



**SARDEGNA
RICERCHE**

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Monitoraggio sull'applicazione degli strumenti di valutazione della
performance individuale

Novembre 2017

1. Introduzione

A integrazione della Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni - già trasmessa da questo OIV all'ente e pubblicata nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale – e a conclusione del ciclo della performance, la delibera CIVIT/ANAC n. 23/2013 dispone che gli OIV comunicino l'esito del processo di valutazione individuale, facendo riferimento alle retribuzioni di risultato e alle componenti accessorie legate ai premi effettivamente distribuiti al personale dirigente e non dirigente.

In particolare la finalità di questa fase di monitoraggio, riportata nel presente documento, è la verifica dell'attuazione del principio di promozione del merito, attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, sancito dall'art. 18 del D.Lgs. n.150/2009 e successivamente confermato dall'art. 5 del D.L. n. 95/2012 convertito nella L. n. 135/2012.

2. L'applicazione degli strumenti di valutazione della *performance* individuale

Si fa presente che attualmente Sardegna Ricerche non dispone di incarichi dirigenziali, a eccezione del Direttore generale, ma solo di responsabili di struttura a cui non sono assegnati obiettivi individuali.

In base al regolamento sul premio Incentivante, approvato dal Comitato Tecnico di Gestione (CTG) di Sardegna Ricerche con delibera n. 11/068/11 del 21 luglio 2011, tale premio riguarda il raggiungimento di obiettivi specifici di carattere aggiuntivo o migliorativo rispetto a quelli previsti nel Programma annuale o nel Piano delle performance e si applica sia alle Unità Organizzative (U.O) direttamente coinvolte nella gestione dei programmi/attività di cui sopra, sia a quelle che svolgono attività di supporto, in funzione del contributo apportato all'attuazione delle attività programmate. La valutazione individuale è effettuata dal Direttore Generale (DG), per il personale apicale, e dai responsabili di struttura per il restante personale.

Il supporto documentale è costituito da una scheda di valutazione, differenziata secondo il ruolo rivestito dal valutato (manageriale, professionale e assistente). In sintesi, gli elementi che influenzano l'ammontare del premio per la performance sono:

- a) il coefficiente assegnato per la posizione economica (coefficiente economico);
- b) l'impegno orario nell'azione considerata (coefficiente orario);
- c) la valutazione riportata nella scheda suddetta.

Con riferimento alla retribuzione di risultato del Direttore Generale, quest'ultima è collegata al raggiungimento degli obiettivi legati alla performance organizzativa dell'ente, ed è erogata dalla regione.

Si riporta qui di seguito l' Allegato 3 della Delibera Civit n. 23/2013 sul monitoraggio sulla valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi individuali e sull'erogazione dei premi, relativo al ciclo della *performance* precedente¹

1. Per quali categorie di personale è stata fatta la valutazione individuale?				
	personale valutato (valore assoluto)	periodo conclusione valutazioni		Quota di personale con comunicazione della valutazione tramite colloquio con valutatore
		mese e anno (mm/aaaa)	valutazione ancora in corso	
Dirigenti di I fascia e assimilabili (DG)	1	07/2017	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% -49% <input checked="" type="checkbox"/> 0%
Dirigenti di II fascia e assimilabili (Responsabili di U.O)	12	05/2017	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% -49% <input checked="" type="checkbox"/> 0%
Non dirigenti	40	05/2017	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% -49% <input checked="" type="checkbox"/> 0%

¹ Come previsto dalla delibera medesima, alle domande 2, 4, 8 e 9 è stato scelto di non rispondere in quanto facoltative per le amministrazioni diverse da Ministeri e "grandi" enti.

3. Qual è stata la distribuzione del personale per classi di punteggio finale?			
	personale per classe di punteggio (valore assoluto):		
	100%- 90%	89%- 60%	inferiore al 60%
Dirigenti di I fascia e assimilabili (DG)	1		
Dirigenti di II fascia e assimilabili (Responsabili di U.O.)	12		
Non dirigenti	40		

5. Qual è stata la distribuzione del personale per classi di retribuzione di risultato/ premio?				
	Mese erogazione	personale per classe di retribuzione di risultato/premio (valore assoluto)		
		100%- 90%	89%- 60%	inferiore al 60%
Dirigenti di I fascia e assimilabili (DG)	Non ancora erogata	1	0	0
Dirigenti di II fascia e assimilabili (Responsabili di U.O.)	05/2017	12		0
Non dirigenti	05/2017	40		0

6. I processi attuati di valutazione e di erogazione dei premi sono stati coerenti con quanto stabilito dal Sistema?						
	processo di valutazione			erogazione dei premi		
	Si	No	(se no) motivazioni	Si	No	(se no) motivazioni
Dirigenti di I fascia e assimilabili(DG)	X			X		
Dirigenti di II fascia e assimilabili Responsabili di U.O.)	X			X		
Non dirigenti	X			X		

7. I criteri di distribuzione della retribuzione di risultato/premi inseriti nel contratto integrativo sono collegati alla performance individuale ¹¹ ?					
	Si	No	(se si) indicare i criteri	(se no) motivazioni	Data di sottoscrizione (gg/mm/aaaa)
Direttore Generale		X		L'indennità di risultato è erogata sulla base del raggiungimento degli obiettivi legati alla performance organizzativa dell'ente	
Dirigenti e assimilabili (Responsabili di U.O.)	X		Per il 60% alla performance organizzativa Per il 40% alla performance individuale		CCNL 31/03/2015
Non dirigenti	X		Per il 60% alla performance organizzativa Per il 40% alla performance individuale		CCNL 31/03/2015

Cagliari 27/11/2017

Firma OIV monocratico

Elisabetta Reginato