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

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, con il supporto dell'Organismo indipendente di Valutazione (OIV);
- il direttore Generale;
- i dirigenti dei servizi centrali e territoriali;
- i responsabili di complesso.

Sono soggetti valutati, secondo le modalità di seguito indicate:

- il direttore generale;
- i dirigenti dei servizi centrali e territoriali;
- i quadri (ivi compresi i responsabili di complesso) 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
- 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, responsabili di complesso, quadri, impiegati ed operai).

La valutazione viene effettuata con riferimento all'effettivo grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati all'unità operativa di appartenenza e ai comportamenti organizzativi o competenza manageriali dimostrati, collegando tuttavia l'erogazione della retribuzione incentivante esclusivamente all'effettivo grado di conseguimento degli obiettivi attribuiti all'unità organizzativa di appartenenza. A tal fine il valore individuale del premio previsto per ciascun livello contrattuale si intende rapportato pro quota ad ogni obiettivo dell'unità 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 delle performance del Direttore Generale è effettuata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'OIV, in base al raggiungimento degli obiettivi assegnati ai Servizi.

Valutazione dei dirigenti

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

La valutazione della performance individuale dei dirigenti (sia dei servizi centrali che territoriali) 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.

È inoltre oggetto di valutazione il grado di osservanza delle prescrizioni normative che collegano al mancato adempimento la sanzione della privazione o riduzione del premio di risultato. In via

transitoria per l'anno 2013 le risorse contrattualmente previste per la retribuzione di risultato vengono attribuite unicamente in base al grado di raggiungimento degli obiettivi dell'unità organizzativa di diretta responsabilità Per i dirigenti dei servizi territoriali la verifica del raggiungimento degli obiettivi deriverà dalla misurazione e valutazione degli obiettivi del servizio, inclusi quelli dei complessi. 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 soggetto posto nella posizione gerarchica immediatamente superiore. Pertanto:

- i quadri e gli impiegati dei servizi sono valutati dai dirigenti dei servizi;
- gli impiegati dei complessi sono valutati dal responsabile di complesso.

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

a) raggiungimento degli obiettivi assegnati al servizio o complesso;

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 grado di raggiungimento degli obiettivi dell'unità organizzativa di appartenenza, 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 o complessi nel corso dell'anno di riferimento, i premi saranno rapportati al servizio o complesso cui il dipendente è stato destinato più a lungo nel corso dell'anno.

Valutazione degli operai

La valutazione degli operai è effettuata dal responsabile di complesso, su proposta dei responsabili delle UGB e sentito il responsabile di turno, ove non coincida con il responsabile dell'UGB, per i soggetti impegnati nell'attività antincendio.

Gli operai sono valutati in relazione a due dimensioni:

a) raggiungimento degli obiettivi assegnati al complesso ;

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 grado di raggiungimento degli obiettivi dell'unità organizzativa di appartenenza, 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 o complessi nel corso dell'anno di riferimento, i premi saranno rapportati al servizio o complesso 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 ed i complessi, una volta che gli obiettivi siano stati definiti e assegnati ai servizi ed ai complessi, la misurazione e la valutazione del livello di raggiungimento di tali obiettivi avverrà per ciascun servizio e complesso indipendentemente, senza che il mancato raggiungimento degli obiettivi da parte di un servizio o complesso incida sulla valutazione di altri servizi o complessi. Conseguentemente, la riduzione delle risorse premiali distribuibili ai dipendenti di un servizio territoriale a causa del mancato raggiungimento del 100% degli obiettivi ad esso assegnati, non incide in modo diretto sulla quantità di risorse premiali disponibili per i singoli complessi del medesimo servizio; allo stesso modo, il mancato raggiungimento degli obiettivi da parte di un complesso non incide in modo diretto sulla quantità di risorse premiali disponibili per il servizio. Ovviamente, nel caso in cui un'unità organizzativa non raggiunga i propri obiettivi, questo potrebbe, indirettamente, influire sulla capacità di raggiungere gli obiettivi da parte di altre unità organizzative.

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 e costituirà la base per la proposta di valutazione del Direttore Generale di competenza del Consiglio di amministrazione.

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:

- i dirigenti potranno presentare istanza di riesame al Consiglio di Amministrazione;
- i responsabili di complesso potranno presentare istanza di riesame al Direttore generale;
- i quadri e gli impiegati potranno presentare istanza di riesame al soggetto diretto superiore di chi ha effettuato la valutazione (es. dipendenti dei complessi al Dirigente del servizio territoriale); ovvero, se il dipendente è stato valutato dal dirigente, al Direttore Generale dell'Ente.
- gli operai potranno presentare istanza di riesame al Direttore del servizio territoriale competente.

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.