

Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale

Titolo I - Principi e definizioni

Art. 1 - Finalità

1. L'Ente Parco Nazionale Arcipelago de La Maddalena misura e valuta la performance con riferimento alla Amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative in cui si articola e ai singoli dipendenti al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti nonché la 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 e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

2. Il rispetto dei principi generali in materia di misurazione e valutazione della performance 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 degli incarichi di responsabilità al personale, nonché del conferimento degli incarichi dirigenziali.

3. La valutazione negativa, come disciplinata nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione della performance, rileva ai fini dell'accertamento della responsabilità dirigenziale e ai fini dell'irrogazione della sanzione del licenziamento disciplinare ai sensi dell'art. 55-quater, c.1, lett. f-quinques), del d.lgs. n. 165/2001 e s.m.i, ove resa a tali fini specifici nel rispetto delle disposizioni del d.lgs. n. 150/2009 e s.m.i.

Art. 2 - Definizione di performance organizzativa

1. La performance organizzativa esprime il risultato che un'intera organizzazione con le sue singole articolazioni consegue ai fini del raggiungimento di determinati obiettivi e, in ultima istanza, della soddisfazione dei bisogni dei cittadini.

2. La performance organizzativa fa riferimento ai seguenti aspetti:

a) l'impatto dell'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;

b) l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;

c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;

d) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;

e) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;

- f) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- h) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Art. 3 - Definizione di performance individuale

1. La performance individuale esprime il contributo che ogni persona dà al conseguimento degli obiettivi dell'organizzazione di cui fa parte ed è costituita dall'insieme dei risultati raggiunti e dei comportamenti realizzati dall'individuo stesso.
2. La misurazione e la valutazione della performance individuale del Direttore e dei titolari di posizione organizzativa, ove nominati, è collegata:
 - a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
 - b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
 - c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
 - d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione delle valutazioni.
3. La misurazione e la valutazione svolte dal Direttore sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance e collegate:
 - a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
 - b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza;
 - c) alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

Titolo II - Sistema di valutazione della performance

Art. 4 - Definizione

1. Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) definisce l'insieme di "tecniche, risorse e processi che assicurano il corretto svolgimento delle funzioni di programmazione, misurazione, valutazione e rendicontazione della performance, ossia del ciclo della performance" ¹.
2. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance è adottato con deliberazione del Consiglio Direttivo previo parere vincolante dell'Organismo Indipendente di Valutazione ed è aggiornabile annualmente, in funzione di esigenze specifiche o dell'evoluzione del contesto normativo, fino al termine di adozione del Piano della Performance relativo all'anno di applicazione.

Art. 5 - Soggetti

1. La funzione di misurazione e valutazione della performance è svolta:
 - dall'Organismo indipendente di valutazione della performance, come disciplinato dal successivo art. 6;
 - dal Direttore dell'Ente Parco;

¹ "Linee guida per il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance", Dipartimento della Funzione Pubblica, Dicembre 2017

- dai titolari di P.O. ove nominati, che valutano la performance del personale assegnato, tenuto conto degli ambiti di misurazione e valutazione previsti dalle vigenti disposizioni;
- dai cittadini o dagli utenti finali in rapporto alla qualità dei servizi resi dall'amministrazione, come risultante dal sistema di rilevazione del rispettivo grado di soddisfazione, partecipando alla performance organizzativa secondo le modalità stabilite dal successivo art. 8.

2. Il Sistema di valutazione della performance è adottato in coerenza con gli indirizzi forniti dal Dipartimento della Funzione Pubblica; nello stesso sono previste, inoltre, le procedure di conciliazione, a garanzia dei valutati, relative all'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance e le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

Art. 6 - Organismo indipendente di valutazione

1. L'organismo indipendente di valutazione (OIV):

- a) rende parere vincolante sull'adozione del SMVP elaborato dall'Ente Parco e sui suoi aggiornamenti e modifiche;
- b) monitora il funzionamento complessivo del SMVP, della trasparenza ed integrità ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso, anche formulando proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi;
- c) comunica tempestivamente le criticità riscontrate al Presidente dell'Ente Parco;
- d) garantisce correttezza dei processi di misurazione e valutazione nonché dell'utilizzo dei premi secondo quanto previsto dal D.Lgs. 150/2009, dai contratti collettivi nazionali, dal contratto integrativo e dal presente regolamento, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
- e) propone al Presidente dell'Ente la valutazione annuale del Direttore ai fini dell'attribuzione dei premi, secondo quanto stabilito dal vigente sistema di valutazione e di incentivazione;
- f) è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dal Dipartimento della Funzione Pubblica;
- g) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;
- h) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
- i) esprime eventuali pareri richiesti dall'Ente Parco sulle tematiche della performance organizzativa del personale;
- l) valida la Relazione sulla performance dell'Ente.

