

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELL'ENTE PARCO NAZIONALE DEL VESUVIO

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE D.LGS. 150/2009

PREMESSA

Il presente documento è redatto dall'Organismo Indipendente di Valutazione dell'Ente Parco Nazionale del Vesuvio ai sensi dell'articolo 7, comma 2, e dell'articolo 30, comma 3, del decreto legislativo 150/09 nonché delle indicazioni fornite dalla Commissione per la Valutazione, Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT), ed ha per oggetto la definizione di una preliminare proposta di sistema di valutazione delle performance.

Nella predisposizione della proposta si è tenuto conto delle limitate dimensioni della struttura a cui il sistema troverà applicazione.

L'EPNV è stato istituito il 5 giugno 1995 e rientra nel comparto degli Enti Pubblici Non Economici. In applicazione delle disposizioni di cui all'art. 9, L. 394/1991, al vertice della struttura organizzativa dell'ente è preposto un unico dirigente con le funzioni di DIRETTORE.

Pertanto i parametri ivi riportati, costituendo elementi minimi di valutazione, potranno essere successivamente integrati ed ampliati a seguito di eventuali indicazioni ricevute anche dalla suindicata Commissione.

Il documento rappresenta il supporto operativo di riferimento dell'Organismo Indipendente di Valutazione, nonché uno strumento di verifica della programmazione e dell'orientamento della gestione, così come previsto dalla riforma portata dal D.Lgs. 150/2009, ed il cui obiettivo è finalizzato ad una più efficiente gestione delle risorse umane per conseguire una più elevata professionalità dei dipendenti e maggiore efficienza all'attività dell'Ente.

I risultati della valutazione del personale saranno utilizzati e collegati agli istituti contrattuali del sistema premiante quali l'indennità di risultato, l'incentivo per la produttività, le progressione economiche orizzontali e verticali.

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELL'ENTE PARCO NAZIONALE DEL VESUVIO

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE D.LGS. 150/2009

IL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Per l'art. 7 del D.Lgs. 150/2009 le Amministrazioni Pubbliche annualmente valutano la performance organizzativa e la performance individuale adottando a tal fine il ***“Sistema di misurazione e valutazione della performance”***.

All'Organismo Indipendente di valutazione il c. 2, lett. a) del suddetto articolo assegna il compito di provvedere alla misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura organizzativa che deve avvenire secondo le linee dettate dal successivo articolo 8.

La performance individuale, disciplinata dall'art. 9, prevede una differenziazione tra valutazione dei dirigenti e valutazione del personale senza qualifica dirigenziale stabilendo che *“la misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità è collegata agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità”*.

Inoltre la misurazione e valutazione della performance individuale del personale è effettuata dai dirigenti i quali la debbono collegare al *“raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali, nonché alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali ed organizzativi”*.

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELL'ENTE PARCO NAZIONALE DEL VESUVIO

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE D.LGS. 150/2009

SISTEMA DI VALUTAZIONE DEL DIRIGENTE

Il sistema di misurazione e valutazione della performance del dirigente (DIRETTORE) si articola su due dimensioni:

- 1- Risultati conseguiti rispetto agli obiettivi assegnati
- 2- Le competenze e le capacità organizzative dimostrate nel perseguimento degli obiettivi.

I risultati e le competenze organizzative contribuiscono, con pesi diversi, ad individuare la prestazione effettiva del dirigente valutato.

Si intende "*prestazione effettiva*" il conseguimento di specifici risultati attraverso un'azione congruente con le politiche, le procedure e le condizioni che caratterizzano l'ambiente organizzativo in cui si esplica l'attività.

La prestazione effettiva include i risultati e l'abilità del dirigente ad intraprendere idonee azioni per conseguire i risultati e ad integrarsi con il resto dell'organizzazione.

In sede di valutazione complessiva dell'azione del dirigente, i risultati conseguiti rispetto agli obiettivi assegnati incidono per il 70%, mentre le competenze organizzative incidono per il restante 30%.

