

Criteria definiti nei sistemi di misurazione della performance per l'assegnazione del trattamento accessorio anno 2019

Il Sistema di misurazione e valutazione in vigore è quello adottato con D.P.Reg. n. 517/Gab del 20 marzo 2019, così come integrato con D.P.Reg. n. 539/Gab del 30 aprile 2019, pubblicato sulla G.U.R.S. n. 28 del 14 giugno 2019.

Il SMVP ha trovato applicazione a partire dall'anno 2019 sostituendo i precedenti sistemi di valutazione della performance individuale della dirigenza e i sistemi di valutazione del personale del comparto non dirigenziale, che conseguentemente cessano di avere applicazione una volta definita la valutazione dell'attività svolta nell'anno 2018.

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. In tale ottica il sistema di misurazione e valutazione è strutturato secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi.

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 variegata e distinte discendenti dalle previsioni statutarie.

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.

In ragione della differente qualifica professionale le due aree assumono un peso diverso per la dirigenza e per il comparto non dirigenziale.

La performance operativa dei dirigenti prende in considerazione il livello di prestazione tecnica raggiunto con riferimento agli obiettivi operativi individuali ai medesimi assegnati in fase di programmazione. Per il personale del comparto non dirigenziale si fa riferimento all'attuazione degli obiettivi cui i medesimi partecipano.

Ai fini della misurazione e valutazione delle performance individuale, i punteggi relativi alla performance operativa sono determinati a seguito della verifica dei risultati, in base alla percentuale di realizzazione degli obiettivi operativi.

Dirigenza

Il procedimento di valutazione prevede la iniziale compilazione della scheda di Programmazione degli obiettivi.

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 ciascun obiettivo andrà valutata:

- ogni singola azione in cui è stato scomposto il medesimo assegnando un livello di completamento alto=1,

medio=0,7, basso=0,5, nullo=0.

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 basa sull'utilizzo di numero 3 parametri da scegliere preventivamente in funzione delle competenze attribuite alla struttura di preposizione.

Anche per la valutazione del comportamento organizzativo può essere utilizzata una misurazione collegata a quattro fasce di valutazione (eccellente, buona, sufficiente, insufficiente), a ciascuna delle quali è attribuito un valore numerico.

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. Considerato che il punteggio massimo da conseguire è complessivamente pari a 100 per le due macro aree, la prima ha un valore di 60 per le categorie D e C e 40 per le categorie B e A.

Il comportamento organizzativo, per effetto del valore attribuito all'apporto al raggiungimento degli obiettivi specifici del dirigente, acquisisce, su base 100, il valore di 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.

Il procedimento di valutazione prevede la iniziale compilazione, da parte del valutatore, di una scheda di programmazione nella quale si riporta l'assegnazione degli obiettivi della struttura al personale incardinato nella struttura.

Si precisa che il sistema di valutazione comporta l'attribuzione di un punteggio corrispondente all'esecuzione dell'azione con pesi, rispettivamente di 1, 0.7, 0.5, 0.2.

La sezione "comportamento organizzativo" della scheda di valutazione va compilata con la ripartizione del punteggio massimo attribuibile ai parametri.

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. 1

Fasce	Percentuale della Performance Organizzativa per dipartimento	Percentuale di erogazione dei premi in relazione alla Performance Organizzativa per dipartimento
Prima fascia	da 71% a 100%	100,00%
Seconda fascia	da 61% a 70%	90,00%
Terza fascia	da 50% a 60%	70,00%
Quarta fascia	da 0% a 49%	0,00%

La collocazione della valutazione della performance organizzativa dipartimentale nelle suindicate fasce

permette 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 a seconda del comparto di appartenenza (dirigenza generale, dirigenza e personale non dirigenziale per categorie).

Comparto	Parametro
Dirigenti generali	100,00%
Dirigenti non apicali	60,00%
Personale del comparto categoria D e C	30,00%
Personale del comparto categoria B e A	20,00%

Per i dirigenti, il criterio di attribuzione dei premi è applicato con riferimento alla retribuzione di risultato. La percentuale di risultato, da utilizzare quale base per l'erogazione del premio come sopra descritto, viene graduata in relazione al punteggio complessivo assegnato secondo la tabella di seguito riportata:

Tab. 2

Punteggio complessivo assegnato	Fascia di assegnazione	Percentuale di retribuzione del risultato sulla base della retribuzione annua di posizione
Minore di 70		0,00%
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	25,00%
Maggiore o uguale a 91 e sino a 100	eccellente	30,00%

Per il personale del comparto non dirigenziale, il criterio di attribuzione dei premi è applicato con riferimento alle risorse del fondo per il salario accessorio destinato dal contratto collettivo al comparto non dirigenziale.

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.