

VERBALE DI DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO DIRETTIVO

N. 003 del 31.01.2019

OGGETTO : ART. 7 C. 1 D.LGS. 150/2009: AGGIORNAMENTO SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE.

L'anno duemiladiciannove il giorno trentuno del mese di Gennaio alle ore 15.15 nella sede dell'Ente, convocato nelle forme di legge, si è riunito il Consiglio Direttivo in seduta pubblica, legittimamente insediato, nelle persone dei Signori :

			PRESENTI
• 1) Tommaso	PELLEGRINO	Presidente	SI
• 2) Natalino	BARBATO	Consigliere	NO
• 3) Rosario	CARIONE	Consigliere	SI
• 4) Beniamino	CURCIO	Consigliere	SI
• 5) Cono	D'ELIA	Consigliere	SI
• 6) Ferdinando	DELLA ROCCA	Consigliere	SI
• 7) Maria Cristina	GIOVAGNOLI	Consigliere	SI
• 8) Vincenzo	INVERSO	Consigliere	SI
• 9) Emanuele Giancarlo	MALATESTA	Consigliere	NO

Sono presenti per il Collegio dei Revisori dei Conti

• Matteo	CIANFLOCCA	Presidente	NO
• Giuseppe	PALLADINO	Componente	NO
• Aniello	PETRILLO	Componente	NO

Presiede la seduta il Dott. Tommaso Pellegrino - Presidente. Assume le funzioni di Segretario il Direttore dott. Romano Gregorio e di Verbalizzante la Dott.ssa Elena Petrone.

In continuazione di seduta



IL CONSIGLIO DIRETTIVO

- PREMESSO** che in data 15.11.2009 è entrato in vigore il D.Lgs. 150/2009 Attuazione della Legge 4 marzo 2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni;
- che l'art. 7 del D. Lgs. 150/2009 stabilisce al comma 1, che le amministrazioni pubbliche valutino annualmente la performance organizzativa e individuale dei dirigenti e dei dipendenti e che, a tal fine, adottino, con apposito atto, il Sistema di Misurazione e valutazione della Performance;
- che il D.lgs. n. 74/2017 recante "Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124", intervenendo, in particolare, sugli artt. 16 (Principi generali, misurazione e valutazione della performance) e 31 (Merito e premi) del D. Lgs n. 150/2009, ha introdotto nuove norme in tema di valutazione della performance dei dipendenti pubblici;
- che il Dipartimento della Funzione Pubblica, con circolare DFP – 980 – P del 09/01/2019 ha fornito le indicazioni in merito all'aggiornamento annuale del Sistema di misurazione e valutazione della Performance;
- che il CCNL funzioni centrali 2016 – 2018, all'art. 5 contempla i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance tra le materie oggetto di confronto con le OO.SS.;
- ATTESO** che la funzione di misurazione e valutazione è svolta dagli OIV e dai dirigenti di ciascuna amministrazione;
- VISTO** che, con delibera commissariale n. 23 del 27.12.2015 è stato approvato il precedente sistema di misurazione e valutazione della performance;
- RITENUTO** di dover aggiornare il sistema di valutazione del personale dell'Ente Parco luce delle innovazioni normative intervenute;
- VISTO** che i competenti uffici dell'Ente, in linea con le indicazioni fornite dal Dipartimento della Funzione Pubblica, di concerto con l'Organismo Interno di Valutazione hanno elaborato l'allegato documento denominato "Sistema di misurazione e valutazione delle performance", con le relative schede;
- che sul documento è stato acquisito il parere dell'Organismo Interno di Valutazione acquisito al prot. 1429 del 31.01.2019;
- che nella riunione del 29.01.2019 il predetto documento, è stato oggetto di confronto con le OO.SS. e le R.S.U. dell'Ente Parco, come previsto dal CCNL funzioni centrali 2016 – 2018;
- che le OOSS hanno chiesto di sottoporre tale sistema a tutto il personale e di proporre eventuali modifiche entro il 28.02.2019;
- RITENUTO** di approvare il nuovo "Sistema di misurazione e valutazione della performance", che sarà applicato dal 2020 (valutazione delle prestazioni dell'anno 2019), in quanto redatto in linea con la vigente



VISTO normativa, riservandosi di apportare eventuali modifiche/integrazioni scaturenti dalla fase di ascolto con il personale dipendente;
la legge 394/91;
lo Statuto dell'Ente;
il D.Lgs. 150/2009;
il D.lgs. n. 74/2017;

**ACQUISITO
CON VOTI** il parere favorevole in merito alla regolarità tecnica dell'atto;
UNANIMI ESPRESSI PER ALZATA DI MANO

DELIBERA

CONSIDERARE la premessa narrativa motivazione di diritto e di fatto della presente deliberazione;

APPROVARE il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, con le relative schede allegate, elaborato dai competenti uffici, che allegato alla presente ne forma parte integrante e sostanziale;

DARE ATTO che il presente sistema valutativo troverà applicazione dal 2020 (valutazione delle prestazioni dell'anno 2019) e sarà sostitutivo della sistema di cui alla deliberazione commissariale n. 23 del 27.12.2015;

INCARICARE il Direttore per gli adempimenti in ordine alla trasmissione e alla pubblicazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

LIMITE INFERIORE DELLA DELIBERAZIONE–EVENTUALI AGGIUNTE VANNO CONSIDERATE NULLE



ENTE PARCO NAZIONALE
del CILENTO, VALLO DI DIANO e ALBURNI

Allegato alla delibera di C.D. n. 003 del 31 GEN 2019
Il Funzionario

Area Amministrativa

Ufficio assistenza Organi Istituzionali, AA.GG., Gare e contratti

Oggetto: Art. 7, c. 1, d.Lgs. 150/2009: Aggiornamento Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

Presupposti di fatto:

In data 15.11.2009 è entrato in vigore il D.Lgs. 150/2009 Attuazione della Legge 4 marzo 2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni; l'art. 7 del D. Lgs. 150/2009 stabilisce al comma 1, che le amministrazioni pubbliche valutino annualmente la performance organizzativa e individuale dei dirigenti e dei dipendenti e che, a tal fine, adottino, con apposito atto, il Sistema di Misurazione e valutazione della Performance.

Il D.lgs. n. 74/2017 recante "Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124", intervenendo, in particolare, sugli artt. 16 (Principi generali, misurazione e valutazione della performance) e 31 (Merito e premi) del D. Lgs n. 150/2009, ha introdotto nuove norme in tema di valutazione della performance dei dipendenti pubblici.

Il Dipartimento della Funzione Pubblica, con circolare DFP – 980 – P del 09/01/2019 ha fornito le indicazioni in merito all'aggiornamento annuale del Sistema di misurazione e valutazione della Performance.

Con delibera commissariale n. 23 del 27.12.2015 è stato approvato il precedente sistema di misurazione e valutazione della performance.

I competenti uffici dell'Ente, in linea con le indicazioni fornite dal Dipartimento della Funzione Pubblica, di concerto con l'Organismo Interno di Valutazione hanno elaborato l'allegato documento denominato "Sistema di misurazione e valutazione delle performance", con le relative schede; sul documento è stato acquisito il parere dell'Organismo Interno di Valutazione acquisito al prot. 1429 del 31.01.2019.

Nella riunione del 29.01.2019 il predetto documento, è stato oggetto di confronto con le OO.SS. e le R.S.U. dell'Ente Parco, come previsto dal CCNL funzioni centrali 2016 – 2018; le OOSS hanno chiesto di sottoporre tali sistema a tutto il personale e di proporre eventuali modifiche entro il 28.02.2019.

Tanto si porta all'esame del Consiglio Direttivo per i provvedimenti di competenza.

