



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

ASSESSORADU DE SOS AFÀRIOS GENERALES, PERSONALE E REFORMA DE SA REGIONE  
ASSESSORATO DEGLI AFFARI GENERALI, PERSONALE E RIFORMA DELLA REGIONE

CORAN  
COMITATO PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE

# Contratto Collettivo Regionale di Lavoro

## Triennio 2016-2018

Stralcio parte normativa personale dirigente  
dell'Amministrazione, Enti, Istituti, Aziende e Agenzie  
regionali

12 dicembre 2018



REGIONE AUTONOMA DE SARDIGNA  
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORADU DE SOS AFÀRIOS GENERALES, PERSONALE E REFORMA DE SA REGIONE  
ASSESSORATO DEGLI AFFARI GENERALI, PERSONALE E RIFORMA DELLA REGIONE

CORAN  
COMITATO PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE

## Contratto Collettivo Regionale di Lavoro

Stralcio parte normativa personale dirigente dell'Amministrazione, Enti,  
Istituti, Aziende e Agenzie regionali

### Triennio 2016-2018

**A seguito del parere favorevole espresso dalla Giunta regionale** con proprie deliberazioni n. 38/20 del 24 luglio 2018 e n. 53/5 del 29 ottobre 2018 in ordine al testo dell'accordo, **nonché della certificazione della Corte dei Conti** sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo accordo e della loro compatibilità con gli strumenti di programmazione finanziaria espressa con propria deliberazione dell'11 dicembre 2018 n. 46/2017/CCR, il giorno 12 dicembre 2018 alle ore 11.00 ha avuto luogo l'incontro tra:

Il giorno 12 dicembre 2018 alle ore 16.00 ha avuto luogo l'incontro tra:

Prof.ssa Piera Loi (F.to)

Dott. Salvatore Piras (F.to)

Dott. Sergio Solinas (F.to)

componenti il Coran in rappresentanza dell'Amministrazione regionale, e i rappresentanti delle seguenti Organizzazioni Sindacali rappresentative:

CGIL – F.P. Regionale (F.to)

FPS – CISL Regionale (F.to)

FPS-SINDER-CISL Regionale

SDIRS/DIRER (F.to)

DIRER/CONFEDIR (F.to)

UIL FPL (F.to)

SADIRS-UGL (F.to)

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato Contratto Collettivo Regionale di Lavoro stralcio parte normativa personale dirigente dell'Amministrazione, Enti, Istituti, Aziende e Agenzie regionali



REGIONE AUTONOMA DE SARDIGNA  
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORADU DE SOS AFÀRIOS GENERALES, PERSONALE E REFORMA DE SA REGIONE  
ASSESSORATO DEGLI AFFARI GENERALI, PERSONALE E RIFORMA DELLA REGIONE

CORAN  
COMITATO PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE

SADIRS-JUGL

UIL FPL

## INDICE

CISL

CGIL

DIRER/CONFEDIR

CORAN

<b>Art. 1 – Ambito di applicazione.....</b>	<b>4</b>
<b>Art. 2 - Durata e decorrenza.....</b>	<b>4</b>
<b>Art. 3 - Retribuzione di risultato.....</b>	<b>4</b>
<b>Art. 4 - Obiettivi generali strategici e priorità.....</b>	<b>4</b>
<b>Art. 5 - Programma operativo annuale.....</b>	<b>5</b>
<b>Art. 6 - Gli elementi della valutazione.....</b>	<b>5</b>
<b>Art. 7 - I soggetti e la valutazione.....</b>	<b>6</b>
<b>Art. 8 - Collegamento con il sistema retributivo.....</b>	<b>6</b>
<b>Art. 9 - Norma finale.....</b>	<b>6</b>
<b>Allegato A.....</b>	<b>7</b>
<b>Allegato B1.....</b>	<b>8</b>
<b>Allegato C1.....</b>	<b>9</b>
<b>Allegato B2.....</b>	<b>10</b>
<b>Allegato C2.....</b>	<b>11</b>



REGIONE AUTONOMA DE SARDIGNA  
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORADU DE SOS AFÀRIOS GENERALES, PERSONALE E REFORMA DE SA REGIONE  
ASSESSORATO DEGLI AFFARI GENERALI, PERSONALE E RIFORMA DELLA REGIONE

CORAN  
COMITATO PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE

SADIRS-UGL

UIL FPL

CISL

CGIL

DIRER/CONFEDIR

CORAN

### **Art.1** **Ambito di applicazione**

1. Il presente contratto stralcio si applica a tutto il personale con qualifica dirigenziale dipendente dall'Amministrazione regionale, del Corpo Forestale della Regione, e degli Enti, Agenzie, Aziende ed Istituti regionali facenti parte del Comparto regionale di contrattazione, di seguito indicati sinteticamente come "Amministrazioni regionali".

