**REPUBBLICA ITALIANA**

**Regione Siciliana**
**ASSESSORATO REGIONALE DELLE AUTONOMIE LOCALI E DELLA FUNZIONE PUBBLICA**
**DIPARTIMENTO REGIONALE DELA FUNZIONE PUBBLICA E DEL PERSONALE**
**Servizio 7 Controlli di Gestione e Sistema e Misurazione e Valutazione della Performance**
Viale Regione Siciliana, 2194 – 90135 PALERMO
0917073211
email: controllidigestione.fp@regione.sicilia.it

Prot. n. 93066 del 22/10/2026

Oggetto: Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione Zangrillo del 28 novembre 2023 "Nuove indicazioni in materia di misurazione e valutazione della performance individuale" – Metodologia applicativa per la valutazione dal basso.

Alla Segreteria Generale
Ai Dipartimenti regionali ed Uffici equiparati
Agli Uffici Speciali
e,p.c. Agli Uffici alle dirette dipendenze dell'On.le Presidente
Agli Uffici di diretta collaborazione dell'On.le Presidente e degli Assessori regionali
Alla Struttura di Supporto dell'Organismo Indipendente di Valutazione LORO SEDI

L'aggiornamento del SMVP 2026, approvato con D.P. Reg. n. 981 del 19 febbraio 2026, prevede, come da Raccomandazione OIV resa con parere n. 136 del 27 gennaio 2026, l'applicazione della Direttiva in oggetto anche mediante la "valutazione dal basso" effettuata dai soggetti coordinati da ciascun dirigente.

Si rende noto che, con nota prot. n. 30982 del 13 aprile 2026, il Dirigente generale del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Personale ha individuato il Servizio 7 "Controlli di gestione e Sistema di misurazione e Valutazione della Performance" quale struttura competente per il coordinamento dell'attività e l'attuazione degli adempimenti relativamente alla "valutazione dal basso".

Pertanto nel ciclo della performance dell'anno 2026, al fine di superare gli aspetti legati alla valutazione gerarchica e avere una diversa prospettiva di riferimento, la valutazione individuale del dirigente terrà conto degli esiti della valutazione dal basso effettuata dai soggetti da esso coordinati.

La metodologia applicativa per la valutazione dal basso, allegata alla presente, è stata condivisa con il Segretario Generale e la Struttura Tecnica di Supporto dell'OIV e positivamente apprezzata dall'Assessore al ramo; è stata inoltre trasmessa alle OO.SS., a titolo di informativa ai sensi dell'art. 4 del C.C.R.L., triennio giuridico 2022/2024 dell'area della dirigenza e del comparto non dirigenziale; infine su tale metodologia il Comitato Unico di Garanzia (CUG), con nota prot. n. 249/CUG del 13 ottobre 2026, ha rilasciato parere favorevole con alcune osservazioni e raccomandazioni.

Il documento elaborato verrà pubblicato sul sito del dipartimento Funzione Pubblica e del Personale all'interno della sezione: Aree tematiche – Area riservata al personale regionale – Circolari

https://www.regione.sicilia.it/istituzioni/regione/strutture-regionali/assessorato-autonomie-locali-funzione-pubblica/dipartimento-funzione-pubblica-personale/circolari

Si invita a dare massima diffusione della presente a tutto il personale.

Il Dirigente del Servizio 7
Patrizia Nicolosi

PATRIZIA
NICOLOSI
REGIONE
SICILIANA
DIRIGENTE
21.10.2026
14:15:02
GMT+01:00

Il Dirigente Generale
Salvatrice Rizzo

SALVATRICE
RIZZO
REGIONE
SICILIANA
22.10.2026
11:31:17
GMT+01:00

# METODOLOGIA APPLICATIVA PER LA VALUTAZIONE DAL BASSO

Nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) anno 2026, il punto 1.2 recita che "*i dirigenti di strutture intermedie e di base effettueranno la valutazione del dirigente apicale del Dipartimento/Ufficio cui afferiscono; il personale del comparto non dirigenziale effettuerà la valutazione del dirigente della struttura presso cui sono assegnati".*

Inoltre, al paragrafo 3.3.2, sezione Valutazione dal basso, recita che "*ciascun dirigente è sottoposto alla valutazione dal basso, effettuata dai relativi soggetti coordinati. Riguarda sia i dirigenti apicali, valutati dai dirigenti del Dipartimento/Ufficio di competenza, sia i dirigenti non apicali, valutati dal personale di comparto assegnato alla relativa struttura di competenza".*

La valutazione dal basso, la cui metodologia applicativa è di seguito esplicitata, interessa i dirigenti dei Dipartimenti regionali, Uffici equiparati e speciali. Negli uffici di diretta collaborazione del Presidente e degli Assessori tale valutazione non viene effettuata.

