



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

ENTE FORESTAS DE SARDIGNA  
ENTE FORESTE DELLA SARDEGNA

**SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL  
PERSONALE DELL'ENTE FORESTE DELLA SARDEGNA PER L'ANNO 2013**  
rivisitato dall'OIV



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

ENTE FORESTAS DE SARDIGNA  
ENTE FORESTE DELLA SARDEGNA

### **Premessa**

Il presente sistema disciplina la misurazione e valutazione della performance individuale del personale dell'Ente Foreste della Sardegna per l'anno 2013, ai sensi del D. Lgs. 150/2009 e del DL 95/2012.

### **Finalità del sistema di misurazione e valutazione delle performance**

La valutazione è un processo finalizzato a garantire il raggiungimento di elevati standard qualitativi ed economici del servizio offerto, mediante la valorizzazione dei risultati e della performance organizzativa e individuale. Il presente sistema ha l'obiettivo di contribuire alla crescita delle competenze professionali dei dipendenti, assicurando la valutazione differenziale del merito, quale requisito per la distribuzione di premi ai singoli soggetti.

### **Ambiti di misurazione e valutazione delle performance**

Il presente sistema disciplina la misurazione e valutazione delle performance individuali.

### **Soggetti della valutazione**

Sono soggetti della valutazione il valutatore e il valutato .

Sono soggetti valutatori, secondo le modalità di seguito indicate:

- il consiglio di Amministrazione, su proposta dell'Organismo indipendente di Valutazione (OIV);
- il direttore Generale;
- i dirigenti dei servizi centrali e territoriali;

Sono soggetti valutati, secondo le modalità di seguito indicate:

- il direttore generale;
- i dirigenti dei servizi centrali e territoriali;
- i quadri e gli impiegati;
- gli operai.

### **Fasi del processo di valutazione**

Il presente documento disciplina transitoriamente la valutazione della performance per l'anno 2013.

Pertanto le fasi del processo interessate sono le seguenti:

- valutazione



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

ENTE FORESTAS DE SARDIGNA  
ENTE FORESTE DELLA SARDEGNA

- eventuale riesame

### **Architettura del sistema**

Sono sottoposte a valutazione le performance del Direttore Generale e di tutti i dipendenti dell'Ente (dirigenti dei servizi centrali, dirigenti dei servizi territoriali, quadri, impiegati ed operai).

La valutazione viene effettuata con riferimento a quella del "Sistema di misurazione e valutazione della Performance individuale del personale dell'Ente Foreste della Sardegna per l'anno 2012" legata cioè a soglie di raggiungimento dei target viste le perduranti criticità del ciclo di redazione e approvazione del piano della performance (approvazione del bilancio di previsione in data 17 giugno 2007, assenza di step intermedi, ecc..) e confermate caratteristiche di sperimentality e transitorietà del sistema. A tal fine il valore individuale del premio previsto per ciascun livello contrattuale si intende rapportato pro quota ad ogni obiettivo della struttura organizzativa di riferimento e ogni quota viene attribuita in base al grado di raggiungimento del singolo obiettivo.

Sono oggetto di valutazione gli obiettivi previsti nel Piano della Performance 2013, approvato dal CdA con delibera n. 148 del 05/11/2013.

### **Valutazione del direttore generale**

La valutazione della performance del Direttore Generale è effettuata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'OIV, ed è collegata:

- a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità (obiettivi organizzativi);
- b) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze manageriali dimostrate, di cui alla scheda allegato A;
- c) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

### **Valutazione dei dirigenti**

I dirigenti (dei servizi centrali e territoriali) sono valutati dal Direttore Generale.

La valutazione della performance individuale dei dirigenti è collegata:

- a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità (obiettivi organizzativi);
- b) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze manageriali dimostrate, di cui alla scheda allegato A;



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

ENTE FORESTAS DE SARDIGNA  
ENTE FORESTE DELLA SARDEGNA

c) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

Per i dirigenti dei servizi territoriali la verifica del raggiungimento degli obiettivi deriverà dalla misurazione e valutazione degli obiettivi del servizio. In caso di mobilità fra Servizi in corso d'anno, il premio sarà rapportato pro-quota agli incarichi ricoperti.

### **Valutazione dei quadri e degli impiegati**

La valutazione dei quadri e degli impiegati è effettuata dal dirigente del servizio competente, il quale si avvale del supporto dei quadri direttamente superiori nella valutazione degli impiegati negli uffici e nei complessi;

I quadri e gli impiegati sono valutati in relazione a due dimensioni:

- a) raggiungimento degli obiettivi assegnati al servizio,
- b) comportamenti organizzativi, secondo quanto indicato nell'allegato B.

