

**Ente Parco Nazionale  
Appennino Lucano Val d'Agri Lagonegrese**

**SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE  
PERFORMANCE  
DELL'ENTE PARCO NAZIONALE  
APPENNINO LUCANO VAL D'AGRI  
LAGONEGRESE**

## Sommario

|  |           |
|--|-----------|
| 1. PREMESSA.....   | 3         |
| 2. Le caratteristiche distintive dell'organizzazione. ....                   | 3         |
| 3. Finalità del sistema di valutazione.....                                  | 4         |
| 4. Destinatari.....  | 5         |
| 5. Come si misura e valuta: la performance organizzativa e individuale. .... | 5         |
| 6. Risultati orientati al “cliente”. ....                                    | 6         |
| 6.1 La partecipazione dei cittadini e degli utenti esterni. ....             | 6         |
| 6.2 La Partecipazione degli utenti interni. ....                             | 7         |
| 7. Modalità di svolgimento del processo. ....                                | 7         |
| 8. Criteri di valutazione. ....  | 9         |
| 9. Ponderazione e valutazione dei risultati. ....                            | 11        |
| 10. La gestione del contraddittorio e procedure di conciliazione.....        | 17        |
| <b>ALLEGATI</b> .....  | <b>18</b> |

## PREMESSA

Il presente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) viene redatto, in ottemperanza a quanto sancito dal D.lgs n.150/2009, così come modificato dal D.lgs n. 74 del 25 maggio 2017 e dalle linee guida fornite dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

Ai sensi dell'art. 7, comma 1, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, e successive modificazioni, il "Sistema di misurazione e valutazione" rappresenta l'insieme dei criteri di carattere metodologico e procedurale per la misurazione e la valutazione della "performance organizzativa ed individuale" dell'Ente Parco, monitorata e valutata in rapporto alla sua capacità di attuare piani e programmi per conseguire gli obiettivi fissati.

Le innovazioni dettate dal D.lgs n. 74 del 25 maggio 2017 hanno apportato importanti novità al rapporto di lavoro dei dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni, al fine di assicurare elevati standard qualitativi ed economici dei servizi offerti tramite la valorizzazione del merito, dei risultati e della performance organizzativa ed individuale.

Il documento, illustrando gli elementi costitutivi e le modalità di funzionamento del sistema di valutazione del Direttore, unico dirigente, e del personale non dirigenziale in servizio, rappresenta, pertanto, il necessario supporto e riferimento operativo dell'O.I.V., oltre che un importante strumento di comunicazione dell'Ente.

La Performance, in generale, rappresenta il contributo che un soggetto apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita. Il suo significato si lega strettamente all'esecuzione di un'azione, ai risultati della stessa e alle modalità di rappresentazione e, come tale, si presta ad essere misurata e gestita. Il nuovo Decreto introduce, difatti, ai fini della valutazione della performance organizzativa un ruolo attivo del singolo cittadino e utente mediante sistemi di rilevamento della soddisfazione degli utenti in termini di qualità dei servizi.

Il SMVP, pertanto, è un insieme di tecniche, risorse e processi che assicurano il corretto svolgimento delle funzioni di programmazione, misurazione, valutazione e rendicontazione della performance, ossia del ciclo della performance

### 1. Le caratteristiche distintive dell'organizzazione.

Il Parco Nazionale dell'Appennino Lucano Val d'Agri Lagonegrese, il ventiquattresimo Parco Nazionale italiano, l'ultimo in ordine di tempo, nasce per offrire un'occasione di sviluppo sostenibile e duraturo alle popolazioni locali, in armonia alla vocazione del territorio, ricco di preziose peculiarità naturalistiche, culturali e religiose.

Negli anni il concetto di parco è cambiato molto non essendo più relativo alla sola finalità tradizionale della salvaguardia della natura. I parchi, difatti, non solo favoriscono la protezione della natura ma aiutano anche a custodire il patrimonio culturale contribuendo allo sviluppo socio - economico delle comunità che vi risiedono. In virtù della legge 394/91 (Legge Quadro sulle Aree Protette) le aree protette in Italia perseguono importanti finalità di conservazione e valorizzazione del "capitale natura" e sono orientate alla ricerca e all'educazione ambientale, al turismo sostenibile, alle attività ricreative ed alla valorizzazione delle tradizioni e delle tipicità locali.

In particolare, ai sensi della suddetta Legge, l'Ente Parco ha il compito di perseguire le seguenti finalità:

- a) conservazione di specie animali o vegetali, di associazioni vegetali o forestali, di singolarità geologiche, di formazioni paleontologiche, di comunità biologiche, di

- biotopi, di valori scenici e panoramici, di processi naturali, di equilibri idraulici e idrogeologici, di equilibri ecologici;
- b) applicazione di metodi di gestione o di restauro ambientale idonei a realizzare un'integrazione tra uomo e ambiente naturale, anche mediante la salvaguardia dei valori antropologici, archeologici, storici e architettonici e delle attività agro-silvo-pastorali e tradizionali;
  - c) promozione di attività di educazione, di formazione e di ricerca scientifica, anche interdisciplinare, nonché di attività ricreative compatibili;
  - d) difesa e ricostituzione degli equilibri idraulici e idrogeologici.

Finalità specifica dell'Ente Parco è senza dubbio la conservazione e la valorizzazione della natura, della biodiversità e dello sviluppo sostenibile.

L'Ente compie un'importante azione di monitoraggio del territorio del Parco, finalizzata all'assetto dello stesso sia dal punto di vista amministrativo (autorizzazioni, nulla osta, concessioni etc') che materiale (assetto idrogeologico e territoriale in genere).

