

**REPUBBLICA ITALIANA**



**REGIONE SICILIANA**

**ASSESSORATO DEL TURISMO, DELLO SPORT E DELLO SPETTACOLO**

**DIPARTIMENTO del TURISMO, dello SPORT e dello SPETTACOLO**

**Il Dirigente Generale**

VISTO lo Statuto della Regione Siciliana;  
VISTO la legge regionale 15 maggio 2000, n.10;  
VISTA la legge regionale 10 dicembre 2001, n.20;  
VISTA la legge regionale 6 febbraio 2006, n.9;  
VISTA la legge regionale 16 dicembre 2008, n.19;  
VISTO il D.P.Reg. 5 dicembre 2009, n.12;  
VISTO il decreto legislativo 30 luglio 1999, n.286;  
VISTA la direttiva del Presidente della Regione Siciliana del 18 dicembre 2006;  
VISTO il contratto collettivo regionale del lavoro dell'area dirigenziale (pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Regione Siciliana – supplemento ordinario n.2- n.31 del 13 luglio 2007 );  
VISTA la delibera di Giunta Regionale n.357 del 10 settembre 2007;  
VISTA la direttiva dell'Assessore regionale destinato alla Presidenza n°22\gab. del 29 ottobre 2007;  
CONSIDERATO che nell'incontro con le OO.SS. del 22/04/10, convocato con nota prot.n.346 del 16/04/10, si è data informazione dell'intero e complesso sistema della valutazione della dirigenza e che nella successiva seduta del 10/05/2010, convocata con nota prot.n.456 del 03/05/10, si è proceduto alla concertazione pervenendo a soluzioni concordate e condivise come risultanti dal relativo verbale;  
CONSIDERATO, inoltre, necessario adottare l'intero e complesso sistema della valutazione della dirigenza;  
RITENUTO, pertanto, di doverlo adottare

**DECRETA**

**Art. 1**

**VALUTAZIONE DELLA DIRIGENZA**

La valutazione dei dirigenti consiste nel verificare la performance di coloro che gestiscono a livello dirigenziale i centri di responsabilità e le unità organizzative in cui esse si articolano, tenendo conto delle “prestazioni” rese e cioè degli obiettivi e dei risultati raggiunti e delle “competenze organizzative” definite come “i comportamenti relativi allo sviluppo delle risorse umane e organizzative assegnate ai dirigenti”.

Lo scopo della valutazione è quello di esprimere il confronto, basato su regole e strumenti predefiniti, tra le aspettative in termini di risultati attesi connessi agli obiettivi (fase della programmazione) ed i risultati effettivamente realizzati avuto riguardo alle risorse umane, finanziarie e strumentali poste a disposizione del soggetto da valutare (fase della valutazione).

La valutazione ha il suo punto di riferimento naturale negli esiti del controllo di gestione: il corretto utilizzo di questo strumento garantisce il rispetto dell'oggettività dell'azione gestionale, costituendo fonte obiettiva nelle misurazioni e/o quantificazioni di efficienza-efficacia-economicità

eseguite sull'azione delle unità organizzative cui sono preposti i dirigenti. Tali misurazioni e/o quantificazioni devono essere effettuate sulla base di parametri e indicatori stabiliti e predeterminati dall'amministrazione e condivisi dai soggetti da valutare.

Il controllo di gestione fornisce i report che rappresentano solo alcuni degli elementi o dei parametri utili alla valutazione del dirigente: la definizione di altri criteri è rimessa alla contrattazione collettiva, ferme restando le prescrizioni di legge che si ispirano a tre principi:

- 1) la diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte del Dirigente Generale;
- 2) la necessità che la valutazione sia sottoposta ad approvazione o verifica da parte del Dirigente Generale;
- 3) la partecipazione del valutato al procedimento di valutazione, che deve effettuarsi con un provvedimento espresso entro quattro mesi del periodo di riferimento e in nessun caso mai oltre i termini previsti dall'art. 7, comma 1 e dall'art. 8, comma 1. Nel caso in cui il Dirigente sottoposto a valutazione entro i suddetti termini non offra la cooperazione necessaria, la valutazione si intende negativa. Ove invece il Dirigente Generale non consenta al valutato di partecipare a detto procedimento, la valutazione si intende positiva e produce provvisoriamente la condizione di cui all'art. 7, comma 6, lettera a), con la conseguente attribuzione dell'indennità di risultato pari al 15% della retribuzione di posizione come previsto nella tabella di cui al comma 7, fatto salvo il completamento del procedimento.

