



Il nuovo salario accessorio E la sua distribuzione

Nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance

A cura di Benedetto Mineo



Costituzione del “FONDO RISORSE DECENTRATE” (art. 88 CCRL)

Prima di parlare di valutazione dobbiamo vedere come si costituisce il FONDO destinato ai trattamenti accessori del personale del comparto non dirigenziale, che assume la denominazione di "Fondo risorse decentrate".

A decorrere dall'anno 2019, confluiscono nel Fondo risorse decentrate le risorse dell'EX FAMP.

Questo importo è **stabilmente** incrementato:

1. di un importo, su base annua, pari a € 104,00 per le unità di personale destinatarie del presente CCRL in servizio alla data del 31.12.2015, a decorrere dal 31.12.2018 e a valere dall'anno 2019.
2. dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e alle indennità di amministrazione non più corrisposte al personale cessato dal servizio.
3. di eventuali risorse riassorbite, a decorrere dal 2018, ai sensi dell'art. 2, comma 3 del d.lgs. n.165/2001 (*es. indennità di amministrazione*).
4. delle quote relative al salario accessorio del personale a tempo determinato stabilizzato.
5. di economie varie quali, ad es. quelle derivanti dalla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.



Il Fondo, inoltre, **può essere incrementato**, con importi variabili di anno in anno:

1. delle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, recepito nell'art. 18 della legge regionale 26 marzo 2002, n.2 (*sponsorizzazioni*).
2. della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98 (*piani di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento, ivi compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e il ricorso alle consulenze*).



Modalità di utilizzo e ripartizione del FONDO (art.90 CCRL)

Il FONDO, costituito e alimentato come spiegato sopra, al netto delle progressioni economiche, degli incrementi dell'indennità di amministrazione e delle risorse già destinate alle posizioni organizzative, è messo a disposizione per la contrattazione collettiva regionale integrativa.

In sede di contrattazione collettiva regionale integrativa dovranno essere estrapolate dal FONDO:

1. le varie indennità previste dall'allegato f.
2. i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario (e qui c'è il dilemma: dato consolidato o nuove comunicazioni?).
3. attribuzione di nuove posizioni economiche orizzontali (P.E.O.).
4. trattamenti economici riconosciuti ai titolari di posizioni organizzative.
5. incentivi alla mobilità territoriale di cui all'art. 62.

Le risorse disponibili a seguito degli accantonamenti sono ripartite tra le sedi oggetto di contrattazione collettiva decentrata integrativa di cui all'art. 9 sulla base dei sotto elencati criteri di ripartizione:

1. numero delle unità di personale effettivamente in servizio al 1° gennaio di ciascun anno di riferimento;



2. tipologia di addensamento del personale di cui alla precedente lettera a), distintamente per categoria e posizione economica di inquadramento;
3. indicazioni dell'Amministrazione relative a specifici ma limitati settori di attività definiti quali "obiettivi strategici" in attuazione dell'art. 2-bis della l.r. n.10/2000.

Le risorse ripartite tra le sedi oggetto di contrattazione collettiva decentrata integrativa sono utilizzate:

1. per l'attuazione di specifici progetti finalizzati all'incremento qualitativo e quantitativo dei servizi erogati alla collettività, per il recupero dell'arretrato corrente dei relativi carichi di lavoro.
2. per i premi e trattamenti economici correlati alla performance organizzativa.
3. in misura non inferiore al 30 per cento, per la performance individuale, a seguito delle risultanze del sistema di valutazione adottato dall'Amministrazione.



SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE DELLA REGIONE SICILIANA Normativa di riferimento

- **D.Lgs. n. 150/2009** così come modificato dal **D.Lgs n. 74/2017** - ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti; a tal fine le amministrazioni pubbliche adottano e aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo Indipendente di Valutazione, il sistema di misurazione e valutazione della performance.
- **L.R. n. 5/2011** , **articolo 11** - introduce nell'ordinamento regionale i principi generali in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e successive modifiche ed integrazioni, demandando ad apposito regolamento la disciplina delle relative modalità attuative nell'ordinamento regionale.
- **D.P.Reg. 21 giugno 2012, n. 52** “Regolamento attuativo dell'articolo 11, comma 3, della legge regionale 5 aprile 2011” - definisce il nuovo “Ciclo di gestione della performance”
- “**Linee guida per il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance**” – Ministeri - emanate a dicembre del 2017 dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della funzione pubblica – Ufficio per la valutazione della performance.



