



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

DELIBERAZIONE N. 64/8 DEL 2.12.2016

Oggetto: Modifiche al sistema di valutazione dei dirigenti del sistema Regione e criteri attuativi dell'art. 8-bis L.R. n. 31/1998.

Il Presidente, di concerto con l'Assessore degli Affari Generali Personale e Riforma della Regione, ricorda alla Giunta che l'art. 8-bis della legge regionale n. 31/1998, introdotto con la L.R. n. 24/2014, 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 l'attuale sistema per la valutazione si ricava dal combinato disposto dal citato articolo 8 della L.R. n. 31/1998, dalla deliberazione della Giunta regionale n. 39/10 del 5.8.2015, dalle disposizioni del Capo III del vigente Contratto Collettivo Regionale di Lavoro per il personale dirigente dell'Amministrazione, Enti, Istituti, Agenzie e Aziende regionali, nonché della prassi seguita sinora nel sistema Regione, anche in virtù del Manuale operativo per la valutazione dei dirigenti approvato con accordo sindacale nel 2006.

Il comma 3 dell'art. 8-bis della L.R. 31/1998, al fine di dare piena e completa attuazione al nuovo sistema di valutazione ivi contenuto, prescrive che i parametri contenuti nel comma 2 del medesimo articolo siano dettagliati dalla Giunta regionale, sentita la Commissione consiliare competente.

Inoltre la Giunta regionale, con la deliberazione n. 40/1 del 6 luglio 2016, al fine di adeguare il sistema e le procedure di valutazione dei dirigenti di vertice del sistema Regione ai principi stabiliti nel citato articolo 8-bis, ha conferito mandato all'Assessore degli Affari Generali, Personale e Riforma della Regione di definire la procedura di valutazione; di rendere omogenea nel sistema Regione la definizione degli obiettivi strategici soggetti a valutazione; di elaborare linee di indirizzo al CORAN per la modifica delle norme contrattuali affinché le valutazioni avvengano secondo una progressione lineare e non più in base alla individuazione di gradi qualitativi suddivisi per fasce; infine, di graduare le direzioni generali sulla base del grado di difficoltà delle funzioni effettivamente esercitate, in coerenza con quanto già stabilito dalla Giunta regionale con la deliberazione n. 18/17 del 21.4.2015 in riferimento alle direzioni di servizio.



Tutto ciò premesso il Presidente, di concerto con l'Assessore degli Affari Generali Personale e Riforma della Regione, propone alla Giunta le misure di adeguamento descritte di seguito, in attuazione dell'art. 8-bis della L.R. n. 31/1998.

Proposte per la modifica del sistema di valutazione dei dirigenti del sistema Regione

1. In sede di rinnovo si propone la modifica delle norme contrattuali affinché:
 - a) il sistema di valutazione sia caratterizzato almeno per il 75% dalla misurazione dei risultati raggiunti dalle strutture del sistema Regione, secondo i criteri di cui al successivo punto 2;
 - b) le valutazioni del personale dirigenziale del sistema Regione avvengano secondo una progressione lineare e non più in base alla individuazione di gradi qualitativi suddivisi per fasce, prevedendo che la valutazione finale di tutti i dirigenti sia espressa in centesimi e adeguando, se necessario, il sistema per la valutazione del personale.
2. Con riferimento alla performance organizzativa e, in particolare, all'effettivo grado di attuazione di piani e programmi nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, nonché al raggiungimento di specifici obiettivi individuali:
 - a) l'OIV ha proposto di omogeneizzare nel sistema Regione gli obiettivi strategici da sottoporre a valutazione. Per garantire una reale significatività dei contenuti della performance oggetto di misurazione e valutazione, ciascuna Direzione generale, d'intesa con il competente componente della Giunta, individua ogni anno un numero di obiettivi strategici compreso tra tre e cinque che saranno oggetto di valutazione. Tali obiettivi sono inseriti nel Piano della Prestazione Organizzativa e devono possedere le seguenti caratteristiche:
 - Specifici: deve essere chiaro e ben identificato l'oggetto dell'obiettivo e le sue finalità;
 - Misurabili: deve essere possibile valutare in maniera oggettiva il raggiungimento o meno dell'obiettivo. In questo senso, è indispensabile che per tutti gli obiettivi sia individuato almeno un adeguato indicatore di output (con il relativo target). Allo scopo, inoltre, di introdurre una misurazione degli impatti delle azioni poste in essere dall'Amministrazione, è auspicabile, seppur con gradualità, identificare anche indicatori di outcome per ciascun obiettivo strategico individuato, in modo da avere, indicativamente entro il prossimo triennio, più elementi utili a valutare gli effetti che le politiche intraprese hanno avuto;



