



# Regione Siciliana

Assessorato Regionale delle Autonomie Locali e della Funzione Pubblica

Dipartimento Autonomie Locali

<b>Dirigente responsabile</b>	
<b>Struttura</b>	
<b>Anno 2014</b>	<b>Scomposizione in azioni obiettivi</b>
<b>PIANO DI LAVORO</b>	<b>Descrizione: Attuazione azioni del Piano di lavoro dipartimentale</b>

PERFORMANCE OPERATIVA							
Nr.	Azioni del Piano di lavoro concorrenti all'obiettivo	Prodotti da realizzare e quantità previste	Indicatore previsto	Valore obiettivo	Data ultima	Peso attribuito all'azione	Peso attribuito alle attività
1)	<b>Monitoraggi dipartimentali:</b> a) 1° monitoraggio al 30/04/2014 sugli obiettivi dirigenziali, le attività istituzionali e di p.d.l.;	report n. 1	<b>Rispetto dei tempi</b>	SI	15.05.2014	8	2
	b) 2° monitoraggio al 31/08/2014;	report n. 1			15.09.2014		2
	b) 3° monitoraggio al 31/10/2014;	report n. 1			10.11.2014		2
	c) 4° monitoraggio al 31/12/2014.	report n. 1			15.01.2015		2
2)	<b>Implementazione programma GEKO:</b> a) Nomina referente di struttura;	nota n. 1	<b>SI/NO</b>	SI	15.03.2014	5	1
	b) Inserimento dati, previa formazione del personale incaricato	report programmazione n. 1			15.05.2014		2
	c) Elaborazione report finale	report n. 1			15.01.2015		2
3)	<b>Ricognizione dei processi interni a ciascun procedimento dipartimentale ai fini della revisione del regolamento di cui al D.P. Reg. n. 20/2012 e della prevenzione dei rischi di corruzione nelle procedure amministrative:</b> a) Mappatura dei processi di ciascun procedimento dipartimentale;	nota e prospetto n. 1	<b>Rispetto dei termini e dei tempi</b>	SI	15.04.2014	12	3
	b) Predisposizione prospetto per tabelle A, B e C	prospetto n. 1			31.05.2014		3
	c) monitoraggio procedimenti attivati al 31/08/2014	rapporto/report			15.09.2014		3
	c) monitoraggio al 31/10/2014 verifica criticità riscontrate ed eventuali rettifiche	rapporto/prospetto			7.11.2014		3
<b>TOTALE conseguibile</b>						<b>25</b>	<b>25</b>

## ATTIVITA' RICHIESTA

### **Azione 1 "Monitoraggi dipartimentali"**

L'attività di monitoraggio è indispensabile perché consente di verificare l'andamento delle attività dell'annuale programmazione dipartimentale, consentendo di rilevare le possibili criticità organizzative e/o funzionali, alle quali è necessario porre rimedio. Ottimizzare, nei metodi di esecuzione e nei tempi di risposta dei relativi esiti, l'azione di monitoraggio vuole dire limitare al minimo i margini di errore, con la conseguenza di poter raggiungere, nei tempi e nei modi previsti, quanto programmato nell'anno. Il monitoraggio di che trattasi si articola in report a cadenza quadrimestrale nei quali rendicontare le attività svolte da ciascuna struttura intermedia del Dipartimento.

1)

Stante l'importanza dell'attività, in riscontro della quale potrebbero risultare la necessità di intraprendere provvedimenti risolutivi immediati, si deve curare il **rispetto dei tempi nel fornire gli esiti e le eventuali proprie proposte e della comunicazione delle eventuali ulteriori criticità.**

### **Azione 2 "Implementazione programma GEKO per il controllo di gestione":**

Con la direttiva prot. n. 17133 del 28 ottobre 2013 del Presidente della Regione è stato individuato in GE.KO. lo strumento per attuare in tutti gli uffici dell'amministrazione regionale il controllo interno di gestione, il cui coordinamento è affidato alla Segreteria Generale e specificatamente al Servizio 7 "Coordinamento dei controlli di gestione". Dovendo adempiere alle prescrizioni della predetta direttiva, questo Dipartimento, che già ha partecipato all'attività formativa effettuata dal citato Servizio 7, nel corrente anno deve provvedere all'implementazione del nuovo applicativo informatico. Al riguardo, nomina da parte dei responsabili di struttura di un referente per il controllo di gestione da abilitare all'utilizzo del sistema informativo, preliminarmente deve compiersi l'attività formativa per gli utilizzatori dell'applicativo, necessaria per la successiva fase di implementazione dello stesso.