Le figure coinvolte nella valutazione dal basso sono:

- personale del comparto non dirigenziale di ruolo della Regione siciliana
-dirigenti di strutture intermedie e di base
- dirigenti apicali

SOGGETTO CHE VALUTA:

-Il personale del comparto non dirigenziale che al 31 dicembre dell'anno di riferimento risulti essere stato incardinato nella struttura di riferimento da almeno 6 mesi esprime una valutazione sul dirigente della struttura presso cui è assegnato".

-Il dirigente di struttura intermedia e di base che al 31 dicembre dell'anno di riferimento è risultato incardinato nella struttura di riferimento da almeno 6 mesi esprime una valutazione sul dirigente apicale del Dipartimento/Ufficio cui afferisce.

SOGGETTO VALUTATO:

-Il dirigente di struttura intermedia e di base che ha svolto l'incarico per un periodo non inferiore a sei mesi.

-Il dirigente apicale che ha svolto l'incarico per un periodo non inferiore a sei mesi.

PERIODO DI COMPRESENZA NELLA STRUTTURA

Nel SMVP è stato considerato l'arco temporale di 6 mesi, quale tempo necessario per una opportuna conoscenza del valutato da parte del valutatore; è implicito che il periodo dei 6 mesi dovrà essere coincidente tra i due soggetti. Dal calcolo vanno esclusi eventuali periodi di aspettativa.

INCARICHI AD INTERIM

I dirigenti che hanno avuto un incarico ad interim per un periodo non inferiore a sei mesi durante il corso dell'anno (interim di 3 mesi con eventuale ulteriore rinnovo) verranno valutati dal personale del comparto non dirigenziale presente nella struttura, fermo restando le condizioni generali sopra esplicitate; ciò vale sia per le unità operative di base prive di titolare che sono affidate ad interim al dirigente della struttura intermedia in cui l'unità operativa di base è incardinata, sia per l'incarico ad interim di una struttura amministrativa intermedia conferito al dirigente di altra struttura intermedia del medesimo dipartimento o struttura equiparata.

I dirigenti ad interim potranno esprimere valutazione sul dirigente apicale soltanto nella struttura in cui sono titolari di incarico.

Il personale incardinato in una struttura che è gestita direttamente dal dirigente generale (senza che sia stata affidata ad interim) non può esprimere valutazione su tale dirigente.

PROCEDURA

Si precisa che la valutazione dal basso, resa in forma anonima, non costituisce un obbligo ma una opportunità nell'ottica di un miglioramento dell'Amministrazione.

Il dipendente per esprimere la personale valutazione utilizzerà il portale del dipendente-Sistema di Gestione del Personale (S.G.P.). Tale portale, implementato della specifica funzione "valutazione dal basso", accessibile mediante SPID o CIE, dissocia informaticamente il dato inserito dal nome del valutatore, garantendone in tal modo l'anonimato.

La valutazione potrà essere espressa solo una volta dal valutatore nei confronti del dirigente, inibendo un eventuale secondo accesso, e genera un punteggio compreso tra 0 e 5.

Il dato elaborato è successivamente riversato automaticamente sul sistema GZOOM. Nella scheda del dirigente da valutare verrà riportato il dato numerico risultante dalla valutazione.
Un punteggio pari al massimo (5) conferma la valutazione della performance individuale totalizzata attraverso la misurazione e valutazione delle due componenti di Performance operativa e di Comportamento organizzativo, così come indicato nell'esempio a).

Esempio a) -un dirigente ha conseguito il seguente punteggio:
Performance operativa :70
Comportamento organizzativo :27
(Valutazione dal basso: ***5)***
Totale complessivo: 97
Nel caso invece in cui la valutazione dal basso abbia generato un punteggio inferiore a 5, la performance individuale realizzata dal dirigente sarà ridotta della differenza tra il punteggio massimo realizzabile (cinque) e il punteggio realizzato, cosi come indicato nell'esempio b).

Esempio b) - un dirigente ha conseguito il seguente punteggio:
Performance operativa :70
Comportamento organizzativo :27
(Valutazione dal basso: ***2)***
Totale complessivo: 97- (5-2) = 94
A seguito del risultato realizzato dalla valutazione dal basso il punteggio ottenuto a conclusione del processo di misurazione e valutazione della Performance operativa e del Comportamento organizzativo potrà quindi essere confermato, o ridotto al massimo di cinque punti.

