

Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance 2026 della Fondazione Maria Ida Viglino per la Cultura Musicale

(Approvato con verbale del Consiglio di Amministrazione n. 291 del 17 aprile 2026)

per il personale dipendente inquadrato nelle categorie di cui al Testo Unico delle disposizioni contrattuali, economiche e normative delle categorie del Comparto Unico della Regione Valle d'Aosta, sottoscritto in data 13 dicembre 2010.

Il personale ATA della Fondazione Musicale viene valutato sulla performance individuale, costituita dal raggiungimento degli obiettivi di gruppo assegnati e dei comportamenti dimostrati (comportamenti tecnico-professionali e organizzativi).

La valutazione degli obiettivi di gruppo viene effettuata, in modo uguale per i componenti del gruppo, attribuendo i seguenti punteggi:

Grado di raggiungimento	Punteggio
Obiettivo non raggiunto	0 - 49
Obiettivo parzialmente raggiunto	50 - 75
Obiettivo raggiunto	76 - 90
Obiettivo raggiunto con livelli di eccellenza	91 - 100

La valutazione dei comportamenti prevede quattro macro-aree, di seguito dettagliate, con a fianco indicate le relative fasce di punteggio.

1. Affidabilità, intesa come capacità di rispettare gli orari, le scadenze e gli impegni presi, secondo la seguente scala di misurazione:

Grado di raggiungimento	Punteggio
Sempre e a un livello superiore e con risultati decisamente superiori all'attesa e rispetto agli altri colleghi	91 - 100
Sempre e in tutte le situazioni in cui è necessario	76 - 90
Spesso, ma non in tutte le situazioni in cui sarebbe necessario	51 - 75
A volte, soprattutto in situazioni non complesse	26 - 50
Quasi mai o raramente	0 - 25

2. Professionalità, intesa come la propensione / disponibilità ad approfondire e migliorare la propria formazione, secondo la seguente scala di misurazione:

Grado di raggiungimento	Punteggio
Sempre e a un livello superiore e con risultati decisamente superiori all'attesa e rispetto agli altri colleghi	91 - 100
Sempre e in tutte le situazioni in cui è necessario	76 - 90
Spesso, ma non in tutte le situazioni in cui sarebbe necessario	51 - 75
A volte	26 - 50
Quasi mai o raramente	0 - 25

3. Collaborazione ed integrazione organizzativa, intesa come la disponibilità ad adeguarsi alle esigenze dell'incarico ricoperto e la capacità di collaborare e interagire con i colleghi, secondo la seguente scala di misurazione:

Grado di raggiungimento	Punteggio
Sempre e a un livello superiore e con risultati decisamente superiori all'attesa e rispetto agli altri colleghi	91 - 100
Sempre e in tutte le situazioni in cui è necessario	76 - 90
Spesso, ma non in tutte le situazioni in cui sarebbe necessario	51 - 75
A volte, soprattutto in situazioni non complesse	26 - 50
Quasi mai o raramente	0 - 25

4. Correttezza e decoro, intesa come la tenuta di una condotta ispirata ai principi di disciplina, correttezza e decoro imposti dai propri doveri e funzioni, secondo la seguente scala di misurazione:

Grado di raggiungimento	Punteggio
Sempre e a un livello superiore e con risultati decisamente superiori all'attesa e rispetto agli altri colleghi	91 - 100
Sempre e in tutte le situazioni in cui è necessario	76 - 90
Spesso, ma non in tutte le situazioni in cui sarebbe necessario	51 - 75
A volte	26 - 50
Quasi mai o raramente	0 - 25

Il punteggio totale individuale, che determinerà il computo del compenso incentivante, corrisponde alla somma dei punteggi attribuiti agli obiettivi di gruppo e ai comportamenti, in funzione di pesi a essi attribuiti.

I pesi attribuiti agli obiettivi di gruppo sono così definiti:

- 25% per il personale ausiliario
- 35% per il personale amministrativo non dirigente.

Di conseguenza, i pesi attribuiti ai comportamenti risultano così definiti:

- 75% per il personale ausiliario
- 65% per il personale amministrativo non dirigente.

Il dipendente verrà valutato solo sui comportamenti organizzativi nel caso non siano stati assegnati obiettivi, oppure nei casi di cessazione del rapporto di lavoro in corso d'anno, o ancora di assenza dal servizio superiore ai 90 giorni consecutivi.

Si precisa che la valutazione è effettuata nel caso di periodo di servizio di durata di almeno 90 giorni consecutivi rispetto all'anno.

Il termine minimo riferito al periodo di servizio è derogato per i dipendenti con rapporto di lavoro di durata indeterminata che terminano in corso d'anno l'attività lavorativa.

Il compenso incentivante non spetta nel caso di servizio prestato inferiore a 90 giorni consecutivi rispetto all'anno.

La valutazione complessiva, espressa in centesimi, è considerata positiva se pari o superiore a 50 centesimi. La valutazione del personale inferiore a 50 centesimi comporta la mancata corresponsione della retribuzione di risultato. Prima dell'eventuale determinazione di valutazione negativa, il dirigente/datore di lavoro assicura il contraddittorio al dipendente.

Al calcolo del compenso incentivante viene applicato un coefficiente di presenza, calcolato come segue.

Se le giornate di effettivo lavoro sono inferiori al 60% del periodo di servizio, il coefficiente di presenza è pari a zero.

Se le giornate di effettivo lavoro sono comprese tra il 60% e il 75% del periodo di servizio, il coefficiente di presenza è pari al 40%.

Se le giornate di effettivo lavoro sono oltre il 75% e fino al 90% del periodo di servizio, il coefficiente di presenza è pari al 70%.

Se le giornate di effettivo lavoro sono oltre il 90% del periodo di servizio, il coefficiente di presenza è pari a 100%.

Tali fasce sono così costruite al fine di valorizzare la presenza in servizio, ritenendo che al di sotto della soglia minimale di partecipazione l'apporto individuale risulti non performante.

Ai soli fini della definizione del coefficiente di presenza non sono considerate assenze, nei limiti di 150 giornate annue:

- le assenze a causa di infortuni sul lavoro e malattie dovute a cause di servizio
- le assenze finalizzate alla tutela dei dipendenti portatori di handicap (L. n.104/1992)
- le assenze per donazione del sangue e per donazione midollo osseo
- le assenze per terapia salvavita o per controlli diagnostici ricorrenti in caso di patologie gravi, debitamente certificate dalla medicina legale dell'Asl
- le assenze tutelate da ogni altra disposizione di Legge.

Il Sistema di Misurazione e Valutazione, sempre in accordo con le Organizzazioni Sindacali, viene approvato annualmente in modo da aggiornarlo e renderlo maggiormente funzionale al buon funzionamento dell'Ente. Esso inoltre viene pubblicato nella apposita sezione del sito istituzionale.