

REPUBBLICA ITALIANA



**REGIONE SICILIANA**  
**ASSESSORATO REGIONALE DELL'AGRICOLTURA, DELLO SVILUPPO**  
**RURALE E DELLA PESCA MEDITERRANEA**  
**DIPARTIMENTO REGIONALE DELL'AGRICOLTURA**

**Il Dirigente Generale**

VISTO lo Statuto della Regione Siciliana

VISTA la L.R. n° 10/2000

VISTA la L.R. 10/12/2001 n. 20

VISTO il C.C.R.L. del personale con qualifica dirigenziale della regione Siciliana e degli Enti di cui all'art. 1 della L.R. n° 10/2000 per il quadriennio giuridico 2002-2005 e per i bienni economici 2002-2003 e 2004-2005, pubblicato nel Supplemento ordinario n. 2 alla G.U.R.S. n. 31 del 13/07/2007;

VISTA la Direttiva rep. N° 22/Gab del 29/10/2007, emanata dal Servizio di Pianificazione e controllo strategico dell'Assessorato regionale alla Presidenza con cui vengono fissati i *criteri generali per la valutazione della dirigenza regionale* a decorrere dall'1/01/2008;

VISTO il D.P.R. n. 12 del 5/12/2009 recante il regolamento di attuazione del Titolo II della L.R. n. 19 del 16/12/2008;

VISTO il D.D.G. 578 del 17/06/2010 con il quale sono stati adottati i criteri generali di valutazione dei dirigenti di cui alla Direttiva rep. N° 22/Gab del 29/10/2007;

VISTO il D.P.Reg. 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 ed integrazioni";

VISTO l'art. 34 della L.R. n° 9 del 15 maggio 2013 riguardante la riorganizzazione dell'Assessorato regionale delle risorse agricole e alimentari;

VISTO l'art. 68 della L.R. 21/2014 che prevede l'obbligo di pubblicazione dei Decreti dirigenziali sul sito web istituzionale;

VISTO il Decreto del Presidente della Regione Siciliana del 22 ottobre 2014, n. 27, pubblicato in G.U.R.S. n. 51 del 5/12/2014, 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 D.P.Reg. 18 gennaio 2013, n. 6 e successive modifiche ed integrazioni ed attuazione dell'art. 34 della L.R.15/5/2013, n. 9";

VISTO il D.D.G. 548 del 15/2/2015 e relativo allegato "A" che ne costituisce parte integrante, con il quale è stato approvato il nuovo assetto organizzativo interno, comprendente le principali competenze delle strutture denominate Unità Operative ed Unità di Staff, correlate alle strutture intermedie di cui al D.P. Reg. 22 ottobre 2014, n.27 del Dipartimento Regionale dell'Agricoltura;

VISTO il D.P. Reg. n° 840 del 24/02/2014 con il quale è stato conferito alla Dr.ssa Barresi Rosaria l'incarico di Dirigente Generale del Dipartimento Regionale dell'Agricoltura dell'Assessorato Regionale dell'Agricoltura dello Sviluppo RURALE e della Pesca Mediterranea in esecuzione della delibera di Giunta n° 12 del 4/2/2014;

VISTO l'atto di indirizzo per la programmazione strategica – anno 2014 prot. 1/Sepicos del 9 maggio 2014 il quale in merito al sistema di misurazione e valutazione della Dirigenza regionale rimanda alle note dell'Assessore alla Presidenza n. 78/spcs e 90/spcs, rispettivamente del 2/11/2007 e del 30/11/2007, aventi per oggetto “*Criteri generali per la valutazione della dirigenza regionale*” e “*Criteri di valutazione Dirigenti prima Fascia, Dirigenti Generali, Dirigenti responsabili uffici diretta collaborazione*”;

VISTA la Deliberazione n. 390 del 22 dicembre 2014 che autorizza lo slittamento dei termini degli incarichi dirigenziali relativi alle Aree, Servizi, Unità Operative ed incarichi individuali di consulenza, studio e ricerca, dell'ex Dipartimento regionale degli interventi strutturali per l'agricoltura, oggi Dipartimento regionale dell'agricoltura, per mesi tre a decorrere dalla data di scadenza dei contratti al fine di consentire la conclusione delle procedure di riorganizzazione;