Entrata in vigore

Il presente SMVP trova applicazione **a partire dall'anno 2019** e, relativamente alla performance individuale, sostituisce i “Criteri generali per la valutazione della dirigenza regionale” adottati con provvedimento dell’Assessore regionale destinato alla Presidenza in data 29 ottobre 2007, pubblicato sulla GURS n. 54 del 16 novembre 2007 e s.m.i., nonché i sistemi di valutazione del personale del comparto non dirigenziale utilizzati presso le strutture di massima dimensione dell’amministrazione regionale, che conseguentemente cessano di avere applicazione una volta definita la valutazione dell’attività svolta nell’anno 2018.



IL CICLO DELLA PERFORMANCE

Il ciclo della performance si articola in 4 fasi:

1. programmazione;
2. monitoraggio e controllo;
3. misurazione e valutazione della *performance* organizzativa e individuale;
4. Rendicontazione dei risultati.



Programmazione

Il ciclo di gestione della *performance* inizia con la **programmazione e definizione degli obiettivi** generali da parte del Presidente della Regione e coincide con il programma di Governo.

Prende avvio, entro il 30 settembre dell'anno antecedente a quello di riferimento con l'emanazione da parte del Presidente della Regione della ***“Direttiva annuale di indirizzo per la programmazione strategica e la formulazione delle direttive generali degli Assessori per l'attività amministrativa e la gestione”***

Si concretizza entro il 31 ottobre nelle ***“Direttive generali per l'azione amministrativa e la gestione”*** emanate dal Presidente della Regione e da ciascun Assessore regionale che assegnano gli obiettivi operativi ai Dirigenti titolari di CRA (centri di responsabilità amministrativa) ed a cascata ai Dirigenti delle strutture intermedie/UOB e al comparto non dirigenziale.

La Fase di Programmazione annuale si conclude entro il 31 gennaio di ogni anno con l'emanazione del PIANO DELLA PERFORMANCE aggiornato annualmente, ovvero un documento unico programmatico, adottato dal Presidente della Regione, redatto in coerenza con i contenuti ed il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli obiettivi strategici ed i connessi obiettivi operativi.



Monitoraggio

Le attività da svolgere a cura dei dirigenti apicali, correlate agli obiettivi, sono sottoposte a costante **monitoraggio** finalizzato all'attivazione di eventuali interventi correttivi che dovessero rendersi necessari in corso d'anno.

L'attività di monitoraggio viene esercitata dall'OIV e dall'Organo politico di riferimento, ai quali i Dirigenti Generali ed il Segretario Generale trasmettono una report quadrimestrale sull'avanzamento degli obiettivi.



Misurazione, valutazione e rendicontazione

Misurazione e valutazione della Performance

La fase della misurazione e della valutazione annuale è l'attività di verifica dei risultati raggiunti.

La rendicontazione

La fase della **rendicontazione** viene sviluppata attraverso la definizione della Relazione sulla *“performance”*, che deve essere adottata, validata e pubblicata sul sito istituzionale entro il 30 giugno dell'esercizio successivo a quello di riferimento.



MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA 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.

In sostanza la performance organizzativa dell'intera amministrazione regionale, è la somma delle performance organizzative delle singole strutture dipartimentali ed equiparate e uffici speciali.

Ogni struttura dovrà, infatti, misurare il livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati dalle direttive.



Misurazione e valutazione della performance individuale

Premessa

Oltre alla performance organizzativa, va misurata la performance individuale che costituisce il contributo fornito dal singolo dipendente (dirigente o personale del comparto) al raggiungimento degli obiettivi.

Per la valutazione della performance individuale, sia per il comparto che per la dirigenza, si fa riferimento a due macro aree strutturate su base 100:

1. Performance operativa;
2. Comportamento organizzativo.

Misurazione e valutazione della performance individuale del personale del comparto dirigenziale

Nella dirigenza la **performance operativa** misura il grado di realizzazione degli obiettivi.