In via transitoria per l'anno 2013 le risorse contrattualmente previste per la retribuzione di risultato vengono attribuite unicamente in base al sistema di misurazione e valutazione della Performance individuale del personale dell'Ente Foreste della Sardegna per l'anno 2012, legata cioè a soglie di raggiungimento dei target, sulla base del livello contrattuale di inquadramento ricoperto al 1° gennaio dell'anno di riferimento, rapportato alle effettive giornate di presenza, calcolate sulla base della normativa vigente e della contrattazione integrativa in quanto compatibile con la stessa. Nel caso di diverso inquadramento conseguito nel corso dell'anno, il premio corrisponderà alla media pesata dei premi relativi agli inquadramenti ricoperti nel corso dell'anno.

In caso di mobilità dei dipendenti tra diversi servizi nel corso dell'anno di riferimento, i premi saranno rapportati al servizio cui il dipendente è stato destinato più a lungo nel corso dell'anno.

### **Valutazione degli operai**

La valutazione degli operai è effettuata dal dirigente del servizio competente con il supporto dei quadri e degli impiegati direttamente superiori degli operai..

Gli operai sono valutati in relazione a due dimensioni:

- a) raggiungimento degli obiettivi assegnati al Servizio;
- b) comportamenti organizzativi, secondo l'allegato C.

In via transitoria per l'anno 2013 le risorse contrattualmente previste per la retribuzione di risultato vengono attribuite unicamente in base al "Sistema di misurazione e valutazione della Performance individuale del personale dell'Ente Foreste della Sardegna per l'anno 2012" legata cioè a soglie di raggiungimento dei target sulla base del livello contrattuale di inquadramento ricoperto al 1°



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

ENTE FORESTAS DE SARDIGNA  
ENTE FORESTE DELLA SARDEGNA

gennaio dell'anno di riferimento, rapportato alle effettive giornate di presenza, calcolate sulla base della normativa vigente e della contrattazione integrativa in quanto compatibile con la stessa. Nel caso di diverso inquadramento conseguito nel corso dell'anno, il premio corrisponderà alla media pesata dei premi relativi agli inquadramenti ricoperti nel corso dell'anno.

In caso di mobilità dei dipendenti tra diversi servizi nel corso dell'anno di riferimento, i premi saranno rapportati al servizio cui il dipendente è stato destinato più a lungo nel corso dell'anno.

### **Relazione fra gli obiettivi e le risorse delle diverse unità organizzative**

Secondo un approccio razionale, dovrebbe essere sempre presente una relazione funzionale tra gli obiettivi di un determinato livello e quelli degli altri livelli, in modo che gli obiettivi di livello inferiore siano definiti in guisa che il loro perseguimento consenta di raggiungere gli obiettivi di livello superiore (principio di coerenza interna). Pertanto gli obiettivi di un determinato livello non necessariamente sono pari alla somma degli obiettivi di livello inferiore, sebbene siano strettamente interconnessi.

Per quanto riguarda i servizi territoriali, una volta che gli obiettivi siano stati definiti e assegnati ai servizi, la misurazione e la valutazione del livello di raggiungimento di tali obiettivi avverrà per ciascun servizio indipendentemente, senza che il mancato raggiungimento degli obiettivi da parte di un servizio incida sulla valutazione di altri servizi.

### **Modalità e tempi della valutazione**

Entro il 31 marzo 2014 il Servizio Pianificazione e Studi provvederà a predisporre una relazione sul grado di raggiungimento degli obiettivi presenti nel Piano della Performance 2013, come attestati dai competenti Direttori di Servizio. Prima dell'erogazione del premio, la relazione dovrà essere validata dall'OIV.

Entro il mese di aprile 2014 i soggetti individuati come valutatori provvederanno a compilare la scheda individuale di valutazione di ciascun dipendente, comunicando il risultato a ciascun valutato.

Entro 30 giorni dalla comunicazione della valutazione e comunque non oltre il 31 maggio, il valutato può presentare istanza di riesame della propria valutazione secondo le seguenti modalità:

- il direttore generale può presentare ricorso gerarchico presso l'assessorato competente;
- i dirigenti potranno presentare istanza di riesame al Consiglio di Amministrazione;



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

ENTE FORESTAS DE SARDIGNA  
ENTE FORESTE DELLA SARDEGNA

- i quadri, gli impiegati e gli operai potranno presentare istanza di riesame al Direttore generale;

Nelle more, le quote di premio che non dipendono dall'esito del riesame possono comunque essere erogate una volta attestato il raggiungimento degli obiettivi attraverso la validazione della relazione di cui sopra da parte dell'OIV e della approvazione della medesima, da parte del CdA.