



Parco Nazionale dell'Asinara  
Arca Marina Protetta "Isola dell'Asinara"

## DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO DIRETTIVO

**Deliberazione n. 32 del 11 ottobre 2017**

**Oggetto: Approvazione del Regolamento per la Valutazione della Performance.**

L'anno duemiladiciasette il giorno 11 del mese di ottobre alle ore 16,00 presso la sede dell'Ente Parco nazionale dell'Asinara in via Josto, 7, a seguito di regolare convocazione, si è riunito il Consiglio Direttivo del Parco nazionale dell'Asinara.

Presiede la seduta Antonio Diana in qualità di vicepresidente ai sensi della Deliberazione del Consiglio Direttivo n. 3 del 27 febbraio 2015.

Assume l'incarico di segretario verbalizzante l'ing. Pietro Paolo Congiatu, Direttore dell'Ente Parco nazionale dell'Asinara come da DEC Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare n. 166 del 05.08.2015;

Sono presenti i componenti del Consiglio Direttivo e del Collegio dei Revisori dei Conti come risulta qui di seguito:

### CONSIGLIO DIRETTIVO

<b>N</b>	<b>Consiglieri</b>	<b>P</b>	<b>A</b>
<b>1</b>	<b>Antonio Diana (Vicepresidente)</b>	<b>X</b>	
2	Angelo Raffaele Amelio (in videoconferenza)		X
3	Luciano Mura	X	
4	Riccardo Paddeu		X
5	Luigi Pittalis	X	
6	Delfo Poddighe	X	
7	Sean Christian Wheeler		X
8	Marco Vannini	X	

### COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

1	<b>Dott.ssa Mirella Pintus (Presidente)</b>		X
2	Dott. Antonio Calaresu		X

Antonio Diana in qualità di Vicepresidente dell'Organo Consiliare, constatata l'esistenza del quorum richiesto per la validità della seduta, dichiara aperta la sessione dei lavori e invita il Consiglio alla trattazione dell'argomento di cui all'oggetto.

### IL CONSIGLIO DIRETTIVO

VISTA la Legge 6.12.1991, n. 394, concernente norme quadro in materia di aree protette e S.M.I.;

VISTO il decreto ministeriale 13.08.2002 recante l'Istituzione dell'Area Marina Protetta "Isola dell'Asinara".



Parco Nazionale dell'Asinara  
Area Marina Protetta "Isola dell'Asinara"

VISTO il decreto del Presidente della Repubblica 3 ottobre 2002 recante disposizioni per l'istituzione del Parco Nazionale dell'Asinara e dell'Ente Parco (pubblicato nella Gazzetta Ufficiale Italiana n. 298 del 20 dicembre 2002);

VISTI i Decreti del Ministro dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare n. DEC/4 del 16/01/2015 e n. DEC/66 del 11 marzo 2016 con i quali sono stati rispettivamente nominati e integrati i componenti del Consiglio Direttivo;

VISTA la deliberazione del Consiglio Direttivo n. 3 del 27 febbraio 2015 relativa alla nomina di Antonio Diana a Vicepresidente dell'Ente Parco Nazionale dell'Asinara;

VISTO il Decreto del Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare n. 166 del 05.08.2015 relativo alla nomina di Pietro Paolo Congiatu Direttore dell'Ente Parco nazionale dell'Asinara;

VISTO lo Statuto dell'Ente Parco nazionale dell'Asinara riformulato a seguito delle modifiche introdotte alla legge 394/1991 dal D.P.R. n. 73 del 16 aprile 2013 e approvato con PNM 0046281 del 07/10/2013;

PREMESSO CHE:

- il D.Lgs. 27/10/2009, n. 150, approvato in attuazione della delega parlamentare di cui alla legge 4/3/2009, n. 15, ha imposto alle amministrazioni pubbliche una completa revisione dei propri strumenti gestionali ed organizzativi ed una complessiva rivisitazione delle proprie culture di approccio alle risorse umane;
- le amministrazioni pubbliche, nell'ambito della loro autonomia normativa ed organizzativa adottano metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi;
- la misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e di doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento;
- ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare e a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti;
- ai sensi dell'art. 7 comma 1 - Sistema di misurazione e valutazione della performance, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, è compito dell'organo esecutivo adottare con apposito provvedimento il Sistema di misurazione e valutazione della performance;

VISTA LA Deliberazione n. 57 del 29/11/2016 "Modifica della deliberazione del Consiglio Direttivo n. 36 del 08/07/2016 avente ad oggetto "Gestione associata delle attività del nucleo di valutazione. Approvazione schema di Convenzione e istanza di ammissione alla gestione associata".