Ragioni Giuridiche:

L. 394/91;

D. Lgs. 150/09;

D.lgs. n. 74/2017

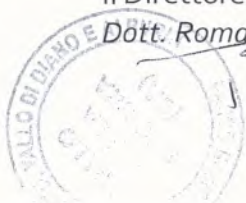
Riferimenti ad altro atto dell'amministrazione

Si esprime parere favorevole in merito alla regolarità tecnica e contabile del provvedimento.

Lì 31.01.2019

Il Direttore

Dott. Romano Gregorio





Parco Nazionale
del Cilento,
Vallo di Diano
e Alburni

**ENTE PARCO NAZIONALE
del CILENTO, VALLO DI DIANO e ALBURNI**

Allegato alla delibera di C.D./C.F.

N. 003 del 31 GEN. 2019

Il Funzionario

**SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE
(SMIVAP)
DEL PERSONALE DELL'ENTE PARCO NAZIONALE DEL CILENTO VALLO
DI DIANO E ALBURNI**



PREMESSA

Il Decreto Legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009 e ss.mm.ii., noto come "Decreto Brunetta", unitamente alle modifiche apportate dal D.P.R. 9 maggio 2016 n. 105 e dal decreto Legislativo n.74 del 25 maggio 2017, ha previsto l'attivazione di un ciclo generale di gestione della performance, al fine di consentire alle amministrazioni pubbliche di organizzare il proprio lavoro in un'ottica di miglioramento della prestazione e dei servizi resi.

Il ciclo di gestione della performance offre alle amministrazioni pubbliche un quadro di azione che realizza il passaggio dalla cultura di mezzi (*input*) a quella di risultati (*output ed outcome*), orientato a porre il cittadino al centro della programmazione (*customer satisfaction*) e della rendicontazione (*trasparenza*), e rafforzare il collegamento tra retribuzione e performance (*premierità selettiva*).

La citata legislazione, infatti, sostituendo definitivamente il concetto di produttività *individuale e collettiva del previgente ordinamento*, ha introdotto il concetto di *performance organizzativa e individuale*.

Al fine di consentire all'ente di poter valutare la performance organizzativa e individuale del personale dipendente (*Direttore, Responsabili di P.O. e restante personale*), le amministrazioni predispongono e adottano annualmente il "Sistema di misurazione e valutazione della performance", di seguito definito "SMiVaP", previo parere vincolante dell'Organismo Interno di Valutazione (OIV).

Il "SMiVaP" deve essere aggiornato annualmente, previo parere preventivo e vincolante dell'Organismo Interno di Valutazione (OIV). L'aggiornamento può non essere effettuato a condizione che l'Ente attesti che il "SMiVaP" non richiede alcuna modifica.

I risultati dell'attività di misurazione e valutazione delle performance dovranno essere resi pubblici sul sito web dell'Ente nel link "Amministrazione Trasparente" sottosezione "Performance" per garantire la massima trasparenza sugli esiti dell'attività di misurazione e valutazione svolta dall'organo competente.

Art. 1 - Principi generali

1. La misurazione e la valutazione della *performance* organizzativa e individuale sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Ente Parco Nazionale del Cilento, Vallo di Diano e Alburni 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 doveri, trasparenza dei risultati dell'Ente e delle risorse impiegate per il loro perseguimento. L'Ente Parco misura e valuta la *performance* con riferimento al suo complesso, alle unità organizzative in cui si articola e ai singoli dipendenti, secondo le modalità conformi a quanto disposto con il presente Sistema e con gli indirizzi impartiti dalla *governance politica*. L'Ente Parco Nazionale del Cilento, Vallo di Diano e Alburni promuove il merito e il miglioramento della *performance* organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche.

2. È vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla *performance* in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente Sistema.

3. Il rispetto delle disposizioni del presente Sistema è condizione necessaria per l'erogazione di premi e componenti del trattamento retributivo legati alla *performance* e rileva ai fini del riconoscimento delle progressioni economiche, dell'attribuzione di incarichi di responsabilità al personale, nonché del conferimento degli incarichi dirigenziali.



4. La valutazione negativa, come definita nell'Allegato "Modalità operative" del presente Sistema, rileva ai fini dell'accertamento della responsabilità dirigenziale e ai fini dell'irrogazione del licenziamento disciplinare ai sensi dell'articolo 55-quater, comma 1, lettera f-quinquies), del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ove resa a tali fini specifici nel rispetto delle disposizioni del presente Sistema.
5. Dall'applicazione delle disposizioni del presente Sistema non derivano nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica. L'Ente Parco Nazionale del Cilento, Vallo di Diano e Alburni utilizza a tale fine le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.

Art. 2 - Prevenzione della Corruzione e Trasparenza

1. L'assolvimento delle misure e degli obblighi in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione previsti dalla legge e dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dovrà essere considerato nel processo di definizione degli obiettivi strategici, operativi e individuali delle strutture, del Direttore e del personale coinvolto ed incide sulla valutazione della *performance* di questi ultimi.

Art. 3 - La customer satisfaction

1. La valutazione della performance organizzativa richiede altresì un'attenta e scrupolosa analisi alla qualità dei servizi erogati dal Parco ed alla soddisfazione dell'utenza. Essa è evidenziata mediante:
 - **comunicazione diretta all'OIV**: per via telematica alla casella di posta elettronica oiv@cilentoediano.it, presente nella sezione dedicata in Amministrazione Trasparente 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 che si renderanno disponibile sul sito istituzionale dell'Ente.
2. Il grado di soddisfazione degli utenti, inoltre, potrà essere rilevato attraverso questionari somministrati, per il tramite dell'associazione delle guide ufficiali ed esclusive dell'Ente Parco Nazionale del Cilento, Vallo di Diano e Alburni, a tutti i visitatori dell'area parco.
3. 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.

Art. 4 - Ciclo di Gestione della performance

1. Ai fini dell'attuazione dei principi generali di cui all'articolo 1, L'Ente Parco Nazionale del Cilento, Vallo di Diano e Alburni sviluppa, in maniera coerente con i contenuti e con i cicli di programmazione e di bilancio, il ciclo di gestione della *performance*.
2. Il ciclo di gestione della *performance* dell'Ente Parco Nazionale del Cilento, Vallo di Diano e Alburni si articola nelle seguenti fasi:
 - a. definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei rispettivi indicatori, dei valori di risultato attesi, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente e, in prospettiva futura, nel triennio precedente;
 - b. indicazione delle risorse funzionali al raggiungimento degli obiettivi;
 - c. monitoraggio in corso di esercizio e proposta di attivazione di eventuali interventi correttivi, a cura del Direttore del Parco, almeno una volta all'anno;
 - d. misurazione e valutazione della *performance* organizzativa e individuale;
 - e. rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai cittadini, all'utenza ed agli stakeholders;



f. utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito.

3. Il presente Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance* definisce:

- a) i criteri e le modalità di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa e individuale;
- b) le fasi, i tempi, e i soggetti del processo di misurazione e valutazione della *performance*;
- c) le modalità applicative delle procedure di riesame relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della *performance*;
- d) le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione e di bilancio.

Art. 5 - Obiettivi e indicatori

1. Gli obiettivi da individuare ai fini della misurazione e valutazione della *performance* dovranno essere:

- a. rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed agli strumenti di programmazione dell'Ente Parco Nazionale del Cilento, Vallo di Diano e Alburni;
- b. specifici e misurabili;
- c. riferibili ad un arco temporale determinato;
- d. correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

2. Gli indicatori esprimono l'insieme di valori, informazioni e dati - omogenei e pertinenti rispetto al fenomeno da valutare - che consentono di misurare il grado di conseguimento degli obiettivi.

