

ORIGINALE



REGIONE SICILIANA

GIUNTA REGIONALE

Deliberazione n. 130 del 25 marzo 2019.

“Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance organizzativa e individuale (SMVP), di cui all'art. 7, comma 2, del D.P.Reg. n. 52/2012 - Rettifica schede allegate alla deliberazione della Giunta regionale n. 86 del 13 marzo 2019”.

La Giunta Regionale

VISTO lo Statuto della Regione;

VISTA la legge regionale 29 dicembre 1962, n.28;

VISTA la legge regionale 10 aprile 1978, n.2;

VISTA la legge regionale 16 dicembre 2008, n.19 e successive modifiche e integrazioni;

VISTO il D.P.Reg. 18 gennaio 2013, n. 6;

VISTO il D.P.Reg. 14 giugno 2016, n. 12 concernente: “Regolamento di attuazione del Titolo II della legge regionale 16 dicembre 2008, n. 19.

Rimodulazione degli assetti organizzativi dei Dipartimenti regionali di cui all'articolo 49, comma 1, della legge regionale 7 maggio 2015, n.9. Modifica del decreto del Presidente della Regione 18 gennaio 2013, n. 6, e successive modifiche e integrazioni”, come modificato dal D.P.Reg. 3 agosto 2017, n.18;

VISTO il proprio Regolamento interno;

VISTA la legge regionale 15 maggio 2000, n. 10 e successive modifiche ed integrazioni;

VISTO l'art. 4 della legge regionale 10 dicembre 2001, n. 20, recante “Disposizioni sull'ordinamento dell'Amministrazione regionale” e successive modifiche ed integrazioni;





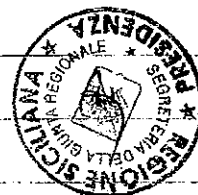
REGIONE SICILIANA

GIUNTA REGIONALE

VISTO il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, recante “Attuazione della legge 4 marzo 2009 n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”;

VISTA la legge regionale 5 aprile 2011, n. 5 recante: “Disposizioni per la trasparenza, la semplificazione, l’efficienza, l’informatizzazione della pubblica amministrazione, l’agevolazione delle iniziative economiche, Disposizioni per il contrasto alla corruzione ed alla criminalità organizzata di stampo mafioso. Disposizioni per il riordino e la semplificazione della legislazione regionale”;

VISTO il D. P. Reg. 21 giugno 2012 n. 52, avente ad oggetto: “Regolamento attuativo dell’art. 11, comma 3, della legge regionale 5 aprile 2011, n. 5, recante norme in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance”;



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, recante: “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”;

VISTO il decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97 recante “Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza”;

VISTO il D.P.Reg. n. 570/Gab dell’8 agosto 2016, con il quale è stato costituito l’Organismo Indipendente di Valutazione della Regione Siciliana;



REGIONE SICILIANA

GIUNTA REGIONALE

VISTA la deliberazione della Giunta regionale n. 486 del 29 novembre 2018
concernente: “D.P.Reg. 21 giugno 2012, n. 52 - Piano triennale della
Performance 2018/2020 – Apprezzamento”;

VISTA la deliberazione n. 11 del 3 gennaio 2019 con la quale la Giunta
regionale ha apprezzato il documento: “Sistema di Misurazione e
Valutazione della Performance organizzativa e individuale”, di cui al citato
art. 7 del D.P.Reg. 21 giugno 2012 n. 52;

VISTA la deliberazione della Giunta regionale n. 86 del 13 marzo 2019,
avente ad oggetto: “Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance
organizzativa e individuale (SMVP), di cui all'art. 7, comma 2, del D.P.Reg.
n. 52/2012. Aggiornamento” e relativo D.P.Reg. n. 517 del 20 marzo 2017 di
attuazione;

VISTA la nota prot. n. 34471 del 25 marzo 2019 e gli atti alla stessa acclusi
(Allegato “A”), con la quale l'Assessore regionale per le autonomie locali e la
funzione pubblica rappresenta che il Dipartimento regionale della funzione
pubblica e del personale ha ritenuto necessario apportare alcune correzioni,
per meri refusi, a talune schede allegate al documento “Sistema di
Misurazione e Valutazione della Performance organizzativa e individuale”
(SMVP), già apprezzato con la richiamata deliberazione della Giunta
regionale n. 86/2019;

CONSIDERATO che, per quanto sopra, l'Assessore regionale per le
autonomie locali e la funzione pubblica trasmette, per l'esame della Giunta
regionale, le nuove schede corrette, predisposte dal Dipartimento regionale
della funzione pubblica e del personale, da allegare a corredo del documento
“Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance organizzativa e





REGIONE SICILIANA

GIUNTA REGIONALE

individuale”;

RITENUTO di prendere atto delle nuove schede corrette da allegare a corredo del documento: “Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance organizzativa e individuale”, di cui alla deliberazione della Giunta regionale n. 86/2019;

SU proposta dell'Assessore regionale per le autonomie locali e la funzione pubblica,

DELIBERA

per quanto esposto in preambolo, di prendere atto delle nuove schede corrette, da allegare a corredo del documento: “Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance organizzativa e individuale” di cui alla deliberazione della Giunta regionale n. 86 del 13 marzo 2019, e trasmesse dall'Assessore regionale per le autonomie locali e la funzione pubblica, con nota prot. n. 34471 del 25 marzo 2019, allegato “A” alla presente deliberazione.

