ORIGINALE

REGIONE SICILIANA

GIUNTA REGIONALE

Deliberazione n. 138 del 10 aprile 2013.

"Articolo 11, comma 3, della legge regionale 5 aprile 2011, n 5, - Misurazione, valutazione e trasparenza della *performance* - Iniziative".

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 modificazioni;

VISTO il Decreto Presidenziale 18 gennaio 2013, n.6 concernente "Regolamento di attuazione del Titolo II della legge regionale 16 dicembre 2008, n.19. Rimodulazione degli assetti organizzativi dei Dipartimenti regionali di cui al decreto del Presidente della Regione 5 dicembre 2009, n. 12 e successive modifiche e integrazioni;

VISTO il proprio Regolamento interno;

VISTA la legge regionale 30 aprile 1991, n. 10 e successive modifiche ed integrazioni;

VISTA la legge regionale15 maggio 2000, n. 10 e successive modifiche ed integrazioni;

VISTA la legge regionale 9 maggio 2012, n.26 e, in particolare, l'art. 11, comma 11;

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 "Regolamento attuativo dell'articolo 11, comma 3, della legge regionale 5 aprile 2011, n.5", recante norme in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della *performance*, pubblicato nella G.U.R.S. n.42 del 5 ottobre 2012;

VISTA la nota prot. n.32698/Gab. del 28 febbraio 2013 con l'acclusa documentazione ivi richiamata, pervenuta con nota prot. n. 6066 del 10 aprile 2013 dell'Ufficio di Gabinetto del Presidente della Regione (Allegato "A"), con la quale l'Assessore regionale per le autonomie locali e la funzione pubblica rappresenta che l'art. 11 della legge regionale 5 aprile 2011, n. 5 ha previsto l'avvio, dal 1° gennaio 2012, di un nuovo sistema di valutazione delle *performance* organizzative e dirigenziali per l'Amministrazione regionale e gli enti collegati, recependo in Sicilia i criteri e i principi dettati dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, e successive modifiche e integrazioni; che la stessa norma ha demandato la definizione del nuovo sistema ad un Regolamento da approvarsi entro 180 giorni dall'entrata in vigore della legge regionale; che la tardiva pubblicazione del Regolamento di cui al richiamato D.P.Reg. n.52/2012, avvenuta il 5 ottobre 2012, dovuta, presumibilmente, alla complessità della materia e a ritardi procedurali, si è sovrapposta a talune vicende concomitanti quali le dimissioni, il 31 luglio 2012, dell'On.le Raffaele Lombardo da Presidente della Regione e al conseguente periodo di "ordinaria amministrazione" e l'avvio, il 10 novembre 2012, della nuova legislatura a seguito della elezione del nuovo Presidente della Regione, On.le Rosario Crocetta, non rendendo possibile il

rispetto dei termini previsti dal Regolamento per gli adempimenti necessari all'avvio del nuovo sistema di valutazione;

CONSIDERATO che l'Assessore regionale per le autonomie locali e la funzione pubblica con la succitata nota prot. n.32698/2013 rappresenta inoltre che, a seguito della soppressione dei Servizi di Pianificazione e Controllo Strategico degli Assessori regionali, avvenuta ai sensi dell'articolo 11, comma 11, della legge regionale 9 maggio 2012, n.26, le funzioni dei citati Uffici sono state demandate al Servizio di Pianificazione e Controllo Strategico del Presidente della Regione; che in assenza dell'Organismo Indipendente di Valutazione il quale, secondo la previsione del citato Regolamento di cui al D.P.Reg. n.52/2012, avrebbe dovuto insediarsi il 1° settembre 2012, si è creato un ulteriore elemento di debolezza del sistema, in particolare per le valutazioni del 2012; che a seguito della direttiva del Presidente della Regione n. 532 dell'8 gennaio 2013, relativa alla predisposizione del "sistema di misurazione e valutazione della *performance*", l'Assessore ha attivato i propri Uffici per la definizione dei diversi atti previsti dalla norma, finalizzati all'avvio del nuovo sistema di valutazione, nella considerazione che il periodo transitorio (anno 2012), previsto dal citato Regolamento, si è già esaurito ed in tale ambito, grazie alla collaborazione del FORMEZ, è stato predisposto uno studio preliminare parimenti allegato alla predetta nota prot. n. 32698/GAb./2013; che il ritardo cumulato, la mole di adempimenti da recuperare e la complessità del sistema possono determinare, se non ricondotte rapidamente ad un nuovo ordine, conseguenze gravi sulla funzionalità ed operatività degli uffici regionali; che pertanto, il sistema di valutazione potrà essere operativo solo tra diversi mesi

e, probabilmente, verso la fine dell'anno in corso, lasciando, per un tempo troppo lungo, gli uffici in una situazione di incertezza su ruoli, procedure e criteri per la verifica dei risultati;

CONSIDERATO che l'Assessore regionale per le autonomie locali e la funzione pubblica, sempre con la più volte citata nota prot. n.32698/2013, tenendo conto dell'attuale contesto operativo dell'Amministrazione regionale, già gravato da rilevanti problemi organizzativi e gestionali, anche a seguito dello *"spoil system"* e delle rotazioni di dirigenti e funzionari nei Dipartimenti, rappresenta che occorre tenere presente l'urgenza degli adempimenti relativi alla valutazione delle attività dei dirigenti generali per il 2012 e di quelli connessi alla programmazione per il 2013; che al fine di superare l'attuale fase di incertezza propone di gestire l'anno 2013 come un'ulteriore fase transitoria e di far partire il nuovo sistema di misurazione e valutazione delle *performance* organizzative e individuali il 1° gennaio 2014;

CONSIDERATO che l'Assessore regionale per le autonomie locali e la funzione pubblica nella richiamata nota prot. n.32698/2013, per le considerazione ivi esposte, propone: di presentare all'Assemblea regionale siciliana una coerente proposta di modifica legislativa della data di avvio indicata nell'art. 11 della legge regionale n.5/2011, di predisporre delle modifiche del Regolamento approvato con D.P.Reg. n. 52/2012, allo scopo di riallineare le scadenze temporali di avvio del sistema di valutazione e operare, possibilmente, alcune semplificazioni del sistema stesso, mantenendo, l'impianto fondamentale della disciplina, riferita ai criteri e ai principi esposti nel decreto legislativo n.150/2009, nonché di riattivare il

Servizio di pianificazione e controllo strategico del Presidente della Regione, atteso che l'art. 11, comma 11, della legge regionale n.26/2012, dispone che il predetto Servizio espleti le relative funzioni sino all'insediamento dei nuovi soggetti preposti al ciclo di gestione della *performance*;

RITENUTO di condividere quanto rappresentato e proposto dall'Assessore regionale per le autonomie locali e la funzione pubblica;