Svariate sono, inoltre, le iniziative in materia di sviluppo socio - economico, al fine di creare occasioni di sviluppo per la collettività, attraverso erogazione di contributi, finanziamenti alla produzione, alle attività economiche.

Sotto altro aspetto, l'Ente promuove le attività di educazione ambientale, di formazione e di ricerca scientifica, anche interdisciplinare, nonché di attività ricreative compatibili attraverso iniziative quali manifestazioni, mostre, convegni, contributi, protocolli con altri Enti, che esportino anche sul piano internazionale le conoscenze, le culture, i prodotti, le attività e le tradizioni dell'Area Parco.

## 2. Finalità del sistema di valutazione.

Così come delineato dai principi generali derivanti dalle numerose disposizioni in materia di misurazione e valutazione delle performance (D. lgs. 27 ottobre 2009 n. 150, così come modificato dal D.lgs n. 74/2017, D. lgs.30 marzo 2001, n. 165, linee guida fornite dal Dipartimento della Funzione Pubblica), le finalità del sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente Parco sono tese:

- alla valorizzazione del merito, dell'impegno e della produttività di ciascun dipendente con l'erogazione di premi per i risultati conseguiti;
- al miglioramento del processo di comunicazione tra Direzione e dipendenti relativamente alle proposte di individuazione degli obiettivi dell'Ente;
- partecipazione al procedimento della persona sottoposta a valutazione;
- alla diffusione della cultura della partecipazione, quale presupposto all'orientamento al risultato, al posto della cultura dell'adempimento, per accrescere il senso di responsabilità e l'iniziativa individuale;
- al migliore impiego delle risorse umane;
- alla cura della formazione e dello sviluppo professionale del personale, garantendo pari opportunità alle lavoratrici e ai lavoratori.

Come previsto dal D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, e come ribadito dal D.lgs 74/2017, la misurazione della performance riguarda sia l'andamento della performance dell'amministrazione, introducendo il concetto di "obiettivi generali" che identificano le priorità in termini di attività dell'Ente, sia la performance individuale in senso stretto.

La performance organizzativa prevede la definizione ed assegnazione di obiettivi alle diverse aree dell'Ente, al fine di favorire la collaborazione trasversale tra tutte le persone

coinvolte nella realizzazione di risultati comuni, in linea con le linee strategiche dell'Amministrazione.

La performance individuale è l'insieme dei risultati raggiunti e dei comportamenti realizzati dall'individuo che opera nell'organizzazione ossia il contributo fornito dal singolo al conseguimento della performance complessiva dell'organizzazione.

Performance organizzativa e performance individuale sono strettamente correlate in tutte le fasi del ciclo: solo l'azione programmata e coordinata degli individui consente infatti il raggiungimento di risultati organizzativi.

### 3. Destinatari

Il personale dell'Ente Parco Nazionale Appennino Lucano Val d'Agri Lagonegrese è inquadrato in servizi, uffici e aree sotto la soprintendenza di un unico dirigente. Ciò premesso, i destinatari del presente sistema di valutazione sono i seguenti dipendenti:

- il Direttore, unico dirigente preposto alla gestione dell'Ente;
- il personale non dirigenziale;

Gli ambiti di misurazione della performance individuale, distinguono tra:

➤ misurazione e valutazione della performance individuale del dirigente, collegata:

- a) ai risultati legati alla performance generale dell'Ente nel suo complesso;
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- c) ai comportamenti.

➤ misurazione e valutazione della performance individuale del personale non dirigenziale, in funzione della collocazione della risorsa umana nell'ambito dell'organizzazione, collegata:

- a) ai risultati legati alla performance complessiva dell'area di appartenenza;
- b) ai risultati individuali legati a obiettivi relativi ad attività e progetti di specifica competenza del dipendente;
- c) ai comportamenti.

### 4. Come si misura e valuta: la performance organizzativa e individuale.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente Parco Nazionale Appennino Lucano Val d'Agri Lagonegrese si caratterizza:

- per la sua compattezza ed omogeneità. Tutto il personale è valutato con gli stessi criteri e gli stessi meccanismi per evitare sperequazioni e differenziazioni tra tecnici e amministrativi, laddove le differenze si possono evidenziare unicamente rispetto agli obiettivi assegnati;
- per aver posto un collegamento strettissimo fra la performance organizzativa e la performance individuale;

- per essere il frutto di una proposta condivisa dall'amministrazione e dall'OIV.

La misurazione delle performance avviene attraverso specifici **indicatori** collegati ad obiettivi assegnati. Gli indicatori sono gli strumenti che rendono possibile l'attività di acquisizione di informazioni e puntano a generare risultati adeguati agli obiettivi collegati.

Il processo di misurazione deve essere trasparente e tendenzialmente replicabile; per questo gli indicatori devono essere strutturati considerando varie dimensioni, quali:

- *stato delle risorse*: umane, economico – finanziarie, strumentali;
- *efficienza*: economica e produttiva, relativi alla capacità di utilizzare le risorse umane, economico – finanziarie e strumentali (*input*) in modo sostenibile e tempestivo nella realizzazione delle varie attività dell'amministrazione (*output*);
- *efficacia*: quantitativa e qualitativa;
- *impatto*: sociale, economico e ambientale.

Il **target** è il risultato che un soggetto si prefigge di ottenere, ovvero il valore che l'indicatore deve assumere perché si raggiunga il risultato atteso. Tipicamente questo valore è espresso in termini di livello di rendimento entro uno specifico intervallo temporale.

I **risultati**: in ogni ciclo devono essere indicati i risultati da conseguire e quelli già conseguiti rilevanti per la definizione dei risultati e degli impatti attesi.