Il comportamento organizzativo misura invece la capacità manageriale, gestionale e relazionale del dirigente.

Per la performance operativa la somma dei pesi deve essere 70.

Per il comportamento organizzativo la somma dei pesi deve essere 30.



Misurazione e valutazione della performance individuale del personale del comparto non dirigenziale

Come per la dirigenza, anche la valutazione della performance individuale del comparto che per la dirigenza avviene facendo riferimento a due macro aree strutturate su base 100:

1. Performance operativa;
2. Comportamento organizzativo.

La performance operativa è l'apporto al raggiungimento degli obiettivi specifici della struttura. Ha un valore di:

- 60 per le categorie D e C;
- 40 per le categorie B e A.

Il comportamento organizzativo, per quanto riguarda il personale del comparto, misura la qualità del contributo fornito dal singolo, ovvero le competenze dimostrate e i comportamenti organizzativi e professionali.

Il peso è 40 per le categorie C e D e 60 per le categorie A e B.

La valutazione del comportamento organizzativo del personale del comparto non dirigenziale viene effettuata sulla scorta dei seguenti parametri:

- per le categorie C e D:

- 1) Competenza nello svolgimento delle attività;
- 2) Capacità di adattamento al contesto lavorativo;



- 3) Capacità propositiva e propensione all'aggiornamento professionale e all'innovazione;
- 4) Capacità di assolvere ai compiti assegnati;
- 5) Capacità di organizzazione del lavoro.

- per le categorie B e A:

- 1) Competenza nello svolgimento delle attività;
- 2) Capacità di adattamento al contesto lavorativo;
- 3) Capacità di assolvere ai compiti assegnati.

Il procedimento di valutazione descritto nel presente sistema prevede la iniziale compilazione, da parte del valutatore, di una scheda di programmazione con l'indicazione delle azioni attribuite al singolo dipendente. A fianco di ciascuna azione dovrà essere attribuito un peso avendo cura di distribuire il punteggio massimo tra le azioni assegnate.

Stessa cosa deve avvenire per il “comportamento organizzativo” della medesima scheda di valutazione che va compilata con la ripartizione del punteggio massimo attribuibile ai parametri come sopra determinato. Infine la tabella riassuntiva della scheda di valutazione riporta il punteggio conseguito per le due aree e il totale complessivo che corrisponderà a 100.

La fase finale è costituita dalla valutazione sulla base del confronto con il valutato e della conseguente comunicazione mediante sottoscrizione della scheda di valutazione.



CORRELAZIONE FRA PERFORMANCE INDIVIDUALE ED ORGANIZZATIVA E REFLUENZA DI QUEST'ULTIMA SULLA PREMIALITÀ

Con il nuovo sistema di valutazione l'erogazione del salario accessorio, sia per la dirigenza che per il comparto non dirigenziale, dipenderà da tre fattori strettamente correlati:

1. la performance organizzativa del dipartimento di appartenenza;
2. il grado di responsabilità;
3. la valutazione della prestazione individuale.

Vediamo come.

A seconda della percentuale della performance organizzativa, ogni dipartimento si collocherà entro una fascia di merito

Tabella 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%



CORRELAZIONE FRA PERFORMANCE INDIVIDUALE ED ORGANIZZATIVA E REFLUENZA DI QUEST'ULTIMA SULLA PREMIALITÀ

Con il nuovo sistema di valutazione, a ciascun lavoratore, a seconda del comparto di appartenenza (dirigenziale o non dirigenziale) e della categoria di appartenenza, viene assegnata una percentuale di responsabilità come riportato nella sottostante tabella.

Tabella 2

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%

La quantificazione del “premio” da erogare dipenderà da:

1. performance organizzativa del dipartimento di appartenenza (Tabella 1);
2. grado di responsabilità con l’inserimento dei parametri di mitigazione (Tabella 2);
3. valutazione della prestazione individuale (tabella 3 dirigenza).



CORRELAZIONE FRA PERFORMANCE INDIVIDUALE ED ORGANIZZATIVA E REFLUENZA DI QUEST'ULTIMA SULLA PREMIALITÀ

Dirigenza

Ai dirigenti spetta una percentuale di retribuzione di risultato sulla base della retribuzione annua di posizione in base al punteggio complessivo assegnato.