Art. 6 - Performance organizzativa e individuale

1. La *performance* organizzativa contempla la *performance* dell'Ente nel complesso, in linea con la missione istituzionale dell'ente e del programma di governo, per la soddisfazione dei bisogni degli utenti e dei portatori di interessi, e quella delle singole unità organizzative. E' calcolata come media ponderata del grado di raggiungimento degli obiettivi annuali assegnati alla struttura stessa.

2. La *performance* individuale fa riferimento al contributo fornito dal singolo all'unità organizzativa cui è assegnato, al raggiungimento di specifici obiettivi individuali ed ai comportamenti.

Art. 7 - Misurazione e valutazione della performance organizzativa

1. Al fine della misurazione e valutazione della *performance* organizzativa potranno considerarsi i seguenti elementi:

- a) la misurazione dell'effettivo grado di attuazione di piani e programmi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti;
- b) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività anche attraverso modalità interattive;
- c) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione dei conseguenti piani e programmi;
- d) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- e) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità in coerenza con la previsione di cui alle norme di riferimento.

3. Gli elementi di cui al comma 1 saranno considerati ai fini della misurazione della *performance* organizzativa in relazione alla graduale messa a regime degli strumenti di



rilevazione della soddisfazione degli utenti (cittadini, soggetti interessati, utenti e destinatari dei servizi).

Art. 8 - Misurazione e valutazione della *performance* individuale

1. La misurazione e valutazione della *performance* del Direttore del Parco, è collegata:
 - alla *performance* organizzativa dell'Ente;
 - al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
 - alle competenze e comportamenti professionali ed organizzativi dimostrati, con particolare riferimento alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, attuata tramite una differenziazione dei giudizi;
2. Per quanto concerne la tipologia degli obiettivi individuali da assegnare **al Direttore del Parco**:
 - un obiettivo dovrà essere *obbligatoriamente* riferito all'assolvimento degli obblighi e delle misure in tema di Prevenzione della Corruzione e di Trasparenza;
3. Gli ulteriori obiettivi individuali eventualmente da assegnare dovranno essere preferibilmente riferiti ai seguenti ambiti:
 - iniziative/progetti per la rilevazione della *customer satisfaction* sulle attività e sui servizi erogati;
 - promozione delle pari opportunità.
4. La misurazione e valutazione della *performance* del personale non dirigente, è collegata:
 - alla *performance* organizzativa della struttura di appartenenza come consuntivata nella Relazione sulla *Performance*;
 - al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
 - alle competenze e comportamenti professionali ed organizzativi dimostrati.

In relazione alla tipologia di obiettivi individuali da assegnare ai dipendenti delle Aree, devono essere previsti obiettivi connessi:

- ✓ all'assolvimento degli obblighi in tema di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, ove riferibili alle competenze assegnate;
 - ✓ per i Responsabili delle Aree alla partecipazione attiva al ciclo *della performance (obbligatorio)*.
5. Nella valutazione di *performance* individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.

Art. 9 - Il Piano della *Performance*

1. Entro il 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento, il Presidente emana la direttiva contenente le "Priorità Politiche".
2. Entro il 31 gennaio di ogni anno, il Consiglio Direttivo approva un documento programmatico relativo al triennio successivo, denominato Piano della *Performance* che declina gli indirizzi strategici in obiettivi strategici ed operativi; stabilisce, gli obiettivi, gli indicatori e i target per la misurazione e la valutazione della *performance* dell'amministrazione; tale articolazione dovrà essere coerente con i contenuti, gli strumenti e il ciclo della programmazione degli obiettivi strategici.
3. In coerenza con il Piano della *Performance* sono assegnati annualmente, gli obiettivi del dirigente e del personale non dirigente.
4. La mancata adozione del Piano della *Performance* costituisce condizione ostativa all'erogazione di premi a qualsiasi titolo e in relazione ad ogni tipologia di incarico. In tale evenienza l'amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati.

Art. 10 - Definizione degli obiettivi e loro assegnazione



1. Il Direttore, sulla base degli obiettivi strategici definiti a seguito delle direttive degli organi di indirizzo politico-amministrativo, individua, con il concorso dei Responsabili delle singole Aree, 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.
2. Successivamente l'organo di indirizzo procede all'assegnazione al Direttore degli obiettivi organizzativi e individuali, con i relativi pesi.
3. 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.
La valutazione del Direttore 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.
4. La proposta di valutazione del Direttore formulata dall'OIV sarà poi trasmessa al Presidente del Parco per i successivi adempimenti.
5. 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.
6. La misurazione e la valutazione dei Responsabili di Area sono svolte dal Direttore del Parco sulla base del presente sistema di valutazione e 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 imprevisti) sarà cura del soggetto valutato attivarsi tempestivamente per chiedere la riformulazione e revisione degli obiettivi.
7. Per il personale inquadrato nelle singole Aree le valutazioni sono svolte e di competenza dei relativi Responsabili.

Art. 11 - Monitoraggio della Performance

1. Il Direttore e i Responsabili di Area monitorano in corso di esercizio, almeno una volta all'anno, lo stato di avanzamento e di attuazione degli obiettivi, proponendo eventuali interventi correttivi relativi agli obiettivi strategici e operativi.
2. L'Ufficio competente inquadrato nell'Area Amministrativa coordina il procedimento di monitoraggio, trasferendo all'OIV la relativa reportistica nonché le proposte di interventi correttivi di cui al comma precedente.
3. L'OIV verifica l'andamento della performance, valutando la necessità o l'opportunità di interventi correttivi anche in relazione al verificarsi di eventi imprevedibili tali da alterare



l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione dell'amministrazione e dando comunicazione all'organo di indirizzo politico-amministrativo e all'Ufficio competente delle risultanze ai fini dell'aggiornamento del Piano, da approvarsi entro il 31 luglio.

Art. 12 - La Relazione sulla Performance

1. Il Consiglio Direttivo, approva, entro il 30 giugno, un documento, riferito alla precedente annualità, denominato Relazione sulla *Performance*.
2. La Relazione sulla *performance* fornisce per ogni singola Area una sintesi del grado di raggiungimento degli obiettivi.
3. Ciascuna Area entro il 31 maggio, deve presentare all'Ufficio competente inquadrato nell'Area Amministrativa, una dettagliata relazione esplicativa sulle attività svolte, corredata da un riepilogo dei dati relativi al raggiungimento degli obiettivi ed ai target assegnati.
4. L'OIV procede alla validazione della Relazione sulla *performance* entro 30 giorni dall'approvazione da parte del Consiglio Direttivo. La validazione della Relazione è condizione inderogabile per l'attribuzione dei premi.

Art. 13 — Soggetti

1. Il Consiglio Direttivo:

- promuove la cultura della responsabilità per il miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e dell'integrità;
 - adotta e aggiorna annualmente, previo parere vincolante dell'OIV, lo SMIVAP;
 - definisce ed approva il Piano e la Relazione sulla *Performance*;
 - definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico - gestionale e del Piano triennale per la prevenzione della corruzione;
- Il Consiglio Direttivo è l'Organo cui compete l'assegnazione degli obiettivi e la valutazione, quest'ultima su proposta dell'OIV, della *performance* del Direttore del Parco.

2. L'OIV è il soggetto cui compete:

- la formulazione del parere vincolante sul Sistema di misurazione e valutazione della performance;
- la garanzia della correttezza dei processi di misurazione e valutazione come definiti dal presente Sistema;
- la formulazione, al Presidente e al Consiglio Direttivo, della proposta di valutazione della *performance* del Direttore del Parco;
- il monitoraggio della *performance* valutando la necessità o l'opportunità di interventi correttivi anche in relazione al verificarsi di eventi imprevedibili tali da alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione dell'amministrazione;
- la validazione della Relazione sulla *performance*.