Essi, pertanto, devono essere:

- rilevanti in termini di correlazione con le esigenze e le aspettative degli stakeholder più significativi e con le politiche e strategie dell'organizzazione;
- aggiornati, affidabili e precisi con i dovuti riferimenti alla ripetibilità delle misure e alla qualità e certificabilità dei dati;
- segmentati per offrire la possibilità di analizzare, con il giusto livello di approfondimento, aspetti generali e problematiche specifiche delle differenti aree dell'Ente o dei servizi erogati;
- confrontabili nel tempo (trend analysis).

Il SMVP si basa sulla valutazione di due componenti: gli obiettivi conseguiti ed i comportamenti organizzativi dimostrati.

La misurazione del grado di conseguimento degli obiettivi assegnati fornisce un contributo del 70%;

la valutazione dei comportamenti fornisce un contributo del 30%.

## 5. Risultati orientati al “cliente”.

### 5.1 La partecipazione dei cittadini e degli utenti esterni.

La valutazione della performance organizzativa richiede un approccio multidimensionale che integri i criteri di efficienza, efficacia ed economicità, con un costante riferimento alla qualità dei servizi ed alla soddisfazione dell'utenza.

Con l'entrata in vigore del D.lgs n. 74/2017, difatti, si è rafforzato il **ruolo attivo dei cittadini** ai fini della **valutazione della performance organizzativa**, mediante la definizione di sistemi di rilevamento della soddisfazione degli utenti in merito alla qualità dei “servizi” resi.

Essa è evidenziata mediante:

- **comunicazione diretta all'OIV**: per via telematica alla casella di posta elettronica [oiv@parcoappenninolucano.it](mailto:oiv@parcoappenninolucano.it), presente nella sezione dedicata in Amministrazione

Trasparenza del sito istituzionale dell'Ente, mediante il format di segnalazione rispetto alle tempistiche, affidabilità dei dati forniti, collaborazione e disponibilità e capacità di comunicazione;

- rilevazione del grado di soddisfazione attraverso **indagini di customer satisfaction** condotte mediante questionario on line disponibile sul sito istituzionale dell'Ente.

Il grado di soddisfazione degli utenti, inoltre, potrà essere rilevato attraverso questionari somministrati, per il tramite dell'associazione delle guide ufficiali ed esclusive del Parco Nazionale Appennino lucano Val d'Agri Lagonegrese, nonché per il tramite dei CEAS, a tutti i visitatori dell'area parco.

Le rilevazioni di che trattasi andranno a confluire nella valutazione della performance organizzativa dell'Ente al fine di migliorare il rapporto con l'esterno mediante la definizione di specifici obiettivi nel piano performance.

## 5.2 La Partecipazione degli utenti interni.

L'O.I.V., al fine di favorire la partecipazione degli utenti interni al processo di misurazione della performance organizzativa, in concomitanza con i monitoraggi previsti sull'avanzamento delle attività programmate, procederà a fissare incontri con gli stessi al fine di verificare eventuali criticità ed acquisire contributi mirati al miglioramento del processo di misurazione.

## 6. Modalità di svolgimento del processo.

Il processo di valutazione si articola in tre fasi:

fase 1 definizione degli obiettivi e loro assegnazione;

fase 2 monitoraggio in itinere dei risultati conseguiti;

fase 3 valutazione finale dei risultati raggiunti rispetto agli obiettivi assegnati.

### **Fase 1: definizione degli obiettivi e loro assegnazione.**

La Direzione, sulla base degli obiettivi strategici definiti a seguito delle direttive degli organi di indirizzo politico-amministrativo, individua, con il concorso dei Responsabili di area gli obiettivi per le principali linee di attività svolte da ciascuna unità organizzativa. Le proposte vengono formulate previa verifica delle risorse umane e finanziarie disponibili, individuando, per ognuno, l'indicatore di risultato e la relativa quantificazione.

Successivamente tra Direzione e Organo Politico dell'Ente Parco si tiene la negoziazione, condivisione ed assegnazione alla Direzione stessa degli obiettivi organizzativi e relativi alle linee di maggior rilievo, con i relativi pesi.

Il tutto si tradurrà nel Piano della performance da adottare entro il 31 gennaio di ogni anno, la cui pubblicazione avrà valore di notifica al personale tutto.

La misurazione e la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi del **Direttore** viene effettuata con riferimento al raggiungimento di specifici obiettivi individuali relativi all'ambito organizzativo e su linee ritenute di maggiore rilevanza dagli organi di indirizzo

politico, sulla base di idonei indicatori di performance. Per quanto attiene la figura unica della Dirigenza, la valutazione compete all'Organismo Indipendente di Valutazione. In particolare, il grado di raggiungimento degli obiettivi viene verificato dall'O.I.V. attraverso gli indicatori derivanti dagli atti di programmazione finanziaria e dal Piano della Performance, approvati dall'Ente Parco, con riferimento a ciascun obiettivo.

La proposta di valutazione del Direttore formulata dall'OIV sarà poi trasmessa all'organo di indirizzo politico per i successivi adempimenti.

La misurazione e la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi del **personale con qualifica non dirigenziale** avviene con riferimento al raggiungimento sia di specifici obiettivi individuali sia di obiettivi di unità/gruppo, riferiti ad idonei indicatori.

