

Criteri per l'attribuzione dei premi e per l'assegnazione del trattamento accessorio anno 2021

Il Sistema di misurazione e valutazione in vigore è quello adottato con D.P.Reg. n. 44/Gab del 15 gennaio 2021, pubblicato sulla G.U.R.S. n. 4 del 29 gennaio 2021. Il SMVP ha trovato applicazione a partire dall'anno 2021 sostituendo il precedente sistema di valutazione della performance individuale ed organizzativa, che conseguentemente cessa di avere applicazione una volta definite le procedure di valutazione per l'anno 2020.

La performance organizzativa

La performance organizzativa esprime i risultati ottenuti dall'intera amministrazione in tutte le sue articolazioni e nel caso della Regione Siciliana consiste nel risultato ottenuto complessivamente dai dipartimenti, uffici equiparati e speciali di tutti gli assessorati regionali, al fine di raggiungere gli obiettivi programmati e il soddisfacimento dei bisogni della collettività. Il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa si fonda sull'effettivo grado di raggiungimento degli obiettivi e tiene conto della complessità organizzativa dell'amministrazione regionale strutturata in assessorati e relativi dipartimenti, uffici equiparati e uffici speciali articolati sia a livello centrale che periferico su tutto il territorio regionale e con competenze variegate e distinte discendenti dalle previsioni statutarie.

La valutazione della *performance organizzativa* dell'Amministrazione regionale (PORS) è la risultante della Performance ricavata dal valore medio ponderato delle performance organizzative di tutte le strutture dipartimentali ed equiparate ed uffici speciali (POD), secondo le classi contenute nella tabella che segue:

tab. 2/1 del SMVP

Classe	N° di dipendenti	Peso della classe
1	Fino a 200	50%
2	Da 200 a 600	30%
3	Oltre 600	20%

Il punteggio assegnato alla performance organizzativa dell'intera Amministrazione regionale è quindi il risultato della seguente formula:

$$POR_s = \sum_{i=1}^3 PDM_i * p_{cl_i}$$

In cui:

- POR_s = Performance organizzativa della Regione siciliana
- PDM_i = Media delle performance organizzative delle strutture appartenenti alla classe i – esima
- p_{cl_i} = Peso assegnato alla classe i – esima

La performance individuale

La performance individuale costituisce il contributo fornito dal singolo dipendente regionale (dirigenti e personale del comparto non dirigenziale) ai risultati dell'azione amministrativa. La valutazione della performance individuale è effettuata con il presente SMVP sulla base delle seguenti due macro aree:

- Performance operativa;

·Comportamento organizzativo.

Comparto non dirigenziale

La valutazione del personale è indirizzata alla verifica del raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali, all'accertamento della qualità dell'apporto del singolo dipendente al gruppo di lavoro in cui è inserito (performance operativa), nonché all'accertamento dei comportamenti organizzativi dimostrati nel periodo di riferimento.

La performance operativa concerne l'apporto al raggiungimento degli obiettivi specifici della struttura e misura la capacità del personale di conseguire, nell'ambito della propria funzione, risultati adeguati.

I diversi fattori oggetto di analisi concorrono in maniera differenziata alla determinazione della valutazione finale complessiva così come di seguito specificato:

Performance operativa: per le categorie D e C e 40 per le categorie B e A.

Comportamento organizzativo: 40 per le categorie D e C e 60 per le categorie B e A

La valutazione del comportamento organizzativo del personale del comparto non dirigenziale viene effettuata sulla scorta di parametri predefiniti e descritti nelle declaratorie allegate al SMVP.

Dirigenza

La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità è collegata:

- Agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;
- Al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- Alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate;
- Alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

I diversi fattori oggetto di analisi concorrono in maniera differenziata alla determinazione della valutazione finale complessiva così come di seguito specificato:

Performance operativa: 70

Comportamento organizzativo: 30

Per la performance operativa viene preso in considerazione il livello di prestazione tecnica raggiunto dal dirigente con riferimento agli obiettivi operativi individuati nella fase di programmazione.

Per il comportamento organizzativo vengono prese in considerazione le attitudini manageriali del dirigente, cioè le sue capacità gestionali e relazionali. La valutazione del Comportamento organizzativo del Dirigente si base sull'utilizzo di numero 3 parametri da individuare preventivamente in funzione delle competenze attribuite alla struttura di preposizione e descritti nelle declaratorie allegate al SMVP.