VISTO il Piano delle Performance del Parco nazionale dell'Asinara triennio 2017 – 2019, elaborato in coerenza con i contenuti della Relazione Previsionale e Programmatica, allegato al bilancio di previsione 2017 adottato con Deliberazione del Consiglio Direttivo n. 9 del 18 febbraio 2017 e sulla base degli orientamenti e delle finalità istitutive dell'Ente Parco e sulle indicazioni statutarie;



Parco Nazionale dell'Asinara  
Area Marina Protetta "Isola dell'Asinara"

VISTA la Deliberazione del Consiglio direttivo n. 10 del 18/02/2017 "Nomina del Responsabile della Prevenzione della corruzione e della trasparenza del Parco nazionale dell'Asinara";

VISTO il Regolamento per la Valutazione della Performance del Parco nazionale dell'Asinara, allegato alla presente determinazione per costituirne parte integrante e sostanziale;

ACCERTATO il parere positivo dell'Organismo Indipendente di Valutazione del 26/09/2017 sullo Schema di Regolamento di Valutazione delle performance proposto dallo stesso OIV;

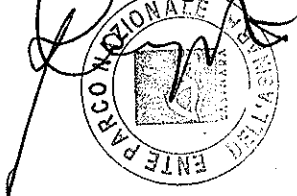
ACCERTATA la propria competenza alla adozione del presente atto, dopo breve discussione, all'unanimità, il Consiglio Direttivo.

### DELIBERA

1. la premessa è parte integrante del presente provvedimento;
2. di approvare il Regolamento per la Valutazione della Performance del Parco nazionale dell'Asinara, allegato alla presente determinazione per costituirne parte integrante e sostanziale;
3. di inviare la presente delibera al Ministero dell'ambiente e della tutela del Territorio e del Mare per il seguito di competenza;

Letto, approvato e sottoscritto

Il Direttore  
Pietro Paolo Congiati



Il Vicepresidente  
Antonio Diana

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs 82/2005 s.m.i. e norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa

Pubblicato all'Albo per 15 giorni dal 24 OTT. 2017

La presente deliberazione è stata inviata al Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare:

in data

24 OTT. 2017

Prot. n.

\_\_\_\_\_

Il Vicepresidente  
Antonio Diana

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs 82/2005 s.m.i. e norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa



Parco Nazionale dell'Asinara  
Area Marina Protetta "Isola dell'Asinara"

Allegato alla Delibera n. 32 del 11 ottobre 2017

## PARERE TECNICO – AMMINISTRATIVO

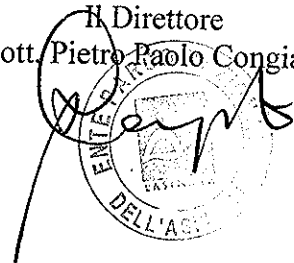
**Il Direttore**

In merito alla proposta di delibera avente ad oggetto "Approvazione del Regolamento per la valutazione della Performance".

**esprime**

Parere tecnico – amministrativo. *Favorevole.*

Il Direttore  
Dott. Pietro Paolo Congiati





Parco Nazionale dell'Asinara  
Area Marina Protetta "Isola dell'Asinara"

## **PARCO NAZIONALE DELL'ASINARA**

### **REGOLAMENTO PER LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

Porto Torres, li 4 ottobre 2017



### **ART. 1 – FINALITA' E PRINCIPI**

La valutazione delle performance individuali ed organizzative è finalizzata a garantire il miglioramento degli standard di qualità dei servizi erogati e delle attività svolte, la valorizzazione delle professionalità ed il contenimento e la razionalizzazione della spesa. La erogazione delle indennità legate alla performance è uno strumento finalizzato al raggiungimento di tali fini.

Nell'ambito della valutazione delle performance si tiene adeguatamente conto del rispetto dei vincoli dettati dal legislatore.

Viene garantita la più ampia trasparenza, nel rispetto dei vincoli dettati per la tutela della riservatezza dei dati personali, del processo di valutazione e dei suoi esiti. Delle scelte che sono compiute nell'ambito del processo di valutazione è data tempestiva comunicazione ai soggetti interessati e/o ai destinatari.