### **Art.2** **Durata e decorrenze**

1. Il presente contratto si inserisce nell'ambito del CCRL del 19.03.2008 così come modificato dal CCRL 12.06.2018 e disciplina il periodo 1° gennaio 2016 – 31 dicembre 2018. Esso rimane in vigore fino a quando non sarà sostituito dal successivo contratto collettivo.

2. Gli effetti economici decorrono dalle specifiche date indicate nei seguenti articoli mentre quelli giuridici dal giorno successivo alla data di stipulazione del contratto, salvo diversa prescrizione dello stesso.

### **Art.3** **Retribuzione di risultato**

1. Al comma 3° dell'art. 44 del CCRL 19.03.2008 così come modificato dall'art. 8 del CCRL 12.06.2018 dopo la parola 'interim' sono aggiunte le seguenti parole "a decorrere dal 01.01.2018, nonché delle risorse di cui ai commi 2 e 3 dell'art. 41".

2. Dopo il comma 4° dell'art. 44 del CCRL 19.03.2008 così come modificato dall'art. 8 del CCRL 12.06.2018 sono aggiunti i seguenti commi:

*"5. L'incremento di cui al comma 3 relativo alle retribuzioni di posizione non corrisposte relative ai servizi vacanti o retti ad interim viene attribuito come premialità aggiuntiva secondo la seguente ripartizione:*

- 35% ai dirigenti chiamati a dirigere ad interim una struttura aggiuntiva in virtù dell'aggravio di responsabilità diretta che deriva dalla copertura temporanea delle posizioni dirigenziali vacanti;*
- 40% ai dirigenti cui siano assegnati obiettivi di particolare valore strategico, da individuarsi preventivamente entro 60 giorni dall'approvazione del Piano delle prestazioni organizzative di ciascun anno da parte della Giunta regionale. In caso di mancata individuazione degli obiettivi di particolare valore strategico entro tale termine tali risorse determinano l'incremento del fondo di cui al comma 2;*
- 25% a tutti gli altri dirigenti della Direzione generale nella quale si è verificata la copertura temporanea delle posizioni ad interim per compensare il relativo aggravio delle responsabilità."*

*6. In nessun caso l'importo delle premialità erogate a ciascun dirigente ai sensi del precedente comma 5 potrà essere superiore al 50% della retribuzione di posizione spettante al Direttore di Servizio".*

### **Art. 4** **Obiettivi generali strategici e priorità**

1. Il comma 2° dell'art. 46 del CCRL 19.03.2008 è sostituito dal seguente comma:

*"2. Le Amministrazioni regionali si avvalgono nella propria organizzazione interna, di modalità di gestione per obiettivi strategici e priorità, quale strumento più funzionale*



REGIONE AUTONOMA DE SARDIGNA  
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORADU DE SOS AFÀRIOS GENERALES, PERSONALE E REFORMA DE SA REGIONE  
ASSESSORATO DEGLI AFFARI GENERALI, PERSONALE E RIFORMA DELLA REGIONE

CORAN  
COMITATO PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE

*all'attuazione dell'attività amministrativa ed al conseguimento più efficace degli obiettivi generali e specifici dell'Amministrazione regionale medesima."*

### **Art. 5** **Programma operativo annuale**

1. I commi 1° e 2° dell'art. 47 del CCRL 19.03.2008 sono sostituiti dai seguenti commi:

*"1. Entro 60 giorni dall'approvazione del Piano delle prestazioni organizzative (PdPO) di ciascun anno il Direttore generale – con la collaborazione dei dirigenti assegnati alla direzione – predispone il Programma Operativo Annuale (POA).*

*2. Il POA deve contenere:*

- le direttive dell'organo politico che individua le priorità e determina gli obiettivi generali e strategici, quando priorità e obiettivi non siano già desumibili sulla base della legislazione vigente, degli atti di programmazione e degli indirizzi precedentemente impartiti;*
- gli obiettivi gestionali affidati alle strutture della direzione generale."*