ASSEGNAZIONE DEGLI OBIETTIVI

Gli obiettivi devono essere assegnati al dirigente in coerenza con i documenti contabili di programmazione quale il bilancio di previsione e la relazione previsionale e programmatica. E' necessario che gli obiettivi siano connessi al piano delle performance che deve essere strutturato su un arco temporale di tre anni. Gli obiettivi annuali/pluriennali sono assegnati al dirigente mediante provvedimento del Presidente dell'Ente Parco che determina contestualmente anche gli indicatori di prestazione e i livelli attesi di comportamento. Gli obiettivi così individuati vengono comunicati al dirigente valutato, il quale può prospettare propri contributi al fine dell'eventuale messa a punto degli obiettivi stessi. Tenuto conto della difficoltà di misurare tutti gli obiettivi che caratterizzano l'attività del dirigente, è previsto che l'analisi debba concentrarsi su un numero limitato di obiettivi coerenti con le linee strategiche dell'Ente Parco.

Questa fase di negoziazione e assegnazione degli obiettivi del dirigente da parte del Presidente dell'Ente deve consolidarsi e concludersi entro il mese di dicembre dell'anno precedente a quello della valutazione, per permettere allo stesso dirigente di avviare e concludere l'individuazione e assegnazione degli obiettivi a tutto il personale dipendente secondo quanto riportato nei punti successivi.

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELL'ENTE PARCO NAZIONALE DEL VESUVIO

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE D.LGS. 150/2009

COMPETENZE ORGANIZZATIVE

Si definisce *competenza organizzativa* del valutato (DIRETTORE) la capacità di creare le migliori condizioni di contesto per la soluzione più adeguata dei problemi e delle criticità che interessano l'Ente.

Con il sistema di valutazione del dirigente si procede a valutare i comportamenti posti in essere solo rispetto agli elementi predefiniti.

Le "competenze" possono essere sostituite o predefinite ogni anno in base all'esigenza dell'Ente. Le "competenze" rappresentano le linee guida per indirizzare i comportamenti organizzativi del dirigente.

VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI

Il processo di valutazione si articola in 5 fasi e coinvolge i soggetti di seguito specificati.

- 1) La prima fase ha inizio con la programmazione ed assegnazione degli obiettivi che saranno oggetto di valutazione e la determinazione degli indicatori di prestazione.
- 2) La seconda fase è quella relativa al monitoraggio e verifica dell'avanzamento degli obiettivi assegnati; in questa fase, al termine del primo semestre il dirigente predispone una sintetica relazione con la quale è indicato il livello di raggiungimento di ogni obiettivo e gli eventuali imprevisti relativi ai fini operativi.
La relazione semestrale deve essere presentata dal dirigente all'OIV.
- 3) La terza fase riguarda la consuntivazione dei risultati e la valutazione del grado di raggiungimento dei singoli obiettivi.
La consuntivazione finale sarà effettuata anche sulla base di una relazione esaustiva sull'andamento dell'attività dell'Ente Parco al 31 dicembre predisposta dal dirigente. La relazione rappresenta per l'OIV uno strumento non vincolante da utilizzare come supporto nella valutazione; per il dirigente rappresenta un momento di riflessione rispetto alla qualità dei propri comportamenti.
- 4) La quarta fase della procedura attiene alla sintesi delle valutazioni sui singoli obiettivi e sui comportamenti del dirigente a cura dell'OIV.
- 5) L'ultima fase è rappresentata dal colloquio di valutazione.

Alla conclusione del procedimento di valutazione l'OIV propone al Presidente un giudizio complessivo sulla prestazione effettiva del dirigente. Il presidente definirà la valutazione formalizzandola con atto amministrativo che verrà comunicato al dirigente valutato.

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELL'ENTE PARCO NAZIONALE DEL VESUVIO

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE D.LGS. 150/2009

COMITATO DI VALUTAZIONE

Il comitato di valutazione è un organo collegiale di garanzia incaricato di gestire la conflittualità nell'ipotesi in cui la valutazione definitiva, su proposta dell'OIV, dal Presidente dell'Ente, non sia condivisa dal Direttore valutato.

In caso di disaccordo sul giudizio di valutazione, il Direttore può chiedere indagini al Comitato, supportando la propria richiesta con elementi non presi in considerazione dal valutatore (Presidente ed OIV).