Tabella 3

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%



CORRELAZIONE FRA PERFORMANCE INDIVIDUALE ED ORGANIZZATIVA E REFLUENZA DI QUEST'ULTIMA SULLA PREMIALITÀ Dirigenti apicali

I dirigenti apicali hanno un grado di responsabilità pari al 100% (vedi tabella 2).

Facciamo alcuni esempi sulla percentuale di premio spettante:

- valutazione individuale pari a 90 corrispondente ad una premialità pari al 25% della retribuzione di risultato (vedi Tab. 3);
- valutazione performance organizzativa del dipartimento di appartenenza pari al 70% (**seconda fascia**) corrispondente al 90% della percentuale di erogazione dei premi in relazione alla Performance Organizzativa per dipartimento (vedi Tab. 1);
- Premio erogato = 90% del 25% della retribuzione di risultato.

Altro esempio

- valutazione individuale pari a 91 corrispondente ad una premialità pari al 30% della retribuzione di risultato (vedi Tab. 3);
- valutazione performance organizzativa del dipartimento di appartenenza pari al 70% (**seconda fascia**) corrispondente al 90% della percentuale di erogazione dei premi in relazione alla Performance Organizzativa per dipartimento (vedi Tab. 1);
- Premio erogato = 90% del 30% della retribuzione di risultato.



CORRELAZIONE FRA PERFORMANCE INDIVIDUALE ED ORGANIZZATIVA E REFLUENZA DI QUEST'ULTIMA SULLA PREMIALITÀ Dirigenti apicali

I dirigenti apicali hanno un grado di responsabilità pari al 100% (vedi tabella 2).

Ancora un paio di esempi:

- valutazione individuale pari a 80 corrispondente ad una premialità pari al 20% della retribuzione di risultato (vedi Tab. 3);
- valutazione performance organizzativa del dipartimento di appartenenza pari al 60% (**terza fascia**) corrispondente al 70% della percentuale di erogazione dei premi in relazione alla Performance Organizzativa per dipartimento (vedi Tab. 1);
- Premio erogato = 70% del 20% della retribuzione di risultato.

Altro esempio

- valutazione individuale pari a 70 corrispondente ad una premialità pari al 15% della retribuzione di risultato (vedi Tab. 3);
- valutazione performance organizzativa del dipartimento di appartenenza pari al 70% (**seconda fascia**) corrispondente al 90% della percentuale di erogazione dei premi in relazione alla Performance Organizzativa per dipartimento (vedi Tab. 1);
- Premio erogato = 90% del 15% della retribuzione di risultato.



CORRELAZIONE FRA PERFORMANCE INDIVIDUALE ED ORGANIZZATIVA E REFLUENZA DI QUEST'ULTIMA SULLA PREMIALITÀ Dirigenti non apicali (Aree, servizi e UOB)

I dirigenti non apicali (parametro di mitigazione pari al 60% - vedi tabella 2).

Facciamo alcuni esempi sulla percentuale di premio spettante ai “dirigenti non apicali”:

- valutazione individuale pari al 90 corrispondente ad una premialità pari al 25% della retribuzione di risultato (vedi Tab. 3);
- valutazione performance organizzativa del dipartimento di appartenenza pari al 70% (**seconda fascia**) corrispondente al 90% della percentuale di erogazione dei premi in relazione alla Performance Organizzativa per dipartimento (vedi Tab. 1);
- Calcolo della mitigazione: $90\% + 60\%$ di 10 = 94
- Premio erogato = 94% del 25% della retribuzione di risultato

Altro esempio

- valutazione individuale pari a 91 corrispondente ad una premialità pari al 30% della retribuzione di risultato (vedi Tab. 3);
- valutazione performance organizzativa del dipartimento di appartenenza pari al 70% (**seconda fascia**) corrispondente al 90% della percentuale di erogazione dei premi in relazione alla Performance Organizzativa per dipartimento (vedi Tab. 1);
- Calcolo della mitigazione: $90\% + 60\%$ di 10 = 94
- Premio erogato = 94% del 30% della retribuzione di risultato.