Il sistema di valutazione, basato sull'apprezzamento di risultati attesi attraverso una procedura necessariamente formalizzata, si fonda sulla:

- 1) predeterminazione rispetto al periodo di valutazione;
- 2) chiara predisposizione di regole e tempi;
- 3) oggettività della misura dei risultati;
- 4) regolamentazione e trasparenza del rapporto tra il valutatore e il valutato.

Il sistema di valutazione adottato è di tipo misto e tiene conto non solo dei risultati quantificabili prodotti dai dirigenti, ma anche dei comportamenti da questi posti in essere per realizzare gli obiettivi.

La valutazione dei Dirigenti sarà effettuata sulla scorta dei risultati della gestione e dei comportamenti organizzativi in modo di valutare la capacità dei dirigenti di raggiungere obiettivi attraverso logiche manageriali.

Tutti gli elementi della valutazione, a prescindere dalla loro provenienza, devono essere suscettibili di misurazione-quantificazione sulla base di parametri, indicatori (interni e/o esterni) o standard predeterminati.

## **Art. 2**

### **SISTEMA DI VALUTAZIONE**

#### **2.1. LE "MACRO AREE" DI VALUTAZIONE**

Il Dirigente partecipa alla definizione degli ambiti di misurazione e delle performance che saranno successivamente oggetto della valutazione annuale con percorsi di condivisione (così come previsto dalle direttive annuali di "Indirizzo generale sull'attività amministrativa contenente la programmazione strategica" emanate dal Presidente della Regione Siciliana) al fine di definire, nel comune periodo gestionale di riferimento, un quadro complessivo dei risultati attesi quanto più possibile congruo ed integrato.

Il sistema di programmazione e misurazione delle performance dei dirigenti deve necessariamente risultare connesso a quello dei dirigenti da essi eventualmente coordinati, al fine di garantire la massima congruità degli obiettivi complessivamente assegnati all'interno dei piani di lavoro e perseguiti dalle singole strutture organizzative (Dipartimenti/Uffici speciali, Aree/Servizi, Unità Operative).

Gli obiettivi devono avere un logico collegamento con quelli oggetto dei Piani di lavoro previsti nell'ambito del FAMP del personale del comparto.

La valutazione dei risultati attesi dei dirigenti del Dipartimento Regionale del Turismo, Sport e Spettacolo è effettuata con riguardo a due macro aree:

- A) Performance operativa;
- B) Comportamento organizzativo.

## 2.2 PERFORMANCE OPERATIVA

Il livello di prestazione tecnica raggiunto dal dirigente con riferimento agli obiettivi assegnati ed individuati nella fase di programmazione e nella fase di attuazione del piano di lavoro è il contenuto della macro area “ performance operativa.

Ai fini della valutazione, gli obiettivi vanno determinati in maniera chiara e univoca, affinché si evitino dubbi e interpretazioni personali: gli obiettivi, in numero limitato, devono altresì essere qualificanti sulla base delle priorità attribuite all'interno delle direttive di indirizzo e devono rispondere a criteri oggettivi di quantificabilità e raggiungibilità .

## 2.3. COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO

Le attitudini manageriali del dirigente, cioè le sue capacità gestionali e relazionali, sono i contenuti della macro area “ comportamento organizzativo “ e si estrinsecano in :

- a) capacità di analisi e programmazione;
- b) capacità di relazione e coordinamento;
- c) capacità di gestione e realizzazione.

### **Art. 3**

#### **PROCEDIMENTO DI VALUTAZIONE**

Il procedimento di valutazione del sistema prevede la iniziale compilazione della Scheda A – Programmazione degli obiettivi - e della Scheda B – Programmazione delle azioni – che allegate al presente decreto ne costituiscono parte integrante e costitutive.

Gli elementi che devono essere utilizzati ai fini della valutazione del concreto raggiungimento degli obiettivi - sia per la Performance operativa che per il Comportamento organizzativo - vengono esplicitati nella Scheda A con indicazione dell'anno di riferimento.

Gli elementi che devono essere utilizzati ai fini della individuazione dei Pesi da attribuire alle varie azioni nelle quali possono essere suddivisi - attraverso i rispettivi piani di lavoro- i singoli obiettivi vengono, invece, esplicitati nella Scheda B.

Il procedimento di valutazione del sistema prevede nella fase finale la compilazione della Scheda A1 – Valutazione dei risultati - e della Scheda B1 – Valutazione delle azioni – che allegate al presente decreto ne costituiscono parte integrante e costitutivi.