Il comitato esprime un parere sulla valutazione, nella cui responsabilità esclusiva rientra il provvedimento finale.

Il comitato di valutazione sarà costituito solo in caso di disaccordo di giudizio ed è composto da 3 rappresentanti, di cui uno con funzioni di presidente, scelti tra i componenti degli Organismi Indipendenti di Valutazione di similari Enti pubblici non economici nazionali (altri Enti Parco).

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELL'ENTE PARCO NAZIONALE DEL VESUVIO

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE D.LGS. 150/2009

SISTEMA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE

FINALITA' DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

Le finalità del sistema proposto sono :

- rilevare i risultati migliori, riconoscerli e premiarli;
- favorire un processo di comunicazione tra direzione e dipendenti sulle aspettative e gli obiettivi dell'Ente, nonché sulle aree di miglioramento individuali;
- rilevare e valorizzare le competenze e le capacità di sviluppo, individuando i fabbisogni formativi del personale da soddisfare;
- condivisione con il personale dipendente delle strategie pianificate dall'ente;
- promuovere processi di miglioramento delle prestazioni individuali in termini di qualità.

PRINCIPI GENERALI

I principi generali a cui si ispira il sistema di valutazione sono riconducibili a quelli introdotti dalla contrattazione collettiva nazionale del comparto degli Enti pubblici non economici dal D. Lgs. del 30 marzo 2001 n. 165, nonché quelli contenuti nella direttiva del 24 marzo 2004 del Ministro della funzione pubblica per il miglioramento del benessere organizzativo delle Pubbliche Amministrazioni.

Il presente sistema di valutazione è stato strutturato anche in coerenza con gli indirizzi forniti con la delibera n. 89 del 2010 dalla Commissione per la Valutazione la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT) in materia di parametri e modelli di riferimento dei sistemi di misurazione e valutazione della performance, in attuazione degli art. 13, comma 6, lettera d) e 30 del D. Lgs. del 27 ottobre 2009, n. 150.

I principi generali sono:

- 1) individuazione preventiva degli obiettivi da conseguire, delle prestazioni attese e dei criteri di valutazione;
- 2) valorizzazione del merito e della produttività di ciascun dipendente;
- 3) verifiche periodiche, su iniziativa del Dirigente, per valutare il conseguimento degli obiettivi e l'andamento delle prestazioni;

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELL'ENTE PARCO NAZIONALE DEL VESUVIO

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE D.LGS. 150/2009

- 4) verifica finale con la motivazione della valutazione dei risultati conseguiti;
- 5) oggettività delle metodologie, trasparenza e pubblicità dei criteri usati e dei risultati;
- 6) partecipazione dei valutati al procedimento;
- 7) contraddittorio in caso di valutazione non positiva;
- 8) miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Ente;
- 9) cura della formazione e dello sviluppo professionale del personale.

DESTINATARI

I destinatari del sistema di valutazione sono i dipendenti dell'Ente Parco Nazionale del Vesuvio, con qualifica non dirigenziale e inquadrati nelle aree professionali di cui al rispettivo CCNL del comparto Enti pubblici non economici.

Il sistema di valutazione proposto consente di collegare i compensi incentivanti accessori previsti contrattualmente ai risultati conseguiti dall'Ente ed alle prestazioni e competenze organizzative dimostrate nel corso dell'anno.

Il processo di valutazione è composto da 4 FASI:

FASE UNO.

Attribuzione di un punteggio, *c.d. punteggio di risultato* (max 70 punti) in funzione del raggiungimento degli obiettivi assegnati alla struttura di appartenenza.

Per la necessità di garantire la trasparenza delle valutazioni, gli obiettivi sono assegnati alla struttura organizzativa osservando alcuni criteri:

- A) Rilevanza dell'obiettivo nell'ambito delle attività svolte dall'unità organizzativa/struttura/settore.
- B) Controllabilità dell'obiettivo da parte dei dipendenti appartenenti all'unità organizzativa
- C) Misurabilità dell'obiettivo
- D) Chiarezza del limite temporale di riferimento.

Ad ogni obiettivo è associato un peso, rappresentativo dell'importanza che ad esso si attribuisce. La somma dei pesi degli obiettivi assegnati ad ogni unità organizzativa deve essere pari a 70.

