



REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ENTE FORESTAS DE SARDIGNA
ENTE FORESTE DELLA SARDEGNA

DELIBERAZIONE N. 67 del 24 aprile 2015

Oggetto: Valutazione della performance per l'anno 2014. Approvazione dei criteri di valutazione delle competenze manageriali e dei comportamenti organizzativi.

Il Commissario Straordinario dell'Ente Foreste della Sardegna, in data odierna,

PREMESSO che:

1. Il D. Lgs 150/2009 (articoli da 2 a 31) disciplina la misurazione, la trasparenza e valutazione della performance, nonché le modalità di erogazione della quota di retribuzione ad essa collegata, imponendo ad ogni Amministrazione di valutare annualmente la performance organizzativa e individuale e di adottare, a tal fine, con apposito provvedimento il Sistema di misurazione e valutazione della performance, documento che individua fasi, tempi, modalità, soggetti e responsabilità del processo di misurazione, procedure di conciliazione collegate, modalità di raccordo con i controlli esistenti e di integrazione con gli strumenti di bilancio;
2. Con deliberazione n. 145 del 11.09.2014, il Consiglio di Amministrazione dell'Ente ha provveduto ad approvare il Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale del personale dell'Ente Foreste della Sardegna;
3. Il Sistema di valutazione prevede, per il personale dirigente e non dirigente, che l'erogazione del 60% della retribuzione di risultato sia collegato al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati all'unità organizzativa di appartenenza, mentre il restante 40% è collegato alla valutazione delle competenze manageriali e dei comportamenti organizzativi posti in essere dai dipendenti e codificati nel sistema;
4. Con delibera n. 61 del 13/04/2015 è stata approvata la Relazione sulla performance dell'Ente Foreste della Sardegna – anno 2014”, validata dall'OIV, ed è stata conseguentemente disposto il pagamento della quota di premio di risultato collegata al raggiungimento degli obiettivi;
5. È necessario avviare il processo di valutazione individuale dei dipendenti, così come previsto nel sistema di valutazione vigente;



VISTI i criteri di valutazione delle competenze manageriali e dei comportamenti organizzativi, individuati nel Sistema di valutazione e nei relativi allegati,

RILEVATO che il Sistema di valutazione prevede l'attribuzione, per ognuno dei parametri oggetto di valutazione, di un punteggio compreso fra 0 e 4, dalla cui somma deriva la valutazione individuale del dipendente e conseguentemente l'attribuzione del 40% della retribuzione premiante;

RITENUTO di dover definire i criteri di attribuzione del punteggio in relazione a ciascun parametro di valutazione, con l'obiettivo di aumentare la trasparenza e l'oggettività della procedura di valutazione e di fornire una scala di riferimento uniforme ai soggetti individuati come valutatori;

VISTO il documento predisposto dai componenti del gruppo di lavoro dell'Università degli Studi di Cagliari- Dipartimento Scienze Economiche e Aziendali, Facoltà di Scienze Economiche, Giuridiche e Politiche, incaricato della predisposizione del sistema di valutazione dell'Ente, documento predisposto a seguito di apposito incontro formativo con i dirigenti e i quadri dell'Ente, nel quale la scala di valutazione delle competenze manageriali e dei comportamenti organizzativi viene collegata alla descrizione dei comportamenti, da utilizzare quale parametro di valutazione;

RILEVATO che le suddette descrizioni comportamentali sono state inviate ai dirigenti dei Servizi dell'Ente, alle OOSS e all'OIV, senza che venissero formulate osservazioni o obiezioni;

RITENUTO di dover pertanto dettare i necessari indirizzi per la valutazione del personale, anche atteso che si tratta della prima applicazione del sistema di valutazione dell'Ente nella sua versione definitiva;

Tutto ciò premesso, visto, rilevato e ritenuto

DELIBERA

1. Di approvare i criteri di valutazione delle competenze manageriali e dei comportamenti organizzativi, che andranno a integrare gli allegati del Sistema di misurazione e valutazione della performance del personale dell'Ente Foreste;
2. Di definire i seguenti indirizzi per la valutazione:
 - > I dirigenti cureranno la differenziazione delle valutazioni, in un'ottica di valorizzazione del merito e di equità interna. La valutazione dei dirigenti sulla competenza manageriale "valutazione" verrà effettuata con riferimento alla variazione standard riscontrata nelle valutazioni del personale del Servizio di pertinenza, tenendo conto della numerosità del personale assegnato e del contesto organizzativo.



- > la valutazione del personale operaio che abbia svolto per la parte prevalente dell'anno mansioni impiegate verrà effettuata con riferimento ai parametri previsti nella scheda di valutazione degli impiegati.
 - > In caso di personale assente per tutto l'anno, non potendosi procedere alla valutazione dei comportamenti organizzativi posti in essere, non verrà erogata la quota di premio derivante da tale elemento di valutazione.
3. Di definire, a chiarimento di quanto previsto nel sistema di valutazione vigente, i seguenti indirizzi per la costituzione del plafond di risorse da ripartire- nell'ambito dei Servizi e dei complessi forestali- in base alla valutazione dei comportamenti organizzativi e delle competenze manageriali:
- > Per gli operai assegnati temporaneamente agli uffici, verrà costituito un plafond specifico in base al livello di inquadramento.
 - > In ogni complesso verranno costituiti plafond distinti, a parità di livello, per OTI e OTD, nonché per i lavoratori trimestrali;
 - > il plafond dei quadri è separato da quello degli impiegati di VI livello, ma unitario per tutti gli appartenenti della categoria quadro;
 - > il plafond per i responsabili di UGB viene definito per ogni complesso, in base al livello contrattuale di appartenenza;
 - > Il plafond per i responsabili di complesso viene definito a livello di Servizio, unitamente a quello degli altri quadri.

Si esprime parere favorevole sulla
legittimità della deliberazione

il Direttore Generale
Antonio Casula

Il Commissario Straordinario
Giuseppe Pulina