2. Dopo il comma 2° dell'art. 47 del CCRL 19.03.2008 è aggiunto il seguente comma:

*"2bis. A partire dal ciclo delle performance 2019 nell'ipotesi in cui il PdPO non venga approvato dalla Giunta Regionale entro il 15 febbraio dell'anno di riferimento, entro 30 giorni da tale data il Direttore generale – con la collaborazione dei dirigenti assegnati alla direzione – predispone il POA sulla base della legislazione vigente, degli atti di programmazione e degli indirizzi precedentemente impartiti".*

### **Art. 6** **Gli elementi della valutazione**

1. L'art. 49 del CCRL 19.03.2008 è così sostituito:

*"1. Al fine di garantire modalità uniformi e complessivamente coerenti con le finalità del sistema, il metodo di valutazione prevede 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.*

*2. La valutazione dei Direttori generali deve necessariamente connettersi alla definizione e valutazione del rendimento dei dirigenti della direzione generale; al fine di garantire la massima congruità degli obiettivi assegnati e conseguiti dalle singole strutture organizzative.*

*3. La valutazione dei dirigenti 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.*

*4. Ciascun dirigente è tenuto ad effettuare una relazione sull'attività svolta nella quale devono essere indicati tutti gli elementi che hanno influito positivamente o negativamente sull'andamento della gestione della struttura organizzativa.*

*5. La valutazione dei Direttori generali è effettuata sulla base degli obiettivi assegnati fino al raggiungimento di un totale di 75 punti, e con riferimento alla valutazione dei comportamenti organizzativi fino ad un massimo di 20 punti ed ulteriori 5 punti sono attribuiti per il rispetto delle tempistiche definite nel Piano della Prestazione Organizzativa. La valutazione finale è espressa in centesimi e comporta altresì un giudizio di sintesi.*

*6. Ai comportamenti organizzativi dei direttori generali si assegnano fino a 20 punti attribuendo da 0 a 4 punti per ciascuno dei cinque comportamenti di seguito elencati:*

- competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché qualità del contributo assicurato alla performance generale del sistema Regione;*

SADIRS-UGL

UIL FPL

CISL

CGIL

DIRER/CONFEDIR

CORAN



REGIONE AUTONOMA DE SARDIGNA  
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORADU DE SOS AFÀRIOS GENERALES, PERSONALE E REFORMA DE SA REGIONE  
ASSESSORATO DEGLI AFFARI GENERALI, PERSONALE E RIFORMA DELLA REGIONE

CORAN  
COMITATO PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE

- *grado di difficoltà delle funzioni effettivamente esercitate;*
  - *capacità di elaborare soluzioni anche attraverso la gestione positiva dei vincoli normativi, nonché motivazione e capacità nel perseguire obiettivi nuovi e impegnativi;*
  - *qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;*
  - *capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione del comportamento organizzativo dei direttori di servizio.*
7. *La valutazione complessiva di tutti gli altri dirigenti è effettuata sulla base degli obiettivi assegnati fino al raggiungimento di un totale di 75 punti; e con riferimento alla valutazione dei comportamenti organizzativi fino ad un massimo di 25 punti. La valutazione finale è espressa in centesimi e comporta altresì un giudizio di sintesi.*
8. *Ai comportamenti organizzativi si assegnano fino a 25 punti per sette comportamenti:*
- a) *utilizzo degli strumenti gestionali*
  - b) *gestione e sviluppo delle risorse umane*
  - c) *relazione e d integrazione*
  - d) *adeguamento del proprio tempo lavoro*
  - e) *orientamento al cambiamento*
  - f) *gestione positiva dei vincoli normativi*
  - g) *attitudine allo studio e alla ricerca*
9. *Per ogni dirigente sarà quindi redatta, a cura del relativo soggetto valutatore, la scheda riepilogativa di cui agli allegati B2 e C2.*
10. *Il presente sistema di valutazione si applica a partire dall'anno 2018*
11. *Per l'anno 2017 il sistema previgente, per i dirigenti di cui ai commi 5 e 7, viene modificato in relazione alla valutazione finale espressa in centesimi come da schede transitorie B1 e C1 allegate.*
12. *L'erogazione della maggiorazione della retribuzione di risultato prevista dal precedente art. 41, 3° comma, è subordinata alla valutazione positiva nonché alla verifica che lo svolgimento dell'incarico non abbia inciso negativamente sulla gestione dell'attività ordinaria del dirigente.”.*