3. Il Direttore è il soggetto cui compete:

- La definizione e l'assegnazione degli obiettivi operativi ai Responsabili delle Aree ed al personale dipendente;
- La valutazione della performance dei Responsabili delle Aree;
- Il monitoraggio in corso di esercizio, almeno una volta all'anno, dello stato di avanzamento e di attuazione degli obiettivi, proponendo eventuali interventi correttivi relativi agli obiettivi strategici e operativi.



4. *I Responsabili delle Aree* sono i soggetti cui compete:

- la proposta al Direttore di individuazione e di assegnazione degli obiettivi individuali e la valutazione della *performance* individuale del personale incardinato presso la propria Area di competenza.
- Il monitoraggio, in collaborazione con il Direttore, intermedio, dello stato di avanzamento e di attuazione degli obiettivi, proponendo eventuali interventi correttivi relativi agli obiettivi strategici e operativi.

5. *L'Ufficio competente – Struttura Tecnica Permanente* è il soggetto cui compete:

- il coordinamento di tutte le attività finalizzate alla elaborazione, monitoraggio ed aggiornamento del Piano e della Relazione sulla *Performance* anche attraverso il coinvolgimento e la responsabilizzazione dei soggetti interessati;
- il supporto all'OIV in tutte le attività di competenza;
- il raccordo con il Direttore e le Aree.

6. La competenza a valutare il dipendente che nel corso dell'anno solare abbia prestato servizio presso due o più Aree è attribuita al Responsabile della struttura di ultima assegnazione sentiti i Responsabili delle altre Aree.

Art. 14 — Fasi del ciclo della performance

1. Le fasi del Sistema di misurazione e valutazione della *performance* individuale sono le seguenti:

a. **Assegnazione obiettivi.** In questa fase al valutato sono formalmente attribuiti gli obiettivi con l'utilizzo di apposite schede, controfirmate per presa visione dal valutato. All'avvenuta approvazione del Piano della *Performance*, entro 15 giorni dalla positiva valutazione da parte del Ministero Vigilante il Presidente assegna gli obiettivi individuali al Direttore del Parco. Quest'ultimo, entro i 10 giorni successivi, assegna gli obiettivi individuali ai Responsabili delle Aree, ed al personale delle Aree.

In caso di riorganizzazione o mobilità interna, con conseguente modificazione delle attività svolte e degli obiettivi precedenti, entro 15 giorni dall'assunzione in servizio il Direttore assegna nuovi obiettivi al personale interessato.

b. **Consuntivazione.** Questa fase consiste nella raccolta degli elementi per la valutazione consuntiva. I valutandi predispongono e forniscono al valutatore apposita dettagliata relazione, nella quale indicano, per ciascuno dei fattori valutativi previsti, ogni elemento utile ai fini della valutazione, allegando eventualmente la documentazione a supporto; va conclusa entro 31 maggio dell'anno successivo all'adozione del Piano.

c. **Valutazione finale.** Il valutatore, raccolti gli elementi di valutazione e la misurazione della *performance* organizzativa, risultante dalla Relazione sulla *performance*, compila la scheda di valutazione. Il valutatore effettua un colloquio nel corso del quale presenta la scheda compilata e raccoglie le eventuali osservazioni. Il valutatore provvede alla stesura finale della scheda di valutazione che viene controfirmata per presa visione dal valutando. Va conclusa entro 30 giorni dall'avvenuta validazione della Relazione sulla performance.

Art. 15 — Scheda di valutazione

Lo strumento di valutazione è costituito dalla scheda di valutazione. La scheda contiene i seguenti elementi:

- a. per ogni fattore di valutazione ed eventuali elementi di dettaglio, un risultato in relazione al peso del fattore;
- b. la data di decorrenza di assegnazione degli obiettivi;



- c. la totalizzazione espressa in centesimi della valutazione complessiva;
- d. la firma del valutatore e quella del valutato, quest'ultima per presa visione;
- e. la data in cui la scheda stessa è presentata al valutato.

2. I format delle schede di valutazione, differenti in virtù delle diverse tipologie del dirigente e del personale, sono allegate al presente piano.

Art. 16 — Richiesta di riesame

1. Entro e non oltre 10 giorni dalla data di presa visione della scheda di valutazione, il valutato può presentare una richiesta di riesame in forma scritta, motivata e circostanziata.
2. La competenza a decidere sulle richieste di riesame è così articolata:
 - a. per il Direttore del Parco provvede il Presidente;
 - b. per il personale non dirigente Responsabile di Area provvede l'OIV;
 - c. per il personale di comparto in servizio presso le singole Aree provvede il Direttore;
3. Ai fini del riesame di cui al comma precedente il valutato può richiedere un colloquio, durante il quale potrà essere assistito da un rappresentante sindacale da lui stesso designato;
4. Il riesame dovrà essere concluso entro 15 giorni dalla richiesta.

Art. 17— Applicazione dello SMIVAP al personale dell'Ente Parco Nazionale del Cilento, Vallo di Diano e Alburni

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, si applica al Direttore del Parco, ai Responsabili di Area ed al restante personale in servizio da almeno tre mesi, anche in posizione di comando.



Allegato 1 "Modalità operative"

Misurazione e valutazione della performance del Direttore del Parco

La metodologia di valutazione per il Direttore del Parco si articola tenendo a riferimento i seguenti elementi:

- performance individuale: valuta il grado di raggiungimento degli obiettivi specificamente a lui assegnati con il piano della performance;
- le competenze professionali e manageriali ed i comportamenti organizzativi come da seguente prospetto:

Interazione con gli organi di indirizzo politico - 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.

Gestione economica, organizzativa e del personale - Capacità di usare le risorse finanziarie ed umane disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità e stimolando lo sviluppo professionale del personale

Supporto tecnico - giuridico agli Organi

Orientamento all'innovazione - Capacità propositiva e di orientamento all'innovazione finalizzata alle politiche dell'Amministrazione

Autonomia e flessibilità - Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori e di adattarsi alle esigenze mutevoli

Collaborazione - Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con gli organi di indirizzo, con i titolari di P.O. e con tutto il personale

Coordinamento e raccordo delle attività delle Aree, capacità di svolgere attività preventiva informativa e di controllo dei Responsabili delle Aree e dei Servizi, con interventi di indirizzo e di stimolo e di controllo.

- la performance organizzativa, intesa come performance dell'Ente nel suo complesso, applicando i fattori indicati per i Responsabili Aree.

Alla performance organizzativa si attribuisce un peso pari a 30 punti, mentre alla performance individuale si attribuisce un peso di 40 punti, ai comportamenti ed alle capacità professionali, manageriali si attribuisce un punteggio pari a 30.

La valutazione del Direttore del Parco viene effettuata mediante la **scheda n. 1, "ALLEGATO 1"**.

Misurazione e valutazione dei Responsabili delle Aree

La metodologia di valutazione per i Responsabili delle Aree si articola tenendo a riferimento i seguenti elementi:

- performance individuale: valuta il grado di raggiungimento degli obiettivi specificamente assegnati con il piano della performance;

- alle competenze dimostrate ed ai comportamenti organizzativi e professionali come da seguente prospetto:

Interazione con il Direttore - Capacità di soddisfare le esigenze e le aspettative del Direttore e di conformarsi efficacemente e in tempi ragionevoli alle direttive e alle disposizioni emanate

Rispetto dei tempi e sensibilità alle scadenze - capacità, in relazione agli strumenti di programmazione, di rispettare le tempistiche, orientando le attività, monitorandone gli avanzamenti ed effettuando le eventuali correzioni.