### **Art. 4**

#### **FASE DELLA PROGRAMMAZIONE**

##### 4.1. RIPARTIZIONE DEL PUNTEGGIO DISPONIBILE

La fase di programmazione ai fini della valutazione di cui al presente decreto coincide con la fase di programmazione dell'attività amministrativa e della gestione: entrambe sfociano nelle annuali direttive presidenziale e assessoriale ove emanate entro il 31 dicembre dell'anno precedente (in carenza vengono dedotte dalle precedenti o da quelle pluriennali ovvero su pianificazione del D.G. in linea con le attività istituzionali).

I valori (Pesi) a ciascuna delle voci che compongono le due macroaree di valutazione (Performance operativa e Comportamento organizzativo) vengono attribuiti con la compilazione della Scheda A.

I valori (Pesi) alle azioni nelle quali sono suddivisi i singoli obiettivi vengono attribuiti con la compilazione della scheda B.

La macroarea di valutazione “performance operativa” è suddivisa in :

- a) attuazione piano di lavoro ;
- b) raggiungimento obiettivi assegnati

Il valore (Peso) attribuito ai singoli Obiettivi e Qualità gestionali-relazionali (scheda A) e alle Azioni (scheda B) ha lo scopo di esprimerne la rilevanza rispetto al complesso dei medesimi (Obiettivi-Qualità-Azioni).

#### 4.2.SCHEDA A

La somma dei pesi della macro area “Performance operativa “ è pari a 80 ed è così suddivisa:

- a) il peso relativo alla voce “attuazione piano di lavoro” è pari a 30;
- b) la somma dei pesi alla voce “raggiungimento obiettivi assegnati” è pari a 50;

La somma dei pesi della macro area “ Comportamento organizzativo “ è pari a 20.

Essa è suddivisa, per le singole voci che la compongono, secondo le determinazioni del Dirigente Generale che tengano conto delle diverse connotazioni delle strutture intermedie, e comunque entro i limiti dei ranges stabiliti dalla direttiva dell’Assessore alla Presidenza n. 22/gab del 29/10/2007:

#### 4.3.SCHEDA B

Il totale dei pesi dovrà essere pari al valore del peso assegnato all'obiettivo: conseguentemente a ciascuna azione deve essere assegnato un “peso” in modo che il totale dei pesi attribuiti alle varie azioni che concorrono al raggiungimento di un determinato obiettivo sia pari al peso dell'obiettivo.

Il peso dell'azione coincide con il peso dell'obiettivo se un obiettivo prevede una sola azione.

### **Art. 5**

#### COMPILAZIONE DELLE SCHEDE “A” E “ B “

La compilazione delle schede A e B è finalizzata ad attribuire i rispettivi pesi a ciascun elemento in esse presente.

##### **PERFORMANCE OPERATIVA:**

l’attribuzione del Peso agli obiettivi individuati si svolge attraverso i seguenti passaggi:

- a) descrizione degli obiettivi (scheda A - colonna B)
- b) indicazione per ciascun obiettivo dei seguenti parametri:
  - priorità: alta o bassa (scheda A – colonna C);
  - eventuale correlazione obiettivo strategico (scheda A – colonna D);
  - indicatore di misurazione previsto (natura dell’indicatore, giusta direttiva presidenziale del 18/12/06 in GURS nr. 4/07) (scheda A – colonna E);
  - valore obiettivo misurabile (risultato previsto giusta direttiva presidenziale del 18/12/06 in GURS nr. 4/07) (scheda A – colonna F);
  - data conseguimento prevista (data limite entro cui deve essere raggiunto l’obiettivo con il risultato previsto) (scheda A - colonna G);
- c) assegnazione del Peso ad ogni obiettivo (il Peso totale degli obiettivi deve essere pari a 50)(scheda A – colonna H)
- d) assegnazione del Peso alla voce “attuazione piano di lavoro (il Peso deve essere pari a 30) (scheda A – colonna H)
- e) scomposizione di ogni singolo obiettivo in programmi di lavoro e azioni (scheda B – colonna B)
- f) indicazione per ogni singola azione di ciascun obiettivo dei seguenti parametri:
  - indicatore di misurazione previsto (natura dell’indicatore giusta direttiva presidenziale del 18/12/06 in GURS nr. 4/07) (scheda B - colonna C)
  - valore obiettivo misurabile (risultato previsto giusta direttiva presidenziale del 18/12/06 in GURS nr. 4/07) (scheda B - colonna D)
  - data conseguimento prevista (data limite entro cui deve essere completata la fase con il risultato previsto) (scheda B - colonna E)
  - Peso attribuito alla azione (valore compreso fra 0 ed il peso attribuito all'obiettivo che indica la rilevanza dell'azione all'interno del programma di azione (la somma dei Pesi associati a tutte le azioni dei programmi di lavoro deve essere pari al peso dell'obiettivo correlato ) (scheda B - colonna F)

Le azioni del piano di lavoro che sono anche azioni di obiettivi assegnati, solamente per l'attività di valutazione, sono stralciate dal Piano di lavoro al fine di evitare una doppia valutazione delle stesse azioni ( sia all'interno del piano di lavoro che dell'obiettivo assegnato ).