A tali obiettivi sono associati indicatori quantitativi misurabili ed i relativi pesi. Il rapporto tra il valore dell'indicatore proposto ed il valore dell'indicatore conseguito esprime il livello di

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELL'ENTE PARCO NAZIONALE DEL VESUVIO

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE D.LGS. 150/2009

raggiungimento di ciascun obiettivo. La somma pesata del livello di raggiungimento di ciascun obiettivo rappresenta il punteggio conseguito dall'unità organizzativa/settore.

Il punteggio conseguito dall'unità organizzativa rappresenta l'elemento di definizione del punteggio di risultato di ogni singolo dipendente appartenente a quella struttura.

Il Valutatore a tal fine utilizzerà la scheda di riferimento di cui all'ALLEGATO 1.

Esempio di calcolo del punteggio:

Struttura organizzativa con 3 obiettivi assegnati e con peso complessivo pari a 60, diversamente distribuiti, così raggiunti:

OBIETTIVO	PESO	PUNTEGGIO CONSEGUITO	TOTALI PARZIALI
Obiettivo A	25	85,00%	21,25
Obiettivo B	30	100,00%	30,00
Obiettivo C	15	65,00%	9,75
TOTALE PESO	60	TOT. PUNTEGGIO DI RISULT.	61,00

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELL'ENTE PARCO NAZIONALE DEL VESUVIO

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE D.LGS. 150/2009

FASE DUE

Valutazione della prestazione e delle **competenze organizzative** di ogni singolo dipendente ed attribuzione di un punteggio (max 30 punti).

In questa fase devono essere valutate le aree di prestazione, ed in particolare:

- 1- Qualità della prestazione
- 2- Impegno ed orientamento al risultato
- 3- Capacità relazionali.

Il valutatore previa consultazione del funzionario responsabile della struttura ove il dipendente presta servizio e con riferimento a ciascuna delle aree suddette, articolate in 5 livelli di merito assegnerà ad ogni dipendente un punteggio utilizzando le sotto riportate tabelle che descrivono i relativi livelli.

AREA DI VALUTAZIONE QUALITA' DELLA PRESTAZIONE:

valore della prestazione realizzata in termini qualitativi, quantitativi e temporali

PUNTEGGIO	DESCRIZIONE
5	Nel corso dell'anno ha realizzato una prestazione di elevato livello qualitativo caratterizzata dalla ricerca di soluzioni innovative ai problemi di lavoro.
4	Nel corso dell'anno ha realizzato una prestazione apprezzata svolta con merito.
3	Nel corso dell'anno ha realizzato una prestazione complessivamente adeguata rispetto ai compiti svolti.
2	Nel corso dell'anno ha svolto una prestazione abbastanza adeguata.
1	Nel corso dell'anno ha svolto una prestazione non adeguata.

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELL'ENTE PARCO NAZIONALE DEL VESUVIO

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE D.LGS. 150/2009

AREA DI VALUTAZIONE DI IMPEGNO ED ORIENTAMENTO DEL RISULTATO:

capacità di raggiungere i risultati e superare le difficoltà in modi flessibile e partecipativo.

PUNTEGGIO	DESCRIZIONE
5	Ha dimostrato capacità di risoluzione delle problematiche e di saper attuare soluzioni innovative e creative.
4	Ha dimostrato capacità di valutazione dei tempi di realizzazione delle attività, soluzioni alternative per il raggiungimento degli obiettivi.
3	Ha dimostrato una buona tensione al risultato e capacità di rispettare i tempi previsti.
2	Ha dimostrato orientamento fondato su compiti e procedure.
1	Ha dimostrato scarsa attenzione al risultato ed ai tempi per realizzarlo.

AREA DI VALUTAZIONE DELLE CAPACITA' RELAZIONALI:

Capacità di instaurare proficui rapporti di collaborazione sia all'interno che all'esterno della struttura organizzativa di appartenenza, per contribuire al raggiungimento degli obiettivi comuni favorendo un clima di lavoro sereno e dinamico.

