

DIREZIONE GENERALE

Estratto da pag. 11 a pag. 14 del POA 2024 e Piano della Performance – Allegato alla Determinazione n. 56 prot. 1044 del 28.02.2024.

ASE Agenzia Sarda delle Entrate
Agèntzia Sarda de sas Intradas





SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO E PIANO DELLA PERFORMANCE

2.3 Il sistema di misurazione e valutazione

2.3.1 Valutazione della performance del personale dirigente

2.3.2 Valutazione della performance del personale non dirigente

2.3 Il sistema di misurazione e valutazione

Il sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Agenzia Sarda delle Entrate, è la parte II del REGOLAMENTO DI ORGANIZZAZIONE E FUNZIONAMENTO DEGLI UFFICI che al Titolo II disciplina della - MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE AZIENDALE dall'art. 26 all'art. 33, ed è finalizzato a misurare e valutare la performance nelle seguenti due dimensioni:

- > **Performance organizzativa**, o valutazione collettiva riferita all'Agenzia nel suo complesso e alle unità organizzative di cui si compone esprime il risultato che l'intera organizzazione, con le sue singole articolazioni, consegue ai fini del raggiungimento di determinati obiettivi e, in ultima istanza, della soddisfazione dei bisogni dei cittadini;
- > **Performance individuale**, o valutazione del comportamento organizzativo, esprime il contributo fornito da ciascun dipendente dell'Agenzia, nelle diverse aree del comportamento come previsto dal CCRL del personale dirigente e non dirigente, al raggiungimento degli obiettivi e del risultato.

La misurazione e valutazione della performance rappresenta la fase consuntiva del ciclo di gestione della performance, ovvero la fase in cui sono evidenziati i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati, gli scostamenti rilevati con le relative cause endogene o esogene che le hanno generate e le eventuali azioni correttive da adottare.

In coerenza con l'art. 9 del D.Lgs. n. 150/2009, la misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di un'unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità è collegata:

- a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché, ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate;
- d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

Inoltre, la misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti/Responsabili sulla performance individuale del personale sono collegate:

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

2.3.1 Valutazione della performance del personale dirigente

Con la deliberazione n. 64/8 del 2.12.2016 la Giunta regionale ha approvato, ai sensi dell'art. 8 bis della L.R. 31/1998, le modifiche del sistema di valutazione dei dirigenti del sistema Regione, rimandando in sede di rinnovo contrattuale le modifiche da inserire nel contratto collettivo dei dipendenti con qualifica dirigenziale e le eventuali modifiche sul sistema di valutazione degli altri dipendenti. Va inoltre fatta propria la deliberazione n. 20/9 del 20.04.2018, che ha trovato applicazione nell'Accordo del 17 luglio 2018, "Ipotesi di contratto collettivo regionale di lavoro – stralcio parte normativa" che ha stabilito modalità e tempi per la valutazione delle performance della dirigenza per il triennio 2016- 2018. Il Contratto è stato sottoscritto in via definitiva in data 12 dicembre 2018, a seguito del parere favorevole espresso dalla Giunta regionale con

deliberazioni n. 38/20 del 24.07.2018 e n. 53/5 del 29.10.2018, nonché della certificazione della Corte dei Conti di cui alla deliberazione n.46/2017/CCR dell'11.12.2018.

L'art. 6 del succitato CCRL parte dirigenza, che sostituisce l'art. 49 del CCRL 19.03.2008 a partire dal 2018, al fine di garantire modalità uniformi e complessivamente coerenti con le finalità del sistema, definisce il metodo di valutazione prevedendo che le prestazioni e le conseguenti valutazioni, assumano, come distinti ma complementari, i seguenti elementi:

- il grado di raggiungimento di obiettivi contenuti nel POA;
- l'adeguatezza del comportamento organizzativo rispetto a fattori qualificanti delle prestazioni dirigenziali.

La valutazione dei dirigenti (escluso il Direttore Generale) è effettuata con riguardo alle seguenti macro aree:

- risultati operativi: in questo ambito sono prese in considerazione le prestazioni e i risultati che il dirigente dovrà raggiungere con riferimento agli obiettivi individuati nel POA;
- comportamenti organizzativi: in questo ambito sono prese in considerazione le capacità professionali del dirigente, con particolare riferimento alle modalità di esercizio delle prestazioni professionali.

La valutazione complessiva dei dirigenti è effettuata:

- fino al raggiungimento di un totale di 75 punti sulla base degli obiettivi assegnati;
- fino ad un massimo di 25 punti con riferimento alla valutazione dei comportamenti organizzativi.

La valutazione finale è espressa in centesimi e comporta altresì un giudizio di sintesi.

Per quanto riguarda i comportamenti organizzativi si assegnano fino a 25 punti per n.7 comportamenti:

- utilizzo degli strumenti gestionali
- gestione e sviluppo delle risorse umane
- relazione ed integrazione
- adeguamento del proprio tempo lavoro
- orientamento al cambiamento
- gestione positiva dei vincoli normativi
- attitudine allo studio e alla ricerca.

2.3.2 Valutazione della performance del personale non dirigente

La valutazione della prestazione collettiva è riferita al complesso delle attività svolte da ciascun Servizio, e dalla Direzione Generale, sulla base dei risultati raggiunti nella totalità degli obiettivi assegnati.

La valutazione collettiva è espressa dal Direttore Generale, con un giudizio sintetico, sulla base di sintetiche relazioni presentate dai Direttori di Servizio, tenuto conto delle relazioni predisposte dai coordinatori delle Unità Organizzative e dal personale con incarichi di alta professionalità, al quale corrisponde la percentuale attribuibile della quota del fondo, secondo la seguente graduazione:

non adeguato	0
adeguato	60%
buono	80%
ottimo	100%

La valutazione individuale è l'insieme delle capacità e conoscenze professionali necessarie allo svolgimento della prestazione lavorativa, nonché l'adeguatezza del comportamento organizzativo in relazione alla categoria professionale di appartenenza, anche con riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi della struttura di appartenenza.

La valutazione individuale è effettuata con riguardo alle aree indicate nell'art. 72 bis del CCRL vigente.

Il giudizio sintetico attribuito al dipendente, risultante dalla somma di tutti i punteggi ottenuti nelle varie aree di valutazione, al quale corrisponde la percentuale di rendimento così come di seguito indicato:

da 70 a 56	molto positivo
da 55 a 40	positivo
da 39 a 30	sufficiente
da 29 a 0	non sufficiente
Non classificato	

Il compenso risultante da tale percentuale sarà parametrato alle categorie d'appartenenza dei singoli dipendenti previste dal CCRL vigente e alla percentuale di part-time autorizzato.

Sulla declinazione del giudizio, della modulazione dei pesi e della declaratoria delle singole aree si rinvia alla discrezione del soggetto valutatore e ad eventuale atto di indirizzo della Direzione Generale, nel rispetto della normativa vigente.