La misurazione e la valutazione del personale dipendente, svolta dal Direttore sulla base del presente sistema di valutazione, sono collegate al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo e/o individuali collegati alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza ed ai comportamenti dimostrati nello svolgimento del proprio lavoro. La verifica dell'attuazione degli obiettivi viene effettuata prendendo in considerazione i report consuntivi sull'attuazione degli obiettivi. Nelle situazioni di mancato raggiungimento degli obiettivi (irrealizzabilità sopravvenuta per eventi imprevedibili) sarà cura del soggetto valutato attivarsi tempestivamente per chiedere la riformulazione e revisione degli obiettivi.

## **Fase 2: monitoraggio in itinere dei risultati conseguiti.**

Con cadenza trimestrale e sulla base dei dati di report forniti dal dipendente, verificati dai Responsabili di area, il Direttore e l'O.I.V., trimestralmente effettuano il monitoraggio in itinere dei risultati raggiunti, volto a rilevare l'avanzamento degli obiettivi e gli eventuali scostamenti rispetto a quanto programmato. All'esito di difformità rispetto agli obiettivi prefissati, segue incontro con il personale interessato, al fine di accertarne le cause e di definire gli interventi correttivi. Solo in caso di cause imprevedibili (per es. riduzione delle risorse disponibili, emergenze, ridefinizione del quadro normativo) gli obiettivi potranno essere rinegoziati, previo confronto con le unità e gli interessati coinvolti.

Di tali scostamenti tiene conto:

- l'Organismo Indipendente di Valutazione per la redazione della proposta di valutazione del Direttore agli organi di indirizzo politico-amministrativo;
- il Direttore quanto alla valutazione individuale del personale.

## **Fase 3: valutazione finale dei risultati raggiunti rispetto agli obiettivi assegnati.**

La fase della valutazione della performance si basa sull'analisi dello scostamento tra i risultati effettivamente raggiunti dall'amministrazione e quelli programmati e si conclude con l'assegnazione di un punteggio, così come definito nei successivi paragrafi.

Gli esiti della valutazione della performance organizzativa sono riportati nella Relazione sulla Performance.



## 7. Criteri di valutazione.

La performance individuale rappresenta il contributo fornito dal singolo al conseguimento della performance complessiva dell'organizzazione.

Essa deriva, pertanto, dal risultato di due componenti:

- dai comportamenti, ossia da "come" un'attività viene svolta da ciascuno all'interno dell'amministrazione;
- dai risultati, riferiti agli obiettivi annuali inseriti nel Piano della performance, raggiunti dall'amministrazione nel suo complesso attraverso attività e progetti.

La valutazione della performance individuale oltre ad evidenziare il contributo delle singole unità di personale rispetto agli obiettivi complessivi dell'Amministrazione, contribuisce a promuovere un clima di collaborazione motivazionale, favorendo, altresì, il senso di appartenenza nell'ottica della condivisione e del miglioramento continuo.

L'Ente, innanzitutto, deve essere in grado effettivamente di raggiungere i propri obiettivi, garantendo un utilizzo equilibrato delle risorse, lo sviluppo delle competenze e dell'organizzazione, il miglioramento delle relazioni con interlocutori e portatori di interesse. La valutazione della performance organizzativa, come già ricordato, presuppone l'assegnazione degli obiettivi che devono essere raggiunti nel corso dell'anno.

Sulla scorta dei principi sopraesposti, il sistema di valutazione interessa due distinte aree:

- a) la valutazione dei risultati, riferiti agli obiettivi annuali inseriti nel piano della performance;
- b) la valutazione dei comportamenti.

### **a) Valutazione dei risultati**

La valutazione dei risultati presuppone, come già ricordato, l'assegnazione di obiettivi differenziati a seconda del ruolo del dipendente (Direttore e altri dipendenti) che devono essere raggiunti nel corso dell'anno.

La valutazione dei risultati, pertanto, si configura quale valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi fissati.

Per consentire una puntuale verifica del grado di raggiungimento e ancor di più per conseguire gli scopi perseguiti dal sistema di valutazione, gli obiettivi, pur tenendo conto del grado di responsabilità di ogni dipendente, dovranno essere:

- chiari nella loro definizione;
- coerenti con le strategie e gli obiettivi programmatici dell'Ente;
- adattabili a diverse ipotesi di scelta, in relazione alla flessibilità del budget;
- misurabili nella loro quantificazione;
- significativi;
- innovativi.

Per ogni obiettivo (vedi scheda n.1) sono individuati:

- Descrizione;
- Peso attribuito all'obiettivo;
- Indicatore di risultato misurabile quantitativamente;
- Target (quantificazione numerica dell'obiettivo);
- Piano di azione e limiti temporali di riferimento.

## **b) Valutazione dei comportamenti**

Per quanto concerne la valutazione dei comportamenti sono presi come fattori di valutazione i seguenti elementi:

Per la Direzione:

- **Capacità di direzione organizzativa**, da valutarsi sulla base dei seguenti fattori:
  - capacità dimostrata di gestire il proprio tempo di lavoro, facendo fronte con flessibilità alle esigenze di servizio e contemperando i diversi impegni;
  - capacità di rispettare e far rispettare le regole e i vincoli dell'organizzazione e promuovendo la qualità dei servizi;
  - capacità dimostrata nel gestire e promuovere innovazioni tecnologiche e nuovi procedimenti amministrativi ed i conseguenti processi formativi e la selezione, a tal fine, del personale;
  - capacità dimostrata nell'assolvere ad attività di controllo, connesse alle funzioni affidate, con particolare attenzione agli aspetti propri del controllo di gestione;
  -
- **Capacità di gestione delle risorse umane e trasparenza dell'azione amministrativa**, da valutarsi sulla base dei seguenti fattori:
  - capacità dimostrata nel motivare, guidare, responsabilizzare e valutare in modo differenziato i collaboratori e di generare un clima organizzativo e di squadra favorevole alla produttività, attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro, nonché mediante la gestione degli istituti previsti dal contratto di lavoro;
  - assicurare il puntuale adempimento degli obblighi di trasparenza e anticorruzione, con particolare riferimento ai dati di bilancio sulle spese e ai costi del personale;
- **Capacità di comunicazione, relazione ed integrazione**, da valutarsi sulla base dei seguenti fattori:
  - capacità di comunicare all'interno e all'esterno la realtà, le novità ed i processi che caratterizzano la vita dell'Ente;
  - capacità di integrazione dei diversi uffici e servizi;
  - capacità di gestire crisi ed emergenze;
  - capacità di adattarsi ai cambiamenti di modalità operative.