2)

Formato il personale, si provvederà all'inserimento dei dati relativi alla programmazione delle attività dipartimentali per l'anno di riferimento; c) Caricare i dati relativi ai prodotti realizzati ed elaborare i report quadrimestrali, che, solo per quest'anno di sperimentazione, si accoppieranno ai riferiti monitoraggi in formato cartaceo di cui all'azione 1 della scheda B Piano di lavoro.

**SI** deve, pertanto, produrre i report quadrimestrali.

### **Azione 3 "Riconoscimento dei procedimenti dipartimentali ai fini della revisione del regolamento di cui al D.P. Reg. n. 20/2012 e della prevenzione dei rischi di corruzione nelle procedure amministrative"**

Il Piano triennale anti corruzione obbliga le amministrazioni regionali a verificare se nell'ambito di propria competenza esistono aree soggette a rischio di corruzione, per individuare ed intervenire con le necessarie misure di prevenzione. A tal fine si deve procedere a mappare i procedimenti individuando per ciascuno di essi i processi che ne determinano la definizione, nonché i tempi di realizzazione ed il personale coinvolto. Quanto sopra è anche utile ai fini della revisione dei procedimenti di cui al D.P.Reg. n. 20/2012, in considerazione peraltro delle nuove competenze attribuite al Dipartimento dalla recente normativa regionale. A seguito delle risultanze dell'attività di monitoraggio svolta all'interno del Dipartimento nel 2013 e delle nuove attribuzioni sopra citate deve essere effettuata una nuova ricognizione dei procedimenti dipartimentali.

3)

Pertanto si devono produrre le schede di monitoraggio perfettamente compilate in ogni loro parte e **rispettare i tempi** di esecuzione del monitoraggio stesso, nonché una relazione con proposte di eventuale modifica delle procedure anche con riferimento ai tempi (**rispetto dei termini**).

REPUBBLICA ITALIANA  
Regione Siciliana



Assessorato delle Autonomie Locali e della Funzione Pubblica  
Dipartimento regionale delle autonomie locali

ANNO 2014

**SCHEDE DI VALUTAZIONE DEL DIPENDENTE DEL COMPARTO**

**Area, Servizio o Unità Operativa**

**COGNOME E NOME DEL DIPENDENTE**

---

**QUALIFICA – OPERATORE CAT. A**

## PROCEDURE OPERATIVE PER LA VALUTAZIONE DEI RISULTATI

### FATTORI DI VALUTAZIONE, ART. 91 CCRL

### Sottofattori

		Valutazione		
		A) Peso	B) Coefficiente di valutazione	C) = A x B Peso valutato
<b>C</b>	a) complessità e difficoltà del contesto in cui si deve operare;	25		0
<b>A</b>	a) Le prestazioni sono migliorabili b) opera in maniera positiva ricorrendo i propri tempi di lavoro al contesto operativo	25		0
<b>T</b>	c) dimostra di affrontare ottimamente anche le situazioni più difficili	25		0
<b>E</b>	a) Le prestazioni sono migliorabili	25		0
	b) dimostra di possedere discrete capacità di svolgere le mansioni di competenza con la necessaria perizia	25		0
	c) opera dimostrando elevate capacità specialistiche e professionali richieste dal ruolo	25		0
<b>G</b>	a) Le prestazioni sono migliorabili	25		0
	b) dimostra di aver acquisito nel tempo una discreta capacità di arricchire ed allargare le proprie competenze	25		0
	c) dimostra di aver acquisito nel tempo una discreta capacità di arricchire e migliorare le proprie competenze nonché particolare flessibilità ad affrontare il nuovo	25		0
<b>O</b>	a) Il rapporto complessivamente è migliorabile	25		0
<b>R</b>	b) Il rapporto attesta il conseguimento di un livello soddisfacente	25		0
<b>I</b>	c) Il rapporto attesta il conseguimento di un livello elevato	25		0
<b>A</b>				