#### **Art. 7**

##### **I soggetti e la valutazione**

1. Il comma 2° dell'art. 50 del CCRL 19.03.2008 è sostituito dal seguente comma:  
“2. *I soggetti preposti alla valutazione sono:*
- *la Giunta Regionale su proposta dell'OIV e dei singoli Assessori relativamente ai direttori generali;*
  - *il Presidente della Regione per quanto riguarda i dirigenti ispettori ed il Presidente/Assessori competenti per quanto concerne i coordinatori delle Unità di progetto di cui all'art. 26 della LR n. 31/1998;*
  - *i direttori generali relativamente ai direttori di servizio assegnati alla direzione generale”.*

#### **Art. 8**

##### **Collegamento con il sistema retributivo**

1. Il comma 2° dell'art. 51 del CCRL 19.03.2008 è sostituito dal seguente comma:  
“2. *Entro il primo trimestre di ciascun anno con riferimento al POA dell'anno precedente i soggetti indicati nell'art. 50 definiscono la valutazione dei dirigenti sulla base dei risultati generali e specifici ottenuti assegnando un punteggio in centesimi a cui sarà proporzionalmente correlata l'entità della retribuzione di risultato. Qualora il punteggio complessivo sia inferiore a 60/100 al dirigente non spetta alcuna retribuzione di risultato.”*

#### **Art. 9**

##### **Norma finale**

SADIRS-UGL

UIL FPL

CISL

CGIL

DIRER/CONFEDIR

CORAN



REGIONE AUTONOMA DE SARDIGNA  
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORADU DE SOS AFÀRIOS GENERALES, PERSONALE E REFORMA DE SA REGIONE  
ASSESSORATO DEGLI AFFARI GENERALI, PERSONALE E RIFORMA DELLA REGIONE

CORAN  
COMITATO PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE

1. Per quanto non previsto nel presente contratto stralcio, resta confermata pur se non espressamente richiamata, la disciplina contenuta nel CCRL del 19 marzo 2008, così come modificata ed integrata dai contratti collettivi regionali di lavoro, stipulati successivamente ed in particolare dal CCRL – Parte economica sottoscritto il 12 giugno 2018.

SADIRS-UGL

UIL FPL

CISL

CGIL

DIRER/CONFEDIR

CORAN



REGIONE AUTONOMA DE SARDIGNA  
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORADU DE SOS AFÀRIOS GENERALES, PERSONALE E REFORMA DE SA REGIONE  
ASSESSORATO DEGLI AFFARI GENERALI, PERSONALE E RIFORMA DELLA REGIONE

CORAN  
COMITATO PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE



ALLEGATO 'A'

**RELAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE SULL'ATTIVITA' DELLA DIREZIONE .....**  
**ANNO .....**

**Prima sezione**

*Dovrà riguardare il complesso delle attività della Direzione Generale*

**Seconda sezione**

*Dovrà riguardare l'attività svolta da ciascun Servizio o posizione dirigenziale e si dovrà concludere con un giudizio relativo ai risultati operativi conseguiti dalla struttura dirigenziale*

Servizio xxx

Giudizio su risultati operativi di struttura

Servizio yyy

Giudizio su risultati operativi di struttura

**Terza sezione**

*Dovrà allegarsi tutta la documentazione utile per supportare la valutazione ed il giudizio espresso.*





REGIONE AUTONOMA DE SARDIGNA  
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORADU DE SOS AFÀRIOS GENERALES, PERSONALE E REFORMA DE SA REGIONE  
ASSESSORATO DEGLI AFFARI GENERALI, PERSONALE E RIFORMA DELLA REGIONE

CORAN  
COMITATO PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE



**Allegato 'B1'**

Matricola	Cognome	Nome	Posizione organizzativa
XXX	XXXXXXXXXXXXXXXXXX	XXXXXXXXXX	Servizio
Assessorato / Ente	XXXXXXXXXXXXXXXXXX		
Direzione Generale	XXXXXXXXXXXXXXXXXX		
Servizio	XXXXXXXXXXXXXXXXXX		

I FASE	Valutazione Performance <i>(giudizio espresso nella relazione del Direttore generale)</i>		
	Grado qualitativo	Punteggio	
	Ottimo	50	
	Buono	40	
	Adeguito	30	
Non adeguato	0		
			<b>punteggio</b>