2. Per l'esercizio delle sue funzioni l'OIV si avvale del supporto dell'attività del competente servizio interno.

3. Il componente dell'organismo monocratico indipendente di valutazione è nominato dal Presidente dell'Ente Parco tra gli esperti iscritti all'Albo nazionale degli OIV istituito presso il Dipartimento della Funzione Pubblica ed è individuato mediante procedura selettiva pubblica. L'incarico ha durata triennale e può essere rinnovato una sola volta.

4. Al componente spetta un compenso annuo ed i rimborsi spese come determinati nell'atto di nomina.

5. L'OIV opera in posizione di autonomia e, in ordine all'esecuzione dell'incarico, risponde esclusivamente al Presidente dell'Ente Parco.

Titolo III - Ciclo di gestione della performance

Art. 7 - Fasi del ciclo di gestione della performance

1. Il ciclo di gestione della performance si sviluppa nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale sulla performance;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi di controllo interni ed esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Art. 8 - Il Piano della Performance

1. La definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori ed il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse si realizza attraverso il Piano della Performance, il quale viene deliberato annualmente in coerenza con il Bilancio di Previsione e con la Relazione Programmatica.

2. L'Ente Parco sviluppa il ciclo di gestione della performance in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, adottando il Piano della performance, documento programmatico triennale, normalmente entro il 31 gennaio di ciascun anno.

3. Il Piano della Performance viene pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente Parco, nell'apposita sezione dedicata alla trasparenza.

4. L'Ente Parco cura "l'orientamento all'utente" inteso come la capacità di ascoltare e mettere in atto soluzioni che, nel rispetto delle leggi e delle regole organizzative, sia orientato alla soddisfazione del cliente interno ed esterno all'Ente ed al raggiungimento di alti traguardi qualitativi dei servizi erogati. A tal fine è implementato un sistema di *customer satisfaction*, previa predisposizione di questionari sintetici e/o acquisizione attraverso il portale istituzionale di segnalazioni circa le strutture dell'Ente che interagiscono con soggetti esterni, le cui risultanze sintetiche verranno inoltrate all'OIV, che ne terrà conto in sede di valutazione della performance organizzativa e/o individuale del Direttore e dei titolari di P.O. ove nominati.

Art.9 - Gli obiettivi

1. La programmazione viene realizzata attraverso l'assegnazione di obiettivi da parte: del Presidente dell'Ente Parco al Direttore ed alla struttura in generale; da parte del Direttore ai titolari di P.O. ove nominati ovvero ai dipendenti. Gli obiettivi assegnati sono definiti individuando i valori di risultato atteso, corredati da indicatori, oltre ad essere collegati in modo sistematico alle risorse economiche, finanziarie ed umane necessarie per la loro attuazione.

2. Sull'andamento degli obiettivi sono svolti monitoraggi periodici (semestrali per un piano approvato a gennaio o realizzati a metà del periodo che intercorre tra l'approvazione del piano e il 31 dicembre di ogni anno) ed eventualmente impostati interventi correttivi

sull'andamento della gestione. L'analisi di queste dinamiche conduce alla valutazione degli stessi e alla rendicontazione dei risultati.

3. Gli obiettivi potranno essere rimodulati qualora nel corso dell'anno si verificano eventi tali da imporre una rivisitazione dei loro contenuti. Nel caso in cui il raggiungimento di uno o più obiettivi risulti impedito da cause esterne, non dipendenti dalla struttura organizzativa dell'ente, si procederà ad una conseguente modifica del Piano della Performance ovvero tali cause saranno considerate in fase di valutazione finale dei singoli obiettivi.

4. Gli obiettivi devono risultare:

a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività amministrata, alla missione istituzionale dell'Ente Parco, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione come risultanti dagli atti di programmazione già adottati;

b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;

c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;

d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno ovvero triennali indicando, in questo caso, i valori attesi annuali. I tempi di realizzazione dovranno indicare le reali date in cui si prevede che gli obiettivi abbiano i loro stati di avanzamento più significativi ed il loro termine di raggiungimento previsto;

e) ove possibile commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;

f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'Ente Parco con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;

g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili. L'obiettivo dovrà essere programmato in ragione del budget e quindi in ragione delle risorse assegnate, e dovrà riportare il personale dipendente coinvolto per la sua realizzazione.

La programmazione degli obiettivi deve garantire altresì l'omogeneità del numero di obiettivi proposti: ad ogni servizio/unità organizzativa autonoma devono essere assegnati/oppure saranno comunque valutati normalmente da un minimo di 3 fino ad un massimo di 5 obiettivi.

5. Al Direttore ed a ciascun titolare di P.O. ove nominato è richiesto di rendere noti al proprio personale gli obiettivi assegnati a ciascuno e quindi di coinvolgerlo pienamente sulla necessità del loro raggiungimento.