Nella valutazione si tiene adeguatamente conto dei giudizi espressi dai cittadini e dagli utenti sulla qualità dei servizi erogati da parte dell'ente.

### **ART. 2 – LA METODOLOGIA DI VALUTAZIONE**

Annualmente il Consiglio Direttivo adotta la metodologia di valutazione sulla base della proposta dell'Organismo Indipendente di Valutazione ed in coerenza con le indicazioni contenute nelle Linee Guida predisposte dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri. Le modifiche apportate dal Consiglio Direttivo alla proposta di metodologia di valutazione devono essere evidenziate in modo specifico ed occorre darne informazione all'OIV.

La nozione di performance organizzativa prevista nel presente regolamento è aggiornata sulla base delle indicazioni dettate dalle prima ricordate Linee Guida della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Le valutazioni sono effettuate con le schede allegate.

### **ART. 3 – IL CICLO DELLE PERFORMANCE**

Il Consiglio Direttivo adotta annualmente il piano delle performance, che ha una valenza triennale, in coerenza con le previsioni contenute nelle specifiche Linee Guida definite dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri e tenendo conto degli esiti delle valutazioni dell'anno precedente. In esso sono indicati gli obiettivi di performance, sia essa organizzativa che individuale, sia generale che specifica, che l'ente intende raggiungere, in coerenza con i propri documenti programmatici, nel corso del triennio, con una articolazione e specificazione annuale. In tale ambito l'Organismo Indipendente di Valutazione propone l'assegnazione del peso ai singoli obiettivi. Contestualmente l'Organismo Indipendente di Valutazione propone la individuazione degli indicatori per la valutazione delle competenze professionali, manageriali e dei comportamenti organizzativi del Direttore.

Nel corso dell'esercizio l'Organismo Indipendente di Valutazione dà luogo al monitoraggio del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, segnalando le criticità e richiedendo al Consiglio Direttivo, se del caso, la modifica degli stessi.

Alla fine di ogni esercizio l'Organismo Indipendente di Valutazione dà corso alla valutazione del grado di raggiungimento di tutti gli obiettivi assegnati, compresi quelli assegnati dal dirigente ai dipendenti, ed alla valutazione dell'attività svolta dal dirigente e dai titolari di posizione organizzativa.



L'Organismo Indipendente di Valutazione effettua sulla base degli esiti del controllo di gestione e delle relazioni presentate dal dirigente, la valutazione della performance individuale e di quella organizzativa, nonché delle competenze professionali, manageriali e dei comportamenti organizzativi, dandone informazione al dirigente perché possano effettuare la valutazione delle posizioni organizzative e dei collaboratori. La valutazione del dirigente viene completata una volta che il dirigente stesso avrà effettuato la valutazione delle posizioni organizzative e dei collaboratori.

Gli esiti delle valutazioni, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi, sono rendicontati annualmente e trasmessi agli organi di indirizzo politico amministrativo ed ai revisori dei conti. Essi sono illustrati nel corso della giornata della trasparenza, ne viene garantita la pubblicazione sul sito e sono trasmessi ai soggetti sindacali ed alle associazioni dei cittadini accreditate presso l'ente.

#### **ART. 4 – GLI OBIETTIVI**

Gli obiettivi sono adottati dopo avere sentito il dirigente e con il parere dell'Organismo Indipendente di Valutazione. Nel caso in cui il dirigente non si esprima entro i 15 giorni successivi alla trasmissione della proposta si intende che abbia espresso un parere positivo.

L'assegnazione degli obiettivi è condizione per la effettuazione della valutazione e per la erogazione delle incentivazioni legate alla performance.

Per le attività che sono gestite in forma associata sono assegnati specifici obiettivi. Nel caso di differimento dei termini di approvazione dei bilanci si dà corso alla attuazione degli obiettivi assegnati con il piano della performance del triennio, tenendo conto degli effetti connessi alla assegnazione delle risorse e comunque garantendo la continuità dell'azione amministrativa, anche dando corso –ove necessario- alla adozione di un piano provvisorio.

Gli obiettivi sono assegnati nel rispetto dei criteri dettati dall'articolo 5 del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i. in modo da soddisfare i seguenti requisiti: rilevanti e pertinenti; specifici e misurabili; tali da determinare miglioramenti significativi, in particolare per gli effetti esterni; riferibili ad un arco temporale predeterminato; commisurati a standard anche di altre amministrazioni analoghe; confrontabili con le tendenze che risultano nell'ente nell'ultimo triennio e correlati alle risorse disponibili.