VISTO il D.D.G. n° 46 del 15/01/2015 con il quale la durata dei contratti individuali di lavoro dei dirigenti dell'ex Dipartimento regionale degli interventi strutturali per l'agricoltura, ora Dipartimento regionale dell'agricoltura, di cui all'elenco allegato che costituisce parte integrante dello stesso Decreto, è modificata nel termine finale spostando la scadenza al 31/03/2015 o comunque sino alla data del completamento delle procedure di riorganizzazione intradipartimentale, attivate con regolamento di attuazione di cui al D.P Reg 22 ottobre 2014, n° 27, qualora antecedente al 31/03/2015;

CONSIDERATO che il comma 5 dell'art. 39 del suddetto C.C.R.L. prevede che i criteri di valutazione devono essere comunicati ai dirigenti prima dell'inizio dei relativi periodi di valutazione;

RITENUTO di dover confermare l'intero e complesso sistema della valutazione della dirigenza, già approvato con il suddetto D.D.G. n: 578 del 16/06/2010 nonché le relative schede allegate che ne costituiscono parte integrante;

A TERMINE delle vigenti disposizioni di legge;

## DECRETA

Art. 1) A decorrere dalla conclusione delle procedure di riorganizzazione dipartimentale si confermano come criteri generali di valutazione dei dirigenti del Dipartimento dell'Agricoltura, quelli approvati con il D.D.G n° 578 del 17/06/2010.

Tali criteri potranno essere integrati e/o modificati, qualora se ne ravvisi l'esigenza operativa, osservando le forme di informazione e concertazione previste dal vigente C.C.R.L. per la dirigenza;

Art.2) Il processo di valutazione dovrà essere effettuato tenendo conto della diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte del valutatore di prima istanza; pertanto ciascun dirigente sarà valutato, in prima istanza, dal dirigente gerarchicamente superiore.

L'Unità preposta alle attività propedeutiche alla valutazione dei dirigenti, provvederà a verificare che la valutazione di prima istanza sia stata effettuata nel rispetto della normativa vigente e predisporrà tutti gli atti consequenziali da sottoporre all'approvazione definitiva del Dirigente Generale;

Art. 3) Si confermano le schede di valutazione, contraddistinte dalle lettere A, A1, B, B1, C1, C2, C3, D dei dirigenti del Dipartimento dell'Agricoltura, già approvate con il suddetto D.D.G. n. 578 del 17/06/2010, allegate al presente decreto e che ne costituiscono parte integrante.

Art. 4) Nelle schede di valutazione si assegnano 75 punti alla macroarea “Performance Operativa” (distinti in: 55 punti per la voce “Raggiungimento degli obiettivi operativi” e 20 punti per la voce “attuazione del piano di lavoro”) e 25 punti alla macroarea “Comportamento Organizzativo

Art. 4) Nelle schede di valutazione si assegnano 75 punti alla macroarea "Performance Operativa" (distinti in: 55 punti per la voce "Raggiungimento degli obiettivi operativi" e 20 punti per la voce "attuazione del piano di lavoro") e 25 punti alla macroarea "Comportamento Organizzativo"

Il presente provvedimento sarà trasmesso alla competente Ragioneria Centrale dell'Assessorato dell'Agricoltura per il prescritto visto e sarà altresì pubblicato sul sito istituzionale della Regione Siciliana nella parte di competenza del Dipartimento dell'Agricoltura, ai sensi dell'art. 68 della L.R. 21/2014, nonché inviato al Dipartimento Regionale della Funzione Pubblica per la necessaria pubblicizzazione.

