Nella valutazione si è pertanto tenuto conto delle sanzioni disciplinari erogate al personale nel corso del 2025.

VALUTAZIONE PERFORMANCE INCARICATI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Relativamente alla valutazione della performance degli incaricati di elevata qualificazione, il Sistema prevede la valutazione del grado di realizzazione degli obiettivi del C.d.R di appartenenza (peso 30/100) e di n. 4 parametri afferenti alla qualità e alla quantità della prestazione individuale (peso 70/100) tra i quali, il peso maggiore (25/70), è previsto per il parametro 2.1 *“grado di realizzazione degli obiettivi individuali, qualità e quantità dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi collettivi e agli adempimenti della struttura di appartenenza”*.

Anche per le EQ il Sistema prevede la decurtazione del premio in una percentuale compresa tra il 5% e il 100% in presenza di violazioni al codice disciplinare o al codice di comportamento che abbiano comportato l'erogazione di una sanzione disciplinare. La percentuale di decurtazione viene stabilita dal dirigente d'intesa con la Direzione generale. Nessuna sanzione disciplinare è stata erogata nel 2025 ai titolari di EQ.

Valutazione performance individuale dipendenti ed EQ anno 2025

Nella tabella seguente viene rappresentata la distribuzione dei punteggi delle EQ per l'anno 2025 che ha riguardato n. **36 dipendenti**, di cui n. 34 hanno ricevuto il punteggio massimo di 70 punti.

punti valutazione	n.
70 pt	34
69,25 pt	1
63 pt	1
totale	36