#### **ART. 5 – L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE**

L'Organismo Indipendente di Valutazione è nominato con cadenza triennale da parte del Consiglio Direttivo del Parco, previa valutazione comparativa delle domande al termine di una procedura adeguatamente pubblicizzata. Esso, anche oltre la durata, effettua la valutazione relativa all'ultimo anno in cui svolge la propria attività. Esso può essere costituito in forma associata con altre PA.

L'Organismo è a composizione monocratica ed il suo membro deve essere iscritto all'albo dei componenti gli Organismi Indipendenti di Valutazione ed in assenza delle condizioni di incompatibilità o inconferibilità previsti dalla normativa per tali soggetti. Non è richiesta la esclusività.



L'Organismo Indipendente di Valutazione monitora nel corso dell'anno il grado di raggiungimento degli obiettivi, segnalando le criticità e proponendo alla giunta le eventuali modifiche al piano delle performance ed agli obiettivi assegnati.

L'OIV presiede al processo di valutazione dell'intero Ente ed effettua direttamente la valutazione della performance organizzativa. Nello svolgimento di tale attività tiene adeguatamente conto degli esiti dei giudizi espressi dagli utenti e/o dai cittadini.

L'OIV valida, al termine del processo di valutazione, la relazione sulla performance e la trasmette al Consiglio Direttivo per l'approvazione; in tale documento esso formula anche i giudizi sul processo di valutazione nell'intero Ente. La relazione sulla performance, entro i 15 giorni successivi alla sua approvazione, viene trasmessa al Consiglio Direttivo.

Nello svolgimento delle sue attività l'OIV ha diritto di accesso a tutti i documenti, anche interni, ed alle informazioni. I suoi componenti sono tenuti al rispetto dei vincoli di riservatezza. L'eventuale mancata trasmissione o la trasmissione in modo parziale ovvero con ritardo di tali informazioni danno luogo al maturare di responsabilità disciplinare.

#### **ART. 6 – I SOGGETTI PREPOSTI ALLA VALUTAZIONE**

Il Presidente del Parco valuta il Direttore; può richiedere per la valutazione dello stesso il supporto dell'OIV.

Il Direttore valuta i dipendenti assegnati alla struttura gestita, comunicando i risultati all'OIV.

#### **ART. 7 – GLI ESITI DELLA VALUTAZIONE**

Sulla base degli esiti delle valutazioni sono ripartite le incentivazioni della performance, con riferimento in primo luogo alla indennità di risultato del Direttore, nonché alla produttività del personale ed agli altri istituti previsti dal legislatore nazionale e dai contratti collettivi, con specifico riferimento al bonus delle eccellenze ed al premio per l'innovazione.

Degli esiti delle valutazioni si tiene conto nelle progressioni economiche, nelle progressioni di carriera, nell'attribuzione degli incarichi di responsabilità e nel conferimento degli incarichi dirigenziali e di posizione organizzativa. Degli eventuali esiti negativi della valutazione si tiene conto nell'accertamento delle responsabilità dirigenziali e disciplinari.

Non si dà corso alla erogazione delle indennità per il direttore ed i dipendenti che hanno avuto irrogate nell'anno cui la stessa si riferisce sanzioni disciplinari superiori alla sospensione oltre 2 mesi.

Non si dà corso alla erogazione delle indennità per il direttore ed i dipendenti che nel corso dell'anno siano stati assenti per un periodo superiore a 6 mesi.

#### **ART. 8 – TEMPISTICA DELLA VALUTAZIONE**

Il Direttore dovrà produrre la relazione sul raggiungimento degli obiettivi assegnati e l'attività svolta, sulla base di specifici modelli, entro e non oltre il 30 giugno dell'anno successivo a quello oggetto di valutazione. L'OIV dovrà formulare la proposta di valutazione entro e non oltre 30 giorni dal momento che la





documentazione prevista per l'istruttoria possa essere considerata completa ed esaustiva.