Palermo, li **12 FEB. 2015**

 **IL DIRIGENTE GENERALE**  
(Rosaria Barresi)



**SCHEDA A:** quadro riassuntivo obiettivi assegnati ad inizio esercizio al dirigente ai fini della successiva valutazione finale dei risultati conseguiti

Amministrazione: Dipartimento Regionale dell'Agricoltura		
UFFICIO:	quadro riassuntivo obiettivi assegnati	Anno di riferimento _____
DIRIGENTE:		

RISORSE DISPONIBILI	RISORSE AGGIUNTIVE PROGRAMMATE
Risorse umane:	Risorse umane:
Risorse finanziarie:	Risorse strumentali:
	Risorse finanziarie:

PERFORMANCE OPERATIVA							
	Colonna B	Colonna C	Colonna D	Colonna E	Colonna F	Colonna G	Colonna H
Nr.	Descrizione sintetica obiettivi operativi	Priorità (alta / bassa)	Corr. ob. Strategico	Indicatore previsto	Valore obiettivo	Data ultima	Peso attribuito
1)							
2)							
3)							
4)							
5)							
...							
<b>Raggiungimento obiettivi operativi (punti 55)</b>							<b>55</b>
<b>Attuazione piano di lavoro (punti 20)</b>							<b>20</b>
<b>Totale conseguibile Performance operativa (punti 75)</b>							<b>75</b>

COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO		
Qualità gestionali-relazionali	Range assegnabile	Peso attribuito (Colonna K)
Capacità di analisi e programmazione	5-10	
Capacità di relazione e coordinamento	5-10	
Capacità di gestione e realizzazione	5-10	
<b>Totale conseguibile Comportamento organizzativo</b>	<b>25</b>	<b>25</b>

TABELLA RIASSUNTIVA		
Tabella riassuntiva Pesi assegnati	Punteggio assegnabile	Peso attribuito
Totale Performance operativa	75	<b>75</b>
Totale Comportamenti organizzativi	25	<b>25</b>
Totale complessivo	100	<b>100</b>

ALL. AL DDG n° 550 del 12 FEB. 2015

**Scheda B:** Scheda di dettaglio delle azioni correlate ai piani di lavoro per ogni obiettivo assegnato ad inizio esercizio al dirigente ai fini della successiva valutazione finale dei risultati conseguiti

Amministrazione: : Dipartimento Regionale dell'Agricoltura		
UFFICIO:	Assegnazione obiettivi Scomposizione in azioni	Anno di riferimento della valutazione _____
DIRIGENTE:		
Obiettivo operativo nr.	Descrizione:	

	Colonna B	Colonna C	Colonna D	Colonna E	Colonna F
Nr	Azioni del Piano di lavoro concorrenti all'obiettivo	Indicatore previsto	Valore obiettivo	Data ultima	Peso attribuito alla azione (A)
1)					
2)					
3)					
4)					
5)					
...					
<b>TOTALE peso attribuito all'obiettivo operativo</b>					

ALL. AL DDG N° 550 del 12 FEB. 2015

**SCHEDA A.1 : scheda riassuntiva dei risultati conseguiti al termine dell'esercizio ai fini della valutazione finale dei risultati**

Amministrazione: : Dipartimento Regionale dell'Agricoltura		Anno di riferimento della valutazione
UFFICIO:	Rilevazione dei risultati conseguiti	
DIRIGENTE:		

PERFORMANCE OPERATIVA									
Colonna B	Colonna C	Col. D	Colonna E	Col. F	Col. G	Col. H	Colonna AA	Colonna BB	
Nr	Descrizione sintetica obiettivo	Priorità (alta/bassa)	Corr. Ob. Strat.	Indicatore previsto	Valore obiettivo	Data ultima	Peso attribuito	Risultati realizzati (descrizione)	Punteggio conseguito
1)									
2)									
3)									
4)									
<b>Raggiungimento obiettivi operativi</b>							<b>(punti 55)</b>	<b>TOTALE conseguito</b>	<b>/ 55</b>
<b>Attuazione piano di lavoro</b>							<b>(punti 20)</b>	<b>TOTALE conseguito</b>	<b>___ / 20</b>
<b>Totale conseguibile Performance operativa</b>							<b>(punti 75)</b>	<b>TOTALE conseguito</b>	<b>___ / 75</b>