<i>Orientamento al problem solving</i> - Capacità di svolgere attività orientate alla risoluzione delle problematiche inerenti le attività della struttura affidata e gestione delle emergenze.
<i>Orientamento all'innovazione</i> - Capacità propositiva e di orientamento all'innovazione finalizzata alle politiche dell'Amministrazione
<i>Autonomia e flessibilità</i> - Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori e di adattarsi alle esigenze mutevoli
<i>Collaborazione e gestione delle risorse</i> - Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con i dirigenti, con i colleghi e con il personale e di ottimizzare l'utilizzo delle risorse umane e finanziarie assegnate.
<i>Differenziazione</i> - Capacità di valutazione differenziata dei dipendenti assegnati all'Area di competenza, tenuto conto delle diverse performance degli stessi.

- alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza.

Alla performance organizzativa si attribuisce un peso pari a 30 punti, mentre alla performance individuale si attribuisce un peso di 40 punti, ai comportamenti ed alle capacità professionali, manageriali si attribuisce un punteggio pari a 30.

La valutazione dei Responsabili di Area viene effettuata mediante la **scheda n. 2, "ALLEGATO 2"**.

Misurazione e valutazione del restante personale

La metodologia di valutazione per il restante personale si articola tenendo a riferimento i seguenti elementi:

- performance individuale: valuta il grado di raggiungimento degli obiettivi specificamente assegnati con il piano della performance;

- alle competenze dimostrate ed ai comportamenti organizzativi e professionali come da seguente prospetto:

<i>Interazione con il Direttore e il Responsabile di Area</i> - Capacità di soddisfare le esigenze e le aspettative del Direttore e del Responsabile di Area e di conformarsi efficacemente e in tempi ragionevoli alle direttive e alle disposizioni emanate
<i>Rispetto dei tempi e sensibilità alle scadenze</i> - capacità, in relazione ai procedimenti di competenza, di rispettare le tempistiche, orientando le attività, monitorandone gli avanzamenti ed effettuando le eventuali correzioni.
<i>Orientamento all'innovazione</i> - Capacità propositiva e di adattamento all'innovazione finalizzata alle politiche dell'Amministrazione.
<i>Collaborazione</i> - Capacità di lavorare in team e stabilire un clima di collaborazione attivo con il Direttore, il Responsabile e i colleghi.
<i>Impegno</i> - Capacità di organizzare e controllare il proprio lavoro, anche in situazioni di stress e emergenza, di adattarsi a diversi ambiti di lavoro e ad attività di non stretta competenza; capacità di svolgere attività orientate alla risoluzione delle problematiche inerenti le attività affidate.
<i>Competenza</i> - capacità di approfondire e diversificare le proprie conoscenze e competenze, anche per ambiti di non stretta responsabilità.
<i>Interazione con il Direttore e il Responsabile di Area</i> - Capacità di soddisfare le esigenze e le aspettative del Direttore e del Responsabile di Area e di conformarsi efficacemente e in tempi ragionevoli alle direttive e alle disposizioni emanate

- alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza.



Alla performance organizzativa si attribuisce un peso pari a 30 punti, mentre alla performance individuale si attribuisce un peso di 40 punti, ai comportamenti ed alle capacità professionali, si attribuisce un punteggio pari a 30.

La valutazione del personale viene effettuata mediante la **scheda n. 3, "ALLEGATO 3"**.

Si considera negativa, ai fini dell'applicazione dell'art.3 comma 5 - bis del D.Lgs.n.150/2009, una valutazione complessiva con punteggio inferiore a 50.

Ove reiterata nel corso di un triennio, tale valutazione può condurre a procedimenti disciplinari per insufficiente rendimento, con applicazione dell'art.55 quater del D.Lgs. n.165/2001.

ENTE PARCO NAZIONALE DEL CILENTO VALLO DI DIANO E ALBURNI
SCHEDA VALUTAZIONE DIRETTORE DEL PARCO
ANNO _____

COGNOME:	NOME:
Direttore Parco Nazionale del Cilento Vallo di Diano e Alburni	

Elementi di valutazione			Punti assegnati	
Performance individuale			Max 40 punti	
			<u>Grado di raggiungimento obiettivo</u>	Assegnati in base al grado di raggiungimento dell'obiettivo
Raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati				
OBIETTIVO 1	PESO	PUNTI		
OBIETTIVO 2	PESO	PUNTI		
OBIETTIVO 3	PESO	PUNTI		
OBIETTIVO 4	PESO	PUNTI		
PUNTEGGIO TOTALE OBIETTIVI				
Competenze professionali, manageriali e comportamenti organizzativi*			Max 30punti	
<i>Interazione e supporto tecnico agli organi di indirizzo politico - 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.</i>			<i>0 a 5</i>	
<i>Gestione economica, organizzativa e del personale - Capacità di usare le risorse finanziarie ed umane disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità e stimolando lo sviluppo professionale del personale</i>			<i>0 a 5</i>	
<i>Orientamento all'innovazione - Capacità propositiva e di orientamento all'innovazione finalizzata alle politiche dell'Amministrazione</i>			<i>0 a 5</i>	
<i>Autonomia e flessibilità - Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori e di adattarsi alle esigenze mutevoli</i>			<i>0 a 5</i>	
<i>Collaborazione - Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con gli organi di indirizzo, con i titolari di P.O. e con tutto il personale</i>			<i>0 a 5</i>	
<i>Coordinamento e raccordo delle attività delle Aree, capacità di svolgere attività preventiva informativa e di controllo dei Responsabili delle Aree e dei Servizi, con interventi di indirizzo e di stimolo e di controllo.</i>			<i>0 a 5</i>	
PUNTEGGIO TOTALE				
Performance organizzativa -			- Max 30 punti	
Fattori declinati nel piano della performance			<i>0 a 20</i>	
Valutazione della Performance organizzativa e individuale da parte degli utenti e/o derivante dagli obblighi in materia di trasparenza ed anticorruzione.			<i>0 a 10</i>	
TOTALE			Max 100 punti	

L'O.I.V.	P.P.V. IL DIRETTORE

*Legenda: 5 – Ottimo; 4 – Buono; 3 Discreto; 2 – Sufficiente; 0- Insufficiente

VALUTAZIONE COMPLESSIVA

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	
PERFORMANCE INDIVIDUALE	
COMPETENZE PROFESSIONALI, MANAGERIALI	
TOTALE	
Punteggio finale conseguito	

Data della valutazione

Firma del valutatore

Il totale dei punteggi sopra descritti, il cui massimo raggiungibile sarà di 100 punti, dà titolo alla **percentuale dell'indennità** secondo le fasce sottoindicate:

1. fino a 49 punti: non viene attribuito alcun compenso accessorio
2. da 50 a 59 punti: viene attribuito un compenso pari al 60 % del trattamento massimo;
4. da 60 a 69 punti: viene attribuito un compenso pari al 75 % del trattamento massimo;
5. da 70 in su: viene attribuito il 100 % del trattamento massimo.