Il valutatore comunica ai valutati la valutazione nella forma di proposta; il singolo valutato può avanzare una richiesta di approfondimento, revisione parziale o totale e chiedere di essere ascoltato entro e non oltre quindici giorni dal ricevimento della proposta di valutazione, decorsi i quali la valutazione si considera effettuata o, per ciò che riguarda il Direttore, viene trasmessa al Presidente del Parco. Alle eventuali osservazioni e/o richieste il valutatore deve dare risposta motivata e, nel caso di valutazione negativa o che comporti una penalizzazione in termini di taglio della indennità di risultato o di produttività e, più in generale, dei compensi legati alla performance in misura superiore al 50% del tetto massimo, il valutato ha il diritto di essere ascoltato prima della formalizzazione della valutazione e delle sue osservazioni il valutatore deve tenerne motivatamente conto nella formulazione della valutazione definitiva che dovrà avvenire entro 30 giorni dal momento che la documentazione prevista per l'istruttoria possa essere considerata completa ed esaustiva.

I dipendenti possono, nel caso di valutazione negativa o che comporti una penalizzazione in termini di taglio della produttività e, più in generale, dei compensi legati alla performance in misura superiore al 50% del tetto massimo, presentare motivato ricorso avverso le valutazioni all'OIV; per il direttore, nel caso di valutazione negativa o che comporti una penalizzazione in termini di taglio della indennità di risultato e, più in generale, dei compensi legati alla performance in misura superiore al 50% del tetto massimo, è previsto l'intervento del collegio dei garanti.

#### ART. 9 - ENTRATA IN VIGORE E NORMA FINALE

Il sistema di valutazione della performance di cui al presente documento troverà applicazione a decorrere dalla sua approvazione e potrà essere utilizzato a partire dal primo anno di gestione del quale deve ancora iniziare il processo di valutazione della performance.

Il presente regolamento sostituisce integralmente quelli precedentemente in vigore.



## SCHEDA PER LA VALUTAZIONE DEL DIRETTORE

### 1) LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (fino a 30 punti)

ANDAMENTO DEGLI INDICATORI DELLA CONDIZIONE DELL'ENTE (come da allegato A): fino a 10 punti

GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI COMPLESSIVAMENTE INTESI NELL'ENTE E VALUTAZIONE DA PARTE DEGLI UTENTI: fino a 10 punti

RISPETTO DEI VINCOLI DETTATI DAL LEGISLATORE (come da elenco esemplificativo di cui all'allegato B): fino a 10 punti

### 2) LA PERFORMANCE INDIVIDUALE (fino a 40 punti)

DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO	PESO PONDERALE	INDICATORI DI VALUTAZIONE	VALORI ATTESI	GIUDIZI	PUNTEGGIO

### 3) COMPETENZE PROFESSIONALI, MANAGERIALI E COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI (fino a 25 punti)

N	FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATORE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %	PUNTI
1	<p>Interazione con gli organi di indirizzo politico</p> <p>Capacità di soddisfare le esigenze e le aspettative dell'organo politico di riferimento e di conformarsi efficacemente e in tempi ragionevoli alle direttive e alle disposizioni emanate dagli organi di indirizzo</p>				



2	<b>Gestione delle risorse umane</b> Capacità di motivare, indirizzare ed utilizzare al meglio le risorse assegnate nel rispetto degli obiettivi concordati				
3	<b>Gestione economica ed organizzativa</b> Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità				
4	<b>Innovazione e propositività</b> Capacità di approccio ai problemi con soluzioni innovative e capacità di proposta				
5	<b>Autonomia e flessibilità</b> Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori e di adattarsi alle esigenze mutevoli				
6	<b>Collaborazione</b> Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con i colleghi e con il personale				
			25		MAX 25 PUNTI

**4) VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI, CON RIFERIMENTO IN PARTICOLARE AL GRADO DI DIFFERENZIAZIONE DEI GIUDIZI, fino a 5 punti**

**TABELLA RIASSUNTIVA**

<b>LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</b>	
<b>LA PERFORMANCE INDIVIDUALE</b>	



<b>LE COMPETENZE PROFESSIONALI, MANAGERIALI ED I COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI</b>	
<b>VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI</b>	
<b>TOTALE</b>	

**EROGAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO PER IL DIRETTORE  
(art.5 Contratto Ente Parco-Direttore)**

- Punteggio fino a 50 punti: nessun compenso
- Punteggio da 51 a 60 punti: erogazione del 30% della retribuzione di posizione
- Punteggio da 61 a 70 punti: erogazione del 35% della retribuzione di posizione
- Punteggio da 71 a 90 punti: erogazione del 40% della retribuzione di posizione
- Punteggio da 91 a 95 punti: erogazione del 45% della retribuzione di posizione
- Punteggio da oltre 95 punti: erogazione del 50 % della retribuzione di posizione