- Attuabili: deve essere possibile raggiungere gli obiettivi, tenendo conto delle risorse a disposizione. Tale aspetto dovrà essere adeguatamente valutato dai responsabili, ed eventualmente negoziato, in fase di programmazione;
 - Rilevanti: devono rappresentare un miglioramento dei servizi o, in generale, per l'Ente;
 - Temporalmente definiti: devono cioè essere specificati i termini per il loro raggiungimento, e si deve prevedere una declinazione logico-temporale delle azioni sottese alla realizzazione del progetto, rappresentata attraverso un cronoprogramma;
 - Coerenti con i documenti di pianificazione strategica;
 - Comuni o Trasversali: nei documenti di pianificazione strategica possono essere previsti obiettivi comuni di particolare rilevanza su temi trasversali per due o più direzioni generali (ad esempio legati alla trasparenza o al contrasto alla corruzione, semplificazione e digitalizzazione dei procedimenti, condivisione open data, contrazione della spesa pubblica). Questo, da un lato, per valorizzare un approccio integrato e trasversale alle questioni di interesse complessivo e, dall'altro, per diffondere la consapevolezza e la sensibilità su temi che assumono sempre maggiore rilevanza;
- b) gli obiettivi di cui alla lett. a) sono ponderati, fino al raggiungimento di un totale pari a 75 punti;
- c) gli obiettivi strategici soggetti a valutazione sono declinati nei programmi delle direzioni generali e attribuiti alle articolazioni organizzative;
- d) ciascuna direzione generale, con il supporto dell'Ufficio del Controllo di Gestione, individua gli indicatori adeguati a misurare l'effettivo grado di attuazione dei programmi di direzione e i relativi risultati;
- e) l'OIV, avvalendosi del Nucleo di supporto alla valutazione, esprime un parere sulla coerenza dei documenti di cui alle precedenti lett. a), b), c) e d) con i contenuti della presente deliberazione entro 30 giorni dalla ricezione, indicando l'eventuale termine non superiore a 15 giorni per la loro integrazione o modificazione.
3. Con riferimento alla **valutazione del comportamento organizzativo** dei Direttori generali, su proposta del Presidente o dell'Assessore competente, la Giunta regionale attribuisce



complessivamente fino a 25 punti, sulla base dei seguenti criteri che dettagliano i principi di cui al comma 2 dell'art. 8-bis della L.R. n. 31/1998:

- a) fino a 20 punti sulla base dei seguenti criteri (fino a 4 punti per ciascuno):
 - 1) competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché qualità del contributo assicurato alla performance generale del sistema Regione;
 - 2) grado di difficoltà delle funzioni effettivamente esercitate;
 - 3) capacità di elaborare soluzioni anche attraverso la gestione positiva dei vincoli normativi, nonché motivazione e capacità nel perseguire obiettivi nuovi e impegnativi;
 - 4) qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
 - 5) capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione del comportamento organizzativo dei direttori di servizio espressa in una sezione apposita della relazione del Direttore generale propedeutica alla valutazione (di cui al successivo punto 4, lett. a).
 - b) ulteriori 5 punti sono attribuiti per il rispetto delle tempistiche definite nel Piano della Prestazione Organizzativa, in coerenza con quanto deciso dalla Giunta regionale nella deliberazione n. 39/10 del 5 agosto 2015. Il rispetto di tali tempistiche è verificato dall'OIV nella proposta di valutazione della performance organizzativa dei direttori generali.
4. Con riferimento alla **procedura da seguire per la valutazione**:
- a) l'OIV trasmette all'Assessore degli Affari Generali Personale e Riforma della Regione e, con riferimento alle strutture da essi amministrare al Presidente o agli Assessori competenti, entro il 15 marzo di ogni anno, la proposta di valutazione della performance organizzativa delle direzioni generali nell'anno precedente (per un massimo di 75 punti), sulla base della misurazione dei risultati raggiunti in relazione agli obiettivi strategici indicati ai sensi del precedente punto n. 2, lett. a), utilizzando a tal fine anche le relazioni redatte da ciascun Direttore generale e dall'Ufficio del Controllo di gestione;
 - b) ciascun componente della Giunta trasmette all'Assessore degli Affari Generali Personale e Riforma della Regione, entro il 31 marzo di ogni anno, la proposta di valutazione del comportamento organizzativo dei propri direttori generali, attribuendo fino a un massimo di 20 punti sulla base dei criteri (max 4 punti per ciascuno) indicati al



