



**SARDEGNA
RICERCHE**

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

MONITORAGGIO SULL'ASSEGNAZIONE DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI

Aprile 2018

1. Monitoraggio assegnazione obiettivi

Nella relazione, alla luce della delibera CIVIT/ANAC n.23/2013 l'Organismo Indipendente di Valutazione valuta, con riferimento alla fase di assegnazione degli obiettivi effettuata nel ciclo in corso, lo svolgimento del processo, l'adeguatezza delle modalità di assegnazione degli obiettivi e la coerenza con le disposizioni del Sistema (Allegato 2).

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, a partire dal 2018, vengono assegnati obiettivi individuali.

Il Direttore generale è un dirigente regionale in comando presso Sardegna Ricerche con oneri a carico dell'ente e la sua valutazione è effettuata sulla base dell'effettivo raggiungimento dei risultati previsti nel Programma annuale di attività di Sardegna Ricerche per l'anno 2018 che è stato approvato con la Determinazione DET DG 164 del 31/01/2018.

Il personale dipendente di Sardegna Ricerche, secondo il sistema di valutazione attualmente in uso, approvato con la Determinazione DET DG 1629 del 28/12/2017, è valutato sulla base di un sistema di tipo misto e si fonda sulle seguenti due aree:

- obiettivi di performance individuale, assegnati dal Direttore Generale ai Responsabili di UO e da questi ultimi a tutti i dipendenti;
- comportamenti professionali (ovvero competenze) e capacità necessarie per il perseguimento di tali obiettivi .

La valutazione individuale è effettuata, attraverso un'apposita scheda, dal Direttore generale per il personale apicale e dai responsabili di unità per il restante personale.

Cagliari 20/04/2018

Firma OIV monocratico

Elisabetta Reginato



Allegato 2: Il monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi organizzativi e individuali relativo al ciclo della performance in corso⁷

1. A quali categorie di personale sono assegnati gli obiettivi individuali?				
	Personale in servizio (valore assoluto)	Personale a cui sono stati assegnati obiettivi (valore assoluto)	Quota di personale con assegnazione tramite colloquio con valutatore	Quota di personale con assegnazione tramite controfirma scheda obiettivi
Dirigenti di I fascia e assimilabili	1	1	<input type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% -49% <input type="checkbox"/> 0%	<input checked="" type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% -49% <input type="checkbox"/> 0%
Dirigenti di II fascia e assimilabili (Responsabili di U.O)	1 2	1 2	<input type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% -49% <input type="checkbox"/> 0%	<input checked="" type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% -49% <input type="checkbox"/> 0%
Non dirigenti	4 0	4 0	<input type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% -49% <input type="checkbox"/> 0%	<input checked="" type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% -49% <input type="checkbox"/> 0%
2. Il processo di assegnazione degli obiettivi è stato coerente con il Sistema?				
	Si	No	(se no) motivazioni	
Dirigenti di I fascia e assimilabili	<input checked="" type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/>		
Dirigenti di II fascia e assimilabili (Responsabili di U.O)	<input checked="" type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/>		
Non dirigenti	<input checked="" type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/>		

1 La sua valutazione è effettuata sulla base dell'effettivo raggiungimento dei risultati previsti nel Programma annuale di attività

2 La performance individuale di tutto il personale dipendente è valutata, attraverso una scheda di valutazione, dal Direttore generale per il personale apicale e dai responsabili di U.O. per il restante personale