#### Legenda:

Ottimo:	Punti
Buono:	1
Sufficiente:	0,85
	0,7

Per ciascun indicatore occorre scegliere un solo sottofattore al quale assegnare nella colonna B il relativo "peso"; nella colonna C andrà indicato il risultato del prodotto di A X B.

**VALUTAZIONE FINALE  
ANNO 2014**

Parametri di valutazione	Punteggio conseguito
Valutazione dei risultati	<b>0</b>
<b>Totale</b>	<b>0</b>
Percentuale di indennità spettante (vedi legenda)	<b>70%</b>

**Legenda:**

- a) Punteggio compreso tra 85 e 100= indennità pari al 100%
- b) Punteggio compreso tra 71 e 84= indennità pari al 85%
- c) Punteggio inferiore al 71%= indennità di sola partecipazione pari al 70%

Data                      Firma del dipendente                      Firma del Dirigente responsabile dell'Area/Servizio

REPUBBLICA ITALIANA  
Regione Siciliana



Assessorato delle Autonomie Locali e della Funzione Pubblica  
Dipartimento regionale delle autonomie locali

ANNO 2014

**SCHEDE DI VALUTAZIONE DEL DIPENDENTE DEL COMPARTO**

**Area, Servizio o Unità Operativa**

**COGNOME E NOME DEL DIPENDENTE**

---

**QUALIFICA – COLLABORATORE CAT. B1**

## PROCEDURE OPERATIVE PER LA VALUTAZIONE DEI RISULTATI

## Valutazione

### FATTORI DI VALUTAZIONE, ART. 91 CCRL

### Sottofattori

	A) Peso	B) Coefficiente di valutazione	C) = A x B Peso valutato
a) complessità e difficoltà del contesto in cui si deve operare;	20		0
	20		0
b) competenze specialistiche e gestionali richieste dal ruolo;	20		0
	20		0
c) competenze tecnico-professionali ed eventuale attinenza all'aggiornamento manifestato dal soggetto;	25		0
	25		0
d) capacità di promuovere e gestire l'innovazione;	15		0
	15		0
e) rapporto tra obiettivi e risultati conseguiti.	20		0
	20		0
	20		0
	20		0

Punti

Ottimo: 1

Buono: 0,85

Sufficiente: 0,7

Per ciascun indicatore occorre scegliere un solo sottofattore al quale assegnare nella colonna B il relativo "peso", nella colonna C andrà indicato il risultato del prodotto di A X B.

**VALUTAZIONE FINALE  
ANNO 2014**

Parametri di valutazione	Punteggio conseguito
Valutazione dei risultati	
<b>Totale</b>	<b>0</b>
Percentuale di indennità spettante (vedi legenda)	<b>70%</b>

**Legenda:**

- a) Punteggio compreso tra 85 e 100= indennità pari al 100%
- b) Punteggio compreso tra 71 e 84= indennità pari al 85%
- c) Punteggio inferiore al 71= indennità di sola partecipazione pari al 70%

Firma del Dirigente  
responsabile

Data dell'Area/Servizio Firma del dipendente

REPUBBLICA ITALIANA  
Regione Siciliana



Assessorato delle Autonomie Locali e della Funzione Pubblica  
**Dipartimento regionale delle autonomie locali**