Il dato della valutazione dal basso, per il dirigente non apicale, sarà visibile solo a conclusione della valutazione da parte del dirigente apicale. Analogamente per il dirigente apicale, a seguito valutazione da parte da parte dell'Organo di indirizzo politico.
Verrà data comunicazione della apertura di un "periodo di valutazione" fissato in 15 giorni nell'anno successivo a quello di riferimento, in cui i valutatori potranno accedere alla piattaforma S.G.P. per esprimere il voto. Il potenziale valutatore che non accede all'applicativo nei modi e nei tempi stabiliti perde il diritto a potere esprimere la propria valutazione.
La valutazione dal basso è valida qualora il voto venga espresso almeno dal 40% degli aventi diritto e, al fine di tutelare l'anonimato del votante, siano stati compilati almeno 3 questionari per struttura. Qualora si verifichino entrambe le condizioni, il valore della valutazione dal basso riportato sulla scheda del dirigente è la media aritmetica dell'espressione dei voti. Nel caso in cui non si raggiunga la percentuale minima dei votanti e/o il numero minimo di questionari compilati, il punteggio non concorre alla valutazione del singolo dirigente ma i dati rilevati saranno trattati esclusivamente in forma aggregata ai fini statistici.
A completamento delle procedure di valutazione, tutti i dirigenti che hanno ricevuto una valutazione dal basso che rispetta i criteri di validità sopra esposti potranno rilevare sulla piattaforma S.G.P. specifica indicazione sulla ripartizione del voto espresso tra le varie aree di competenza, avendo così un feedback puntuale che li possa aiutare a migliorare.

MODALITA'
E' stato previsto che la valutazione venga effettuata sulla scorta di un questionario da compilare.

Il questionario è composto da 10 domande, allocate in 5 aree di competenza. La procedura è ritenuta conclusa solo se tutti i campi sono soddisfatti; in caso contrario non genererà alcun esito. Il valutatore può esprimere una sola valutazione, un secondo accesso sarà negato al valutatore che abbia già espresso la valutazione con esito.

# Questionario per la valutazione dal basso

Scala di valutazione (*eccellente 0,5- buono 0,4 - sufficiente 0,3 - mediocre 0,2 - insufficiente 0,1-assente 0)*

## Leadership e gestione del personale

1) Capacità di motivare, coinvolgere e valorizzare le attitudini dei collaboratori

| eccellente | buono | sufficiente | mediocre | insufficiente | assente |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | |

2) Capacità di ascolto e gestione dei conflitti

| eccellente | buono | sufficiente | mediocre | insufficiente | assente |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | |

## Trasparenza e comunicazione

3) Chiarezza nell'esprimere le decisioni

| eccellente | buono | sufficiente | mediocre | insufficiente | assente |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | |

4) Rispetto delle regole e dell'etica pubblica

| eccellente | buono | sufficiente | mediocre | insufficiente | assente |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | |

## Capacità organizzativa

5) Pianificazione efficace delle attività

| eccellente | buono | sufficiente | mediocre | insufficiente | assente |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | |

6) Gestione efficiente delle risorse umane

| eccellente | buono | sufficiente | mediocre | insufficiente | assente |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | |

## Orientamento ai risultati

7) Attenzione ai bisogni dell'utenza

| eccellente | buono | sufficiente | mediocre | insufficiente | assente |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | |

8) Capacità di risolvere i problemi

| eccellente | buono | sufficiente | mediocre | insufficiente | assente |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | |

## Clima e benessere organizzativo

9) Benessere lavorativo percepito

| eccellente | buono | sufficiente | mediocre | insufficiente | assente |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | |

10) Clima di fiducia instaurato

| eccellente | buono | sufficiente | mediocre | insufficiente | assente |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | |

# Descrizione della scala di valutazione

**0,5 – ECCELLENTE**
**Comportamenti Eccellenti**. Esempi: comunicazione chiara e tempestiva; gestione efficace dei conflitti; valorizzazione del personale; pianificazione strutturata; clima interno positivo e collaborativo.

**0,4 – BUONO**
**Comportamenti generalmente efficaci e coerenti**. Esempi: supporto costante al team; comunicazione adeguata; organizzazione funzionale delle attività; gestione dei problemi nella maggior parte delle situazioni.

**0,3 – SUFFICIENTE**
**Livello minimo accettabile, con alcune criticità**. Esempi: comunicazione comprensibile ma non sempre tempestiva; gestione dei conflitti non sistematica; pianificazione non strutturata; clima interno variabile.

**0,2 – MEDIOCRE**
**Carenze significative nella gestione e nella comunicazione**. Esempi: indicazioni poco chiare; rinvio nella gestione dei conflitti; disorganizzazione; scarsa valorizzazione del personale; clima interno teso.

**0,1 – INSUFFICIENTE**
**Insufficienza dei comportamenti minimi richiesti**. Esempi: scarsa comunicazione; scarsa gestione dei conflitti; scarsa pianificazione; scarso ascolto e dialogo con il personale; clima interno compromesso.

**0 – ASSENTE**
**Mancanza dei comportamenti minimi richiesti**. Esempi: assenza di comunicazione; conflitti non gestiti; assenza di pianificazione; assenza di ascolto e svalutazione del personale; clima interno negativo.