COMPORTEMENTO ORGANIZZATIVO			
Colonna K	Colonna CC	Colonna DD	Colonna EE
Peso attribuito (A)	Risultati realizzati (descrizione)	Livello di rendimento (B)	Punteggio conseguito (A x B)
	Qualità gestionali-relazionali		
	capacità di analisi e programmazione		
	capacità di relazione e coordinamento		
	capacità di gestione e realizzazione		
<b>TOTALE conseguibile</b>	<b>Punti 25</b>	<b>TOTALE conseguito</b>	<b>/ 25</b>

ALL. AL DDG. n. 550 del 12 FEB. 2015

**Segue SCHEDA A.1 : scheda riassuntiva dei risultati conseguiti al termine dell'esercizio ai fini della valutazione finale dei risultati**

Amministrazione : Dipartimento Regionale dell'Agricoltura		Anno di riferimento della valutazione	
UFFICIO:	Rilevazione dei risultati conseguiti		
DIRIGENTE:			

Tabella riassuntiva	TOTALE conseguibile	TOTALE conseguito
Performance operativa	75	/ 75
Comportamento organizzativo	25	/ 25
<b>Ha conseguito tutti gli obiettivi identificati con priorità alta e livello di completamento di tutte le azioni correlate almeno pari a medio</b>	Si / No	
<b>TOTALE</b>		/

	Valutazione finale	(SI - NO)	NOTE
La valutazione è negativa			
La valutazione è positiva (ma non ai fini della premialità)			
La valutazione è positiva anche ai fini della premialità			

Commenti e note	Descrizione
Cause di eventuali scostamenti dagli obiettivi	Descrizione
Cause particolari di mancato raggiungimento obiettivo	Descrizione
Elementi individuati per il miglioramento del comportamento organizzativo	Descrizione

DATA	Il responsabile della valutazione	Il valutato
	Nome e firma	Nome e firma

ALL. AL DDG. N. 550 del 12 FEB. 2015



**SCHEDA B.1: Scheda di dettaglio della valutazione delle azioni individuate ai fini del raggiungimento dei singoli obiettivi**

Amministrazione: : Dipartimento Regionale dell'Agricoltura		Rilevazione dei risultati conseguiti		Anno di riferimento della valutazione	
UFFICIO:					
DIRIGENTE:					
Obiettivo operativo nr:		Descrizione:			

Nr	Colonna B	Colonna D	Colonna E	Colonna F	Colonna G	Colonna AA	Colonna BB	Colonna CC
	Azioni del Piano di lavoro concorrenti all'obiettivo	Indicatore previsto	Valore obiettivo	Data ultima	Peso attribuito alla fase (A)	Risultati realizzati (Descrizione)	Livello di completamento (B) (0,2; 0,5; 0,7; 1)	Punteggio conseguito (A x B)
1)								
2)								
3)								
4)								
5)								
...								
<b>TOTALE peso attribuito all'obiettivo operativo</b>								
<b>TOTALE conseguito</b>								___/___

Livello di completamento dell'azione		Modalità di attribuzione
alto = 1		Ha realizzato tutte le attività previste dall'azione con piena coerenza tra risultato raggiunto e risultato atteso, nei tempi e nei modi previsti.
medio = 0,7		Ha realizzato tutte le attività previste dall'azione, raggiungendo il risultato atteso, ma non nei tempi e nei modi previsti e comunque non ha arrecato perdita di risorse finanziarie o pregiudizio per opportunità in senso definitivo dell'Amministrazione.
basso = 0,5		ha realizzato parte delle attività previste dall'azione nei tempi e nei modi previsti e comunque non ha arrecato perdita di risorse finanziarie o pregiudizio per opportunità in senso definitivo dell'Amministrazione e con attività svolta che complessivamente potrà tornare utile per raggiungere i risultati attesi in un nuovo orizzonte temporale
insufficiente = 0,2		Non ha realizzato le attività previste dall'azione, oppure; ha realizzato attività arrecando perdita di risorse finanziarie o pregiudizio per opportunità in senso definitivo dell'Amministrazione