Premialità

Le risultanze della valutazione di performance organizzativa ed individuale sono utilizzate per l'erogazione delle premialità nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 19 del d.lgs n. 150/2009 così come modificato dal d.lgs. n. 74/2016 e dalle Linee guida per il sistema di misurazione e valutazione della performance emanate nel 2017 dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, dipartimento della funzione pubblica – ufficio per la valutazione della performance. Per l'attribuzione dei premi è utilizzato il valore di performance organizzativa del dipartimento di appartenenza secondo le seguenti fasce percentuali:

Tab. 4/1 del SMVP

Fasce	Performance organizzativa del dipartimento	Percentuale di premialità associata alla performance organizzativa
Prima fascia	Da 71% a 100%	100%
Seconda fascia	Da 61% a 70%	90%
Terza fascia	Da 50% a 60%	70%
Quarta fascia	Da 0% a 49%	0%

Comparto non dirigenziale

Per il personale del comparto non dirigenziale, il criterio di attribuzione dei premi è applicato con riferimento al Fondo risorse decentrate di cui all'articolo 90 comma 4 del CCRL del comparto non dirigenziale per il triennio giuridico ed economico 2016-2018 ripartito in sede di contrattazione collettiva regionale integrativa tra le sedi oggetto di detta contrattazione.

Dalla valutazione finale si ricava la percentuale di risultato da utilizzare quale base per l'erogazione dei premi correlati alla produttività individuale graduata secondo le seguenti modalità:

tab. 3/3 del SMVP

Punteggio complessivo	Percentuale del premio da corrispondere
$P \geq 90$	100%
$70 \leq P < 89$	90%
$60 \leq P < 69$	75%
$P \leq 59$	0%

Refluenza della performance organizzativa sulla premialità del comparto non dirigenziale

La collocazione della valutazione della performance organizzativa dipartimentale nelle suindicate fasce permetterà di ricavare la percentuale di erogazione del premio con riferimento alle risorse del fondo per il salario accessorio destinato dal contratto collettivo al comparto non dirigenziale e unicamente per la parte denominata nel contratto “performance organizzativa”. Non avrà invece alcuna refluenza per la parte denominata nel contratto “performance individuale”.

Dalla valutazione finale si ricava la percentuale di risultato da utilizzare quale base per l'erogazione del premio come sopra descritto conseguito secondo i criteri da stabilirsi in sede di contrattazione collettiva regionale integrativa e con l'inserimento di parametri di mitigazione, di seguito riportati, motivati dal diverso grado di competenza e responsabilità a seconda della categoria di appartenenza (Catt. D, C, B, A).

tab. 4/3

Categoria	Parametro di mitigazione (PMi)
D	100%
C	90%
B	30%
A	20%

Dirigenza

La percentuale di risultato, da utilizzare quale base per l'erogazione dei premi, viene graduata in relazione al punteggio complessivo assegnato secondo la tabella 3/6 del SMVP:

tab. 3/6

Punteggio complessivo assegnato	Fascia di assegnazione	Percentuale di retribuzione del risultato sulla base della retribuzione annua di posizione
Minore di 70	Insufficiente	0%
Maggiore o uguale a 70 e minore di 76	Più che sufficiente	15%
Maggiore o uguale a 76 e minore di 81	buono	20%
Maggiore o uguale a 81 e minore di 91	ottimo	25%
Maggiore o uguale a 91 e sino a 100	eccellente	30%

Refluenza della performance organizzativa sulla premialità del comparto dirigenziale

La collocazione della valutazione della performance organizzativa dipartimentale nelle fasce di cui alla tabella 4/1 permetterà di ricavare la percentuale di erogazione del premio sulla base del punteggio di valutazione individuale conseguito e con l'inserimento di parametri di mitigazione, di seguito riportati, motivati dal diverso grado di competenza e responsabilità:

tab. 4/2 del SMVP

Comparto dirigenziale	Parametro di mitigazione (PM _i)
Dirigenti generali	100%
Dirigenti di struttura intermedia	60%
Dirigenti di unità operativa	50%