RITENUTO per quanto sopra esposto di dare mandato all'Assessore regionale per le autonomie locali e la funzione pubblica di adottare gli atti necessari finalizzati a presentare una coerente proposta di modifica legislativa della data di avvio indicata nell'art. 11 della legge regionale 5 aprile 2011, n.5, nonché di predisporre le modifiche del Regolamento approvato con D.P.Reg. n.52/2012, allo scopo di riallineare le scadenze temporali di avvio del sistema di valutazione e operare, possibilmente, alcune semplificazioni del sistema stesso, mantenendo, l'impianto fondamentale della disciplina, riferita ai criteri e ai principi esposti nel decreto legislativo n.150/2009, prevedendo che le proposte di modifica di cui sopra dovranno essere definite entro 30 giorni dal presente mandato all'Assessore regionale per le autonomie locali e per la funzione pubblica, il quale potrà avvalersi anche della collaborazione di un tavolo tecnico istituito dal medesimo e composto oltre che dall'Ufficio di Gabinetto dell'Assessorato regionale delle Autonomie Locali e della funzione pubblica, dalla Segreteria generale della Presidenza della Regione, dal Dipartimento regionale della funzione pubblica e del personale, dalla Ragioneria generale della Regione e dall'Ufficio legislativo e legale;

RITENUTO, altresì, di riattivare il Servizio di pianificazione e controllo

strategico del Presidente della Regione, atteso che l'art. 11, comma 11, della legge regionale n.26/2012, dispone che il predetto Ufficio espleti le relative funzioni sino all'insediamento dei nuovi soggetti preposti al ciclo di gestione della *performance*;

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

D E L I B E R A

per quanto esposto in preambolo, in conformità alla proposta di cui alla nota prot. n.32698/Gab. del 28 febbraio 2013 dell'Assessore regionale per le autonomie locali e la funzione pubblica, pervenuta con nota prot. n. 6066 del 10 aprile 2013 dell'Ufficio di Gabinetto del Presidente della Regione, costituenti Allegato "A" alla presente deliberazione:

- di dare mandato all'Assessore regionale per le autonomie locali e la funzione pubblica di adottare gli atti necessari finalizzati a presentare una coerente proposta di modifica legislativa della data di avvio indicata nell'art. 11 della legge regionale 5 aprile 2011, n.5; di predisporre delle modifiche del Regolamento approvato con D.P.Reg. 26 giugno 2012, n. 52, allo scopo di riallineare le scadenze temporali di avvio del sistema di valutazione e operare, possibilmente, alcune semplificazioni del sistema stesso, mantenendo, l'impianto fondamentale della disciplina, riferita ai criteri e ai principi esposti nel decreto legislativo n.150/2009. Le proposte di modifica dovranno essere definite entro 30 giorni dal presente mandato all'Assessore regionale per le autonomie locali e per la funzione pubblica, il quale potrà avvalersi anche della collaborazione di un tavolo tecnico istituito dallo stesso Assessore e composto oltre che dall'Ufficio di Gabinetto dell'Assessorato

regionale delle Autonomie locali e della funzione pubblica, dalla Segreteria generale della Presidenza della Regione, dal Dipartimento regionale della funzione pubblica e del personale, dalla Ragioneria generale della Regione e dall'Ufficio legislativo e legale;

- di riattivare il Servizio di pianificazione e controllo strategico del Presidente della Regione, atteso che l'art. 11, comma 11, della legge regionale 9 maggio 2012, n.26, dispone che il predetto Ufficio espleti le relative funzioni sino all'insediamento dei nuovi soggetti preposti al ciclo di gestione della *performance.*

IL SEGRETARIO

(A.Buonisi)

IL PRESIDENTE

(R. Crocetta)

MP

ORIGINALE

ATTI DELLA GIUNTA REGIONALE

DELIBERAZIONE N. 138 DEL 10/04/13 ALLEGATO A PAG. 1

Repubblica Italiana

Regione Siciliana
Presidenza
Ufficio di Gabinetto

PRESIDENZA REGIONE SICILIA
Segreteria della Giunta Regionale
10 APR. 2013
Prot. n° 1218

Prot. n. 6066 del 10 APR. 2013

Oggetto: Misurazione, valutazione e trasparenza della performance – Art. 11 della legge regionale n. 5/2011

Alla Segreteria della Giunta Regionale
Sede

Si trasmette, per l'inserimento all'ordine del giorno della Giunta di Governo, la nota prot. 32698/Gab relativa a: Misurazione, valutazione e trasparenza della performance – Art. 11 della legge regionale n. 5/2011

Il Presidente
On. Rosario Crocetta

IL SEGRETARIO

10/04/2013 Sta. 2

B1/45

REPUBBLICA ITALIANA

REGIONE SICILIANA
Assessorato delle Autonomie Locali e della Funzione Pubblica

UFFICIO DI GABINETTO

PRESIDENZA REGIONALE
22 MAR 2013
GABINETTO

Prot. **32698/GAB**

Palermo, **28/02/2013**

Oggetto: Misurazione, valutazione e trasparenza della performance – Art. 11 della legge regionale n. 5/2011

REGIONE SICILIANA
PRESIDENZA
Uff. Gab. On.le Presidente
25 MAR. 2013
Prot. n. 5312 Class.

On. Presidente della Regione
Ufficio di Gabinetto
PALERMO

Segreteria della Giunta regionale
PALERMO

L'art. 11 della legge regionale 5 aprile 2011, n. 5, ha previsto l'avvio, dal 1° gennaio 2012, di un *nuovo sistema di valutazione delle performance organizzative e dirigenziali* per l'Amministrazione regionale e gli enti collegati, recependo in Sicilia i criteri e i principi dettati dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, e successive modifiche ed integrazioni.

La stessa norma ha demandato la definizione del nuovo sistema di valutazione ad un regolamento da approvarsi entro 180 giorni dall'entrata in vigore della legge. Evidentemente, il legislatore riteneva che nell'arco di otto mesi l'Amministrazione regionale fosse in grado di impostare il complesso insieme di procedure e metodologie necessario per rendere operativo il sistema.

Tuttavia, il regolamento (decreto del Presidente della Regione 26 giugno 2012, n. 52) è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Regione solo il 5 ottobre 2012.

La tardiva pubblicazione del provvedimento, dovuta, presumibilmente, alla complessità della materia e a ritardi procedurali, si è sovrapposta alla vicenda delle dimissioni, il 31 luglio 2012, dell'On. Raffaele Lombardo da Presidente della Regione, al conseguente periodo di "ordinaria amministrazione" e all'avvio, il 10 novembre 2012, della nuova legislatura a seguito dell'elezione del nuovo Presidente della Regione, On. Rosario Crocetta. Tutto ciò non ha reso possibile il rispetto dei termini, previsti puntualmente dal regolamento in parola, per gli adempimenti necessari all'avvio del nuovo sistema di valutazione.

Nel rinviare al prospetto allegato (**all. 1**) per un esame dell'intricato rapporto tra l'elenco di scadenze ([1]) previste nel D.P.Reg. n. 52/2012 e gli eventi che hanno interessato

[1] Il prospetto allegato non ha alcuna ambizione di sintetizzare gli adempimenti previsti dal Regolamento. Più semplicemente mira a rendere evidenti le contraddizioni presenti tra il calendario dettato dal Regolamento con i fatti che si sono succeduti nella vita dell'Amministrazione regionale.

IL SEGRETARIO

l'Amministrazione, si evidenzia, a titolo esemplificativo, che il regolamento prevede che l'*Organismo Indipendente di Valutazione* si doveva insediare il 1° settembre 2012, mentre lo stesso provvedimento è stato pubblicato solo il 5 ottobre dello stesso anno.

