

Delibera n. 96/2017

Oggetto: modifica interpretativa delle tabelle di definizione delle valutazioni e dei punteggi del piano delle performance di cui alla delibera presidenziale 23/2016.

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;
- Considerato che il responsabile del procedimento dott. Dario Leardi attesta che:
 - con la delibera 23 del 1/2/16 è stato approvato il sistema di misurazione e valutazione delle performance e il relativo manuale;
 - che lo stesso prevede che i punteggi siano attribuiti secondo i seguenti valori percentuali: 20%: Scarso 40%: Insufficiente 60%: Sufficiente 80%: Buono 100%: Ottimo
 - che lo stesso prevede che la soglia minima di performance, al di sotto della quale non sarà attribuito il premio, è del 50% dell'obiettivo complessivo e

viene fissata una scala di valori delle performance, a cui corrispondono percentuali di erogazione del premio.

- 1^ fascia da 80% a 100% dell'obiettivo = 100% del p.r.o.
- II^ fascia da 70% a 79% " " = 80% "
- III^ fascia da 60% a 69% " " = 70% "
- IV^ fascia da 50% a 59% " " = 60% "
- V^ fascia da 0% a 49% " " = 00

- 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;

- Viste le contrattazioni aziendali di secondo livello;

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

Nel sistema di misurazione e valutazione delle performance di cui alla delibera presidenziale 23/2016 laddove si definisce il punteggio e dove è specificato che lo stesso “sarà attribuito sulla base dei seguenti valori percentuali: 20%: Scarso 40%: Insufficiente 60%: Sufficiente 80%: Buono 100%: Ottimo (esemplificativamente alle pagine 30, 38, 43, 47, 76, 80 del manuale) deve intendersi che saranno attribuiti i seguenti punteggi:

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

Nel piano delle performance di cui alla delibera presidenziale 23/2016 laddove si definisce la soglia minima di performance e la scala di valori delle performance, a cui corrispondono percentuali di erogazione del premio (esemplificativamente pagine 32, 40, 76, 81 del manuale) deve intendersi che il premio sarà erogato in una misura percentuale pari alla valutazione complessiva raggiunta purchè superiore a 30: in corrispondenza di punteggi uguali o inferiori a 30 il pro non sarà erogato.

Napoli, 10/03/2017

IL PRESIDENTE
(dott. Pietro Spirito)

Si notifica, per i consequenziali adempimenti,

- all'Area Tecnica _____
- all' Area Amministrativo contabile _____
- all'Area Istituzionale _____
- all'Area Legale _____
- al Coordinamento _____
- all'Ufficio Contratti _____