Il Segretario

BUONISI



Il Vicepresidente

ARMAO

MTC

ORIGINALE

ATTI DELLA GIUNTA REGIONALE
REPUBBLICA ITALIANA



DELIBERAZIONE N. 130 DEL 25.3.2019 ALLEGATO A PAC 1 del 7

DOCUMENTO
PERVENUTO
CON P.E.C. Act
16

Regione Siciliana
Assessorato Regionale delle Autonomie Locali
e della Funzione Pubblica
L'Assessore
Viale Regione Siciliana, 2194
90135 - Palermo

Prot. n. 34471

Palermo, 25 MAR 2019

OGGETTO: Sistema di misurazione e valutazione della Performance (SMVP) di cui all'art.7, c.2, del D.P.Reg. n.52/2012" e s.m.i. -

PRESIDENZA REGIONE SICILIANA <i>Segreteria della Giunta Regionale</i>
25 MAR. 2019
PROT. N. 1075

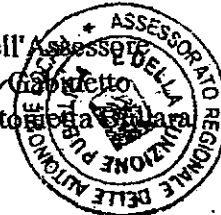
Alla Segreteria della Giunta Regionale
Presidenza della Regione

e p.c. All'On.le Presidente della Regione
Ufficio di Gabinetto

Con riferimento al tema in oggetto emarginato, si rappresenta che rispetto al modello di "Sistema di misurazione e valutazione della Performance (SMVP)" già apprezzato dalla Giunta Regionale con le delibere n.11 del 3.01.2019 e n.86 del 13.03.2019 e del correlato decreto del Presidente della Regione n.517/Gab del 20.03.2019, si è reso necessario apportare delle correzioni a talune delle schede allegate al predetto sistema per meri refusi.

In tal senso il Dipartimento della funzione pubblica e del personale con nota n.34458 del 25.03.2019, ha inoltrato le nuove schede corrette da allegare a corredo del SMVP approvato con D.Preg. n.517/Gab del 20.03.2019, che si trasmettono per una presa d'atto alla prossima seduta utile di Giunta Regionale di Governo.

D'ordine dell'Assessore
Il Capo di Gabinetto
Avv. Maria Antonietta Villara



25/03/2019 Str. 3
A340-r



IL SEGRETARIO

SCHEDA Programmazione 1: programmazione obiettivi del dirigente generale ai fini della successiva valutazione della performance - Anno 2019
Assegnazione obiettivi e scomposizione in azioni (Dirigenti Generali)

ANNO DI RIFERIMENTO:	2019
AMMINISTRAZIONE:	
UFFICIO:	
DIRIGENTE GENERALE:	

Risorse disponibili		Risorse aggiuntive programmate	
Risorse umane:		Risorse umane:	
Risorse finanziarie:		Risorse finanziarie:	
		Risorse strumentali:	

PERFORMANCE OPERATIVA

Nr	Programma	Missione	Descrizione obiettivo operativo	Corr. ob. Strategico	Indicatore previsto	Valore obiettivo	Data ultima	Peso attrib.
1								
2								
3								
4								
5								
6								
7								

TOTALE CONSEGUIBILE Performance operativa	(max 70)	0
--	----------	---

COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO

QUALITA' GESTIONALI-RELAZIONALI (selezionare 3 su 4)	Range assegnabile	Peso attribuito
Capacità di intercettare, gestire risorse e programmare	5-20	
Promozione di strumenti di analisi e/o adozione di nuove metodologie di semplificazione	5-20	
Capacità di valorizzare competenze e attitudini dei propri collaboratori	5-20	
Capacità di individuazione del livello di priorità degli interventi da realizzare	5-20	
TOTALE CONSEGUIBILE Comportamento organizzativo	(max 30)	0



IL SEGRETARIO

TABELLA RIASSUNTIVA	
Totale performance operativa	0
Totale comportamenti organizzativi	0
Totale complessivo	0

Per l'attribuzione dei premi sarà tenuta in considerazione sia la performance individuale che quella organizzativa secondo quanto previsto dalla sezione 7 del Sistema di misurazione e valutazione della Performance 2019

DATA	IL PRESIDENTE / L'ASSESSORE	IL DIRIGENTE GENERALE



IL SEGRETARIO

[Handwritten signature]

REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

Sistema di misurazione e valutazione della Performance

Scheda di valutazione individuale

Dirigenti Generali

Amministrazione:.....								
Dipartimento/Ufficio:			Rilevazione dei risultati conseguiti				Anno di riferimento della valutazione:	
Dirigente Generale:								
Performance operativa								
N.	Descrizione sintetica dell'obiettivo	Corr. Ob strat	Indicatore	Valore obiettivo	Data ultima	Peso attribuito	Risultati realizzati	Punteggio conseguito
1								
2								
3								
4								
5								
Totale performance operativa conseguibile						70	Tot. conseguito	
Comportamento organizzativo								
Parametri							Totale conseguibile	Punteggio conseguito
Capacità di intercettare, gestire risorse e programmare								
Promozione di strumenti di analisi e/o adozione di nuove metodologie di semplificazione								
Capacità di valorizzare competenze e attitudini dei propri collaboratori								
Capacità di individuazione del livello di priorità degli interventi da realizzare								
totale							30	
Tabella riassuntiva				Totale conseguibile		Totale conseguito		
Performance operativa				70				
Comportamento organizzativo				30				
Totali								
Valutazione finale				Si/No		note		
La valutazione è negativa								
La valutazione è positiva (ma non ai fini della premialità)								
La valutazione è positiva anche ai fini della premialità								
Commenti e note								
Cause di eventuali scostamenti dagli obiettivi								
Cause particolari di mancato raggiungimento obiettivo								
Elementi individuati per il miglioramento del comportamento organizzativo								
Data		Il responsabile della valutazione				Il valutato		



IL SEGRETARIO

CORRELAZIONE FRA PERFORMANCE INDIVIDUALE E ORGANIZZATIVA AI FINI DELLA PREMIALITA'

Per l'attribuzione dei premi sarà 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 permetterà di ricavare la percentuale di erogazione del premio sulla base del punteggio di valutazione individuale conseguito e con l'inserimento del parametro di mitigazione del 100,00 per cento.

A titolo esemplificativo per il comparto dirigenziale "dirigenti apicali":

- valutazione individuale pari a 90 corrispondente ad una premialità del 25% della retribuzione di risultato (vedi Tab. 2 cap. 6.1 Dirigenza);
- valutazione performance organizzativa del dipartimento di appartenenza pari a 70% 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



IL SEGRETARIO



Regione Siciliana

Sistema di misurazione e valutazione della Performance

Scheda di valutazione individuale

Dirigenza non apicale

Amministrazione:		
Ufficio:	Rilevazione dei risultati conseguiti	Anno di riferimento della valutazione:
Dirigente:		

Performance operativa

N.	Descrizione sintetica dell'obiettivo	Corr. Ob strat	Indicatore	Valore obiettivo	Data ultima	Peso attribuito	Risultati realizzati	Punteggio conseguito
1								
2								
3								
4								
5								

Totale performance operativa conseguibile

70

Tot. conseguito

Comportamento organizzativo

Parametri	Totale conseguibile	Punteggio conseguito
Capacità di intercettare, gestire risorse e programmare		
Promozione di strumenti di analisi e/o adozione di nuove metodologie di semplificazione		
Capacità di valorizzare competenze e attitudini dei propri collaboratori		
Capacità di individuazione del livello di priorità degli interventi da realizzare		
totale	30	

Tabella riassuntiva	Totale conseguibile	Totale conseguito
Performance operativa	70	
Comportamento organizzativo	30	
Totali		
Valutazione finale	Si/No	note
La valutazione è negativa		
La valutazione è positiva (ma non ai fini della premialità)		
La valutazione è positiva anche ai fini della premialità		

Commenti e note		
Cause di eventuali scostamenti dagli obiettivi		
Cause particolari di mancato raggiungimento obiettivo		
Elementi individuati per il miglioramento del comportamento organizzativo		
Data	Il responsabile della valutazione	Il valutato



IL SEGRETARIO

CORRELAZIONE FRA PERFORMANCE INDIVIDUALE E ORGANIZZATIVA AI FINI DELLA PREMIALITA'

Per l'attribuzione dei premi sarà 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 permetterà di ricavare la percentuale di erogazione del premio sulla base del punteggio di valutazione individuale conseguito e con l'inserimento del parametro di mitigazione del 60,00 per cento.

A titolo esemplificativo per il comparto dirigenziale "dirigenti non apicali":

- valutazione individuale pari a 90 corrispondente ad una premialità del 25% della retribuzione di risultato (vedi Tab. 2 cap. 6.1 Dirigenza);
- valutazione performance organizzativa del dipartimento di appartenenza pari a 70% corrispondente al 90% della percentuale di erogazione dei premi in relazione alla Performance Organizzativa per dipartimento (vedi Tab. 1);
- Calcolo della mitigazione: $90\% + 60\% \text{ di } 10 = 94$
- Premio erogato = 94% del 25% della retribuzione di risultato



IL SEGRETARIO