E' del tutto evidente che, per la situazione sopra brevemente accennata, si è creato un cumulo di ritardi e di contraddizioni – in un processo particolarmente delicato, complesso ed articolato – che crea serie difficoltà all'azione di governo.

In questa complicata situazione è intervenuta, inoltre, la legge regionale 9 maggio 2012, n. 26, che con l'articolo 11, comma 11, ha disposto la soppressione dei *Servizi di Pianificazione e Controllo Strategico* degli Assessori regionali, demandanone le funzioni al *Servizio di Pianificazione e Controllo Strategico* del Presidente della Regione; in assenza dell'*Organismo Indipendente di Valutazione* previsto dal regolamento, si è creato così un ulteriore elemento di debolezza del sistema, in particolare per le valutazioni 2012.

A seguito anche della direttiva dell'On. Presidente della Regione n. 532 dell'8 gennaio 2013, relativa alla predisposizione del "sistema di misurazione e valutazione della performance", la scrivente ha attivato i propri uffici per la definizione dei diversi atti previsti dalla norma per avviare il nuovo sistema di valutazione, nella considerazione che il periodo transitorio (anno 2012) previsto dal regolamento si è già esaurito. In quest'ambito, grazie anche alla collaborazione del FORMEZ, è stato predisposto uno studio preliminare proprio per il "sistema di misurazione e valutazione della performance" che si ritiene utile di allegare per opportuna conoscenza (**All. 2**).

Le attività di analisi ed elaborazione finora svolte saranno certamente utili nell'immediato futuro per avviare la nuova metodologia di valutazione, ma, in base al lavoro in corso, si deve responsabilmente affermare che il ritardo cumulato, la mole di adempimenti da recuperare e la complessità del sistema possono determinare – se non ricondotte rapidamente ad un nuovo ordine – conseguenze gravi sulla funzionalità ed operatività degli uffici regionali.

E' necessario riconoscere, infatti, che, contrariamente a quanto previsto dal precedente Governo regionale, il sistema di valutazione potrà essere operativo solo tra diversi mesi e, probabilmente, verso la fine di quest'anno. Ciò lascerebbe per un tempo troppo lungo gli uffici in una situazione di incertezza su *ruoli*, *procedure* e *criteri* per la verifica dei risultati.

La scrivente ritiene che questa situazione non sia accettabile e che il Governo regionale non possa subirla passivamente, soprattutto tenendo conto dell'attuale contesto operativo dell'amministrazione regionale, già gravato da rilevanti problemi organizzativi e gestionali, anche a seguito dell'attuazione dello "spoil system" e delle rotazioni di dirigenti e funzionari nei Dipartimenti. Occorre, inoltre, tenere presente l'urgenza degli adempimenti relativi alla valutazione delle attività dei dirigenti generali per il 2012 e di quelli connessi alla programmazione per il 2013.

Pertanto, la scrivente sottopone alla valutazione dell'On. Presidente della Regione e della Giunta regionale le seguenti proposte, finalizzate a superare l'attuale fase di incertezza:

1) gestire il 2013 come un'ulteriore fase transitoria;
2) far partire il nuovo sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzative e individuali il 1° gennaio 2014.

A tale scopo, si ritiene che occorra:

a) Presentare all'Assemblea regionale siciliana una coerente proposta di modifica legislativa della data di avvio indicata nell'art. 11 della legge regionale 5 aprile 2011, n. 5.

IL SEGRETARIO

b) Predisporre delle modifiche del regolamento approvato con decreto del Presidente della Regione 26 giugno 2012, n. 52, allo scopo di riallineare le scadenze temporali di avvio del sistema di valutazione e operare, possibilmente, alcune semplificazione del sistema stesso.

   Ovviamente, l'impianto fondamentale della disciplina, riferita ai criteri e ai principi esposti nel decreto legislativo n. 150/2009, resterà immutato.

   Le proposte di modifica dovrebbero essere definite, entro 30 giorni dal mandato conferito dalla Giunta, avvalendosi anche della collaborazione di un tavolo tecnico istituito dalla scrivente, composto, oltre che dall'Ufficio di Gabinetto dell'Assessorato Autonomie Locali e Funzione Pubblica, dalla Segreteria Generale, dal Dipartimento regionale della Funzione Pubblica e del Personale, dalla Ragioneria Generale e dall'Ufficio Legislativo e Legale.

c) Riattivare il *Servizio di Pianificazione e Controllo Strategico* del Presidente della Regione, atteso che l'art. 11, comma 11, della legge regionale 9 maggio 2012, n. 26, dispone che questo Servizio espleti le relative funzioni sino all'insediamento dei nuovi soggetti preposti al ciclo di gestione della performance.

   Nel contesto definito in base a quanto proposto ai precedenti punti, si potrà così chiudere la valutazione dei dirigenti generali relativa al 2012; con il supporto degli Uffici di Gabinetto, si potrà ripristinare, per il solo 2013, la procedura di programmazione e definizione degli obiettivi utilizzata fino al 2012.

Considerato il rilievo dell'argomento in oggetto per la funzionalità dell'Amministrazione regionale e l'ormai prossima scadenza dei termini per l'approvazione della legge regionale di stabilità, all'interno della quale potrebbero inserirsi le modifiche normative auspicate, si richiede all'On. Presidente della Regione di volere sottoporre le proposte sopra illustrate alla valutazione della Giunta regionale nella prima seduta utile del collegio.

