



REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

DELIBERAZIONE N. 54/25 DEL 6.11.2018

Oggetto: Valutazione dei dirigenti di vertice del sistema Regione. L.R. n. 31/1998, art. 8bis.

L'Assessore degli Affari Generali Personale e Riforma della Regione ricorda alla Giunta che l'art. 8bis della legge regionale n. 31/1998 prescrive che la valutazione dei dirigenti del sistema Regione sia effettuata sulla base della verifica dei risultati raggiunti, anche al fine dell'erogazione della retribuzione di risultato.

Prosegue l'Assessore riferendo che, ai sensi della menzionata legge, la valutazione e la misurazione dei risultati dei dirigenti di vertice del sistema Regione sono svolte, per la parte relativa alla performance organizzativa, da un organismo unico, indipendente ed esterno che esprime una propria proposta alla Giunta regionale o al competente organo dei singoli enti, agenzie, aziende e istituti, ai quali spetta la valutazione finale e l'attribuzione dei premi di risultato.

L'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) del sistema Regione, nominato con la deliberazione della Giunta regionale n. 45/16 del 15 settembre 2015, ha trasmesso all'Assessore del personale in data 24 maggio 2018 la proposta di valutazione relativa alla performance organizzativa dei dirigenti di vertice del sistema Regione per l'anno 2017 che è stata consegnata a ciascun componente della Giunta.

Dalla relazione dell'OIV emerge che nel corso del 2017:

- per la prima volta l'Amministrazione, seppur in maniera tardiva, ha definito un documento organico, redatto in coerenza con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio;
- il miglioramento della qualità e limitazione del numero degli obiettivi oggetto di valutazione;
- sono stati individuati tra gli obiettivi direzionali, anche obiettivi comuni a più articolazioni organizzative sulla prevenzione della corruzione e della trasparenza e sulla piena operatività del bilancio armonizzato.

L'OIV ha anche evidenziato gli aspetti che possono essere migliorati nella predisposizione del Piano della Prestazione Organizzativa - PDPO (tra cui la misurabilità degli obiettivi, la misurazione dell'impatto che la realizzazione degli obiettivi avrà verso l'esterno; la definizione dei cronoprogrammi e la definizione della gradualità nel raggiungimento degli obiettivi) e ha indicato



alcuni correttivi da adottare per affrontare le criticità rilevate. Tali suggerimenti sono stati tenuti in considerazione dalla Giunta regionale nella definizione del Piano della Prestazione Organizzativa per il 2018, approvato con la deliberazione n. 48/39 del 2 ottobre 2018.

Complessivamente l'OIV ha certificato il sostanziale complessivo raggiungimento degli obiettivi direzionali (ODR). In particolare è stato verificato che per i 147 ODR soggetti a valutazione il grado di conseguimento è stato del 94% (138 su 147).

Il Sistema di valutazione per l'esercizio 2017, consentiva all'OIV di elaborare la propria proposta di valutazione di raggiungimento degli obiettivi dei Direttori generali, sulla base di indicatori del tipo cd. ON/OFF, ovvero Raggiunto o Non Raggiunto.

Lo stesso OIV ha segnalato nella propria relazione che occorre superare un sistema di valutazione c. d. ON/OFF che non consente di graduare il grado di raggiungimento degli obiettivi, ma impone di fermarsi ad una misurazione troppo rigida di raggiungimento o di non raggiungimento dell'obiettivo. Già con la Relazione sulla Performance (adottata dalla Giunta con la deliberazione n. 35/2 del 10 luglio 2018) è stato possibile evidenziare il grado di raggiungimento degli obiettivi direzionali. In questa sede va ulteriormente sottolineato che ai fini della valutazione della performance, seppur la determinazione delle dimensioni quantitative dei target pianificati è stata fondamentale, è anche necessario che gli stessi risultati siano ponderati, attribuendo per ciascun obiettivo di performance un coefficiente di raggiungimento. Infatti, com'è noto, "misurazione" e "valutazione" sono concetti distinti, in quanto "misurare" sottintende una valutazione precisa dell'entità e della dimensione di un fenomeno, di uno stato o di un oggetto, il cui manifestarsi viene associato a quantità rilevate attraverso strumenti di misura oggettivi; d'altro canto, "valutare" costituisce invece un'attività di più ampia portata, poiché vanno presi in considerazione, con attenzione e avvalendosi di metodi di osservazione ed analisi, gli effetti di un fenomeno oppure i pro e i contro di un'azione ovvero di un'iniziativa correlata ad un obiettivo, ai fini della formulazione di un giudizio finale.

A tale proposito, l'Assessore del personale ricorda, inoltre, alla Giunta che al fine di acquisire tutti gli elementi utili per la valutazione si deve tener conto, come previsto dall'art. 49 CCRL del personale dirigente, anche della relazione finale predisposta da ciascun direttore generale, nella quale devono essere indicati gli elementi che hanno influito positivamente o negativamente sull'andamento della gestione della struttura organizzativa. Evidenzia, inoltre, che la valutazione della prestazione



organizzativa deve essere necessariamente definita tenendo conto della misurazione del raggiungimento degli obiettivi negoziati con l'organo politico in sede di predisposizione dei programmi di direzione.

Pertanto, in accordo con le raccomandazioni dell'OIV e nel rispetto delle disposizioni contrattuali, al fine di valutare in maniera ponderata le performance effettive dei Direttori generali, la Giunta ha ritenuto opportuno tener conto anche degli eventuali fattori ostativi al mancato pieno conseguimento (ovvero inferiore al 100%), dovuti a cause esogene o a fattori ostativi non prevedibili in fase di pianificazione, ovvero degli obiettivi conseguiti ma oltre la data prefissata nel PdPO.

