REPUBBLICA ITALIANA

REGIONE SICILIANA

Assessorato Regionale dell'Istruzione
e della Formazione Professionale
Dipartimento Regionale dell'Istruzione
e della Formazione Professionale

PIANO DI LAVORO
ANNO 2018

Il vigente Contratto Collettivo Regionale di Lavoro del comparto non dirigenziale all'art. 91 attribuisce al Dirigente Generale di ciascun Dipartimento, la competenza in ordine alla predisposizione del **Piano di lavoro** nella forma di un "*documento unico di programmazione*" al cui interno, distinte per struttura organizzativa, vengono individuate per tutte le attività di competenza, i livelli di risultato attesi in coerenza con le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili.

1) LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DEL DIPARTIMENTO

A seguito del D.P.Reg. 14/06/2016, n.12, la struttura organizzativa del Dipartimento risulta costituita da due Aree Interdipartimentali, 12 Servizi nonché 17 Unità Operative e due Unità Operative di Staff.

Le risorse umane del Dipartimento risultano alla data del giorno 1 gennaio 2018 le seguenti:

Dirigenti	Cat. D	Cat. C	Altre categorie	Totali
23	58	66	64	211

2) NATURA E FINALITA' DEL PIANO DI LAVORO

L'attività programmata in esecuzione del Piano di lavoro tiene conto dei requisiti di cui al comma 2 del succitato art. 91, che dispone che "*Il piano di lavoro deve essere improntato al perseguimento di canoni di efficienza e di efficacia che, attraverso lo snellimento degli iter procedurali, siano in grado di garantire:*

a) la semplificazione e l'accelerazione dei procedimenti;

b) la semplificazione della modulistica;

c) la migliore informatizzazione dei servizi con ampio ricorso alle soluzioni orientate all'accesso tramite internet realmente interattive;

d) la migliore organizzazione per le relazioni con l'utenza;

e) la più diffusa erogazione di servizi all'utenza di riferimento;

f) la massima riduzione dei tempi dedicati alle attività interne non correlate alla fornitura dei servizi istituzionali".

Il Piano di lavoro, nella sua qualità di documento unico di programmazione dell'intera attività lavorativa da svolgere nel Dipartimento è da considerare, pertanto, uno strumento indispensabile mediante il quale l'amministrazione formalizza e rende operative le proprie strategie finalizzate al perseguimento degli obiettivi istituzionali (innovati o

migliorati nelle procedure esecutive) e di quelli discendenti dalla recente Direttiva Presidenziale n. 4272 del 29/03/2018 e dagli obiettivi operativi assegnati dalle relative Direttive Assessoriali e Dirigenziali.

E' da tenere presente, infine, che l'amministrazione regionale stante la complessità delle attività e delle procedure ha l'esigenza di dotarsi di uno specifico piano di programmazione; questo perché una corretta pianificazione delle azioni da realizzare permette all'amministrazione stessa di produrre, attraverso il continuo monitoraggio dei flussi informativi, una costante verifica dei risultati realizzati rispetto agli obiettivi programmati; consentendo inoltre l'adozione delle eventuali e necessarie azioni correttive, in caso si dovessero riscontrare scostamenti tra previsioni e risultati. A tal riguardo, si tiene conto delle disposizioni impartite dalla Segreteria Generale con Circolare prot. n. 60459 del 22/12/2015 e successiva integrazione prot. n. 10534 del 3/3/2016, che aggiorna le disposizioni già impartite con Circolare prot. n. 58631 del 5/12/2014, relative all'entrata a regime del sistema informativo GE.KO per il controllo di gestione ed, in generale, per la gestione dell'intero ciclo della performance.

Le nuove disposizioni chiariscono definitivamente che "tutto il personale del comparto deve essere prioritariamente collegato agli obiettivi dirigenziali", con la conseguenza diretta che il Piano di lavoro, documento unico di programmazione dei Dipartimenti "avrà l'immediato effetto di far partecipare tutti i dipendenti regionali (dirigenza e comparto) ad attività richieste dall'Amministrazione tramite direttive di programmazione (presidenziali e assessoriali) e/o ad attività riconducibili ai contenuti del su citato art. 91 del vigente C.C.R.L. del comparto. Tutte attività, dunque, che se positivamente valutate, daranno diritto al consequenziale trattamento accessorio".

3) PARTECIPAZIONE DEL PERSONALE AL PERSEGUIMENTO DELLE AZIONI

Ai sensi del comma 1 dell'art. 92 CCRL "*La prestazione lavorativa dei dipendenti è finalizzata al miglioramento delle prestazioni fornite dalle strutture dell'Amministrazione*".
E' utile precisare che per il raggiungimento dei risultati dei singoli obiettivi, a loro volta declinati in azione, possono essere utilizzati più dipendenti, ciascuno dei quali vi concorre attraverso lo svolgimento dei compiti e delle funzioni connessi alla qualifica di appartenenza, comprese le attività strumentali e complementari richieste dal rispettivo

carico di lavoro. Tutto ciò si ritiene coerente, altresì, con le indicazioni fornite dalla Segreteria generale con la già richiamata Circolare prot. N. 60459 del 22/12/2015 e successiva integrazione, che raccomanda la partecipazione di "tutti i dipendenti regionali (dirigenza e comparto) ad attività richieste dall'Amministrazione tramite direttive di programmazione e/o ad attività riconducibili ai contenuti del su citato art. 91 del vigente C.C.R.L. del comparto. Pertanto nelle "schede di programmazione delle attività delle strutture" elaborate inserite nell'applicativo GE.KO. le azioni correlate agli Obiettivi ed alle attività istituzionali di maggior rilievo sono assegnate a tutto il personale, in funzione dei propri specifici carichi di lavoro,