Per il personale non dirigenziale:

- **capacità di adattamento operativo**, da valutarsi sulla base dei seguenti fattori:
  - capacità dimostrata di gestire il proprio tempo di lavoro, facendo fronte con flessibilità alle esigenze di servizio;
  - capacità di rispettare le regole e i vincoli dell'organizzazione;
  - capacità dimostrata nel gestire le innovazioni tecnologiche ed i cambiamenti organizzativi;
  - capacità di proporre soluzioni innovative.
- **precisione e qualità delle prestazioni svolte**, da valutarsi sulla base della coerenza rispetto alle disposizioni ricevute, del livello delle prestazioni e dell'applicazione delle procedure e delle tecniche apprese ed applicate nei processi lavorativi;
- **capacità di rapportarsi con l'utenza**, da valutarsi in termini di:

- disponibilità e cortesia a fornire informazioni e facilitare l'esercizio dei diritti;
- attenzione alle domande di ciascuno e di capacità di fornire le spiegazioni che gli siano richieste;
- capacità di creare un rapporto di fiducia e collaborazione tra cittadini e amministrazione;
- capacità di gestire in modo corretto anche situazioni di crisi;
- rispetto delle tempistiche;
- capacità di risposta sollecita verso l'esterno.

La valutazione complessiva della performance individuale, come sopra detto, è espressa in forma numerica come somma del punteggio attribuito al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati (massimo 70 punti per Direttore – massimo 70 per il personale) e del punteggio attribuito alla valutazione dei comportamenti (massimo 30 punti).

## 8. Ponderazione e valutazione dei risultati.

I fattori di ponderazione da applicare alle diverse aree di valutazione, al fine di individuare in che modo ciascuno di essi concorrerà alla valutazione complessiva, sono differenziati a seconda del grado di responsabilità e del tipo di obiettivo.

In ogni caso la ponderazione deve essere strutturata in modo da evidenziare gli obiettivi e gli aspetti che l'Ente ritiene prioritari conseguire e che considera fondamentali per l'assolvimento dei propri compiti istituzionali.

Per l'area di valutazione dei risultati la valutazione procede mettendo in relazione il peso attribuito ad ogni obiettivo con il grado di raggiungimento del risultato atteso. Il processo si articola come di seguito:

### Direttore

- ad ogni obiettivo viene assegnato un peso, rappresentativo dell'importanza che gli viene assegnata. La somma dei pesi è pari a 70;
- ad ogni obiettivo viene associato anche un indicatore quantitativo misurabile ed un target. Il rapporto percentuale tra il valore effettivamente ottenuto rispetto al target proposto fornisce il grado di raggiungimento di ciascun obiettivo;
- il prodotto del peso di ciascun obiettivo per il grado di raggiungimento di ciascuno fornisce il punteggio ottenuto;
- la somma dei punteggi parziali fornisce il punteggio totale.

Esempio:

| OBIETTIVO | INDICAT<br>ORE | PESO<br>(a)                 | TARGET<br>(b) | VALORE<br>OTTENUTO<br>(c) | PUNTEGGIO<br>CONSEGUITO<br>(d = c·100/b)      | TOTALI<br>PARZIALI<br>(e=d·a/100) |
|-----------|----------------|-----------------------------|---------------|---------------------------|---|-----------------------------------|
| OB. 1     |                | 30                          | 60            | 60                        | 100%  | <b>30</b>                         |
| OB. 2     |                | 20                          | 50            | 42,5                      | 85%   | <b>17</b>                         |
| OB. 3     |                | 20                          | 30            | 19,5                      | 65%   | <b>13</b>                         |
|           |                | TOTALE<br>PESO<br><b>70</b> |               |                           | TOTALE PUNTEGGIO DI<br>RISULTATO<br><b>60</b> |                                   |

### Personale non dirigente

#### Obiettivi

- ad ogni obiettivo viene associato un indicatore quantitativo misurabile ed un target. Il rapporto percentuale tra il valore effettivamente ottenuto rispetto al target proposto fornisce il grado di raggiungimento di ciascun obiettivo;
- il prodotto del peso di ciascun obiettivo per il grado di raggiungimento di ciascuno fornisce il punteggio ottenuto;
- la somma dei punteggi parziali fornisce il punteggio totale.