Ai fini della valutazione delle performance 2017 dei Direttori generali, quindi, senza prescindere dalla puntuale misurazione dei target prefissati e per mitigare gli effetti distorsivi di un sistema ON/OFF, la Giunta ha deciso di utilizzare le seguenti classi di conseguimento degli obiettivi:

- a) se il risultato è descritto dal livello "Non perseguito", intendendosi come tale un obiettivo per il quale non è stata posta in essere alcuna iniziativa/azione, si rileva un punteggio pari a 0;
- b) se il risultato è descritto dal livello "Avviato", intendendosi come tale un obiettivo per il quale sono state poste in essere delle iniziative/azioni ovvero la fase preliminare/istruttoria è iniziata o formalizzata, si può ottenere un punteggio fino ad un massimo del 25% del peso assegnato;
- c) se il risultato è descritto dal livello "Perseguito limitatamente", si intende un obiettivo per il quale le fasi preliminari/istruttorie sono state completate con evidenza di un determinato output propedeutico all'avvio delle fasi progettuali successive ovvero nel caso di obiettivi con più target di realizzazione dove solo uno è stato raggiunto parzialmente; in tal caso si può ottenere un punteggio fino ad un massimo del 50% e un minimo del 26% del peso assegnato;
- d) se il risultato è descritto dal livello "Parzialmente Raggiunto", ci si riferisce a un obiettivo per il quale in presenza di due target solo uno è stato raggiunto ovvero nel caso di iniziative progettuali per le quali oltre la metà delle fasi è stata realizzata; in tal caso si può ottenere un punteggio fino ad un massimo del 75% e un minimo del 51% del peso assegnato;
- e) se il risultato è descritto dal livello "Raggiunto", intendendosi come tale un obiettivo raggiunto ma oltre i tempi prefissati ovvero quasi perseguito totalmente la cui raggiungibilità dipendeva da altri soggetti esterni all'amministrazione; in tal caso si può ottenere un punteggio fino ad un massimo del 98% e un minimo del 76% del peso assegnato;
- f) se il risultato è descritto dal livello "Pienamente Raggiunto", si intende che l'obiettivo è stato realizzato in tutte le sue fasi e nei tempi previsti realizzando il target prefissato se non addirittura



superato; in tal caso si può ottenere un punteggio fino ad un massimo del 100% e un minimo del 99% del peso assegnato.

Per quanto attiene alla valutazione dei comportamenti organizzativi si è tenuto conto della proposta formulata da ciascun componente della Giunta sulla base dei principi previsti dal citato articolo 8bis della L.R. n. 31/1998, nonché dei criteri stabiliti dal CCRL del personale dirigente come modificato dall'accordo sindacale siglato con il CORAN in data 17 luglio 2018.

La decisione finale, ai sensi del medesimo articolo 8bis, come risultato della combinazione tra tutti i citati elementi, è rimessa alla valutazione collegiale della Giunta, che ha, con particolare attenzione, valutato approfonditamente il comportamento organizzativo tenuto dai Direttori generali nelle relazioni reciproche e nella loro capacità di integrazione in relazione al raggiungimento degli obiettivi strategici dell'Amministrazione regionale nel suo complesso. Tale valutazione ha determinato uno specifico punteggio finale nella parte riguardante l'indicatore denominato "Relazione ed integrazione".

In riferimento alla valutazione dei Direttori generali delle Agenzie regionali la Giunta prende atto delle proposte di valutazione formulate dagli Assessori competenti.

L'Assessore, infine, rilevato che il mandato dell'OIV è scaduto nel mese di settembre, a garanzia della continuità delle procedure relative al ciclo della performance del 2018 e vista la imminente conclusione della legislatura, propone alla Giunta di prorogare il mandato dell'OIV sino alla approvazione, entro il termine del 30 giugno 2019 stabilito dalla legislazione nazionale, della relazione sulla performance per il 2018.

È inoltre necessario prorogare il mandato del Comitato dei Garanti, organo di riesame della valutazione delle prestazioni dirigenziali, anch'esso prossimo alla scadenza, per il tempo necessario a completare il riesame di eventuali richieste, pervenute nei previsti termini di legge, relative alla valutazione per l'anno 2017.

La Giunta regionale, udita la proposta dell'Assessore degli Affari Generali, Personale e Riforma della Regione, presa visione della relazione e delle proposte di valutazione dell'OIV, nonché delle proposte di valutazione formulate dal Presidente e dagli Assessori con riferimento al comportamento organizzativo dei Direttori generali

DELIBERA



REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

DELIBERAZIONE N. 54/25
DEL 6.11.2018

- di approvare l'allegata valutazione dei dirigenti apicali del sistema Regione, anche ai fini dell'erogazione della retribuzione di risultato per il 2017, allegata alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale;
- di dare mandato alla Direzione generale dell'Organizzazione e del personale di porre in essere gli adempimenti necessari a prorogare l'Organismo Indipendente di Valutazione sino alla approvazione, entro il termine del 30 giugno 2019 stabilito dalla legislazione nazionale, della relazione sulla performance per il 2018;
- di dare mandato alla Direzione generale dell'Organizzazione e del personale di porre in essere gli adempimenti necessari a prorogare il Comitato dei Garanti per il tempo necessario a completare il riesame di eventuali richieste, pervenute nei previsti termini di legge, relative alla valutazione per l'anno 2017.

Letto, confermato e sottoscritto.

Il Direttore Generale

Alessandro De Martini

Il Presidente

Francesco Pigliaru