REPUBBLICA ITALIANA

Regione Siciliana

Sistema di misurazione e valutazione della Performance

Performance Organizzativa

Dipartimento.....

Perfomance organizzativa dipartimento (PO_D) = Grado di Attuazione degli Obiettivi Strategici (**GAO_{STR}**),

Grado di attuazione dell'obiettivo strategico:						Anno di riferimento della valutazione:
Performance organizzativa (PO_D)						
N.	Descrizione sintetica dell'obiettivo	Indicatore correlati agli ambiti di performnace organizzativa (art. 8 d.lgs n. 150/2009)	target	Risultati attesi (a)	Grado di raggiungimento[1] (b)	Scostamento (a-b)

1utilizzato per l'attribuzione dei premi

SCHEDA PROGRAMMAZIONE 1 : programmazione obiettivi del dirigente generale ai fini della successiva valutazione della performance – Anno -----

DIPARTIMENTO/UFFICIO:	
DIRIGENTE GENERALE:	
Risorse disponibili	**Risorse aggiuntive programmate**
Risorse umane Risorse finanziarie	Risorse umane Risorse strumentali Risorse finanziarie

PERFORMANCE OPERATIVA

Nr.	Descrizione sintetica obiettivo	Corr. ob. Strategico	Indicatore	Valore obiettivo	Data ultima	Peso
1				si/no		
2				si/no		
3				si/no		
4				si/no		
n.						
						#VALORE!
Totale conseguibile performace operativa						**70**

COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO		
	Range assegnabile*	**Peso attribuito**
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 adeguata assegnazione di compiti e responsabilità all'interno della struttura		
*ad ogni singolo paramentro non può essere attribuito un punteggio inferiore a 5		#VALORE!
Totale conseguibile comportamento organizzativo	**30**	**30**

Scheda programmazione 2: Scheda di dettaglio delle azioni correlate agli obiettivi assegnato (scheda di programmazione 1)

Amministrazione: **Assessorato regionale – Dipartimento/ufficio**

Dipartimento/Ufficio:

Dirigente Generale:

Obiettivo operativo nr.

Anno di riferimento della valutazione:

obiettivo strategico di riferimento:

Descrizione obiettivo:

Nr.	**Azioni**	Indicatore	Valore obiettivo	Data ultima	Peso attribuito all'azione
	Colonna B	Colonna C	Colonna D	Colonna E	Colonna F
1)					
2)					
3)					
4)					
		Totale conseguibile			

SCHEDA PROGRAMMAZIONE 1 : programmazione obiettivi del dirigente ai fini della successiva valutazione della performance – Anno -----

STRUTTURA:	
DIRIGENTE:	
Risorse disponibili	**Risorse aggiuntive programmate**
Risorse umane Risorse finanziarie	Risorse umane Risorse strumentali Risorse finanziarie

PERFORMANCE OPERATIVA

Nr.	Descrizione sintetica obiettivo	Corr. ob. Strategico	Indicatore	Valore obiettivo	Data ultima	Peso
1				si/no		
2				si/no		
3				si/no		
4				si/no		
n.						
						#VALORE!
	Totale conseguibile performace operativa					**70**

COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO

	Range assegnabile*	**Peso attribuito**
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 adeguata assegnazione di compiti e responsabilità all'interno della struttura		
*ad ogni singolo paramentro non può essere attribuito un punteggio inferiore a 5		#VALORE!
Totale conseguibile comportamento organizzativo	**30**	**30**

Scheda programmazione 2: Scheda di dettaglio delle azioni correlate agli obiettivi assegnato (scheda di programmazione 1)

Amministrazione: **Assessorato regionale – Dipartimento/ufficio**

Ufficio:	Anno di riferimento della valutazione:	obiettivo strategico di riferimento:
Dirigente:		
Obiettivo operativo nr.		