PARCO NAZIONALE DEL CILENTO VALLO DI DIANO E ALBURNI

SCHEDA VALUTAZIONE PERSONALE

RESPONSABILE DI AREA

ANNO _____

COGNOME:	NOME:
Area/Settore:	Servizio:
Categoria:	Posizione economica:
Profilo professionale:	

Elementi di valutazione			Punti assegnati	
Performance individuale			Max 40 punti	
			<u>Grado raggiungime nto obiettivo</u>	Assegnati in base al grado di raggiungimento dell'obiettivo
Raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati				
OBIETTIVO 1	PESO	PUNTI		
OBIETTIVO 2	PESO	PUNTI		
OBIETTIVO 3	PESO	PUNTI		
OBIETTIVO 4	PESO	PUNTI		
PUNTEGGIO TOTALE OBIETTIVI				
Competenze professionali, manageriali , comportamenti organizzativi*			Max 30 punti	
<i>Interazione con il Direttore - Capacità di soddisfare le esigenze e le aspettative del Direttore e di conformarsi efficacemente e in tempi ragionevoli alle direttive e alle disposizioni emanate</i>			<i>0 a 5</i>	
<i>Rispetto dei tempi e sensibilità alle scadenze – capacità, in relazione agli strumenti di programmazione, di rispettare le tempistiche, orientando le attività, monitorandone gli avanzamenti ed effettuando le eventuali correzioni.</i>			<i>0 a 5</i>	
<i>Orientamento all'innovazione e al problem solving - Capacità propositiva e di orientamento all'innovazione finalizzata alle politiche dell'Amministrazione. Capacità di svolgere attività orientate alla risoluzione delle problematiche inerenti le attività della struttura affidata e gestione delle emergenze.</i>			<i>0 a 5</i>	
<i>Autonomia e flessibilità - Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori e di adattarsi alle esigenze mutevoli</i>			<i>0 a 5</i>	
<i>Collaborazione e gestione delle risorse - Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con i dirigenti, con i colleghi e con il personale e di ottimizzare l'utilizzo delle risorse umane e finanziarie assegnate.</i>			<i>0 a 5</i>	
<i>Differenziazione - Capacità di valutazione differenziata dei dipendenti assegnati all'Area di competenza, tenuto conto delle diverse performance degli stessi. -</i>			<i>0 a 5</i>	
PUNTEGGIO TOTALE				
Performance organizzativa/ obiettivi generali dell'ente			Max 30 punti	
Fattori declinati nel piano della performance			<i>0 a 20</i>	
Valutazione della Performance organizzativa e individuale da parte degli utenti e/o derivante dagli obblighi in materia di trasparenza ed anticorruzione.			<i>0 a 10</i>	
TOTALE			Max 100 punti	

IL DIRETTORE DEL PARCO	P.P.V. IL RESPONSABILE DELL'AREA

*Legenda: 5 – Ottimo; 4 – Buono; 3 Discreto; 2 – Sufficiente; 0- Insufficiente

VALUTAZIONE COMPLESSIVA

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	
PERFORMANCE INDIVIDUALE	
COMPETENZE PROFESSIONALI, MANAGERIALI COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI	
TOTALE	

Data della valutazione

Firma del valutatore

EROGAZIONE DELLA INDENNITA' DI RISULTATO

Il totale dei punteggi sopra descritti, il cui massimo raggiungibile sarà di 100 punti, dà titolo alla **percentuale dell'indennità** secondo le fasce sottoindicate:

1. fino a 49 punti: non viene attribuito alcun compenso accessorio
2. da 50 a 59 punti: viene attribuito un compenso pari al 60 % del trattamento massimo;
4. da 60 a 69 punti: viene attribuito un compenso pari al 75 % del trattamento massimo;
5. da 70 in su: viene attribuito il 100 % del trattamento massimo.

ALLEGATO 3

SCHEDA N.3

PARCO NAZIONALE DEL CILENTO VALLO DI DIANO E ALBURNI

SCHEDA VALUTAZIONE PERSONALE

ANNO _____

COGNOME:	NOME:
Area/Settore:	Servizio:
Categoria:	Posizione economica:
Profilo professionale:	

Elementi di valutazione			Punti assegnati	
Performance individuale			Max 40 punti	
			<u>Grado raggiungimento obiettivo</u>	Assegnati in base al grado di raggiungimento dell'obiettivo
Raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati				
OBIETTIVO 1	PESO	PUNTI		
OBIETTIVO 2	PESO	PUNTI		
OBIETTIVO 3	PESO	PUNTI		
OBIETTIVO 4	PESO	PUNTI		
PUNTEGGIO TOTALE OBIETTIVI				
Competenze professionali, manageriali , comportamenti organizzativi*			Max 30 punti	
<i>Interazione con il Direttore e il Responsabile di Area - Capacità di soddisfare le esigenze e le aspettative del Direttore e del Responsabile di Area e di conformarsi efficacemente e in tempi ragionevoli alle direttive e alle disposizioni emanate</i>			<i>0 a 5</i>	
<i>Rispetto dei tempi e sensibilità alle scadenze – capacità, in relazione ai procedimenti di competenza, di rispettare le tempistiche, orientando le attività, monitorandone gli avanzamenti ed effettuando le eventuali correzioni.</i>			<i>0 a 5</i>	
<i>Orientamento all'innovazione - Capacità propositiva e di adattamento all'innovazione finalizzata alle politiche dell'Amministrazione.</i>			<i>0 a 5</i>	
<i>Collaborazione - Capacità di lavorare in team e stabilire un clima di collaborazione attivo con il Direttore, il Responsabile e i colleghi.</i>			<i>0 a 5</i>	
<i>Impegno – Capacità di organizzare e controllare il proprio lavoro, anche in situazioni di stress e emergenza, di adattarsi a diversi ambiti di lavoro e ad attività di non stretta competenza; capacità di svolgere attività orientate alla risoluzione delle problematiche inerenti le attività affidate.</i>			<i>0 a 5</i>	
<i>Competenza – capacità di approfondire e diversificare le proprie conoscenze e competenze, anche per ambiti di non stretta responsabilità.</i>			<i>0 a 5</i>	
PUNTEGGIO TOTALE				
Performance organizzativa/ obiettivi generali dell'ente			Max 30 punti	
Fattori declinati nel piano della performance			<i>0 a 20</i>	
Valutazione della Performance organizzativa e individuale da parte degli utenti e/o derivante dagli obblighi in materia di trasparenza ed anticorruzione.			<i>0 a 10</i>	
TOTALE			Max 100 punti	

IL RESPONSABILE DELLE STRUTTURE	P.P.V. IL DIPENDENTE

*Legenda: 5 – Ottimo; 4 – Buono; 3 Discreto; 2 – Sufficiente; 0- Insufficiente

VALUTAZIONE COMPLESSIVA

TABELLA RIASSUNTIVA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	
PERFORMANCE INDIVIDUALE	
COMPETENZE PROFESSIONALI, MANAGERIALI COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI	
TOTALE	

Data della valutazione

Firma del valutatore

Il totale dei punteggi sopra descritti dà titolo alla **percentuale dell'indennità di risultato** secondo le fasce sottoindicate.

EROGAZIONE DELLA INDENNITA' DI RISULTATO

1. fino a 49 punti: non viene attribuito alcun compenso accessorio
2. da 50 a 59 punti: viene attribuito un compenso pari al 60 % del trattamento massimo;
4. da 60 a 69 punti: viene attribuito un compenso pari al 75 % del trattamento massimo;
5. da 70 in su: viene attribuito il 100 % del trattamento massimo.



Firmato digitalmente da DE
GIORGI MARCO
C=IT
OU= PRESIDENZA DEL
CONSIGLIO DEI MINISTRI
O= PRESIDENZA CONSIGLIO DEI
MINISTRI/SU1B2/30587

DFP-0000980-P-09/01/2019

Presidenza del Consiglio dei Ministri

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

UFFICIO PER LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

**ENTE PARCO NAZIONALE
del CILENTO, VALLO DI DIANO e ALBURNI**

Allegato alla delibera di C.D./G.E.
N. 003 del 31 GEN 2019
Il Funzionario

Alle Amministrazioni Pubbliche di
cui all'articolo 1, comma 2, del
decreto legislativo 30 marzo 2001, n.
165

LORO SEDI

Nota Circolare

Oggetto: Indicazioni in merito all'aggiornamento annuale del Sistema di misurazione e valutazione della performance.

L'art. 7, comma 1 del d.lgs. 150/2009, così come modificato dal d.lgs. 74/2017, prevede che le amministrazioni pubbliche "adottano e aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance".