II FASE	Valutazione Comportamenti Organizzativi			
	Elemento	A.peso ponderato (sommatoria = 7)	B. valutazione Da 1 a 10	Punteggio [Ax Bx5/7]
	Utilizzo degli strumenti gestionali	da 0,5 a 1,5		
	Gestione e sviluppo delle risorse umane	da 0,5 a 1,5		
	Relazione ed integrazione	da 0,5 a 1,5		
	Adeguamento del proprio tempo lavoro	da 0,5 a 1,5		
	Orientamento al cambiamento	da 0,5 a 1,5		
	Gestione positiva dei vincoli normativi	da 0,5 a 1,5		
	Attitudine allo studio ed alla ricerca	da 0,5 a 1,5		
			<b>sommano</b>	

III FASE	Valutazione Finale			
	Giudizio di sintesi			
	Valutazione performance		<i>(in centesimi)</i>	<i>(giudizio)</i>
	Valutazione comportamenti organizzativi			
Valutazione finale				

**legenda valutazione finale**

Graduazione del giudizio	Grado qualitativo
Da 90 a 100	Ottimo
Da 70 a 89,99	Buono
Da 60 a 69,99	Adeguito
Inferiore a 60	Non adeguato

Osservazioni del dirigente:

Osservazioni del direttore generale:

Il Dirigente  
\_\_\_\_\_

Il Direttore Generale  
\_\_\_\_\_

Data

SADIRS-UGL

UIL FPL

CISL

CGIL

DIRER/CONFEDIR

CORAN



REGIONE AUTONOMA DE SARDIGNA  
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORADU DE SOS AFÀRIOS GENERALES, PERSONALE E REFORMA DE SA REGIONE  
ASSESSORATO DEGLI AFFARI GENERALI, PERSONALE E RIFORMA DELLA REGIONE

CORAN  
COMITATO PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE



Allegato 'C1'

Matricola	Cognome	Nome	Posizione organizzativa
---	XXXXXXXXXXXXXXXXXX	XXXXXXX	Direzione Generale
Assessorato / Ente	XXXXXXXXXXXXXXXXXX		
Direzione Generale	XXXXXXXXXXXXXXXXXX		

Valutazione Performance <i>(giudizio espresso dal soggetto valutatore vista la proposta OIV)</i>			
I FASE	Grado qualitativo	Punteggio	
	Ottimo	50	
	Buono	40	
	Adeguato	30	
	Non adeguato	0	
<b>punteggio</b>			-

Valutazione comportamenti organizzativi <i>(giudizio espresso dal soggetto valutatore)</i>				
II FASE	Elemento	A.peso ponderato (sommatoria = 5)	B. valutazione Da 1 a 10	Punteggio [AxB]
	Gestione e sviluppo delle risorse umane	da 0,5 a 1,5		
	Relazione ed integrazione	da 0,5 a 1,5		
	Adeguamento del proprio tempo lavoro	da 0,5 a 1,5		
	Orientamento al cambiamento	da 0,5 a 1,5		
	Gestione positiva dei vincoli normativi	da 0,5 a 1,5		
	<b>sommano</b>	-		-

Valutazione Finale (VP + VCO = VF)				
Giudizio di sintesi				
III FASE	Valutazione performance	-	(in centesimi)	(giudizio)
	Valutazione comportamenti organizzativi	-		
	<b>Valutazione finale</b>	-		

legenda valutazione finale

Graduazione del giudizio	Grado qualitativo
Da 90 a 100	Ottimo
Da 70 a 89,99	Buono
Da 60 a 69,99	Adeguato
Inferiore a 60	Non adeguato

Osservazioni del direttore generale:

Osservazioni del soggetto valutatore:

Il Direttore Generale  
\_\_\_\_\_

Data  
\_\_\_\_\_

Il Soggetto valutatore  
\_\_\_\_\_

SADIRS-UGL

UIL FPL

CISL

CGIL

DIRER/CONFEDIR

CORAN



REGIONE AUTONOMA DE SARDIGNA  
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORADU DE SOS AFÀRIOS GENERALES, PERSONALE E REFORMA DE SA REGIONE  
ASSESSORATO DEGLI AFFARI GENERALI, PERSONALE E RIFORMA DELLA REGIONE

CORAN  
COMITATO PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE



**Allegato 'B2'**

Matricola	Cognome	Nome	Posizione organizzativa
XXX	XXXXXXXXXXXXXXXXXX	XXXXXXXXXX	Servizio
Assessorato / Ente	XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX		
Direzione Generale	XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX		
Servizio	XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX		

Valutazione Performance <i>(giudizio espresso nella relazione del Direttore generale)</i>			
I FASE	Grado qualitativo		Punteggio
	Ottimo		da 65 a 75
	Distinto		da 55 a 64,99
	Buono		da 40 a 54,99
	Adeguato		da 20 a 39,99
	Non adeguato		da 0 a 19,99
			<b>punteggio</b> <span style="background-color: yellow;"> </span>