ALL. AL. DDG. N° 550 del 12 FEB. 2015

Amministrazione: : Dipartimento Regionale dell'Agricoltura		
UFFICIO:	Rilevazione dei risultati conseguiti	Anni di riferimento della valutazione _____ / _____
DIRIGENTE:		

Elementi di valutazione	Descrizione
Performance operative degne di nota	
Comportamenti organizzativi degni di nota	
Eventuali rilievi da parte degli organi di controllo esterno	
Punti di forza nell'operato del Dirigente	
Punti di debolezza nell'operato del Dirigente	
Cause ostative intervenute nel raggiungimento di obiettivi	
commenti e note	

DATA	Il responsabile della valutazione	Il valutato
	Nome e firma	Nome e firma

ALL. AL DDG. N° 550 del 12 FEB. 2015

SCHEDA C.1	<b>Criteria di valutazione dei comportamenti organizzativi dei Dirigenti NON titolari di C.R.A.</b>
	<b>Analisi e programmazione</b>

Livelli di rendimento consequibili	descrizione
ECCELLENTE = 1,0	Il Dirigente: conosce in modo approfondito le caratteristiche organizzative del contesto in cui opera; individua per sé e per i suoi collaboratori obiettivi specifici congruenti con gli indirizzi strategici generali, collaborando con il Dirigente posto a capo della struttura di riferimento alla programmazione di obiettivi di gestione coerenti con le linee strategiche dell'ufficio in cui opera; utilizza al meglio le risorse umane e strumentali a sua disposizione stimandone preventivamente le necessità al fine della realizzazione delle attività di propria competenza; individua con chiarezza il livello di priorità degli interventi da realizzare; ha piena capacità di definizione di piani di realizzazione degli obiettivi programmati promuovendone e motivandone la condivisione tra i soggetti coinvolti;
BUONO = 0,7	Il Dirigente: conosce le caratteristiche organizzative del contesto in cui opera; individua per sé e per i propri collaboratori obiettivi specifici congruenti con gli indirizzi strategici generali; individua il livello di priorità degli interventi da realizzare; definisce adeguati piani di realizzazione degli obiettivi programmati e ne promuove la condivisione tra i soggetti coinvolti.
SUFFICIENTE = 0,5	Il Dirigente: ha una conoscenza sufficiente delle caratteristiche organizzative del contesto in cui opera; definisce piani di realizzazione degli obiettivi per sé e per i propri collaboratori; è spesso in grado di individuare il livello di priorità degli interventi da realizzare; utilizza sufficientemente le risorse umane e strumentali a sua disposizione con una certa attenzione alla loro razionalizzazione.
INSUFFICIENTE = 0,2	Il Dirigente: ha una conoscenza poco consapevole delle caratteristiche organizzative del contesto in cui opera; ha difficoltà a definire piani di realizzazione degli obiettivi per sé e per i propri collaboratori; non sempre è in grado di individuare il livello di priorità degli interventi da realizzare; utilizza le risorse umane e strumentali a sua disposizione con scarsa attenzione alla loro razionalizzazione .

ALL. AL DDG n° 550 DEL 12 FEB. 2015



SCHEDA C.2	<b>Criteri di valutazione dei comportamenti organizzativi dei Dirigenti NON titolari di C.R.A.</b>
	<b>Gestione e realizzazione</b>