Esempio:

| OBIETTIVO | INDICAT<br>ORE | PESO<br>(a)                 | TARGET<br>(b) | VALORE<br>OTTENUTO<br>(c) | PUNTEGGIO<br>CONSEGUITO<br>(d = c·100/b)      | TOTALI<br>PARZIALI<br>(e=d·a/100) |
|-----------|----------------|-----------------------------|---------------|---------------------------|---|-----------------------------------|
| OB. 1     |                | 20                          | 60            | 60                        | 100%  | <b>20</b>                         |
| OB. 2     |                | 25                          | 50            | 40                        | 80%   | <b>20</b>                         |
| OB. 3     |                | 25                          | 50            | 30                        | 60%   | <b>15</b>                         |
|           |                | TOTALE<br>PESO<br><b>70</b> |               |                           | TOTALE PUNTEGGIO DI<br>RISULTATO<br><b>55</b> |                                   |

## - Valutazione dei comportamenti

Per l'area di valutazione dei comportamenti la valutazione procede mettendo in relazione il peso attribuito ad ogni macro-fattore di valutazione con i valori di una scala oscillante dal giudizio negativo a quello ottimo. Il processo si articola come di seguito:

### Direzione

| <b>Macro-fattore di valutazione</b>  | <b>Fattore di valutazione</b>   | <b>Peso attribuito al macro-fattore</b> |
|--|---|---|
| <b>Capacità di direzione organizzativa</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestione del proprio tempo</li> <li>• Flessibilità</li> <li>• Gestione delle innovazioni</li> <li>• Orientamento generale al controllo e in particolare a quello di gestione</li> </ul>  | <b>10</b>                               |
| <b>Capacità di gestione delle risorse umane e trasparenza dell'azione amministrativa</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Leadership, motivazione e responsabilizzazione</li> <li>• Gestione del clima organizzativo</li> <li>• Gestione e sviluppo delle risorse umane</li> <li>• puntuale adempimento degli obblighi di trasparenza e anticorruzione, con particolare riferimento ai dati di bilancio sulle spese e ai costi del personale.</li> </ul> | <b>10</b>                               |
| <b>Capacità di comunicazione, relazione ed integrazione</b>                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicazione interna ed esterna</li> <li>• Orientamento all'integrazione</li> <li>• Gestione delle emergenze</li> <li>• Gestione del cambiamento</li> </ul>   | <b>10</b>                               |

## Altri dipendenti

| <b>Macro-fattore di valutazione</b>                  | <b>Fattore di valutazione</b>   | <b>Peso attribuito al macro-fattore</b> |
|--|---|---|
| <b>Capacità di adattamento operativo</b>             | <ul style="list-style-type: none"><li>• capacità dimostrata di gestire il proprio tempo di lavoro;</li><li>• capacità di rispettare le regole e i vincoli dell'organizzazione;</li><li>• capacità dimostrata nel gestire le innovazioni tecnologiche ed i cambiamenti organizzativi;</li><li>• capacità di proporre soluzioni innovative.</li></ul> | <b>15</b>                               |
| <b>Precisione e qualità della prestazione svolta</b> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Rispetto delle disposizioni</li><li>• Qualità del lavoro</li><li>• Plasticità</li></ul>   | <b>10</b>                               |
| <b>Capacità di rapportarsi con l'utenza</b>          | <ul style="list-style-type: none"><li>• Disponibilità e cortesia nell'informazione</li><li>• Attenzione e capacità informativa</li><li>• Fiducia e collaborazione</li><li>• Gestione situazioni di crisi</li><li>• Rispetto tempistiche</li><li>• Capacità di risposta sollecita verso l'esterno</li></ul>  | <b>5</b>                                |

Per tutti i dipendenti (di livello dirigenziale e non) la metodologia per la valutazione dell'area dei comportamenti si basa su:

- applicazione ad ogni macro-fattore di valutazione di un peso;
- applicazione ad ogni macro-fattore di valutazione di una scala di valori di risultato su base numerica oscillante da 0 (giudizio negativo) a 1 (giudizio ottimo), così articolata:

|               |      |
|---------------|------|
| Ottimo        | 1    |
| Buono         | 0,75 |
| Discreto      | 0,5  |
| Sufficiente   | 0,25 |
| Insufficiente | 0    |

- il prodotto del peso di ciascun macrofattore di valutazione per il valore assegnato fornisce il punteggio parziale ottenuto;
- la somma dei punteggi parziali fornisce il punteggio totale.

Esempio:

Per il Dirigente

| Descrizione dei macro-fattori   | Peso attribuito ai macro-fattori | Punteggio di valutazione |      |     |      |   | Punteggio ponderato<br>(Peso x Punteggio) |
|---|----------------------------------|--------------------------|------|-----|------|---|---|
|   |                                  | 0                        | 0,25 | 0,5 | 0,75 | 1 |   |
| Capacità di direzione organizzativa   | 10                               | 0                        | 0,25 | 0,5 | 0,75 | 1 | 5   |
| Capacità di gestione delle risorse umane e trasparenza dell'azione amministrativa | 10                               | 0                        | 0,25 | 0,5 | 0,75 | 1 | 5   |
| Capacità di comunicazione, relazione ed integrazione                              | 10                               | 0                        | 0,25 | 0,5 | 0,75 | 1 | 7,50                                      |
| <b>TOTALE</b>   | <b>30</b>                        |                          |      |     |      |   | <b>17,50</b>                              |

Esempio:

Per gli altri dipendenti

| Descrizione dei macro-fattori                 | Peso attribuito ai macro-fattori | Punteggio di valutazione |      |     |      |   | Punteggio ponderato<br>(Peso x Punteggio) |
|---|----------------------------------|--------------------------|------|-----|------|---|---|
|   |                                  | 0                        | 0,25 | 0,5 | 0,75 | 1 |   |
| Capacità di adattamento operativo             | 15                               | 0                        | 0,25 | 0,5 | 0,75 | 1 | 3,75                                      |
| Precisione e qualità della prestazione svolta | 10                               | 0                        | 0,25 | 0,5 | 0,75 | 1 | 5   |
| Capacità di rapportarsi con l'utenza          | 5                                | 0                        | 0,25 | 0,5 | 0,75 | 1 | 3,75                                      |

|               |           |  |             |
|---------------|-----------|--|-------------|
| <b>TOTALE</b> | <b>30</b> |  | <b>12,5</b> |
|---------------|-----------|--|-------------|