## COMPORAMENTO ORGANIZZATIVO:

attribuzione del peso alle singole componenti dei comportamenti organizzativi per un totale di 20 punti ( scheda A - colonna K).

### Art. 6

#### LA FASE DELLA VALUTAZIONE

La valutazione dei risultati conseguiti dal dirigente, con riguardo a ciascuna delle voci presenti nelle due schede A e B, è effettuata attraverso la compilazione delle Schede A.1 e B.1 ( che allegate al presente decreto ne costituiscono parte integrante e costitutiva ) al termine del periodo di riferimento.

Il percorso per la misurazione del punteggio complessivo da assegnarsi ad ogni singolo Obiettivo individuato ha inizio con la compilazione della scheda B.1 ( tante schede B.1 quanti sono gli obiettivi ripartiti in azioni - anche uniche-).

Per ogni obiettivo dovrà essere seguito il seguente percorso:

- a) descrizione dei risultati raggiunti per ogni singola azione in cui è stato scomposto l'obiettivo (scheda B.1 – colonna AA);
- b) assegnazione del valore numerico (alto= 1, medio= 0,7, basso= 0,5, insufficiente = 0,2), utilizzando la tabella annessa alla scheda, e trascrizione di tale valore nella scheda B.1 colonna BB.
- c) calcolo del punteggio conseguito in ogni singola azione dato dal prodotto del Peso assegnato alla azione per il Livello di completamento (scheda B.1 -colonna CC, prodotto delle colonne G x BB );
- d) somma dei punteggi conseguiti nelle singole azioni (totale riportato nella scheda B.1 - colonna CC) e trascrizione di tale valore nella scheda A.1 colonna BB;
- e) Trascrizione di tale valore nella scheda A.1 colonna BB.

Al termine della procedura sopra riportata e ripetuta per ogni obiettivo di performance operativa:

- f) calcolo del punteggio complessivo relativo agli obiettivi conseguiti dato dalla somma dei punteggi generati a seguito del completamento delle azioni. (scheda A.1 - colonna BB);
- prodotto della percentuale di completamento del piano di lavoro per il peso assegnato;
- h) punteggio complessivo assegnato alle performance operative derivante dalla somma dei punteggi conseguiti nei singoli obiettivi (Totale scheda A.1 – colonna BB).

La valutazione del Comportamento organizzativo è effettuata attraverso una misurazione collegata a quattro fasce di valutazione:eccellente, buona, sufficiente, insufficiente cui è attribuito il valore numerico corrispettivo 1,0; 0,7; 0,5; 0,2.

Le metodologie di calcolo, equivalenti a quelle utilizzate per la Performance operativa, consentono di determinare il punteggio complessivo del Comportamento organizzativo che è la risultante della somma dei punteggi conseguiti nelle singole tipologie di qualità gestionali-relazionali.

Il percorso per la misurazione del punteggio complessivo da attribuirsi al Comportamento organizzativo si può così schematizzare:

- a) descrizione dei risultati realizzati in ciascuna tipologia di qualità gestionale-relazionale (scheda A.1 colonna CC);
- b) assegnazione del livello di rendimento (eccellente, buono, sufficiente, insufficiente) per ciascuna componente del Comportamento organizzativo(scheda A.1 - colonna DD) utilizzando i contenuti delle schede C.1, C.2, C.3 allegate al presente decreto di cui fanno parte integrante e costitutive;
- c) calcolo del punteggio conseguito per ciascuna componente del Comportamento organizzativo dato dal prodotto del Peso (scheda A.1 – colonna K) per il Livello di rendimento (scheda A.1 - colonna DD) da inserire nella scheda A.1 – colonna EE;
- d) somma dei punteggi conseguiti nelle singole componenti da inserire nella scheda A.1 – colonna EE che determina il punteggio complessivo assegnato al Comportamento organizzativo.

Vanno indicati, ove esistenti, le cause di eventuali discostamenti dagli obiettivi, le cause

particolari di mancato raggiungimento dell'obiettivo e gli elementi individuati per il miglioramento del comportamento organizzativo.