Livelli di rendimento conseguibili	descrizione
ECCELLENTE = 1,0	Il Dirigente: è in grado di gestire situazioni articolate che richiedono conoscenze specifiche di settore; realizza i piani programmati e affronta con risolutezza le situazioni critiche; risolve efficacemente ogni problematica conseguente al verificarsi di imprevisti organizzativi; approfondisce e promuove l'utilizzo di nuove metodologie e l'impiego di dotazioni strumentali innovative; dimostra notevole capacità di adattarsi alle variazioni del contesto in cui opera; promuove modalità operative trasparenti e condivise.
BUONO = 0,7	Il Dirigente: sa gestire situazioni mediamente complesse che richiedono conoscenze specifiche di settore; realizza i piani programmati; sa proporre soluzioni ad imprevisti organizzativi; è disponibile all'approfondimento e all'utilizzo di nuove metodologie e l'impiego di dotazioni strumentali innovative; dimostra adeguate capacità di adattarsi alle variazioni del contesto in cui opera;
SUFFICIENTE = 0,5	Il Dirigente: gestisce situazioni mediamente complesse che richiedono conoscenze specifiche di settore; realizza frequentemente i piani programmati; è a volte in grado di proporre soluzioni adeguate ad imprevisti organizzativi; supporta l'utilizzo di nuove metodologie e l'impiego di dotazioni strumentali innovative; dimostra sufficiente flessibilità nell'adattarsi alle variazioni del contesto in cui opera.
INSUFFICIENTE = 0,2	Il Dirigente: gestisce con difficoltà situazioni mediamente complesse che richiedono conoscenze specifiche di settore; non sempre è in grado di realizzare i piani programmati; non sempre è in grado di proporre soluzioni adeguate ad imprevisti organizzativi; supporta scarsamente l'utilizzo di nuove metodologie e l'impiego di dotazioni strumentali innovative; dimostra scarsa flessibilità nell'adattarsi alle variazioni del contesto in cui opera.

ALL. AL DDG n. 550 DEL 12 FEB. 2015



SCHEDA C.3	<b>Criteria di valutazione dei comportamenti organizzativi dei Dirigenti NON titolari di C.R.A.</b>
	<b>Relazione e coordinamento</b>

Livelli di rendimento consequibili	descrizione
ECCELLENTE = 1,0	Il Dirigente: valorizza competenze e attitudini dei suoi collaboratori; comunica sempre in modo analitico ed efficace con essi incontrandoli periodicamente e rilevando le loro esigenze; favorisce la completa circolazione delle informazioni e la diffusione delle conoscenze fra i propri collaboratori; dimostra una elevata capacità di coinvolgimento nelle iniziative intraprese curando lo sviluppo del percorso formativo e di carriera dei suoi collaboratori; è sempre in grado di gestire i conflitti all'interno della sua struttura ricorrendo costantemente al dialogo; realizza una adeguata assegnazione dei compiti ed è disponibile ad accettare le proposte dei suoi collaboratori favorendo il lavoro di team; favorisce la realizzazione dei cambiamenti organizzativi.
BUONO = 0,7	Il Dirigente: ha una buona conoscenza delle competenze e attitudini dei suoi collaboratori; sa comunicare spesso in modo analitico ed efficace; supporta adeguatamente la circolazione delle informazioni e diffonde le conoscenze tra i suoi collaboratori; dimostra una buona capacità di coinvolgimento nelle iniziative intraprese, dedicando una particolare attenzione alla crescita professionale dei propri collaboratori; gestisce adeguatamente i conflitti della struttura da lui coordinata ricorrendo occasionalmente al dialogo; si adegua ai cambiamenti organizzativi.
SUFFICIENTE = 0,5	Il Dirigente: ha una conoscenza sufficiente delle competenze e delle attitudini dei suoi collaboratori; ha capacità comunicative a volte poco chiare; dedica una cura ordinaria al supporto della diffusione delle informazioni; dimostra una sufficiente capacità di coinvolgimento nelle iniziative intraprese, dedicando attenzione alla crescita professionale dei suoi collaboratori; gestisce i conflitti che sorgono all'interno della struttura da lui coordinata; non contrasta i cambiamenti organizzativi
INSUFFICIENTE = 0,2	Il Dirigente: ha una conoscenza generica delle competenze e delle attitudini dei propri collaboratori; ha capacità comunicative a volte poco chiare ed efficaci; dedica una cura relativa al supporto della diffusione delle informazioni; dimostra una modesta capacità di coinvolgimento nelle iniziative intraprese dedicando una scarsa attenzione alla crescita professionale dei propri collaboratori; non è sempre in grado di gestire i conflitti che sorgono all'interno della struttura da lui coordinata; contrasta i cambiamenti organizzativi.

AU. AL DDG n. 550 DEL 12 FEB. 2015