L'Assessore
Patrizia Valenti

ASSESSORATO REGIONALE DELLE AUTONOMIE LOCALI E DELLA FUNZIONE PUBBLICA

IL SEGRETARIO

Allegato 1

SCADENZA	VOCE	FONTE	OSSERVAZIONI
11/04/2011	Pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale della Regione della **legge regionale 5 aprile 2011, n. 5,** recante "Disposizioni per la trasparenza, la semplificazione, l'efficienza, l'informatizzazione della pubblica amministrazione e 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".		
23/10/2011	Entro questo termine (180 giorni dall'entrata in vigore della L.R. 5/2011) si sarebbe dovuto approvare il **Regolamento attuativo**.	Art. 11, comma 3, legge regionale 5 aprile 2011, n. 5	
01/01/2012	Dal 01/01/2012 la Regione applica ai propri sistemi di valutazione delle strutture e di misurazione della performance dei dipendenti, per quanto compatibili, i criteri ed i principi contenuti negli articoli 3, 4, 5 comma 2, 6, 7 comma 1, 8, 9, 10, 11 e 15 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e s.m.i. provvedendo ad adeguare con tempestività i propri ordinamenti ed i contratti collettivi di lavoro	Art. 11, comma 2, legge regionale 5 aprile 2011, n. 5	Nell'aprile 2011 il legislatore prevedeva che in otto mesi l'Amministrazione sarebbe riuscita a realizzare tutti gli adempimenti per avviare il nuovo sistema.
09/05/2012	Con la legge di stabilità 2012 vengono soppressi i *Servizi di pianificazione e controllo strategico* operanti presso gli Assessori regionali. Le relative funzioni sono demandate al *Servizio di valutazione e controllo strategico del Presidente della Regione* sino all'insediamento dei nuovi soggetti preposti al ciclo di gestione della performance.	Art. 11, comma 11, legge regionale 9 maggio 2012, n. 26	L'art. 16/3 del Regolamento (D.P.Reg. n. 52/2012) prevede che *Servizi di pianificazione e controllo strategico* dovevano essere soppressi e cessare dalle loro funzioni il 30 agosto 2012. Entro tale data tali i Servizi dovevano provvedere a definire le procedure di valutazione della performance relative all'anno 2011.
31/07/2012	Dimissione del Presidente della Regione On. Raffaele Lombardo		
01/09/2012	Il Regolamento prevede che l'*Organismo indipendente di valutazione* (previsto all'art. 8 dello stesso Regolamento) è costituito ed opera con decorrenza dal 1° settembre 2012; a decorrere dalla stessa data la funzione di programmazione e monitoraggio è svolta dagli *Uffici di Gabinetto* del Presidente della Regione e degli Assessori regionali.	Art. 16, comma 2, del D.P.Reg. 26 giugno 2012, n. 52	Il Regolamento (art. 16/4) dispone che le procedure di nomina dell'*Organismo indipendente di valutazione* e quelle relative alla costituzione della *struttura tecnica di supporto* vengano avviate immediatamente dopo l'entrata in vigore dello stesso Regolamento
30/09/2012	In base al Regolamento (D.P.Reg. n. 52/212), pubblicato ad ottobre 2012, l'Amministrazione regionale si doveva dotare entro il mese di settembre dell'anno 2012 del **sistema di misurazione e valutazione della performance** (rif. art. 7, comma 2, dello stesso Regolamento).	Art. 15, comma 1, del D.P.Reg. 26 giugno 2012, n. 52	Contraddizione tra il termine previsto e la data di entrata in vigore del regolamento, aggravata dalla discontinuità connessa al cambio di legislatura.

DELIBERAZIONE N. 138 DEL 10/04/13 ALLEGATO A PAG. 5

IL SEGRETARIO

SCADENZA	VOCE	FONTE	OSSERVAZIONI
30/09/2013	Entro tale termine, in base al regolamento, il Presidente della Regione avrebbe dovuto adottare la **direttiva annuale 2013** recante l'individuazione degli indirizzi strategici di carattere generale, con specifico riferimento agli obiettivi intersettoriali.	Art. 4, comma 1, del D.P.Reg. 26 giugno 2012, n. 52	A quella data il regolamento non è stato ancora pubblicato; la Regione è in piena campagna elettorale e il Governo in "ordinaria amministrazione".
05/10/2012	Pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Regione il decreto del Presidente dalla Regione 21 giugno 2012, n. 52, recante "**Regolamento attuativo** dell'articolo 11, comma 3, della legge regionale 5 aprile 2011, n. 5, recante norme in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance"		
28/10/2012	Elezioni regionali in Sicilia		
10/11/2012	Insediamento del Presidente della Regione, On. Rosario Crocetta		
31/01/2013	In base al regolamento, il Presidente della Regione avrebbe dovuto adottare il **Piano triennale della performance**, sulla base degli piani degli Assessori da acquisire entro il 31/12/2012.	Art. 4, comma 3, del D.P.Reg. 26 giugno 2012, n. 52	
28/02/2012	In base al Regolamento, entro il mese di febbraio, e comunque entro un mese dalla definizione del Piano della performance, i dirigenti di vertice, coadiuvati dai rispettivi servizi di controllo di gestione, dovevano predisporre il **piano di lavoro** e provvedere all'assegnazione degli obiettivi ai dirigenti responsabili di aree e/o servizi	Art. 4, comma 7, del D.P.Reg. 26 giugno 2012, n. 52	La mancata adozione della Direttiva annuale e del Piano triennale della performance non hanno consentito di realizzare l'adempimento.
03/04/2013	In base al Regolamento l'Amministrazione regionale adotta, entro sei mesi dall'entrata in vigore del presente regolamento, con appositi provvedimenti, i **sistemi premianti del merito** nonché le **metodologie operative e le procedure per l'erogazione dei relativi premi** nel rispetto delle prerogative delle organizzazioni sindacali e della contrattazione collettiva	Art. 14, comma 3, del D.P.Reg. 26 giugno 2012, n. 52	

DELIBERAZIONE N. 138 DEL 10/04/13 ALLEGATO A PAG. 6

IL SEGRETARIO

SCADENZA	VOCE	FONTE	OSSERVAZIONI
30/04/2013	In base al Regolamento il Presidente della Regione, entro il 30 aprile, acquisite le relazioni predisposte entro il 30 marzo da ciascun Assessore regionale in collaborazione con i vertici delle rispettive amministrazioni, adotta un documento unico denominato **Relazione sulla performance** che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato	Art. 5, comma 3, del D.P.Reg. 26 giugno 2012, n. 52	
1° sem. 2013	Il Regolamento prevede che la valutazione della performance relativa all'anno 2012 sia effettuata entro il primo semestre 2013 dall'*Organismo indipendente di valutazione* sulla base dei criteri vigenti precedentemente all'entrata in vigore dello stesso Regolamento.	Art. 15, comma 2, del D.P.Reg. 26 giugno 2012, n. 52	La conclusione della fase transitoria è affidato al nuovo organo di valutazione, non ancora costituito.

DELIBERAZIONE N. 138 DEL 10/04/13 ALLEGATO 4 PAG. 7

REGIONE SICILIANA GIUNTA REGIONALE PRESIDENZA

IL SEGRETARIO

REPUBBLICA ITALIANA

REGIONE SICILIANA
Assessorato delle Autonomie Locali
e della Funzione Pubblica

L'ASSESSORE

Studio preliminare per il

Sistema di misurazione e valutazione della performance della

Regione Siciliana

Documento redatto con la Collaborazione del FORMEZ

IL SEGRETARIO

Introduzione

La Direttiva Presidenziale Prot. N. 532 dell'8 gen.2013 dispone l'invio, entro e non oltre il 28 febbraio 2013, di uno schema di proposta del Sistema di misurazione e valutazione della performance previsto dall'art.7, comma 2 del D.P. 21 giugno 2012, n.52 -Regolamento attuativo dell'art.11, comma 3, della legge regionale 5 aprile 2011, n.5.

La normativa sopra richiamata, in linea con i principi generali dell'ordinamento statale, introduce nell'amministrazione regionale il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale del personale nell'ambito del cosiddetto "ciclo di gestione della performance".

L'art.2 del D.P. n.52/2012, che si richiama all'art. 4 del D.L.vo 27 ottobre 2009, n.150, in coerenza con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, declina quattro fasi del ciclo di gestione della performance.

La prima è quella della programmazione; la seconda quella cosiddetta del monitoraggio e del controllo in corso di esercizio per l'attivazione di eventuali interventi correttivi; la terza è quella della misurazione e della valutazione della performance organizzativa ed individuale, per il cui espletamento è prevista l'adozione con decreto del Presidente della Regione di un apposito "Sistema di misurazione e valutazione della performance" predisposto dall'Assessore regionale per la Funzione Pubblica; quarta ed ultima è la fase della rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni regionali, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance, del quale deve dotarsi la Regione, è costituito da un insieme di metodologie, modalità e azioni poste in relazione con i soggetti e/o le strutture coinvolte nel processo per pervenire in modo sistemico a misurare e valutare il contributo, sia in termini di risultato che di capacità organizzative, che le varie componenti dell'amministrazione, gli assessorati, i dipartimenti, le unità organizzative, i dirigenti e le unità del comparto nonché l'amministrazione regionale nel suo complesso, apportano attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi generali dell'organizzazione stessa ed, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni della collettività per i quali essa è stata costituita ed opera.