Descrizione obiettivo:

Nr.	**Azioni**	Indicatore	Valore obiettivo	Data ultima	Peso attribuito all'azione
	Colonna B	Colonna C	Colonna D	Colonna E	Colonna F
1)					
2)					
3)					
4)					
		Totale conseguibile			

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 adeguata assegnazione di compiti e responsabilità all'interno della struttura		
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 dela 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

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

REPUBBLICA ITALIANA

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 adeguata assegnazione di compiti e responsabilità all'interno della struttura		
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 dela 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

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% di 10= 94
- Premio erogato = 94% del 25% della retribuzione di risultato

REPUBBLICA ITALIANA

Regione Siciliana

Sistema di misurazione e valutazione della Performance
COMPARTO
SCHEDA PROGRAMMAZIONE COMPARTO ANNO _____

DIPARTIMENTO.....
SERVIZIO.....

DESCRIZIONE OBIETTIVI DELLA STRUTTURA	DIPENDENTI	NOTE
OBIETTIVO N. 1		
OBIETTIVO N. 2		
OBIETTIVO N. 3		
OBIETTIVO N. 4		

IL DIRIGENTE

REPUBBLICA ITALIANA

Regione Siciliana

Sistema di misurazione e valutazione della Performance
COMPARTO

SCHEDA PROGRAMMAZIONE COMPARTO A - B ANNO _____

DIPARTIMENTO.....
SERVIZIO.....

DIPENDENTE_____

DESCRIZIONE OBIETTIVO DELLA STRUTTURA (scheda programmazione comparto per struttura)	Punteggio attribuito	Indicatore	Data ultima	Peso
OBIETTIVO STRUTTURA N. 1				
OBIETTIVO STRUTTURA N. 2				
OBIETTIVO STRUTTURA N. 3				
OBIETTIVO STRUTTURA N.				
			Totale conseguibile	40

IL DIRIGENTE

REPUBBLICA ITALIANA

Regione Siciliana

Sistema di misurazione e valutazione della Performance
COMPARTO
SCHEDA PROGRAMMAZIONE COMPARTO C - D ANNO _____

DIPARTIMENTO.....
SERVIZIO.....

DIPENDENTE_____

DESCRIZIONE OBIETTIVO DELLA STRUTTURA (scheda programmazione comparto per struttura)	Punteggio attribuito	Indicatore	Data ultima	Peso
OBIETTIVO STRUTTURA N. 1				
OBIETTIVO STRUTTURA N. 2				
OBIETTIVO STRUTTURA N. 3				
OBIETTIVO STRUTTURA N.				
			Totale conseguibile	60

IL DIRIGENTE

REPUBBLICA ITALIANA

Regione Siciliana

Sistema di misurazione e valutazione della Performance

COMPARTO

Scheda di valutazione individuale categorie A-B

Dipendente	Area/Servizio/U.O.	Anno di valutazione:

Performance operativa

N.	Assegnazione obiettivi	a) Punteggio attribuito a in sede di programmazione	b) valutazione conseguita				c) punteggio conseguito c= axb	Annotazioni
			Ottimo	Buono	Sufficiente	Insufficiente		
Totale perfromance operativa conseguibile					40		Tot. conseguito	

Comportamenti organizzativi

Indicatori per la valutazione delle prestazioni	Totale conseguibile	Punteggio conseguito
Competenza nello svolgimento delle attività		
Capacità di adattamento al contesto lavorativo		
Capacità di assolvere ai compiti assegnati		
totale	60	

Tabella riassuntiva	Totale conseguibile	Totale conseguito
Performance operativa	40	
Comportamenti organizzativi	60	
Totali	100	

Data	Il responsabile della valutazione	Il valutato

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 con l'inserimento del parametro di mitigazione del 20,00 per cento.

A titolo esemplificativo:

- valutazione individuale pari a 90 corrispondente al risultato del 100 per cento
- 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%+20% di 10= 98
- Premio erogato = 98% del Premio

REPUBBLICA ITALIANA

Regione Siciliana

Sistema di misurazione e valutazione della Performance

COMPARTO

Scheda di valutazione individuale categorie C-D

Dipendente	Area/Servizio/U.O.	Anno di valutazione:

Performance operativa

N.	Assegnazione obiettivi	a) Punteggio attribuito a in sede di programmazione	b) valutazione conseguita				c) punteggio conseguito c= axb	Annotazioni
			Ottimo	Buono	Sufficiente	Insufficiente		
Totale perfromance operativa conseguibile					60		Tot. conseguito	

Comportamenti organizzativi

Indicatori per la valutazione delle prestazioni	Totale conseguibile	Punteggio conseguito
Competenza nello svolgimento delle attività		
Capacità di adattamento al contesto lavorativo		
Capacità propositiva e propensione all'aggiornamento professionale e all'innovazione		
Capacità di assolvere ai compiti assegnati		
Capacità di organizzazione del lavoro		
Totale	40	

Tabella riassuntiva	Totale conseguibile	Totale conseguito
Performance operativa	60	
Comportamenti organizzativi	40	
Totali	100	

Data	Il responsabile della valutazione	Il valutato

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 con l'inserimento del parametro di mitigazione del 30,00 per cento.