#### **4. VALUTAZIONE COMPLESSIVA**

La valutazione complessiva di ogni dipendente è infine data dalla somma dei totali parziali dell'area degli obiettivi e dell'area di valutazione dei comportamenti e delle conoscenze come segue:

|                                |                        |             |
|--------------------------------|------------------------|-------------|
| <b>Area dei risultati</b>      | Totale parziale<br>(a) |             |
| <b>Area dei comportamenti</b>  | Totale parziale<br>(b) |             |
| <b>Valutazione complessiva</b> | Totale                 | (c = a + b) |



## 9. La gestione del contraddittorio e procedure di conciliazione

Se la valutazione espressa dall'Organismo di valutazione non è condivisa dal Dirigente, quest'ultimo può chiederne la modifica all'OIV che lo ha valutato, formalizzando le proprie ragioni ed i motivi con riferimento ai fatti ed ai criteri valutativi entro 10 giorni da quando la scheda viene illustrata e sottoscritta per presa visione. L'OIV assume la decisione in merito all'istanza e formalizza la valutazione definitiva entro 5 giorni dal ricevimento dell'istanza del Dirigente. In caso di esito negativo, il Dirigente può promuovere un ricorso scritto e motivato all'organo di vertice dell'Ente che entro 15 giorni, previa audizione dell'OIV, assume la decisione definitiva che viene comunicata all'interessato. Se persiste l'insoddisfazione sulla decisione definitiva del dirigente rispetto alla richiesta di modifica della valutazione, potrà essere attivata la formale procedura di contenzioso davanti al Giudice ordinario secondo le modalità previste dal D.lgs. n.165/2001 e successive modifiche ed integrazione e dalla legislazione vigente in materia. Il dipendente che non condivide il risultato finale della valutazione può, entro dieci (10) giorni dalla data di comunicazione della valutazione, a pena di decadenza, promuovere un ricorso scritto e motivato al Dirigente e chiederne la modifica. Il Dirigente assume la decisione in merito all'istanza e formalizza la valutazione definitiva entro 5 giorni dal ricevimento dell'istanza del dipendente. In caso di esito negativo, il dipendente può promuovere un ricorso scritto e motivato all'Organismo indipendente di valutazione che entro 15 giorni, previa audizione del Dirigente, assume la decisione definitiva che viene comunicata all'interessato. Se persiste l'insoddisfazione sulla decisione definitiva del dipendente rispetto alla richiesta di modifica della valutazione, potrà essere attivata la formale procedura di contenzioso davanti al Giudice ordinario secondo le modalità previste dal D.lgs. n. 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni e dalla legislazione vigente in materia. La valutazione definitiva negativa del Dirigente, (punteggio inferiore a 40) oltre a comportare la non assegnazione dell'incentivazione prevista (retribuzione di risultato), può comportare, previa controdeduzioni degli interessati, la revoca o la mancata conferma dell'incarico da parte dell'organo di Governo e conseguentemente la perdita della retribuzione di posizione, nonché, per ciò che attiene i dipendenti la mancata corresponsione dell'incentivo di produttività e miglioramento dei servizi, della progressione economica all'interno della categoria, della progressione di carriera.

Le valutazioni finali sono trasmesse all'Organismo indipendente di Valutazione per l'avvio della procedura per la corresponsione dei compensi incentivanti, corresponsione che potrà avvenire, per i soli dipendenti una volta completato l'iter per la contrattazione decentrata. I compensi saranno proporzionati al punteggio ottenuto con la valutazione e sulla base di quanto verrà stabilito in sede di contrattazione integrativa dall'Ente con le Organizzazioni Sindacali, di cui allo stato l'Ente è sprovvista.

La corresponsione della retribuzione di risultato avverrà solo dopo la validazione da parte dell'O.I.V. della relazione sulla performance.

# **ALLEGATI**

**SCHEDA 1**

**DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI**

**Ente Parco Nazionale Appennino Lucano Val d'Agri**

**Lagonegrese**

**Servizio.....**

*Dipendente .....*

**Firma del Direttore \_\_\_\_\_**

**Firma del Dipendente \_\_\_\_\_**

**Data incontro \_\_\_\_\_**

## AREA DEGLI OBIETTIVI

obiettivo n. ...

|   |  |
|---|--|
| <b>UNITA' ORGANIZZATIVA</b>   |  |
| <b>Componenti dell'Unità collaboranti all'obiettivo</b>   |  |
| <b>Descrizione Obiettivo</b>  |  |
| <b>Peso attribuito all'obiettivo</b>  |  |
| <b>Indicatore di risultato</b><br>(criterio di misura e di valutazione - misurabile quantitativamente)  |  |
| <b>Target</b><br>(quantificazione obiettivo)  |  |
| <b>Piano d'azione e limiti temporali di riferimento</b>   |  |
| <b>Ripartizione dei compiti tra i componenti</b>  |  |
| <b>Osservazioni</b><br>Eventi o fattori che possono influenzare il raggiungimento dell'obiettivo<br>Eventuali dissensi e proposte alternative |  |

**SCHEDA 2**

**VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI**

*Servizio*.....

*Dipendente* .....