Per poter pervenire all'approccio sistemico ed integrato sopra descritto è indispensabile la preventiva definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori. Occorre inoltre che sia ben definito il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse.

Tali attività preliminari attengono, invero, alla programmazione (art.2, comma 2, lettera a del D.P. n.52/2012) che, ai sensi dell'art. 4 del citato Regolamento, si sviluppa attraverso a) il "Programma pluriennale dell'intera legislatura" con eventuali aggiornamenti annuali; b) la "direttiva annuale" recante gli indirizzi strategici di carattere generale; c) il "Piano triennale della performance"; atti tutti adottati dal Presidente della Regione.

Quest'ultimo, il Piano della performance, è un unico documento programmatico che contiene anche le direttive annuali assessoriali e che, redatto in coerenza con i contenuti ed il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, "provvede ad individuare gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed i connessi obiettivi operativi, definisce le risorse assegnate ai responsabili, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance ed i tempi cui gli indicatori vanno riferiti".

L'art. 4, comma 1, lettera c del D.P. n.52/2012 sopra richiamato stabilisce che "Gli obiettivi sono definiti ai sensi dell'articolo 5 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150" e che, pertanto, devono essere:

REGIONE SICILIANA IL SEGRETARIO

"a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;

b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;

c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;

d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;

e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;

f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;

g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili".

Il "Piano triennale della performance" è quindi un documento programmatico molto articolato in quanto recepisce i programmi redatti da ciascun ramo dell'Amministrazione regionale e contenuti nei piani elaborati da ciascun Assessore sulla base delle proposte pervenute dai Dirigenti preposti ai Dipartimenti e/o strutture equiparate nei cui ambiti si esplicano le procedure di programmazione delle articolazioni intermedie e delle unità operative.

Detto Piano declina tutti i livelli di programmazione:

dagli "obiettivi intersettoriali (strategici), di raccordo tra le politiche intraprese dai diversi Assessorati" agli "obiettivi settoriali (strategici), riguardanti le politiche intraprese da ogni singolo Assessorato", dagli "obiettivi operativi, descrittivi del modo in cui un singolo dipartimento concorre al perseguimento di corrispondenti obiettivi strategici dell'Assessorato" alle "azioni, consistenti, per ciascun obiettivo operativo, nell'esplicitazione di risorse, responsabilità, indicatori di performance e tempi".

La CiVIT (Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche) nella delibera n. 89/2010 - "Indirizzi in materia di parametri e modelli di riferimento del Sistema di misurazione e valutazione della performance (articoli 13, comma 6, lett. d) e 30, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150)", ha definito l'attività di programmazione, come un processo di declinazione degli obiettivi, sia sotto il profilo temporale –strategici di lungo periodo e operativi di breve periodo- sia organizzativo –dall'amministrazione nel suo complesso fino alle singole unità organizzative ed agli individui- che permette di definire e assegnare risorse, tempistiche e responsabilità a gruppi di lavoro e singoli individui secondo la predisposizione di un sistema coerente che viene definito "a cascata" (cascading) legando tra di loro i vari obiettivi secondo una chiara e precisa relazione causale.

Quindi, l'attività di misurazione della performance e la costruzione del necessario strumento operativo, che consiste nella definizione di "processi quantitativi di rilevazione svolti mediante l'impiego di indicatori e processi qualitativi di verifica dell'idoneità di tali indicatori a rappresentare il fenomeno osservato" sono realizzabili solo in una fase successiva alla determinazione delle predette premesse logiche e di sistema.

Stesso discorso vale per l'attività di valutazione che è, invece, "un processo qualitativo che consiste nella determinazione di un commento ragionato e di un giudizio di sintesi per ciascuno degli ambiti di performance valutati".

L'Ufficio di Gabinetto della scrivente ha svolto alcune ricerche sul "modus operandi" di altre amministrazioni e ad oggi molti Ministeri, Regioni, la maggior parte delle autonomie locali e degli Enti soggetti al nuovo sistema di controlli interni di gestione, non si sono ancora dotati del Sistema

di misurazione e valutazione della performance voluto dal D.Lgs. 150/2009, mentre, secondo la CiVIT, molte lacune ed incongruenze sembrano caratterizzare quelli sinora predisposti ed adottati.

Ciò evidenzia la necessità di dotarsi di un ben più ampio e complesso sistema di controlli interni, anche di gestione, e di un'adeguata infrastrutturazione di supporto, con idonei sistemi informativi ed organizzativi.

Il presente studio preliminare prende le mosse dalla modifica del preesistente sistema di misurazione e valutazione della performance (D.A. 78/2007), quindi dalla sua rivisitazione in chiave critica, conservandone l'impianto e gli aspetti più validi sotto il profilo della misurazione e della valutazione ma apportando le necessarie correzioni, modifiche ed integrazioni.

L'obiettivo è la definizione di un Sistema compiuto, che favorisca l'accountability ed il merito con il ricorso a sistemi premianti, trasparente e in grado di supportare i processi decisionali e l'attuazione dei programmi di spesa comunitaria della presente e futura programmazione, nonché di promuovere e valorizzare le eccellenze presenti all'interno dell'amministrazione ed il miglioramento della qualità dei servizi offerti.

IL SEGRETARIO

Premessa

L'evoluzione del quadro normativo si è contraddistinto per una crescente attenzione ai concetti di *qualità* ed *efficacia*, di *efficienza* ed *economicità* dell'azione delle Pubbliche Amministrazioni.

Il D.Lgs.150/2009 ha introdotto nella Pubblica Amministrazione i principi di *meritocrazia*, *trasparenza* e *valutazione della performance organizzativa ed individuale*.

La Regione Siciliana, con la L.R. 5/2011 e con il successivo regolamento attuativo D.P.Reg. 52/2012, recepisce il D.Lgs. 150/2009 al fine di "*garantire elevati standard qualitativi ed economici dei servizi offerti, la valorizzazione dei risultati e la crescita delle competenze professionali attraverso la valorizzazione del merito, l'erogazione di premi per i risultati perseguiti, l'incentivazione della qualità della prestazione lavorativa e la selettività e la concorsualità nella progressione di carriera in un quadro di pari opportunità di diritti e di doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento*" (D.P.Reg. 52/2012, art. 1 comma 2).

La performance è "*il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un soggetto (organizzazione, unità organizzativa, gruppo di individui, singolo individuo) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita*" (CIVIT Delibera n° 89/2010).

La *misurazione* e la *valutazione* sono due attività comprese nel *Ciclo di Gestione della Performance* secondo la logica del cosiddetto PDCA (*Plan/Do/Check/Act*) che assegna alle attività di misurazione e di valutazione un ruolo primario per l'individuazione degli interventi di miglioramento continuo a partire dalla *programmazione* e definizione di obiettivi, indicatori e target sino alla *rendicontazione* di risultati e impatti.