4) CRITERI DI VALUTAZIONE E RISULTATI RAGGIUNTI

Le attività lavorative svolte ai dipendenti del comparto non dirigenziale dalle unità di personale in servizio, come programmate all'interno del piano di lavoro, ai sensi dell'art. 91, comma 8, del C.C.R.L., possono, pertanto, ricondursi ai carichi di lavoro individualmente assegnati, finalizzati sia al perseguimento dei compiti istituzionali che alle prestazioni lavorative concorrenti al perseguimento degli obiettivi dirigenziali. Dette attività ed obiettivi sono declinati ad uso del controllo di gestione in azioni, convenzionalmente adottate come unità di misura di monitoraggio attraverso il sistema informativo in uso all'Amministrazione regionale, che si concretizzano con la realizzazione di un prodotto, ossia il risultato. La valutazione del risultato, con riferimento allo stato di raggiungimento delle singole azioni risponde, dunque, al criterio di valutazione della *performance operativa,* adottato dall'Amministrazione per la dirigenza regionale e non per il personale del comparto non dirigenziale per il quale, ai sensi dell'art. 91, comma 3 del C.C.R.L., le valutazioni finali devono,invece, tenere conto dei seguenti criteri:

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 manifestate dal soggetto;

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

g) capacità di promuovere e gestire l'innovazione;

h) partecipazione alle attività della struttura in ore pomeridiane;

i) rapporto tra obiettivi e risultati conseguiti.

Per esigenze di semplificazione e, al fine di adattare i suddetti criteri allo specifico contesto del Dipartimento Istruzione e Formazione professionale, le voci indicate alle lettere a)-i) dell'art. 91, comma 3, sono state scelte tra quelle che meglio si adattano alle diverse peculiarità operative individuandone quattro, come riportato nella seguente tabella con l'indicazione del peso da attribuire.

Elementi di valutazione	Peso contrattato
a) competenze tecnico-professionali ed eventuale attinenza all'aggiornamento manifestate dal soggetto	25
b) capacità gestionali in riferimento alla programmazione e al controllo	25
c) capacità di promuovere e gestire l'innovazione	25
d) rapporto tra obiettivi e risultati conseguiti.	25
Totale	100

Valutazione e relativo coefficiente da attribuire in relazione ai risultati raggiunti da applicare ai pesi determinanti in sede di contrattazione decentrata

Valutazione attribuita*	**ALTA**	**MEDIA**	**RIDOTTA**
Coefficiente di valutazione	**Da 1 a 0,86**	**Da 0,85 a 0,71**	**<= a 0,70**

L'iter finale della valutazione prevede il confronto col dipendente valutato e la conseguente sottoscrizione congiunta della scheda di valutazione che fa parte integrante del presente documento. Per la risoluzione di eventuali controversie, potrà essere adita la Commissione paritetica di cui all'art.107 del CCRL vigente.

* Se la Valutazione finale risulta:

A) Inferiore o uguale a 70 = indennità di sola partecipazione pari al 70%

B) da 71 a 84 = indennità di partecipazione pari all'85%

C) da 85 a 100 = indennità di partecipazione pari al 100%

Nel caso di risultati con decimali, il valore deve essere arrotondato all'unità: per eccesso, se la frazione è uguale o superiore a 5; per difetto, se inferiore a detto limite.

Il Dirigente Generale
Gianni Silvia

REGIONE SICILIANA * DIPARTIMENTO ISTRUZIONE E FORMAZIONE PROFESSIONALE *

REPUBBLICA ITALIANA

Assessorato Regionale dell'Istruzione e della Formazione Professionale
Dipartimento Regionale dell'Istruzione e della Formazione Professionale

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE DEL COMPARTO NON DIRIGENZIALE

Cognome	Nome	Categoria	Servizio	U.O.B.

Periodo di valutazione dal / / 2018 al / / 2018

Elementi di valutazione	Peso contratto (A)	Coefficiente di valutazione (B)	Risultato attribuito (A*B)
a) competenze tecnico-professionali ed eventuale attinenza all'aggiornamento manifestate dal soggetto	25		
b) capacità gestionali in riferimento alla programmazione e al controllo	25		
c) capacità di promuovere e gestire l'innovazione	25		
d) rapporto tra obiettivi e risultati conseguiti.	25		
Valutazione finale – apporto del dipendente nella partecipazione al piano di lavoro			

Valutazione finale

A) inferiore o uguale a 70 = indennità di sola partecipazione pari al 70%

B) da 71 a 84 = indennità di partecipazione pari all'85%

C) da 85 a 100 = indennità di partecipazione pari al 100%

Nel caso di risultati con decimali, il valore deve essere arrotondato all'unità:
- per eccesso, se la frazione è uguale o superiore a 5;
- per difetto, se inferiore a detto limite.

IL DIPENDENTE _____

IL DIRIGENTE DELL'U.O _____

IL DIRIGENTE DI AREA/SERVIZIO

_____