



Delibera n. 29/2020

Oggetto: Integrazioni precisazioni e modifiche al SMIVAP vigente di cui alla delibera presidenziale 23/2016 e alla delibera 96/2017

IL PRESIDENTE

- Vista la legge 28/01/94, n. 84 e successive modificazioni e integrazioni;
- Visto il D.M. n. 423 del 5.12.2016 di nomina del Dott. Pietro Spirito a Presidente dell'Autorità di Sistema Portuale del Mar Tirreno Centrale;
- Vista la Legge 6 novembre 2012 n. 190 recante *"Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"*;
- Visto il Decreto Legislativo 14 marzo 2013 n. 33, e s. m. *"Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni"*;
- Vista la legge 7 agosto 1990, n. 241 e successive modificazioni ed integrazioni, concernente nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi;
- Visto il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 - Ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni e s.m.i.
- Vista la delibera n. 23 del 1/2/16 con la quale è stato approvato il sistema di misurazione e valutazione delle performance e il relativo manuale (**SMIVAP**);
- Vista la delibera n. 96/2017 con la quale sono state introdotte delle modifiche allo SMIVAP nonché resi chiarimenti in merito alle tabelle di definizione delle valutazioni e dei punteggi del piano delle performance di cui alla delibera presidenziale 23/2016;



- Visto l'art 2 della trattativa di II livello di cui alla delibera del Comitato di Gestione n. 55 del 23/05/2018 che prevede una modifica dei pesi da attribuire nella valutazione dei dipendenti in merito alla performance organizzativa;
- Considerato che è necessario, nelle more della ridefinizione più generale dello **SMIVAP**, introdurre alcune precisazioni e modifiche e integrazioni al SMIVAP vigente resesi necessarie anche a seguito delle novità apportate dal DLgs 74/2017;
- Considerato altresì che il sistema vigente modificato con Delibera 96/2017 prevede che i punteggi siano attribuiti secondo i seguenti valori percentuali: 0%: Scarso 30%: Insufficiente 60%: Sufficiente 80%: Buono 100%: Ottimo
- Verificato che la parametrizzazione dei punteggi così come prevista rende difficile una graduazione della valutazione non consentendo di apprezzare al meglio valori medi di performance ed appare contraddittoria rispetto a quanto previsto a pagina 47 del manuale delle performance dove si prevede il *“grado di conseguimento dei risultati per gli obiettivi misurati con parametri qualitativi”* relazionato alle seguenti graduazioni:
 - L'obiettivo non è stato conseguito: il risultato è molto distante dal valore atteso= Scarso
 - L'obiettivo è stato solo parzialmente conseguito: il risultato è inferiore al valore atteso=Insufficiente
 - L'obiettivo è stato conseguito: il risultato è vicino al valore atteso=Sufficiente
 - L'obiettivo è stato pienamente conseguito: il risultato è uguale al valore atteso= Buono
 - L'obiettivo è stato superato: il risultato è superiore al valore atteso=Ottimo
- Verificato anche che il sistema di attribuzione per fasce percentuali può dar luogo a contraddittorietà atteso che l'espressione di un giudizio in percentuale deve dare diritto alla medesima percentuale del premio in denaro;
- Ritenuto necessario chiarire e meglio definire tale sistema di valutazione;
- Informate le RR.SS.AA;



Dato atto che il segretario generale esprime parere favorevole in ordine alla regolarità amministrativa e tecnica della presente proposta di deliberazione ex artt. 4,5,6 della legge 241/90

Il Segretario Generale
Ing. Francesco Messineo

DELIBERA

Il sistema di misurazione e valutazione delle performance di cui alla delibera presidenziale 23/2016 in recepimento delle modifiche introdotte dalla trattativa di II livello relativa al personale non dirigente, con riguardo ai pesi da attribuire alla performance organizzativa e alle componenti relative alle competenze professionali e comportamentali, come indicato a pag. 33 dello SMIVAP, è così modificato:

- Punteggio relativo alla performance organizzativa (punteggio di risultato): 80%;
- punteggio relativo alle competenze e comportamenti: 20%;

Nel sistema di misurazione e valutazione delle performance di cui alla delibera presidenziale 96/2017 che ha ridefinito le fasce di punteggio secondo la tabella seguente:

definizione	valutazione	punti
L'obiettivo non è stato conseguito	Scarso	0
L'obiettivo è stato solo parzialmente conseguito	Insufficiente	30
L'obiettivo è stato conseguito	Sufficiente	60
L'obiettivo è stato pienamente conseguito	Buono	80
L'obiettivo è stato superato	Ottimo	100

si specifica che le fasce di tale tabella indicano il grado di raggiungimento degli obiettivi ma non la modalità di assegnazione dei punteggi in quanto, al fine di garantire la correttezza dei processi di misurazione e valutazione con particolare riferimento alla



significativa differenziazione dei giudizi di cui all'art. 9 comma 1 lettera d) del 150/2009 e s.m.i., il punteggio va attribuito con valori puntuali utilizzando tutta la scala da 0 a 100;

con riferimento alla Performance negativa si ribadisce che è da ritenersi negativa la performance individuale complessiva valutata meno di 30/100, in ossequio alla previsione di cui all'art. 3 c. 5 bis DLgs 150/2009 e s.m.i. e che in corrispondenza di valori inferiori o uguali a 30 il pro non sarà erogato;

nell'aggiornamento dello SMIVAP, in conformità a quanto disposto agli artt. 7 c. 2 lett. C 9, 8 c. 1 lett. c) e 19 bis DLgs 150/2009 e s.m.i., siano introdotti primi elementi di Valutazione partecipativa predisponendo strumenti che consentano il monitoraggio periodico della qualità dei servizi resi disponibili agli stakeholder e agli utenti;

31.01.2020

IL PRESIDENTE
(dott. Pietro Spirito)