PUNTEGGIO	DESCRIZIONE
5	Ha dimostrato di collaborare attivamente con i colleghi dell'ufficio e con gli interlocutori esterni favorendo un clima lavorativo sereno e la circolazione delle informazioni, ponendosi come soggetto promotore di iniziative finalizzate ad ottimizzare i risultati.
4	Ha instaurato rapporti improntati alla collaborazione con colleghi dimostrando un ruolo propositivo alla soluzione dei problemi.
3	Ha mantenuto rapporti di collaborazione sia all'interno che all'esterno dell'ufficio per il raggiungimento di obiettivi comuni.
2	Ha dimostrato scarsa collaborazione con i colleghi.
1	Ha dimostrato di non essersi integrato con i colleghi con ripercussioni negative sul clima lavorativo.

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELL'ENTE PARCO NAZIONALE DEL VESUVIO

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE D.LGS. 150/2009

Una volta assegnati i punteggi per ogni area di valutazione e per ogni dipendente, il Valutatore provvederà a definire il punteggio complessivo sintetico che è dato dalla media dei punteggi assegnati alle tre aree.

Al fine di valutare l'importanza dei compiti svolti dal dipendente in relazione all'apporto fornito e alle responsabilità assunte nell'ambito delle attività e degli obiettivi assegnati all'unità organizzativa, il Valutatore dovrà assegnare ad ogni dipendente un ulteriore punteggio sulla rilevanza della prestazione articolato in 6 livelli.

Rilevanza della prestazione:

6	Svoglimento di funzioni/attività dell'unità organizzativa di particolare rilevanza, anche di coordinamento, ovvero di compiti caratterizzati da elevati livelli di responsabilità unitamente alla partecipazione determinante alle attività della struttura nei momenti di maggiore tensione operativa.
5	Partecipazione attiva a momenti/progetti di particolare rilevanza/esposizione per l'unità organizzativa/struttura.
4	Partecipazione alle attività della struttura senza un particolare livello di responsabilità.
3	Limitata partecipazione alle funzioni/attività della struttura nel corso dell'anno.
2	Partecipazione marginale alle funzioni/attività della struttura nel corso dell'anno.
1	Occasionale partecipazione alle attività.

Il punteggio totale si ottiene dalla media dei punteggi ottenuti nella valutazione della prestazione e delle competenze organizzative moltiplicata per la rilevanza della prestazione, ottenendo così un punteggio finale variabile da 1 a 30.

Il Valutatore ai fini dell'attribuzione dei punteggi al personale relativamente alle prestazioni e competenze organizzative, utilizzerà la scheda di riferimento dell'allegato 2.

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELL'ENTE PARCO NAZIONALE DEL VESUVIO

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE D.LGS. 150/2009

FASE TRE

Calcolo del punteggio complessivo.

Una volta completata:

la fase uno, di attribuzione di risultato (max 70 punti), in funzione del raggiungimento degli obiettivi assegnati alla struttura organizzativa di appartenenza;

la fase due, di valutazione della prestazione e delle competenze organizzative di ogni singolo dipendente con l'attribuzione di un punteggio (max 30 punti);

ha luogo un colloquio tra valutato e Valutatore.

Entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento, al termine dei colloqui, viene notificato al valutato lo schema di provvedimento contenente la scheda di valutazione dei risultati (allegato 1) e la scheda di valutazione dei comportamenti organizzativi (allegato 2), con assegnazione di un termine non superiore a 10 gg lavorativi, per un eventuale fase di contraddittorio.

Scaduto il termine per le eventuali osservazioni, il Valutatore calcola per ciascun valutato il punteggio complessivo (dato dalla somma dei punteggi delle 2 schede- max 100 punti) e notifica il provvedimento finale contenente la scheda dell'allegato 3.

Il valutatore compila la graduatoria delle valutazioni individuali e distribuisce il personale nei livelli di performance.

Con le medesime modalità si svolge l'eventuale procedura di valutazione di seconda istanza sul provvedimento di valutazione emesso, a seguito di reclamo del valutato, da presentarsi entro 15 gg. dalla notifica del provvedimento stesso.

La decisione su tale reclamo è emanata dal Valutatore di seconda istanza (OIV), con provvedimento motivato, entro 15 gg. dalla presentazione del reclamo. I provvedimenti di valutazione sono soggetti a rettifica per autotutela.