In tale contesto, occorre definire il Sistema di misurazione e di valutazione della performance specificando la performance organizzativa oltre quella individuale al fine di "*consentire di individuare elementi sintetici di valutazione d'insieme riguardo all'andamento dell' amministrazione*" e "*assicurare un'immediata e facile comprensione dello stato della performance, sia agli attori interni all'amministrazione che agli interlocutori esterni della stessa*" (CIVIT Delibera n° 104/2010).

Pertanto, la presente proposta evidenzia le criticità riscontrate nel confronto con la nuova normativa, delinea le aree di intervento di miglioramento e definisce nuovi strumenti ad integrazione o modifica di quelli esistenti, rappresentando, così, un'ulteriore tappa del percorso di miglioramento del sistema di misurazione e valutazione della performance attualmente in uso presso l'Amministrazione Regionale.

IL SEGRETARIO

Il Sistema di misurazione e di valutazione della performance

L'art.3 del D.Lgs.150/2009 stabilisce che:

- *La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento;*
- *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;*
- *Le amministrazioni pubbliche adottano modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance;*
- *Le amministrazioni pubbliche adottano metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi;*
- *Il rispetto dei principi in tema di Misurazione, Valutazione e Trasparenza della Performance è condizione necessaria per l'erogazione di premi legati al merito ed alla performance.*

La Regione Siciliana con il D.P.Reg. 52/2012 ha previsto che:

- *I criteri di misurazione e valutazione della performance hanno la finalità di garantire elevati standard qualitativi ed economici dei servizi offerti, la valorizzazione dei risultati e la crescita delle competenze professionali attraverso la valorizzazione del merito, l'erogazione di premi per i risultati perseguiti, l'incentivazione della qualità della prestazione lavorativa e la selettività e la concorsualità nella progressione di carriera in un quadro di pari opportunità di diritti e di doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento (art.1, comma 2);*
- *L'Amministrazione regionale procede annualmente alla verifica della* ***performance organizzativa e individuale*** *valutando il rendimento complessivo della propria* ***struttura*** *e delle* ***singole articolazioni*** *e misurando le prestazioni lavorative e le competenze organizzative espresse dal personale (art. 7, comma 1)*
- *L'Amministrazione regionale,tenendo conto dei parametri e modelli di riferimento elaborati nelle linee guida a tal fine adottate dalla Commissione per la valutazione, la trasparenza e*

IL SEGRETARIO

l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT), si dota del ***Sistema di misurazione e valutazione della performance*** *(art.7, comma 2);*

- *La valutazione dei dirigenti ha ad oggetto la verifica del raggiungimento di specifici obiettivi individuali, l'accertamento del contributo individuale ai risultati complessivi dell'Amministrazione, la qualità dei servizi e dei progetti di pertinenza, le competenze tecniche e manageriali, nonché le capacità di valutazione dei propri collaboratori, attraverso una* ***significativa differenziazione dei giudizi****, e dei comportamenti organizzativi dimostrati nel periodo di riferimento (art.7, comma 3);*
- *La valutazione del personale è indirizzata alla verifica del raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali, all'accertamento della qualità dell'apporto del singolo dipendente al gruppo di lavoro in cui è inserito (performance operativa), nonché all'accertamento dei comportamenti organizzativi dimostrati nel periodo di riferimento (art.7, comma 4).*

La performance organizzativa e la performance individuale

La **performance organizzativa** è "*il risultato che un'intera organizzazione con le sue articolazioni consegue ai fini del raggiungimento di determinati obiettivi e, in ultima istanza, della soddisfazione dei bisogni dei cittadini*" (CIVIT, Delibera n° 112/2010).

La misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne i seguenti **ambiti** (D.Lgs.150/2009, art.8 - "Ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa"):

a) l'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;

b) l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;

c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;

d) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;

e) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;

REGIONE SICILIANA GIUNTA PRESIDENZA

IL SEGRETARIO

f) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;

g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;

h) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità..

La **performance individuale** è "*il contributo fornito da un individuo al raggiungimento degli obiettivi, in termini di risultati ottenuti e di comportamenti manifestati*" (CIVIT, Delibera n°112/2010).

La performance individuale contribuisce direttamente al raggiungimento degli obiettivi operativi, risultando così strettamente correlata alla performance organizzativa.

La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità é collegata (D.Lgs.150/2009, art.9 - "Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale"):

a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;

b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;

c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;

d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

L'attuale sistema di misurazione e valutazione della performance

La Regione Siciliana adotta un modello di gestione per obiettivi così articolato:

- definizione a cascata degli obiettivi (Priorità politiche – Obiettivi strategici – Obiettivi operativi);
- definizione per ciascun obiettivo operativo di una o più azione;
- definizione per ciascuna azione del livello di completamento (valori tra 0 e 1);
- calcolo del punteggio complessivo relativo agli obiettivi conseguiti, dato dalla somma dei punteggi generati a seguito del completamento delle azioni.

REGIONE SICILIANA PRESIDENZA

IL SEGRETARIO

Questo modello di misurazione degli obiettivi operativi trova spazio all'interno dei "Criteri generali per la valutazione della dirigenza regionale" (Nota n.78/spcs del 02.11.2007) che ad oggi regolano il processo di pianificazione e di valutazione della performance.

Nei sopracitati "Criteri generali per la valutazione della dirigenza regionale" vengono definite due aree di valutazione per i dirigenti:

- la **performance operativa**: in questo ambito vengono presi in considerazione sia il grado di raggiungimento degli obiettivi operativi prioritari che l'attuazione del piano di lavoro relativamente agli obiettivi non prioritari;
- il **comportamento organizzativo**: in questo ambito sono prese in considerazione le attitudini manageriali del dirigente, cioè le capacità gestionali e relazionali, declinate nella capacità di analisi e programmazione, nella capacità di relazione e coordinamento e nella capacità di gestione e realizzazione.

L'attuale sistema di misurazione e valutazione della performance, sulla base delle note riscontrate, utilizza i seguenti strumenti:

- Scheda-tipo di rilevazione delle attività di programmazione;
- Schede di valutazione della dirigenza regionale (A, A1, B, B1, C1, C2, C3, D);
- Scheda di valutazione del personale del comparto non dirigenziale.

Le criticità dell'attuale sistema di misurazione e valutazione della performance

Le attività di laboratorio di specifici progetti che, negli anni, hanno coinvolto i responsabili del personale dei dipartimenti, del controllo di gestione centrale e dipartimentale, dei Se.Pi.Co.S. e degli uffici di supporto alla valutazione dell'area affari generali di dipartimento, hanno evidenziato che tanto i criteri quanto il modello di valutazione delle prestazioni dirigenziali sono allineati in buona misura con il ciclo della performance indicato nel D.Lgs. 150/2009.

Tuttavia sono presenti delle criticità che rendono opportuno effettuare alcune modifiche agli strumenti in uso o prevederne di nuovi.

Sono state riscontrate le seguenti criticità:

1. Non sempre c'è corrispondenza tra il programma del Presidente e la sua articolazione nelle direttive assessoriali e quindi negli obiettivi individuali dei dirigenti, mentre la valutazione delle prestazioni dovrebbe costituire il sistema nervoso centrale dell'organizzazione regionale, vale a dire lo strumento per garantire che le politiche vengano correttamente attuate.

