



PROVINCIA DI CROTONE

CRITERI DEFINITI NEI SISTEMI DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE PER L'ASSEGNAZIONE DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO

ANNO 2019

Performance generale di Ente

La *performance* generale di ente viene espressa in una scala di valori tra 0 e 100 ed è determinata dalla media aritmetica del grado di attuazione degli obiettivi strategici.

Il grado di attuazione di ciascun obiettivo strategico viene calcolato come media aritmetica del grado di raggiungimento di ciascun obiettivo operativo in cui si articola l'obiettivo strategico.

La *performance* generale di Ente incide sulla valutazione del personale nella misura prevista dal sistema di misurazione e valutazione della *performance*.

L'incidenza della performance generale di Ente determina la coerenza tra i livelli di misurazione della performance (Ente, unità organizzativa, individuale), per cui non sarà possibile ottenere una valutazione massima in presenza di una performance generale di ente inferiore al 100%.

Nel sistema vigente ai sensi dell'art. 24 del Regolamento sulla performance incide:

- 1) Per il 50% nella valutazione del Segretario Generale;
- 2) Per il 30% nella valutazione dei Dirigenti;
- 3) Per il 10% nella valutazione del restante personale.

Comportamenti e competenze

Si rinvia a quanto previsto dal Regolamento e dal Sistema di misurazione e valutazione.

Le competenze da valutare per i dirigenti nel corso del 2019 sono i seguenti:

- 1) Saper gestire i problemi risolvendoli;
- 2) Saper gestire i conflitti;
- 3) Saper pianificare le attività.

I comportamenti da valutare per i dirigenti nel corso del 2019 sono i seguenti:

- 1) Orientamento al problem solving;
- 2) Attitudini negoziali

3) Attitudini al lavoro per obiettivi.

Misurazione capacità di differenziazione

La valutazione della capacità di differenziazione è effettuata dal Nucleo di Valutazione, come segue:

- È stata effettuata la media delle valutazioni dei collaboratori di ciascun dirigente con riferimento all'anno precedente (nel calcolo della capacità di differenziazione 2019 confluiranno le valutazioni effettuate con riferimento alla valutazione dei dipendenti nell'anno 2018);
- È stato calcolato lo scarto quadratico medio delle valutazioni per ciascun dirigente;
- È stata effettuata una graduatoria dei risultati;
- il punteggio massimo (pari a 5) previsto dal sistema di misurazione e valutazione vigente verrà attribuito al responsabile che avrà ottenuto il maggior punteggio di dispersione all'esito del calcolo di cui ai punti precedenti.

Agli altri dirigenti verrà attribuito un punteggio proporzionale ai risultati dello scarto quadratico medio, in una scala di valori compresa tra 1 e 4, con esclusione di coloro che avranno ottenuto un indice di dispersione nullo ai quali verrà attribuito un punteggio pari a zero.

Performance organizzativa: obiettivi di trasparenza, di prevenzione della corruzione e per legge

Il peso della *performance* organizzativa per i dirigenti di settore è pari al 40% della complessiva valutazione individuale.

Alla misurazione della *performance* organizzativa concorrono gli obiettivi operativi dell'unità organizzativa (settore) ai quali vanno aggiunti gli obiettivi previsti dal Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità e il Piano di prevenzione della corruzione approvato con decreto del Presidente n. 6 del 23/01/2019, che in questa sede si intendono richiamati.

Nell'erogazione effettiva del risultato si deve tener conto dei seguenti obiettivi imposti per legge che costituiscono elemento di valutazione dell'operato del valutato, anche al fine della corresponsione della retribuzione di risultato:

- dal combinato disposto degli artt. 2, 4, 5 legge n. 241/1990, è desumibile l'obbligo, gravante in capo al Responsabile dell'Unità organizzativa, della tempestiva conclusione dei procedimenti amministrativi riferibili all'Unità stessa;
- il c.d. Codice dell'amministrazione digitale, all'art. 12, comma 1 ter, come modificato dal d.lgs. n. 235/2010, prevede che i responsabili dei Servizi rispondano dell'osservanza e dell'attuazione delle disposizioni in esso previste;
- il d.lgs. n. 150/2009 prevede, in capo alla dirigenza, numerose sanzioni connesse alla mancata osservanza degli obblighi di legge;
- l'art. 21, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165/2001 (introdotto dall'art. 41 del d.lgs. n. 150 del 2009), comporta la sanzione consistente nella decurtazione della retribuzione di risultato fino all'ottanta per cento, in relazione alla gravità della violazione nei casi di colpevole inosservanza del dovere di vigilanza sul rispetto, da parte del personale assegnato ai propri uffici, degli standard quantitativi e qualitativi fissati dall'Amministrazione di appartenenza;
- l'art. 21, comma 5, legge n. 183/2010 (c.d. Collegato lavoro), prevede che la mancata costituzione del Comitato unico di garanzia comporta responsabilità dei responsabili incaricati della gestione del personale;
- l'art. 14, comma 1-quater, d.lgs. n. 33/2013, prevede che negli atti di conferimento di incarichi e nei relativi contratti sono riportati gli obiettivi di trasparenza, finalizzati a

rendere i dati pubblicati di immediata comprensione e consultazione per il cittadino, con particolare riferimento ai dati di bilancio sulle spese e ai costi del personale, da indicare in modo sia aggregato e sia analitico. Costituiscono obiettivi dei responsabili anche quelli previsti nel Piano per l'anticorruzione, la trasparenza e l'integrità;

- l'art.1, comma 505, della legge 28.12.2015, n. 208 (legge di stabilità 2016) prevede che l'inosservanza, da parte dei Responsabili, degli obblighi di diretta partecipazione-collaborazione alla definizione dei fabbisogni ed alla formazione dei programmi biennali di acquisizione di beni e servizi ed agli aggiornamenti annuali degli stessi, anche con le modalità e nei casi previsti dell'art. 21 del d.lgs. 18 aprile 2016 n. 50 e successive correzioni.

L'art. 24 del vigente regolamento della Performance aggiornato con decreto presidenziale n. 91 del 31/12/2019 definisce i Premi annuali sui risultati della performance per l'anno 2019 secondo la seguente tabella di riepilogo:

Categoria	Performance individuale su obiettivi specifici assegnati	Performance organizzativa su obiettivi di gruppo	Performance generale dall'Ente	Qualità del contributo assicurato	Competenze dimostrate	Comportamenti professionali ed organizzativi	Capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi
Segretario	20%		50%	15%	5%	5%	5%
Dirigente	40%		30%	15%	5%	5%	5%
Posizione Organizzativa	20%	30%	10%	20%	10%	10%	
D	10%	10%	10%	70%			
C	5%	15%	10%	70%			
B	0%	20%	10%	70%			
A	0%	20%	10%	70%			