La previsione ha la finalità di indurre le amministrazioni a valutare, ogni anno, l'adeguatezza del proprio Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) tenendo in considerazione le evidenze emerse dall'esperienza applicativa del ciclo precedente, le eventuali criticità riscontrate dall'Organismo Indipendente di Valutazione e il contesto organizzativo di riferimento per procedere all'eventuale aggiornamento. Occorre, quindi, dare conto dell'esito di tale valutazione annuale.

Ove l'amministrazione decida, coerentemente a quanto sopra precisato, di procedere all'aggiornamento del SMVP, al momento della pubblicazione del nuovo Sistema nel Portale della performance (<https://performance.gov.it/performance/sistemi-misurazione-valutazione>) e nella sezione Amministrazione trasparente del sito web istituzionale, deve essere allegato al Sistema stesso anche il parere espresso dall'OIV.

Qualora, invece, l'amministrazione ritenga che non vi sia l'esigenza di aggiornare il SMVP occorre comunque fare una comunicazione allo scrivente Ufficio, previa acquisizione dell'assenso dell'OIV, e darne evidenza, allo stesso modo, nel Portale della performance e nella sezione Amministrazione trasparente del sito web istituzionale.

Si coglie, infine, l'occasione per ricordare la necessità, ai sensi di quanto previsto dall'articolo 10, comma 5, del d.lgs. 150/2009, di comunicare tempestivamente a questo Ufficio le motivazioni dell'eventuale ritardata approvazione dei documenti del ciclo, con particolare riferimento al Piano delle performance (da adottare e pubblicare entro il 31 gennaio) e alla Relazione annuale sulla performance (da adottare, validare e pubblicare entro il 30 giugno).

Il Direttore dell'Ufficio
cons. Marco De Giorgi

La presente nota è firmata digitalmente ai sensi dell'art. 24 del D.lgs 7 marzo 2005, n. 82



Protocollo N.
1429
Data
31-01-2019
Ore
09:02:41

O.I.V.
ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

PARERE SU SMIVAP

- ANNO 2019 -

Il Nucleo di Valutazione richiamati gli atti trasmessi con messaggio di posta elettronica certificata del 25 gennaio 2019, con allegati gli atti afferenti il nuovo Sistema di valutazione delle Performance, così come proposta dal Direttore del Parco del Cilento,

ESPRIME

PARERE FAVOREVOLE PER LA SUA APPROVAZIONE.

DATA, 30 gennaio 2019

Il Componente Unico
Dott. Massimo Vitale
(firmato)

ENTE PARCO NAZIONALE
del CILENTO, VALLO DI DIANO e ALBURNI

Allegato alla delibera di C.D./C.C.
N. 003 del 31 GEN 2019
Il Funzionario

VERBALE INCONTRO DEL 29.01.2019

Oggetto: Verbale incontro prot. 1089 del 23.01.2019.-

Il giorno 29 del mese di gennaio 2019 alle ore 11,00, presso la sede dell' Ente Parco Nazionale del Cilento, Vallo di Diano e Alburni, si sono riuniti il Direttore, le RSU e le RSA per l'esame degli argomenti del seguente ordine del giorno;

1. Art. 48, c. 1, D. Lgs. 198/2016: piano triennale di azioni positive per le pari opportunità 2019/2021;
2. Aggiornamento Programma Triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza 2019/2021;
3. Piano formativo in materia di anticorruzione e trasparenza;
4. Sistema di misurazione e valutazione della performance;
5. Piano della Performance 2019;
6. Piano triennale fabbisogno personale 2019/2021;
7. Riorganizzazione Uffici;
8. Riparto fondo anno 2019;
9. Varie ed eventuali.

Sono presenti:

per la parte pubblica: Romano Gregorio – Direttore;
Francesco De Luca - in qualità di verbalizzante.

per le R.S.U.: Carmine Tolomeo - CGIL
Angelo Marsicano – CISL

per le OO.SS.: Zinno Felice – CGIL
Coscia Claudia – UIL

Preliminarmente il Direttore ringrazia i presenti per la partecipazione e comunica che l'assenza del RSU Secondini Mario è dovuta allo stato di malattia in cui versa. Esprime a nome proprio e dell'Ente il cordoglio alla CGIL per la prematura e grave perdita del proprio segretario provinciale Angelo De Angelis. Dichiara aperta la discussione e presenta i punti all'ordine del giorno.

La RSU Tolomeo e il rappresentante della CGIL FP CGIL Salerno chiedono l'attivazione di un tavolo di confronto per gli argomenti inseriti all'ordine del giorno al punto 4), 5) e 6).

Il Direttore nel prendere atto della richiesta fa presente che il tavolo di confronto si apre da oggi con la consegna della documentazione relativa agli argomenti all'odg.

PUNTO 1: Art. 48, c. 1, D. Lgs. 198/2016: piano triennale di azioni positive per le pari opportunità 2019/2021.

Il Direttore illustra il Piano evidenziando che trattasi di una disposizione normativa a cui uniformarsi. Le OO.SS.e le R.S.U., nell'apprezzare la sensibilità dell'Ente al riguardo, invitano a dare concreta attuazione, con specifiche azioni da prevedere negli strumenti operativi, ai principi sanciti nel piano.

Il Direttore esprime la propria disponibilità di attivare tutte le procedure per dare concretezza al piano, anche in corso di approvazione del Contratto Integrativo di Ente.

PUNTO 2: Aggiornamento Programma Triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza 2019/2021.



Parco Nazionale del Cilento, Vallo di Diano e Alburni

Via F. Palumbo, 18 - 84078 Vallo Della Lucania (Sa) – Tel.+390974719911 – Fax.+3909747199217
www.cilentoediano.it - parco@cilentoediano.it - PEC: parco.cilentodianoealburni@pec.it
C.F. 93007990653



Il Direttore illustra l'argomento. Le OO.SS. chiedono una spiegazione in ordine all'opportunità di raccogliere, in capo alla stessa persona, delle figure di Direttore/RUP/Responsabile della trasparenza e Responsabile della corruzione.

Il Direttore precisa che nell'Ente Parco si è in presenza di un dirigente unico e che dette funzioni sono prerogative, per legge, del Dirigente. In particolare per quanto attiene alla figura del Responsabile dell'Anticorruzione, l'ANAC, ha pubblicato un chiarimento specifico per gli Enti Parco, precisando che La scelta relativa alla nomina del responsabile della prevenzione della corruzione dovrebbe ricadere sul Direttore dell'Ente Parco; per quanto riguarda l'individuazione del Responsabile della Trasparenza, l'art. 43 del D. Lgs. 33/2013, ha previsto che "All'interno di ogni amministrazione il responsabile per la prevenzione della corruzione, di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, svolge, di norma, le funzioni di Responsabile per la trasparenza". Pertanto l'unificazione delle due figure è prevista dalla normativa vigente.

PUNTO 3: Piano formativo in materia di anticorruzione e trasparenza.

Il Direttore procede con illustrare l'argomento; le OO.SS. e le R.S.U., nel prendere atto del Piano formativo e della sua approvazione, chiedono di darne immediata esecuzione, in particolare di attivare azioni tese a garantire la formazione generale a tutto il personale.

Il Direttore precisa che lo stesso Piano prevede la formazione di base per tutto il personale, e quella specifica per quelle figure che svolgono funzioni "a rischio", formazione che sarà organizzata secondo le esigenze di funzionalità dell'Ente.

PUNTO 4: Sistema di misurazione e valutazione della performance.

Il Direttore illustra l'argomento; le OO.SS. e le R.S.U. chiedono di presentare il Sistema di misurazione e valutazione della performance a tutto il personale.