**ANNO 2014**

**Area, Servizio o Unità Operativa**

**COGNOME E NOME DEL DIPENDENTE**

---

**QUALIFICA – ISTRUTTORE DIRETTIVO C\_\_\_\_\_**

## PROCEDURE OPERATIVE PER LA VALUTAZIONE DEI RISULTATI

### FATTORI DI VALUTAZIONE, ART. 91 CCRL

#### Sottofattori

		Peso	Coefficiente di valutazione	= A x B Peso valutato
	a) Le prestazioni sono migliorabili	15		0
	b) opera in maniera positiva ricadattando i propri tempi di lavoro al contesto operativo	15		0
	c) dimostra di affrontare ottimamente anche le situazioni più difficili	15		0
	a) Le prestazioni sono migliorabili	10		0
	b) dimostra di possedere discrete capacità di svolgere le mansioni di competenza con la necessaria perizia	10		0
	c) opera dimostrando elevate capacità specialistiche e professionali richieste dal ruolo	10		0
	a) Le prestazioni sono migliorabili	5		0
	b) dimostra di possedere discrete capacità di svolgere le mansioni di competenza con la necessaria perizia	5		0
	c) opera dimostrando elevate capacità specialistiche e professionali richieste dal ruolo	5		0
	a) Le prestazioni sono migliorabili	15		0
	b) rileva di possedere discrete capacità di influenzare i risultati promuovendo iniziative e nuove modalità di lavoro	15		0
	c) dimostra di affrontare ottimamente anche le situazioni più difficili	15		0
	a) Le prestazioni sono migliorabili	15		0
	b) dimostra di aver acquisito nel tempo una discreta capacità di arricchire ed allargare le proprie competenze	15		0
	c) dimostra di affrontare ottimamente la capacità di arricchire e migliorare le proprie competenze nonché particolare flessibilità ad affrontare il nuovo	15		0
	a) Le prestazioni sono migliorabili	20		0
	b) dimostra di aver acquisito nel tempo una discreta capacità di arricchire ed allargare le proprie competenze	20		0
	c) dimostra di affrontare ottimamente la capacità di arricchire e migliorare le proprie competenze nonché particolare flessibilità ad affrontare il nuovo	20		0
	a) il rapporto complessivamente è migliorabile	20		0
	b) Il rapporto attesta il conseguimento di un livello soddisfacente	20		0
	c) Il rapporto attesta il conseguimento di un livello elevato	20		0
	<b>Totale</b>			<b>0</b>

a) complessità e difficoltà del contesto in cui si deve operare;

b) competenze specialistiche e gestionali richieste dal ruolo;

c) ampia autonomia e deleghe specifiche;

d) grado di influenza sui risultati aziendali anche di tipo economico oltre che professionale;

e) competenze tecnico-professionali ed eventuale attinenza all'aggiornamento manifestato dal soggetto;

f) capacità di promuovere e gestire l'innovazione;

g) rapporto tra obiettivi e risultati conseguiti.

#### Legenda

Ottimo:	1	Per ciascun indicatore occorre scegliere un solo sottofattore al quale assegnare
Buono:	0,85	nella colonna B il relativo "peso"; nella colonna C andrà indicato il risultato del
Sufficiente:	0,7	prodotto di A X B.

# VALUTAZIONE FINALE

## ANNO 2014

Parametri di valutazione	Punteggio conseguito
Valutazione dei risultati	<b>0</b>
<b>Totale</b>	<b>70%</b>
Percentuale di indennità spettante (vedi legenda)	

### Legenda:

- a) Punteggio compreso tra 85 e 100= indennità pari al 100%
- b) Punteggio compreso tra 71 e 84= indennità pari al 85%
- c) Punteggio inferiore al 71%= indennità di sola partecipazione pari al 70%

Firma del Dirigente  
responsabile  
Data dell'Area/Servizio

Firma del dipendente

REPUBBLICA ITALIANA  
Regione Siciliana



Assessorato delle Autonomie Locali e della Funzione Pubblica  
Dipartimento regionale delle autonomie locali