REGIONE SICILIANA PRESIDENZA

IL SEGRETARIO

2. Non sempre gli obiettivi vengono discussi in un apposito colloquio tra valutatore e valutato, anche per l'eccessivo numero di riporti diretti presenti in molti Dipartimenti laddove il Dirigente Generale valuta direttamente tutti i dirigenti della sua struttura; il che rende praticamente impossibile l'effettuazione di incontri individuali finalizzati a pianificare con cura i risultati da generare nell'arco dell'anno. Anche il collegamento tra obiettivi e poste di bilancio non è sufficientemente fluido; non sempre c'è corrispondenza tra la pianificazione dei risultati e la garanzia delle risorse necessarie.
3. Difficoltà a organizzare colloqui tra valutatore e valutati.
4. Le difficoltà evidenziate nella attribuzione e negoziazione degli obiettivi e la difficoltà nella individuazione di concreti elementi per la rilevazione dei comportamenti organizzativi rende meno fluido il momento valutativo. Emerge inoltre, come criticità "culturale", la tendenza diffusa all'innalzamento generalizzato dei punteggi e la generazione di aspettative di elevato apprezzamento da parte dei valutati. Non è strutturato inoltre il colloquio di comunicazione della valutazione e non è ben codificato il complesso del procedimento di valutazione (inizio procedura, valutazione, contraddittorio, comunicazione finale ecc.).
5. La valutazione, con l'attribuzione del livello massimo di indennità di risultato (per la maggioranza dei valutati), crea un deficit di meritocrazia.
6. I risultati delle valutazioni individuali sono disponibili per i vertici politico-amministrativi, ma non per gli stakeholder esterni alla Regione.

Proposte di miglioramento

Sulla base delle risultanze dei sopra citati progetti ed alla luce di quanto disposto nel D.P.Reg. 52/2012, che prevede che **l'Amministrazione valuti il rendimento complessivo della propria struttura e delle sue articolazioni** (art.7, comma 1), il nuovo Sistema deve essere strutturato in maniera tale da (CIVIT, Delibera n°104/2010):

- consentire la misurazione, la valutazione e, quindi, la rappresentazione in modo integrato ed esaustivo, con riferimento a tutti gli ambiti indicati dagli articoli 8 e 9 del decreto, del livello di performance atteso (che l'amministrazione si impegna a conseguire) e realizzato (effettivamente conseguito), con evidenziazione degli eventuali scostamenti;
- consentire un'analisi approfondita delle cause legate a tali scostamenti, prevedendo successivi livelli di dettaglio;
- consentire di individuare elementi sintetici di valutazione d'insieme riguardo all'andamento dell' amministrazione;
- consentire un monitoraggio continuo della performance dell' amministrazione anche ai fini dell'individuazione di interventi correttivi in corso d'esercizio;

IL SEGRETARIO

- garantire i requisiti tecnici della validità, affidabilità e funzionalità;
- assicurare un'immediata e facile comprensione dello stato della performance, sia agli attori interni all'amministrazione che agli interlocutori esterni della stessa;
- promuovere la semplificazione e l'integrazione dei documenti di programmazione e rendicontazione della performance;
- esplicitare le responsabilità dei diversi attori in merito alla definizione degli obiettivi e al relativo conseguimento della performance attesa e realizzata;
- assicurare la trasparenza totale con indicazione dei soggetti responsabili.

A tal fine si propongono, in allegato, i seguenti strumenti ad integrazione o modifica di strumenti in uso:

1 - Scheda obiettivo strategico

2 - Scheda obiettivo operativo

3 - Scheda di valutazione individuale della Dirigenza

4 - Scheda di valutazione individuale del personale del comparto non dirigenziale

REGIONE SICILIANA ASSESSORATO DELLA SALUTE PRESIDENZA

IL SEGRETARIO

ALLEGATI

IL SEGRETARIO

DELIBERAZIONE N. 138 DEL 10/04/13 ALLEGATO A PAG 20

[illegible]		ID (id)	
AMMINISTRAZIONE			
DIPARTIMENTO		Anno	
DIRIGENTE			

ID		Descrizione
i.	Priorità Programmatica	

ID	Resp. (%)	
i.i.	Obiettivo Strategico	Analisi del contesto
		Descrizione
		Esigenze

				Target			Risultato conseguito		
Impatti	Indicatore	Numeratore Denominatore	Valore [illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]

REGIONE SICILIANA
SEGRETERIA DELLA GIUNTA REGIONALE
PRESIDENZA

IL SEGRETARIO

SCHEDA OBIETTIVO STRATEGICO		ID (iii)	
AMMINISTRAZIONE			
DIPARTIMENTO		Anno	
DIRIGENTE			

ID	Ambito di misurazione e valutazione della performance organizzativa (Art. 8 del Dlgs 150/2009)		Peso (%)
i.i.	a	l'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;	
	b	l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;	
	c	la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;	
	d	la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;	
	e	lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;	
	f	l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;	
	g	la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;	
	h	il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.	
		totale	100%

ID	Dipartimenti coinvolti	Peso (%)
i.i.		

Data	Il Responsabile della valutazione	
	nome e cliente	

REGIONE SICILIANA
DELLA GIUNTA REGIONALE
PRESIDENZA

IL SEGRETARIO

DELIBERAZIONE N. 138 DEL 19/04/13 ALLEGATO A PAG. 22

SCHEDA OBIETTIVO OPERATIVO		ID (hhh)	
AMMINISTRAZIONE			
DIPARTIMENTO			
SERVIZIO		Anno	
DIRIGENTE			

ID		Descrizione
i.	Priorità Programmatica	

ID		Descrizione
i.i.	Obiettivo Strategico	

ID	Peso (%)	
i.i.i.	Obiettivo Operativo	Analisi del contesto
		Descrizione
		Coerenza con la programmazione
	Unità	

Risorse finanziarie (euro)		
collegamento con il Bilancio	€	-

Risorse umane (n° e %)		
Dirigente		
Funzionario		
Ispettore		
Collaboratore		
Operatore		
Totale	n°	100%

Risorse strumentali (n°)	
Personal computer	-
Stampante	-
Fotocopiatore	-
Fax	-
Telefono	-
Scanner	-
altro	-
altro	-

REGIONE SICILIANA DELLA GIUNTA R.C.