Valutazione Comportamenti Organizzativi				
II FASE	Elemento	A. peso ponderato (sommatoria = 7)	B. valutazione Da 1 a 10	Punteggio [AxBx25/70]
	Utilizzo degli strumenti gestionali	da 0,5 a 1,5		
	Gestione e sviluppo delle risorse umane	da 0,5 a 1,5		
	Relazione ed integrazione	da 0,5 a 1,5		
	Adeguamento del proprio tempo lavoro	da 0,5 a 1,5		
	Orientamento al cambiamento	da 0,5 a 1,5		
	Gestione positiva dei vincoli normativi	da 0,5 a 1,5		
	Attitudine allo studio ed alla ricerca	da 0,5 a 1,5		
			<b>sommano</b>	<span style="background-color: #c8e6c9;"> </span>

Valutazione Finale				
III FASE	Valutazione performance	<span style="background-color: yellow;"> </span>	(in centesimi)	(giudizio)
	Valutazione comportamenti organizzativi	<span style="background-color: #c8e6c9;"> </span>		
	Valutazione finale			

**legenda valutazione finale**

Graduazione del giudizio	Grado qualitativo
Da 90 a 100	Ottimo
Da 70 a 89,99	Buono
Da 60 a 69,99	Adeguato
Inferiore a 60	Non adeguato

Osservazioni del dirigente:

Osservazioni del direttore generale:

Il Dirigente  
\_\_\_\_\_

Data

Il Direttore Generale  
\_\_\_\_\_

SADIRS-UGL

UIL FPL

CISL

CGIL

DIRER/CONFEDIR

CORAN



REGIONE AUTONOMA DE SARDIGNA  
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORADU DE SOS AFÀRIOS GENERALES, PERSONALE E REFORMA DE SA REGIONE  
ASSESSORATO DEGLI AFFARI GENERALI, PERSONALE E RIFORMA DELLA REGIONE

CORAN  
COMITATO PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE



Allegato 'C2'

Matricola	Cognome	Nome	Posizione organizzativa
---	XXXXXXXXXXXXXXXXXX	XXXXXXX	Direzione Generale
Assessorato / Ente	XXXXXXXXXXXXXXXXXX		
Direzione Generale	XXXXXXXXXXXXXXXXXX		

I FASE	<b>Valutazione Performance</b> (giudizio espresso dal soggetto valutatore vista la proposta OIV)		
	Grado qualitativo	Punteggio	
	Ottimo	da 65 a 75	
	Distinto	da 55 a 64,99	
	Buono	da 40 a 54,99	
	Adeguato	da 20 a 39,99	
	Non adeguato	da 0 a 19,99	
		<b>punteggio</b>	

II FASE	<b>Valutazione comportamenti organizzativi</b> (giudizio espresso dal soggetto valutatore)		
	Elemento	Punteggio	
		da 0 a 4	
	Competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché qualità del contributo assicurato alla performance generale del sistema Regione		
	Grado di difficoltà delle funzioni effettivamente esercitate		
	Capacità di elaborare soluzioni anche attraverso la gestione positiva dei vincoli normativi, nonché motivazione e capacità nel perseguire obiettivi nuovi e impegnativi		
	Qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati		
Capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione del comportamento organizzativo dei direttori di servizio.			
		<b>sommano</b>	

II FASE	<b>Valutazione rispetto delle tempistiche</b> (giudizio espresso dal soggetto valutatore vista la proposta OIV)		
		<b>punteggio da 1 a 5</b>	

IV FASE	<b>Valutazione Finale</b>			(in centesimi)	(giudizio)
	Valutazione performance				
	Valutazione comportamenti organizzativi				
	Valutazione rispetto tempistiche				
	Valutazione finale				

legenda valutazione finale

<b>Graduazione del giudizio</b>	<b>Grado qualitativo</b>
Da 90 a 100	Ottimo
Da 70 a 89,99	Buono
Da 60 a 69,99	Adeguato
Inferiore a 60	Non adeguato

Osservazioni del direttore generale:

Osservazioni del soggetto valutatore:

Il Direttore Generale  
\_\_\_\_\_

Il Soggetto valutatore  
\_\_\_\_\_

Data  
\_\_\_\_\_

SADIRS-UGL

UIL FPL

CISL

CGIL

DIRER/CONFEDIR

CORAN