## SCHEDA PER LA VALUTAZIONE DEL PERSONALE

### 1) LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (fino a 20 punti)

ANDAMENTO DEGLI INDICATORI DELLA CONDIZIONE DELL'ENTE (come da allegato): fino a 10 punti

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE DEL DIRIGENTE DI RIFERIMENTO E VALUTAZIONE DA PARTE DEGLI UTENTI: fino a 10 punti

### 2) LA PERFORMANCE INDIVIDUALE (fino a 50 punti)

DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO	PESO PONDERALE	INDICATORI DI VALUTAZIONE	VALORI ATTESI	GIUDIZI	PUNTEGGIO

### 3) COMPETENZE PROFESSIONALI E COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI (fino a 30 punti)

N	FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATORE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %	PUNTI
1	<b>Impegno</b> Capacità di coinvolgimento attivo nelle esigenze della struttura				
2	<b>Qualità</b> Capacità di garantire la qualità negli esiti delle proprie attività				
3	<b>Autonomia</b> Capacità di dare risposta da solo alle specifiche esigenze				
4	<b>Attenzione all'utenza</b> Capacità di assumere come prioritarie le esigenze dell'utenza				
5	<b>Lavoro di gruppo</b>				



Capacità di lavorare in modo positivo con i colleghi				
		30		MAX 30 PUNTI

#### TABELLA RIASSUNTIVA

<b>LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</b>	
<b>LA PERFORMANCE INDIVIDUALE</b>	
<b>LE COMPETENZE PROFESSIONALI ED I COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI</b>	
<b>TOTALE</b>	

#### EROGAZIONE DELLA INDENNITA' DI PRODUTTIVITA' AL PERSONALE

- Punteggio fino a 50 punti: nessun compenso
- Punteggio da 51 a 60 punti: erogazione del 10% della indennità
- Punteggio da 61 a 65 punti: erogazione del 30% della indennità
- Punteggio da 66 a 70 punti: erogazione del 40% della indennità
- Punteggio da 71 a 75 punti: erogazione del 50% della indennità
- Punteggio da 76 a 80 punti: erogazione del 60% della indennità
- Punteggio da 81 a 85 punti: erogazione del 70 % della indennità
- Punteggio da 86 a 90 punti: erogazione del 80% della indennità
- Punteggio da 91 a 95 punti: erogazione del 90% della indennità
- Oltre 95 punti: erogazione del 100% della indennità



## ALLEGATO A)

### INDICATORI PER LA MISURAZIONE DELLA CONDIZIONE DELL'ENTE

- 1) Rispetto del pareggio di bilancio
- 2) Rispetto del tetto di spesa del personale
- 3) Volume dei residui attivi di nuova formazione provenienti dalla gestione di competenza e relativi ai titoli I e III, con l'esclusione delle risorse a titolo di fondo sperimentale di riequilibrio di cui all'articolo 2 del decreto legislativo n. 23 del 2011 o di fondo di solidarietà di cui all'articolo 1, comma 380 della legge 24 dicembre 2012 n. 228, superiori al 42 per cento rispetto ai valori di accertamento delle entrate dei medesimi titoli I e III esclusi gli accertamenti delle predette risorse a titolo di fondo sperimentale di riequilibrio o di fondo di solidarietà;
- 4) Ammontare dei residui attivi provenienti dalla gestione dei residui attivi e di cui al titolo I e al titolo III superiore al 65 per cento, ad esclusione eventuali residui da risorse a titolo di fondo sperimentale di riequilibrio di cui all'articolo 2 del decreto legislativo n. 23 o di fondo di solidarietà di cui all'articolo 1 comma 380 della legge 24 dicembre 2012 n. 228, rapportata agli accertamenti della gestione di competenza delle entrate dei medesimi titoli I e III ad esclusione degli accertamenti delle predette risorse a titolo di fondo sperimentale di riequilibrio o di fondo di solidarietà;
- 5) Volume dei residui passivi complessivi provenienti dal titolo I superiore al 40 per cento degli impegni della medesima spesa corrente;
- 6) Capacità di riscossione aumentata rispetto all'anno precedente
- 7) Miglioramento rispetto all'anno precedente del rapporto tra incassi e somme contestate per le sanzioni alle norme del Parco
- 8) Riduzione dei tempi medi di pagamento
- 9) Riduzione dei tempi medi di conclusione dei procedimenti
- 10) Attuazione del programma delle opere di cui all'articolo 31 del D.Lgs. n. 50/2016