IL SEGRETARIO

DELIBERAZIONE N. 138 DEL 10/04/13 ALLEGATO A PAG 23

[illegible]		ID (Hit)	
AMMINISTRAZIONE			
DIPARTIMENTO			
SERVIZIO		Anno	
DIRIGENTE			

ID	Peso (%)		Target			Attività realizzate		
i.i.i.	Attività	Peso	4 mesi	8 mesi	12 mesi	4 mesi	8 mesi	12 mesi

Peso (%)		Target			Risultato conseguito		
Risultati	Indicatore	Numeratore Denominatore	Valore periodo precedente	4 mesi	8 mesi	12 mesi	4 mesi	8 mesi	12 mesi

Obiettivo trasversale (sì/no)	

Ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa (Art. 8 del D.Lgs. 150/2009)	Peso (%)
a l'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;	
b l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;	
c la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;	
d la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;	
e lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;	
f l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;	
g la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;	
h il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.	
totale	100%

Data	Il Responsabile della valutazione
	nome e firma

IL SEGRETARIO

AMMINISTRAZIONE:			
UFFICIO:		Anno di riferimento della rilevazione	
DIRIGENTE:			

RISORSE DISPONIBILI

Risorse umane:

Risorse finanziarie:

RISORSE AGGIUNTIVE PROGRAMMATE

Risorse umane:

Risorse strumentali:

Risorse finanziarie:

REGIONE SICILIANA PRESIDENZA DELLA GIUNTA DI GOVERNO

IL SEGRETARIO

DELIBERAZIONE N. 138 DEL 10/04/13 ALLEGATO 4 PAG 24

[illegible]			
AMMINISTRAZIONE:			
UFFICIO:		Anno di riferimento della valutazione	
DIRIGENTE:			

[illegible]							
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
i.i.i.	obiettivo operativo individuale	A / B					
i.i.i.		A / B					
i.i.i.		A / B					
i.i.i.		A / B					
i.i.i.		A / B					
					Raggiungimento obiettivi operativi individuali	**range: 25 - 45**	
i.i.i.	obiettivo operativo trasversale	A / B					
i.i.i.		A / B					
i.i.i.		A / B					
i.i.i.		A / B					
i.i.i.		A / B					
					Raggiungimento obiettivi operativi trasversali	**range: 20 - 35**	
					Raggiungimento obiettivi operativi individuali e trasversali (con priorità)	**range: 45 - 55**	
					Attuazione piano di lavoro (obiettivi senza priorità)	**range: 10 - 30**	
					Totale conseguibile Performance operativa	**range: 65 - 75**	

REGIONE SICILIANA

IL SEGRETARIO

DELIBERAZIONE 138 DEL 10/04/13 ALLEGATO A PAG 65

[illegible]			
AMMINISTRAZIONE:			
UFFICIO:		Anno di riferimento della valutazione	
DIRIGENTE:			

COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO		
Quali e pesi [illegible]	Range assegnabile	Peso attribuito (obbligatorio)
Comportamento organizzativo 1	5 - 10	
Comportamento organizzativo 2	5 - 10	
Comportamento organizzativo 3	5 - 10	
Totale conseguibile	**15 - 25**	

ATTUAZIONE PROGRAMMI EUROPEI		
Indicatore	Range assegnabile	Peso attribuito (obbligatorio)
Ha garantito l'attuazione ed il monitoraggio dei programmi europei secondo i target di spesa certificata e dei tempi assegnati	**10 - 20**	

TABELLA [illegible]	Totale conseguibile	Peso attribuito
Performance operativa	**65 - 75**	
Comportamento organizzativo	**15 - 25**	
Attuzione Programmi Europei	**10 - 20**	
Totale complessivo	**100**	**100**
Ha garantito la funzionalità della struttura presidiata e l'attuazione della responsabilità attribuita almeno pari a ..% (Attività istituzionale di maggior rilievo)	**....**	
Ha conseguito tutti gli obiettivi identificati con priorità alta e livello di completamento di tutte le azioni correlate almeno pari a	**....**	

IL SEGRETARIO

DELIBERAZIONE ... 138 ... DEL 10/04/13 ALLEGATO ... 7 ... PAG 26

AMMINISTRAZIONE:			
UFFICIO:		Anno di riferimento della valutazione	
DIRIGENTE:			

note

legenda ID (in cascata)

i.	priorità programmatiche
i.i.	obiettivo strategico
i.i.i.	obiettivo operativo

Capacità di analisi e programmazione	fonte: SPCS 78 / 2007
Capacità di relazione e coordinamento	
Capacità di gestione e realizzazione	
Capacità di valutazione dei propri collaboratori dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi	fonte: art. 9 DLgs 150/2009
...	altre fonti (contrattazione collettiva,...)

REGIONE SICILIANA GIUNTA DELLA GIUNTA

IL SEGRETARIO

DELIBERAZIONE N. 138 DEL 10/04/13 ALLEGATO 4 PAG. 27

SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE DEL PERSONALE DEL COMPARTO NON DIRIGENZIALE (Cat. B, C e D)				
AMMINISTRAZIONE				
UFFICIO				
DIPENDENTE		Cognome		Nome

COMPONENTE SOGGETTIVA (Valutazione)				
Codice (Comportamenti)	Fattori (comportamenti)	Punteggio assegnato (Responsabile Ufficio)	Coefficiente di ponderazione	Punteggio ponderato
	complessità e difficoltà del contesto in cui si deve operare			-
	competenze specialistiche e gestionali richieste dal ruolo			-
	ampia autonomia e deleghe specifiche	(Punteggio)	(Coefficiente)	(Punteggio) x (Coefficiente)
	grado di influenza sui risultati aziendali anche di tipo economico oltre che professionale			-
	competenze tecnico-professionali ed eventuale attinenza all'aggiornamento manifestato dal soggetto			-
	capacità gestionali in riferimento alla programmazione e al controllo			-
	capacità di promuovere e gestire l'innovazione			-
	Subtotale componente soggettiva			

Data	Valutatore		Dipendente
	Firma		Firma

COMPONENTE OGGETTIVA (Obiettivi)				
Codice (Obiettivi)	Fattori (obiettivi assegnati)	Punteggio assegnato (Responsabile Ufficio)	Coefficiente di ponderazione	Punteggio ponderato
				-
		(Punteggio)	(Coefficiente)	(Punteggio) x (Coefficiente)
				-
				-
				-
				-
				-
				-
				-
				-
	Subtotale componente oggettiva			
	Subtotale componente soggettiva			
	Totale Valutazione			

Data	Valutatore (Responsabile Ufficio)		Dipendente
	Firma		Firma

REGIONE SICILIANA GIUNTA REGIONALE PRESIDENZA

IL SEGRETARIO

SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE DEL PERSONALE DEL COMPARTO NON DIRIGENZIALE (cat. B, C, D)

AMMINISTRAZIONE

UFFICIO

Scheda 1

Criterio di valutazione della performance individuale	Articolazione	Coefficiente di valutazione (ponderazione)	Categoria cui applicare il criterio
	alto	1	A - B - C - D
	medio-alto	0,7	
	medio	0,5	
	basso	0,2	
	alto	1	A - B - C - D
	medio-alto	0,7	
	medio	0,5	
	basso	0,2	
	alto	1	A - B - C - D
	medio-alto	0,7	
	medio	0,5	
	basso	0,2	
	alto	1	A - B - C - D
	medio-alto	0,7	
	medio	0,5	
	basso	0,2	
	alto	1	A - B - C - D
	medio-alto	0,7	
	medio	0,5	
	basso	0,2	
	alto	1	A - B - C - D
	medio-alto	0,7	
	medio	0,5	
	basso	0,2	
	alto	1	A - B - C - D
	medio-alto	0,7	
	medio	0,5	
	basso	0,2	
	Criterio oggettivo valutato sulla base delle risultanze della programmazione effettuata con l'ausilio del Controllo di Gestione		

Scheda 2

					Valutazione soggettiva
					Valutazione oggettiva (sulla base delle risultanze della programmazione effettuata con l'ausilio del Controllo di Gestione)
Punteggio massimo	100	100	100	100	

IL SECRETARIO