**ANNO 2014**

**Area, Servizio o Unità Operativa**

**COGNOME E NOME DEL DIPENDENTE**

**QUALIFICA – FUNZIONARIO DIRETTIVO D \_\_\_\_\_**

## PROCEDURE OPERATIVE PER LA VALUTAZIONE DEI RISULTATI

### FATTORI DI VALUTAZIONE, ART. 91 CCRL

#### Sottofattori

**a)** complessità e difficoltà del contesto in cui si deve operare;

**b)** competenze specialistiche e gestionali richieste dal ruolo;

**c)** ampia autonomia e deleghe specifiche;

**d)** grado di influenza sui risultati aziendali anche di tipo economico oltre che professionale;

**e)** competenze tecnico-professionali ed eventuale attinenza all'aggiornamento manifestato dal soggetto;

**f)** capacità gestionali in riferimento alla programmazione e al controllo;

**g)** capacità di promuovere e gestire l'innovazione;

**h)** rapporto tra obiettivi e risultati conseguiti.

### Valutazione

		Peso	Coefficiente di valutazione	Peso valutato
				= A x B
<b>C</b>	a) Le prestazioni sono migliorabili	10		0
	b) opera in maniera positiva riadattando i propri tempi di lavoro al contesto operativo	10		0
	c) dimostra di affrontare ottimamente anche le situazioni più difficili	10		0
<b>A</b>	a) Le prestazioni sono migliorabili	10		0
	b) dimostra di possedere discrete capacità di svolgere le mansioni di competenza con la necessaria perizia	10		0
	c) opera dimostrando elevate capacità specialistiche e professionali richieste dal ruolo	10		0
<b>T</b>	a) Le prestazioni sono migliorabili	15		0
	b) dimostra di possedere discrete capacità di svolgere le mansioni di competenza con la necessaria perizia	15		0
	c) opera dimostrando elevate capacità specialistiche e professionali richieste dal ruolo	15		0
<b>E</b>	a) Le prestazioni sono migliorabili	15		0
	b) rileva di possedere discrete capacità di influenzare i risultati promuovendo iniziative e nuove modalità di lavoro	15		0
	c) dimostra di affrontare ottimamente anche le situazioni più difficili	15		0
<b>R</b>	a) Le prestazioni sono migliorabili	10		0
	b) dimostra di aver acquisito nel tempo una discreta capacità di arricchire ed allargare le proprie competenze	10		0
	c) dimostra di affrontare ottimamente la capacità di arricchire e migliorare le proprie competenze nonché particolare flessibilità ad affrontare il nuovo	10		0
<b>I</b>	a) Le prestazioni sono migliorabili	20		0
	b) dimostra di aver acquisito nel tempo una discreta capacità di arricchire ed allargare le proprie competenze	20		0
	c) dimostra di aver acquisito ottimamente la capacità di arricchire e migliorare le proprie competenze nonché particolare flessibilità ad affrontare il nuovo	20		0
<b>A</b>	a) Le prestazioni sono migliorabili	20		0
	b) dimostra di aver acquisito nel tempo una discreta capacità di arricchire ed allargare le proprie competenze	5		0
	c) dimostra di aver acquisito ottimamente la capacità di arricchire e migliorare le proprie competenze nonché particolare flessibilità ad affrontare il nuovo	5		0
<b>D</b>	a) Il rapporto complessivamente è migliorabile	5		0
	b) Il rapporto attesta il conseguimento di un livello soddisfacente	15		0
	c) Il rapporto attesta il conseguimento di un livello elevato	15		0

#### Legenda

Ottimo:	1	Per ciascun indicatore occorre scegliere un solo sottofattore al quale assegnare
Buono:	0,85	nella colonna B il relativo "peso"; nella colonna C andrà indicato il risultato del
Sufficiente:	0,7	prodotto di A x B.

**VALUTAZIONE FINALE  
ANNO 2014**

Parametri di valutazione      Punteggio conseguito

Valutazione dei risultati

**Totale**      **0**

Percentuale di indennità spettante  
(vedi legenda)      **70%**

**Legenda:**

- a) Punteggio compreso tra 85 e 100= indennità pari al 100%
- b) Punteggio compreso tra 71 e 84= indennità pari al 85%
- c) Punteggio inferiore al 71%= indennità di sola partecipazione pari al 70%

Firma del Dirigente  
responsabile

dell'Area/Servizio

Data

Firma del dipendente