A titolo esemplificativo:

- valutazione individuale pari a 90 corrispondente al risultato del 100 per cento
- 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%+30% di 10= 97
- Premio erogato = 97% del Premio

SCHEDA PROGRAMMAZIONE : programmazione obiettivi del dirigente ai fini della successiva valutazione della performance – Anno -----

ASSESSORATO:
UFFICIO:
DIRIGENTE:

Risorse disponibili	**Risorse aggiuntive programmate**
Risorse umane Risorse finanziarie	Risorse umane Risorse strumentali Risorse finanziarie

PERFORMANCE OPERATIVA

Nr.	Descrizione sintetica obiettivo	Corr. ob. Strategico	Indicatore	Valore obiettivo	Data ultima	Peso
1				si/no		
2				si/no		
3				si/no		
4				si/no		
n.						
						#VALORE!
Totale conseguibile performace operativa						**30**

COMPDRTAMENTO ORGANIZZATIVO

	Range assegnabile*	**Peso attribuito**
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 adeguata assegnazione di compiti e responsabilità all'interno della struttura		
*ad ogni singolo paramentro non può essere attribuito un punteggio inferiore a 5		#VALORE!
Totale conseguibile comportamento organizzativo	**70**	**70**

REPUBBLICA ITALIANA

Regione Siciliana

Sistema di misurazione e valutazione della Performance
COMPARTO
SCHEDA PROGRAMMAZIONE COMPARTO UFFICI DI DIRETTA COLLABORAZIONE

ASSESSORATO.....
UFFICO.....

DIPENDENTE_____

DESCRIZIONE OBIETTIVO	Punteggio attribuito	Indicatore	Data ultima	Peso
OBIETTIVO N. 1				
OBIETTIVO N. 2				
OBIETTIVO N. 3				
OBIETTIVO N.				
			Totale conseguibile	30

Il Capo di Gabinetto

REPUBBLICA ITALIANA

Regione Siciliana

Sistema di misurazione e valutazione della Performance

Scheda di valutazione individuale
Uffici di diretta collaborazione
DIRIGENZA

Assessorato:.....		
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						30	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 adeguata assegnazione di compiti e responsabilità all'interno della struttura		
totale	70	

Tabella riassuntiva	Totale conseguibile	Totale conseguito
Performance operativa	30	
Comportamento organizzativo	70	
Totali		

Valutazione finale	Si/No	note
La valutazione è negativa		
La valutazione è positiva (ma non ai fini dela 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

REPUBBLICA ITALIANA

Regione Siciliana

Sistema di misurazione e valutazione della Performance

Scheda di valutazione individuale

uffici di diretta collaborazione

COMPARTO

Dipendente	Assessorato.....ufficio	Anno di valutazione:

Performance operativa

N.	Assegnazione obiettivi	a) Punteggio attribuito a in sede di programmazione	b) valutazione conseguita				c) punteggio conseguito c= axb	Annotazioni
			Ottimo	Buono	Sufficiente	Insufficiente		
Totale perfromance operativa conseguibile						30	Tot. conseguito	

Comportamenti organizzativi

Indicatori per la valutazione delle prestazioni	Totale conseguibile	Punteggio conseguito
Competenza nello svolgimento delle attività		
Capacità di adattamento al contesto lavorativo		
Capacità propositiva e propensione all'aggiomamento professionale e all'innovazione		
Capacità di assolvere ai compiti assegnati		
Capacità di organizzazione del lavoro		
Totale	70	

Tabella riassuntiva	Totale conseguibile	Totale conseguito
Performance operativa	30	
Comportamenti organizzativi	70	
Totali	100	

Data	Il responsabile della valutazione	Il valutato