## **Art. 7**

### VALUTAZIONE ED EFFETTI DEL RISULTATO RAGGIUNTO

Il processo di valutazione finale si colloca nel primo semestre dell'anno successivo a quello considerato ed entro lo stesso periodo deve trovare conclusione.

Il dirigente ha facoltà di chiedere la valutazione anticipata ai sensi del C.C.R.L. e vengono utilizzate le informazioni pervenute al Dirigente Generale nonché le informazioni raccolte attraverso la specifica scheda di monitoraggio (schede A.1 e B.1), in base alle quali sono rilevate le informazioni relative ai risultati conseguiti.

I dati utili sono raccolti da ogni fonte informativa purchè nota al valutato e disponibile allo stesso.

La rilevazione, relativamente al raggiungimento degli obiettivi, è fondata sia sui dati forniti direttamente dal valutato, a cui è attribuito l'onere di illustrare i risultati raggiunti, sia su eventuali sistemi di rilevazione esterna.

La rilevazione, relativamente al comportamento organizzativo, basata anche sui dati forniti direttamente dal valutato, si fonda sul giudizio espresso direttamente dal responsabile della valutazione sulla base dei criteri di cui alle schede C.

Il sistema di valutazione produce i seguenti effetti :

- a) Il raggiungimento del punteggio minimo di 70 punti ( risultante dalla somma dei punti di Performance operativa e almeno il 50% dei punti di Comportamento organizzativo assegnati ) è condizione minima affinché possa essere corrisposta la retribuzione di risultato unitamente al raggiungimento di tutti gli obiettivi operativi identificati con priorità alta con il livello di completamento di tutte le azioni correlate pari almeno a medio;
- b) Il raggiungimento di un punteggio complessivo non inferiore a 50 punti è condizione minima necessaria perché la valutazione possa ritenersi conclusa senza demerito e non da luogo a corresponsione della retribuzione di risultato;
- c) Il raggiungimento di un punteggio complessivo inferiore a 50 punti è condizione perché l'attività del dirigente venga attentamente analizzata con riferimento a quanto previsto dall' art. 5 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n.286 (recepito con l'art. 3, comma 4 della legge regionale 15 maggio 2000, n.10) e dall'art. 10 della legge regionale 15 maggio 2000, n.10.

L'erogazione delle somme spettanti quale retribuzione di risultato, sussistendo la condizione di cui alla lettera a) del precedente punto 6., viene effettuata in modo graduale in relazione al punteggio complessivo assegnato secondo la tabella di seguito riportata:

<b>Punteggio complessivo assegnato</b>	<b>Fascia di assegnazione</b>	<b>Percentuale di erogazione delle somme spettanti quali c.d. Indennità di risultato sulla retribuzione di posizione</b>
<i>Minore di 70</i>		0 %
<i>Maggiore o uguale a 70 e minore di 76</i>	<i>Più che sufficiente</i>	15%
<i>Maggiore o uguale a 76 e minore di 81</i>	<i>buono</i>	20%
<i>Maggiore o uguale a 81 e minore di 91</i>	<i>ottimo</i>	25%
<i>Maggiore o uguale a 91 e sino a 100</i>	<i>eccellente</i>	30%

La comunicazione degli esiti della valutazione è effettuata in contraddittorio attraverso un colloquio finale, anche per iscritto, tra il responsabile della valutazione ed il soggetto valutato.

La documentazione relativa al processo di valutazione è inserita all'interno del fascicolo personale di ciascun Dirigente.

## **Art. 8**

### **VALUTAZIONE DEL RISULTATO CONSEGUITO NEL PERIODO CONTRATTUALE**

Entro la scadenza naturale del contratto individuale si procede ad una valutazione complessiva dell'incarico svolto ai sensi dell'art.39 comma 11 del contratto collettivo regionale della dirigenza.

La valutazione effettuata ai sensi e per gli effetti dell'art.39 comma 11 del contratto collettivo regionale della dirigenza tiene conto dei risultati ottenuti nell'arco temporale del suddetto contratto individuale e verrà espresso un giudizio qualitativo complessivo compendiato in una relazione conclusiva delle parti contenente gli elementi di valutazione contenuti nella Scheda D che allegata al presente decreto ne costituisce parte integrante e costitutiva.

La documentazione relativa al processo di valutazione è inserita all'interno del fascicolo personale di ciascun Dirigente.

Palermo, 19/05/2010

**IL DIRIGENTE GENERALE**

f.to Dr. Marco Salerno