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELL'ENTE PARCO NAZIONALE DEL VESUVIO

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE D.LGS. 150/2009

FASE QUATTRO

Attribuzione del compenso incentivante sulla base del punteggio conseguito, secondo i criteri stabiliti in sede di contrattazione integrativa dell'Ente.

Questa è l'ultima fase che coincide con il pagamento dei compensi che sarà proporzionato al punteggio ottenuto con la valutazione sulla base di quanto verrà stabilito in sede di contrattazione integrativa dall'Ente con le organizzazioni sindacali.

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELL'ENTE PARCO NAZIONALE DEL VESUVIO

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE D.LGS. 150/2009

PROCESSO DI VALUTAZIONE

Il processo di valutazione del personale deve essere coerente con il processo di programmazione e controllo ed è strettamente aderente al processo di valutazione del Direttore dell'Ente.

Le fasi operative coinvolgono i seguenti attori:

- 1- il Valutatore, che coincide con il Direttore dell'Ente
- 2- il valutato, che coincide con il singolo dipendente soggetto alla procedura di valutazione
- 3- il Valutatore di seconda istanza, che coincide con l'OIV.

Il processo di valutazione ha inizio entro il 15 ottobre dell'anno precedente al periodo di valutazione, quando il Valutatore (DIRETTORE) definisce le proposte di obiettivi da assegnare alla struttura/unità organizzativa/settore da perseguire nell'anno successivo, previa verifica delle risorse umane e finanziarie da assegnare. Le proposte devono essere formulate dal Valutatore tenendo conto delle linee di attività principali tra quelle svolte dalla struttura/unità organizzativa/settore.

Le proposte di obiettivi devono risultare da apposito verbale e si considerano definite con la firma del responsabile dell'unità organizzativa. In caso contrario il Valutatore verbalizza tale situazione e provvede ad assegnare gli obiettivi dandone motivazione. Del verbale fa parte la scheda obiettivi riportata nell'allegato 1. Nel verbale medesimo vanno riportate le eventuali motivazioni di dissenso rappresentate dai dipendenti .

Il Valutatore presenta le proposte di obiettivi condivise con i valutati al Presidenta dell'Ente, con il quale vengono concordati, entro la fine di ottobre, unitamente ai pesi rispetto ai quali è definito il calcolo per la valutazione dei risultati ed utilizzando la scheda obiettivi (allegato 1) ed il verbale sottoscritto.

Entro il mese di dicembre devono essere negoziati, condivisi, consolidati ed assegnati da parte del Presidente dell'Ente, gli obiettivi gestionali del Direttore, con i relativi pesi.

Entro 10 gg. dalla definizione degli obiettivi il Direttore provvede formalmente a rendere noti a tutto il personale gli obiettivi ed i pesi assegnati ad ogni singola struttura organizzativa/settore.

Il Valutatore, al termine dell'iter relativo all'assegnazione degli obiettivi alle strutture organizzative, provvede con tempestività a trasmettere copia dei verbali e delle schede obiettivo all'Organismo Indipendente di Valutazione della performance, nominato in applicazione dell'art. 14 del D. Lgs. n. 150/2009.

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELL'ENTE PARCO NAZIONALE DEL VESUVIO

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE D.LGS. 150/2009

Una volta concluso l'iter di assegnazione degli obiettivi il Direttore dell'Ente effettua trimestralmente il monitoraggio degli obiettivi conferiti alle strutture, utilizzando ove possibile i sistemi informativi in dotazione ed informando il personale coinvolto. Il monitoraggio, nel corso dell'esercizio, rivela la percentuale di avanzamento degli obiettivi, individuando gli eventuali scostamenti rispetto ai risultati attesi. In tale ultimo caso il Direttore promuove incontri con il personale delle unità organizzative coinvolte, volti ad approfondire le cause degli scostamenti e le modalità degli interventi correttivi.

CASI PARTICOLARI

Gli obiettivi assegnati all'unità organizzativa/struttura, per cause non prevedibili, quale ad es. il mutamento del contesto normativo e regolamentare di riferimento o la sopravvenuta carenza di risorse, possono essere ridefiniti nel corso dell'anno. La ridefinizione è concordata con i valutati.