

Direzione Generale

Criteria definiti nei sistemi di misurazione e valutazione della performance per l'assegnazione del trattamento accessorio (art. 20 comma 2 D Lgs33/2013)

In base al sistema di misurazione e valutazione della performance del personale dell'Agenzia, approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 145 del 11.09.2014, la valutazione del personale è determinato in base ai seguenti parametri:

- il 60% del premio teorico spettante al dipendente sulla base del livello contrattuale viene attribuito in base al grado di raggiungimento degli obiettivi dell'unità organizzativa di appartenenza, ovvero:

- > per il personale assegnato alle UGB e ai complessi, si tiene conto della percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati al complesso;
- > per il personale dei Servizi centrali si tiene conto della percentuale di raggiungimento degli obiettivi del Servizio;
- > per il personale degli uffici dei Servizi Territoriali, si tiene conto per il 50% degli obiettivi assegnati direttamente al Servizio, per il restante 50% della media della performance dei complessi che dipendono dal Servizio.

-il 40% del premio viene distribuito in base alla valutazione di ogni dipendente, effettuata in relazione a una lista predefinita di comportamenti (5 per gli operai e 7 per gli impiegati e i quadri, quali ad esempio l'impegno, il rispetto delle scadenze o la flessibilità), su una scala da 0 a 4. L'attribuzione del punteggio da 0 a 4 è effettuata sulla base di "fotografie comportamentali", ovvero descrizioni del grado di compliance al comportamento desiderato corrispondente a ogni punteggio. Tali criteri sono stati approvati con delibera n. 67 del 24/04/2015, riportata nella sezione "Sistemi di misurazione e valutazione della Performance". Per i dirigenti la valutazione riguarda una lista di 9 competenze manageriali (quali ad esempio il controllo manageriale, lo sviluppo degli altri, la collaborazione interfunzionale), di nuovo su una scala da 0 a 4. Per la distribuzione del 40% del premio viene costituito per ogni complesso o Servizio e per ogni livello contrattuale un plafond di risorse, distribuito fra i dipendenti in proporzione al punteggio conseguito nella valutazione individuale, fino a completa distribuzione del plafond.

Il valore complessivo del premio spettante viene inoltre decurtato in relazione alle assenze, come da previsioni del contratto collettivo, integrate dalle norme imperative vigenti. Per il personale



Direzione Generale

dirigente non rileva la presenza in servizio, fatta salva l'applicazione della LR n. 16/2011, articolo 4 comma 1, di attuazione degli articoli 70 e 71 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112 (che prevede la decurtazione della retribuzione di risultato in corrispondenza delle prime 10 giornate di ogni evento di malattia).

Forestas

Agenzia forestale regionale pro s'isvilupu de su territòriu e de s'ambiente de sa Sardigna

Agenzia forestale regionale per lo sviluppo del territorio e dell'ambiente della Sardegna



**REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA**

Direzione Generale