CORRELAZIONE FRA PERFORMANCE INDIVIDUALE ED ORGANIZZATIVA E REFLUENZA DI QUEST'ULTIMA SULLA PREMIALITÀ Comparto non dirigenziale

Nel nuovo sistema di valutazione le cose sono un tantino più confuse per quanto riguarda il personale del comparto non dirigenziale.

Nel nuovo contratto è, infatti, scomparso ogni riferimento ai parametri dell'allegato L del precedente contratto che servivano a calcolare il compenso spettante sulla base della quota del Fondo destinato al piano di lavoro, e il nuovo sistema di valutazione non ne fa alcun cenno.

Stesso discorso vale per la percentuale di salario accessorio spettante in base alla valutazione individuale.

Premesso, quindi, che non chiara la quota individuale di salario accessorio che entrerà in valutazione e i punteggi cui verranno abbinate le quote di salario accessorio, per il resto il sistema funzionerà come per la dirigenza.



CORRELAZIONE FRA PERFORMANCE INDIVIDUALE ED ORGANIZZATIVA E REFLUENZA DI QUEST'ULTIMA SULLA PREMIALITÀ

Comparto non dirigenziale

Categoria C-D (parametro di mitigazione 30%)

Facciamo un esempio:

- valutazione individuale pari a 90 corrispondente ad una premialità del 100%;
- valutazione performance organizzativa del dipartimento di appartenenza pari al 70% (**seconda fascia**) corrispondente al 90% della percentuale di erogazione dei premi in relazione alla Performance Organizzativa per dipartimento (vedi Tab. 1);
- Calcolo della mitigazione: $90\% + 30\% \text{ di } 10 = 97$
- Premio erogato = 97% del Premio

Categoria A-B (parametro di mitigazione 30%)

Facciamo un esempio:

- valutazione individuale pari a 90 corrispondente ad una premialità del 100%;
- valutazione performance organizzativa del dipartimento di appartenenza pari al 70% (**seconda fascia**) corrispondente al 90% della percentuale di erogazione dei premi in relazione alla Performance Organizzativa per dipartimento (vedi Tab. 1);
- Calcolo della mitigazione: $90\% + 20\% \text{ di } 10 = 98$
- Premio erogato = 98% del Premio



PROCEDURA DI CONCILIAZIONE

In caso di contestazione della valutazione scompare la Commissione Paritetica per le controversie Famp ex art. 107 del precedente CCRL.

All'interno del nuovo sistema di valutazione si parla, in caso di contestazioni che scaturiscono dall'esito della valutazione, di **procedura di conciliazione** per evitare possibile contenzioso.

Resta ferma la possibilità di fare ricorso ad altre forme di tutela anche di natura giurisdizionale .

Nell'ipotesi di valutazione negativa e/o contestazione o anche in caso di non condivisione della valutazione, il soggetto può attivare le procedure conciliative in modo da ottenere il riesame finalizzato alla composizione del potenziale contenzioso.

Sarà compito del valutato fornire la documentazione atta a dimostrare il raggiungimento degli obiettivi assegnati, essendo la procedura conciliativa attivata solo per ragioni attinenti alla mancata valutazione di elementi importanti e di evidenza, ovvero a errori procedurali e formali.

E' esclusa la contestazione riferita al metodo o al merito della valutazione.

La procedura di conciliazione è attivata dal soggetto valutato, entro giorni 10 dalla notifica della valutazione, mediante istanza per atto scritto da trasmettere al soggetto che ha proceduto alla valutazione.



In tale istanza devono essere indicate analiticamente le censure mosse alla valutazione e ogni documentato elemento di fatto o di diritto utile all'eventuale revisione dell'esito di valutazione.

Il valutatore, entro i giorni 10 dalla notifica dell'istanza, convoca il valutato in contraddittorio.

Nei successivi 10 giorni, il valutatore può rivedere *in melius* la valutazione oppure confermare quella precedentemente espressa.

Tutto ciò è in netto contrasto con quanto previsto e specificato con 2 successive delibere CIVIT (dal 2013 ANAC) n. 104/2010 e n. 124/2010, che ribadiscono la necessità, in caso di conflitto, di individuare soggetti terzi ed esterni rispetto al valutato e valutatore ed è questo uno dei motivi per cui il Cobas/Codir ha impugnato il nuovo sistema di valutazione davanti al TAR (in attesa di fissazione di udienza).