

Criteria definiti nei sistemi di misurazione della performance per l'assegnazione del trattamento Accessorio fino al 2018

Il sistema di misurazione e valutazione della performance del personale con qualifica dirigenziale dell'amministrazione regionale è quello adottato dall'Assessore destinato alla Presidenza in linea con le disposizioni 78/spcs e 90/spcs, rispettivamente del 2/11/2007 e del 30/11/2007, aventi ad oggetto "Criteri generali per la valutazione della dirigenza regionale" e "Criteri di valutazione dirigenti prima fascia, Dirigenti generali, Dirigenti responsabili uffici di diretta collaborazione".

Il predetto sistema prevede la valutazione dei risultati attesi con riguardo a due macroaree:

A) performance operativa: in questo ambito è preso in considerazione il livello di prestazione tecnica raggiunto dal dirigente con riferimento agli obiettivi individuati in fase di programmazione con un valore compreso tra 75 e 85 espresso in centesimi.

B) comportamento organizzativo: in questo ambito sono prese in considerazione le attitudini manageriali del dirigente, cioè le sue capacità gestionali relazionali: 1) capacità di analisi e programmazione; 2) capacità di relazione e coordinamento; 3) capacità di gestione e realizzazione.

Il comportamento organizzativo ha un valore compreso tra 15 e 25 espresso in centesimi.

L'erogazione delle somme spettanti quale retribuzione di risultato viene graduata, ai sensi dell'articolo 65 del CCRL per la dirigenza, in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi e fino alla misura massima del 30 per cento della retribuzione di posizione in base al punteggio conseguito :

Maggiore o uguale a 91 e sino a 100 : eccellente - 30 per cento;

Maggiore o uguale a 81 e minore di 91 : ottimo - 25 per cento;

Maggiore o uguale a 76 e minore di 81: buono - 20 per cento;

Maggiore o uguale a 70 e minore di 76: più che sufficiente - 15 per cento;

Minore di 70 : 0 per cento

Il sistema di misurazione e valutazione del personale del comparto non dirigenziale dell'amministrazione regionale è previsto dal contratto collettivo regionale di lavoro della Regione Siciliana e degli Enti di cui all'articolo 1 della legge regionale 15 maggio 2000, n. 10, attualmente vigente, per il quadriennio giuridico 2002-2005 nonché dalle contrattazioni integrative decentrate.

Ai sensi dell'articolo 91 del predetto CCRL con l'adozione del piano di lavoro, documento unico di programmazione, il responsabile della struttura di massima dimensione individua, per tutte le attività di competenza, per ciascuna struttura, i livelli di risultato attesi coerentemente con le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili. Per valorizzare le qualità e le professionalità del personale partecipante al piano di lavoro le valutazioni finali per ciascun dipendente devono tenere conto di:

a) complessità e difficoltà del contesto in cui si deve operare;

b) competenze specialistiche e gestionali richieste dal ruolo;

c) ampia autonomia e deleghe specifiche;

- d) grado di influenza sui risultati aziendali anche di tipo economico oltre che professionale;
- e) competenze tecnico-professionali ed eventuale attinenza all'aggiornamento manifestato dal soggetto;
- f) capacità gestionali in riferimento alla programmazione e al controllo;
- g) capacità di promuovere
- e) gestire l'innovazione;
- h) partecipazione alle attività della struttura in ore pomeridiane;
- i) rapporto tra obiettivi e risultati conseguiti.

Per la partecipazione al piano di lavoro viene riconosciuto un compenso calcolato, sulla quota del Fondo destinato al piano di lavoro sulla base di parametri distinti per categoria (Allegato L CCRL comparto non dirigenziale).