**ALLEGATO B)**  
**PRINCIPALI VINCOLI FISSATI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE CHE DEVONO ESSERE VERIFICATI DA PARTE DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE**

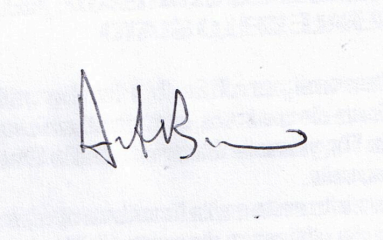
- Trasmissione all'anagrafe delle prestazioni dei dati sugli incarichi conferiti e su quelli autorizzati ai dipendenti dell'ente
- Rispetto dei vincoli di trasparenza di cui al D.Lgs. n. 33/2013 e smi
- Monitoraggio del lavoro flessibile, sulla base del modello predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica
- Rispetto dei vincoli dettati per il conferimento di incarichi di collaborazione, consulenza, studio e/o ricerca
- Rispetto del vincolo alla formulazione di una proposta per la individuazione del personale in eccedenza
- Rispetto dei vincoli dettati dal codice dell'amministrazione digitale, tra cui si ricordano in particolare lo utilizzo della posta elettronica, l'accesso telematico, il riutilizzo dei dati delle pubbliche amministrazioni, l'avvio del procedimento sulla base dei canoni dell'amministrazione digitale, il domicilio digitale del cittadino, la realizzazione dei documenti informatici, dei dati di tipo aperto e della inclusione digitale;
- Il ricorso alle convenzioni Consip ed al mercato elettronico della PA;
- La partecipazione alle conferenze dei servizi e la tempestiva adozione dei relativi provvedimenti finali;
- La verifica della certificazione delle assenze per malattia;
- L'avvio e la conclusione dei procedimenti disciplinari;
- Il rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi;
- La vigilanza sul personale assegnato;
- Il rispetto dei vincoli dettati per il controllo del personale.



L'Organismo Indipendente di Valutazione dell'Ente Parco dell'Asinara, nella riunione svolta in forma telematica in data 31 ottobre, ha preso in esame il regolamento per la valutazione della performance dell'Ente.

Facendo seguito alle considerazioni già espresse, l'OIV esprime il proprio parere favorevole sulla proposta di regolamento.

Per l'Organismo Indipendente di Valutazione  
Dott. Arturo Bianco

A handwritten signature in black ink on a light blue background. The signature is stylized and appears to read 'Arturo Bianco'.



*Ministero dell' Ambiente  
e della Tutela del Territorio  
e del Mare*

DIREZIONE GENERALE PER LA PROTEZIONE DELLA NATURA E DEL MARE

DIVISIONE II  
BIODIVERSITA', AREE PROTETTE, FLORA E FAUNA  
IL DIRIGENTE

Al Parco Nazionale dell'Asinara  
[enteparcoasinara@pec.it](mailto:enteparcoasinara@pec.it)

e,p.c. Al Collegio dei Revisori dei Conti  
c/o Ente Parco

ENTE PARCO NAZIONALE DELL'ASINARA  
Protocollo Arrivo N. 3743/2017 del 02-11-2017  
Copia Documento

**OGGETTO:** Attività di vigilanza ai sensi dell'art. 9 della legge 394/91.

Con riferimento all'attività di cui all'oggetto ed in relazione alla deliberazione di seguito indicata, si rappresenta quanto segue.

**DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO DIRETTIVO dell'11 ottobre 2017**

**n. 32** avente ad oggetto "*Approvazione del Regolamento per la Valutazione della performance*"

Non vi sono osservazioni da formulare.

Il presente è atto è firmato digitalmente ai sensi del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445, del D.L.gs. 7 marzo 2005, n. 82 e norme collegate. Detta modalità sostituisce il testo cartaceo e la firma autografa.

Via Cristoforo Colombo, 44 – 00147 Roma Tel. 06-57223431  
e-mail: [PNM-2@minambiente.it](mailto:PNM-2@minambiente.it); posta certificata: [PNM-II@pec.minambiente.it](mailto:PNM-II@pec.minambiente.it)