- precedente punto n. 3, lett. a);
- c) ciascun componente della Giunta propone l'attribuzione fino a 5 punti in base al rispetto delle tempistiche definite nel Piano della Prestazione Organizzativa, verificato dall'OIV nella proposta di valutazione della performance organizzativa dei direttori generali;
 - d) la valutazione attribuita dalla Giunta ai sensi delle lett. b) e c), costituisce il punteggio finale relativo alla valutazione del comportamento organizzativo dei direttori generali (fino a 25 punti);
 - e) la somma dei punteggi ottenuti con riferimento alla prestazione organizzativa, di cui alla lett. a), e al comportamento organizzativo, di cui alla lett. d), costituisce la valutazione finale dei direttori generali;
 - f) la retribuzione di risultato spettante a ciascun dirigente è determinata in base all'applicazione delle norme contrattuali, come modificate ai sensi del precedente punto n. 1, lett. a) e b).
5. Con riferimento alla **graduazione delle Direzioni generali** è necessario individuare, in collaborazione con l'OIV e sentite le organizzazioni sindacali, entro l'avvio del ciclo della performance 2017, parametri oggettivi sulla base della strategicità/complessità degli obiettivi/funzioni affidati alla responsabilità delle singole Direzioni. In funzione di tali parametri, verrà determinato un coefficiente da applicarsi, alla chiusura del ciclo della performance, per calcolare la retribuzione di risultato spettante a ciascun direttore generale.
6. È confermata per il 2016 la **graduazione delle Direzioni di servizio** effettuata con le deliberazioni della Giunta regionale n. 16/5 e n. 18/17 del 2015. Tuttavia, a seguito del processo di graduazione delle direzioni generali di cui al precedente punto 5, si provvederà al monitoraggio e all'eventuale aggiornamento della graduazione delle direzioni di servizio.

Della presente proposta è stata data informazione alle organizzazioni sindacali con nota n. 26342 del 5 ottobre 2016, le quali sono state convocate con nota n. 26952 del 13 ottobre 2016 per la discussione nel merito. Nel corso dell'incontro sono state recepite alcune delle osservazioni formulate dalle medesime organizzazioni.

La Giunta regionale, udita e condivisa la proposta del Presidente, di concerto con l'Assessore degli Affari Generali, Personale e Riforma della Regione, acquisito il parere favorevole di legittimità del Direttore generale dell'Organizzazione e del personale

DELIBERA



- di approvare le “Proposte per la modifica del sistema di valutazione dei dirigenti del sistema Regione” illustrate nella premessa della presente deliberazione, le quali costituiscono parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
- di dare mandato al Coran affinché in sede di rinnovo si provveda alla modifica delle norme contrattuali in modo che:
 - a) il sistema di valutazione sia caratterizzato almeno per il 75% dalla misurazione dei risultati raggiunti dalle strutture del sistema Regione, secondo i criteri illustrati al punto 2 delle proposte per la modifica del sistema di valutazione dei dirigenti del sistema Regione;
 - b) per garantire una reale significatività dei contenuti della performance oggetto di misurazione e valutazione, sia definito il numero di obiettivi strategici uguale per tutte le direzioni generali, compreso tra tre e cinque, da sottoporre a valutazione secondo i criteri indicati in premessa;
 - c) le valutazioni del personale dirigenziale del sistema Regione avvengano secondo una progressione lineare e non più in base alla individuazione di gradi qualitativi suddivisi per fasce, prevedendo che la valutazione finale di tutti i dirigenti sia espressa in centesimi e adeguando, se necessario, il sistema per la valutazione del personale.

La presente deliberazione sarà inviata al Consiglio regionale per l'acquisizione del parere della competente Commissione consiliare ai sensi dell'art. 8-bis, comma 3, della L.R. n. 31/1998.

Il Direttore Generale

Alessandro De Martini

Il Presidente

Francesco Pigliaru