Le parti concordano di approvare il Sistema di misurazione e valutazione della performance presentato, con l'impegno, da parte del Direttore, di recepire eventuali proposte di integrazione e modifica che dovessero emergere dall'incontro delle OO.SS. e R.S.U. con tutto il personale. Le OO.SS. e delle RSU si impegnano a concludere la fase di ascolto del personale e trasmissione di eventuali modifiche/integrazioni entro il mese di febbraio 2019.

PUNTO 5: Piano della Performance 2019.

Il Direttore illustra l'argomento; le OO.SS. e le R.S.U. chiedono di presentare il Piano della Performance 2019 a tutto il personale.

Le parti concordano di approvare il piano della performance 2019 presentato, con l'impegno, da parte del Direttore, di recepire eventuali proposte di integrazione e modifica che dovessero emergere dall'incontro delle OO.SS. e R.S.U. con tutto il personale. Le OO.SS. e le RSU si impegnano a concludere la fase di ascolto del personale e trasmissione di eventuali modifiche/integrazioni entro il mese di febbraio 2019.

PUNTO 6: Piano triennale fabbisogno personale 2019/2021.

Il Direttore procede con illustrare l'argomento; le OO.SS. e le R.S.U. evidenziano la mancanza di alcune figure peculiari nell'organizzazione dell'Ente Parco, quali professionalità rientranti tra i profili della sensibilizzazione all'educazione ambientale, indirizzata principalmente alle scuole del territorio del Parco.

Il Direttore concorda sull'esigenza rappresentata e s'impegna a trasferirla al Consiglio Direttivo per le valutazioni di competenza.



Parco Nazionale del Cilento, Vallo di Diano e Alburni

Via F. Palumbo, 18 - 84078 Vallo Della Lucania (Sa) - Tel. +390974719911 - Fax. +3909747199217

www.cilentoediano.it - parco@cilentoediano.it - PEC: parco.cilentodiano@pec.it

C.F. 93007990653



Le OO.SS e R.S.U., inoltre, chiedono l'applicazione della normativa relativa alle quote riservate in favore del personale già incardinato nell'Ente per accedere alle posizioni previste nel Piano, in particolare al disposto di cui all'art. 22, comma 15, del D. Lgs. n. 75/2017.

PUNTO 7: Riorganizzazione Uffici.

Il Direttore procede con illustrare l'argomento; le OO.SS.e le R.S.U. prendono atto.

PUNTO 8: Riparto fondo anno 2019.

Il Direttore procede con illustrare l'argomento, precisando che la proposta è sottoposta alla condizione dell'approvazione del Bilancio di previsione 2019 da parte dei competenti Ministeri Vigilanti. Le OO.SS.e le R.S.U. approvano il seguente piano di riparto:

FONDO PER I TRATTAMENTI ACCESSORI - annualità 2019				
Parte fissa	Importo	Parte Variabile	Importo	FONDO 2019
Indennità di Ente	44.000,00	Straordinario	10.000,00	167.561,74
Sviluppi economici	41.000,00	Produttività collettiva e individuale	40.647,74	
TFR 2019	3.040,40			
Maneggio valori	1.291,20			
Indennità di rischio	2.582,40			
Posizioni Organizzative	25.000,00			
totale parte fissa	116.914,00	totale parte variabile	50.647,74	167.561,74

In merito all'indennità di rischio, istituita nell'accordo del 13.11.2017, approvato con la delibera del Consiglio Direttivo n. 72/2017, le parti concordano di rettificare, fermo restando tutto il resto approvato, la disciplina dell'istituto così come segue: *"Le parti, inoltre, approvano l'istituzione dell'indennità di rischio al personale che è impegnato a svolgere, per accompagnare gli Organi dell'Ente, il Direttore e per LE uscite specificamente autorizzate dal Direttore, le mansioni di autista."*

In continuazione del punto, il Direttore, in ordine all'art. 23, comma 5, del Contratto Integrativo di Ente "INTERVENTI ASSISTENZIALI E SOCIALI", precisa che l'art. 80 "Welfare integrativo" del CCNL Funzioni centrali 2016-2018, assegna alla contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 6, la concessione dei benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei dipendenti del comparto.

L'art. 23, comma 5, del Contratto Integrativo di Ente "INTERVENTI ASSISTENZIALI E SOCIALI" disciplina le modalità di concessione dei benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei dipendenti dell'Ente Parco, destinandolo ai seguenti interventi:

- sussidi, un importo pari al 10 % di quanto fissato annualmente per la gestione delle attività socio assistenziali per il personale;
- contributi scolastici e borse di studio, un importo pari almeno all'80 % di quanto fissato annualmente per la gestione delle attività socio assistenziali per il personale;
- interventi derivanti dall'applicazione dell'art. 46 CCNL 06.07.1995 (assicurazione sociali obbligatorie);

Il Bilancio di previsione 2019 al cap. 2110 "Interventi assistenziali e sociali a favore del personale" destina risorse per € 16.566,26.

Le parti (Ente, R.S.U. e OO.SS.), convengono con la ripartizione delle risorse da destinare ai singoli interventi di cui all'art. 23 del Contratto Integrativo di Ente 2013/2015 per annualità 2019:



Parco Nazionale del Cilento, Vallo di Diano e Alburni

Via F. Palumbo, 18 - 84078 Vallo Della Lucania (Sa) - Tel.+390974719911 - Fax.+3909747199217
www.cilentoediano.it - parco@cilentoediano.it - PEC: parco.cilentodianoalburni@pec.it
C.F. 93007990653

19



CCI art. 23 – INTERVENTI ASSISTENZIALI E SOCIALI – annualità 2019	
sussidi	€ 1.656,63
contributi scolastici e borse di studio	€ 13.253,01
Art. 46 CCNL 06.07.1995 (assicurazioni sociali obbligatorie)	€ 1.656,62
TOTALE	€ 16.566,26

Il Direttore invita le OO.SS. e R.S.U. a presentare una proposta in ordine alle modalità e priorità da adottare per la corresponsione dei sussidi.

PUNTO g: Varie ed eventuali.

Le OO.SS. e le R.S.U. pongono all'attenzione dell'Ente la stabilizzazione degli LSU, chiedono, con forza, l'attivazione di un tavolo inter-istituzionale che affronti e proponga soluzioni per la risoluzione definitiva dell'annosa questione.

Alle ore 14,00, terminati gli argomenti all'ordine del giorno, il Direttore dichiara chiuso l'incontro.

Letto, confermato e sottoscritto.

CARMINE TOLORO

R.S.U. C.I.S.L. ANGELO MARZIANO

Clara Bore - UIL



Parco Nazionale del Cilento, Vallo di Diano e Alburni

Via F. Palumbo, 18 - 84078 Vallo Della Lucania (Sa) - Tel.+390974719911 - Fax.+3909747199217

www.cilentoediano.it - parco@cilentoediano.it - PEC: parco.cilentodianoalburni@pec.it

C.F. 93007990653

Letto confermato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE

F.to Dott. Tommaso Pellegrino

IL DIRETTORE

F.to Dott. Romano Gregorio

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Certificasi, che copia della presente è stata affissa all'albo Pretorio dell'Ente il **07 FEB, 2019**
per la prescritta pubblicazione di quindici giorni consecutivi.

Vallo della Lucania, li **07 FEB, 2019**

IL SEGRETARIO

F.to Dott. Romano Gregorio

IL RESPONSABILE DELLE PUBBLICAZIONI

f.to Dott.ssa Elena Petrone

Per copia conforme all'originale per uso Amm.vo

Vallo della Lucania, li **07 FEB, 2019**



IL SEGRETARIO

Dott. Romano Gregorio

Trasmessa al Ministero dell'Ambiente con nota n.

del