**Anno considerato** \_\_\_\_\_

**Firma del Direttore** \_\_\_\_\_

**Firma del Dipendente** \_\_\_\_\_

**Data incontro** \_\_\_\_\_

## AREA DEI RISULTATI

### PUNTEGGIO DI RISULTATO OBIETTIVI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DIRETTORE

| DESCRIZIONE<br>OBIETTIVO<br>PERSONALE | INDICAT<br>ORE | PESO<br>(a)          | TARGET<br>(b) | VALORE<br>OTTENUTO<br>(c) | PUNTEGGIO<br>CONSEGUITO<br>(d = c·100/b) | TOTALI<br>PARZIALI<br>(e=d·a/100) |
|---------------------------------------|----------------|----------------------|---------------|---------------------------|--|-----------------------------------|
| Obiettivo n.1                         |                |                      |               |                           |  |                                   |
| Obiettivo n.2                         |                |                      |               |                           |  |                                   |
| Obiettivo n.3                         |                |                      |               |                           |  |                                   |
|                                       |                | TOTALE<br>PESO<br>70 |               |                           | TOTALE PUNTEGGIO DI<br>RISULTATO<br>.... |                                   |

## AREA DEI COMPORAMENTI

### DIREZIONE

| Descrizione dei macro-fattori   | Peso attribuito ai macro-fattori | Punteggio di valutazione |      |     |      |   | Punteggio ponderato<br>(Peso x Punteggio) |
|---|----------------------------------|--------------------------|------|-----|------|---|---|
|   |                                  | 0                        | 0,25 | 0,5 | 0,75 | 1 |   |
| Capacità di direzione organizzativa   | 10                               | 0                        | 0,25 | 0,5 | 0,75 | 1 |   |
| Capacità di gestione delle risorse umane e trasparenza dell'azione amministrativa | 10                               | 0                        | 0,25 | 0,5 | 0,75 | 1 |   |
| Capacità di comunicazione, relazione ed integrazione                              | 10                               | 0                        | 0,25 | 0,5 | 0,75 | 1 |   |
| <b>TOT:</b>   | <b>30</b>                        |                          |      |     |      |   |   |

|                |             |               |
|----------------|-------------|---------------|
| <b>legenda</b> | <b>1</b>    | Ottima        |
|                | <b>0,75</b> | Buona         |
|                | <b>0,5</b>  | Discreta      |
|                | <b>0,25</b> | Sufficiente   |
|                | <b>0</b>    | Insufficiente |

**AREA DEI RISULTATI**  
**PERSONALE NON DIRIGENZIALE**

| DESCRIZIONE<br>OBIETTIVO<br>PERSONALE | INDICAT<br>ORE | PESO<br>(a)          | TARGET<br>(b) | VALORE<br>OTTENUTO<br>(c) | PUNTEGGIO<br>CONSEGUITO<br>(d = c·100/b) | TOTALI<br>PARZIALI<br>(e=d·a/100) |
|---------------------------------------|----------------|----------------------|---------------|---------------------------|--|-----------------------------------|
| Obiettivo n.1                         |                |                      |               |                           |  |                                   |
| Obiettivo n.2                         |                |                      |               |                           |  |                                   |
| Obiettivo n.3                         |                |                      |               |                           |  |                                   |
|                                       |                | TOTALE<br>PESO<br>70 |               |                           | TOTALE PUNTEGGIO DI<br>RISULTATO<br>.... |                                   |



**PERSONALE NON DIRIGENZIALE  
AREA DEI COMPORTAMENTI**

| Descrizione dei macro-fattori                 | Indicatori | Peso attribuito ai macro-fattori | Punteggio di valutazione |      |     |      |   | Punteggio ponderato<br>(Peso x Punteggio) |
|---|------------|----------------------------------|--------------------------|------|-----|------|---|---|
|   |            |                                  | 0                        | 0,25 | 0,5 | 0,75 | 1 |   |
| Capacità di adattamento operativo             |            | 15                               | 0                        | 0,25 | 0,5 | 0,75 | 1 |   |
| Precisione e qualità della prestazione svolta |            | 10                               | 0                        | 0,25 | 0,5 | 0,75 | 1 |   |
| Capacità di rapportarsi con l'utenza          |            | 5                                | 0                        | 0,25 | 0,5 | 0,75 | 1 |   |
| <b>TOTALE</b>                                 |            | <b>30</b>                        |                          |      |     |      |   | ...                                       |

|                |             |               |
|----------------|-------------|---------------|
| <b>legenda</b> | <b>1</b>    | Ottima        |
|                | <b>0,75</b> | Buona         |
|                | <b>0,5</b>  | Discreta      |
|                | <b>0,25</b> | Sufficiente   |
|                | <b>0</b>    | Insufficiente |

## SINTESI DELLA VALUTAZIONE

Riportare i valori espressi nelle valutazioni degli elementi sotto citati

### DIREZIONE

|   |                        |             |
|---|------------------------|-------------|
| <b>Area dei risultati<br/>a)</b>          | Totale<br>parziale (a) |             |
| <b>Area dei<br/>comportamenti<br/>b)</b>  | Totale<br>parziale (b) |             |
| <b>Valutazione<br/>complessiva<br/>c)</b> | totale                 | (c = a + b) |

### PERSONALE NON DIRIGENZIALE

|   |                        |             |
|---|------------------------|-------------|
| <b>Area dei risultati<br/>a)</b>          | Totale<br>parziale (a) |             |
| <b>Area dei<br/>comportamenti<br/>b)</b>  | Totale<br>parziale (b) |             |
| <b>Valutazione<br/>complessiva<br/>c)</b> | totale                 | (c = a + b) |

**Punti di forza**

---

---

---

---

**Aree di miglioramento**

---

---

---

---

**Eventuali commenti**

---

---

---

---

**Eventuali osservazioni conclusive del Dipendente**

---

---

---