Art.10 - Valutazione del peso degli obiettivi

1. Al fine di tener conto della complessità e dell'impegno associabili ai diversi obiettivi, è possibile effettuare la ponderazione del peso degli obiettivi stessi in ragione dei seguenti fattori di valutazione:

a) importanza rispetto alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione

b) Grado di complessità tecnica organizzativa

c) Rilevanza sotto l'aspetto economico e finanziario

d) Innovatività e miglioramento di efficacia e di efficienza

2. Il punteggio potrà variare da 1 a 3 (dalle valutazioni di minor complessità fino al riconoscimento della massima complessità) secondo la graduazione evidenziata nel seguente schema:

	Punteggio 1	Punteggio 2	Punteggio 3
a) Importanza nell'ambito della pianificazione strategica	Obiettivo indirettamente collegato agli indirizzi contenuti nei documenti programmatici	Obiettivo di significativa rilevanza strategica collegato agli indirizzi contenuti nei documenti programmatici	Obiettivo prioritario per il mandato dell'amministrazione
b) Grado di complessità (tecnica organizzativa)	Obiettivo che riguarda un unico servizio, per la cui realizzazione occorre l'adozione di soluzioni ordinarie	Obiettivo che può coinvolgere uno o più servizi oppure per la cui realizzazione è richiesta la soluzione di problematiche significative. Può richiedere la collaborazione con soggetti esterni all'Ente	Obiettivo trasversale alla struttura per la cui realizzazione è richiesta l'adozione di soluzioni complesse ed innovative. Può richiedere la collaborazione con soggetti esterni all'Ente
c) Rilevanza sotto l'aspetto economico	Obiettivo con minimo impatto economico finanziario	Obiettivo con significativo impatto economico finanziario	Obiettivo che richiede una complessa gestione economico finanziaria
d) Innovatività e miglioramento di efficacia e qualità	Obiettivo che prevede il miglioramento di attività consolidate	Obiettivo riguardante la crescita e lo sviluppo di nuove attività	Obiettivo che prevede una radicale innovazione delle procedure e delle attività precedentemente svolte o l'avviso di attività innovative

3. La ponderazione del peso di cui alla lett. a) è di competenza dal Presidente dell'Ente Parco. La ponderazione dei pesi di cui alle lett. b), c) d), proposta dal Direttore, è verificata dall'OIV e definita dal Presidente.

4. La valutazione dell'opportunità di procedere alla definizione del peso dei diversi obiettivi può essere effettuata ogni anno in sede di approvazione del Piano della Performance.

Art. 11 – Misurazione e valutazione della performance

1. La misurazione della performance si realizza attraverso le strutture dedicate al controllo di gestione nelle modalità definite dall'Ente.

2. La validazione della performance dell'Ente Parco è effettuata dall'Organismo Indipendente di Valutazione secondo quanto previsto dal SMVP.

3. La valutazione e misurazione della **performance organizzativa** di tutti i dipendenti dell'Ente è misurata in riferimento ai risultati generali conseguiti dall'Ente, secondo gli obiettivi di performance organizzativa stabiliti annualmente dal Presidente/Consiglio Direttivo coerentemente con quanto indicato con i documenti programmatici dell'Ente Parco, corredati da indicatori e target come per l'intero sistema degli obiettivi.

4. La valutazione della performance organizzativa ha impatto sulla valutazione del Direttore, dei titolari di P.O. ove nominati, e di ciascun dipendente; tale meccanismo favorisce il senso di squadra e contribuisce a generare trasversalità tra i settori.

La valutazione, espressa dall'OIV, produce un grado di raggiungimento espresso in percentuale applicata sul punteggio massimo riferito a ciascuna figura valutata secondo la tabella di cui al successivo comma 8.

5. La valutazione della **performance individuale** del Direttore e dei titolari di P.O. ove nominati, secondo le modalità di seguito definite, è collegata:

- a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate;
- d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

6. Qualora venga effettuata la ponderazione del peso dei diversi obiettivi, per la valutazione della performance individuale l'OIV opera attribuendo un punteggio sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati al Direttore e a ciascun titolare di P.O., ove nominato, utilizzando come fattore di ponderazione il livello di importanza di ciascun obiettivo (1= minimo, 2= medio, 3= massimo). Il punteggio ottenuto per ciascun obiettivo si ripercuote sul processo di valutazione degli altri dipendenti proporzionalmente al suo valore ed al peso relativo che la performance individuale ha sul punteggio complessivo di ciascuna categoria di soggetto valutato (vedasi tabella comma 8).

Il punteggio relativo al conseguimento dei diversi obiettivi viene attribuito facendo riferimento alle seguenti fasce di risultato:

Valutazione raggiungimento obiettivi		
% Raggiungimento	Valutazione	Punteggio
Da 0 a 40%	Non conseguito	0
Oltre 40% fino a 70%	Al di sotto delle attese	50
Oltre 70% fino a 90%	Risultato significativo	80
Oltre 90% fino a 100%	Pienamente conseguito	100

La valutazione della performance individuale, determinata moltiplicando il punteggio attribuito in relazione al raggiungimento di ogni obiettivo con il peso dello stesso (qualora attribuito), è parametrata rispetto alle altre componenti della performance complessiva di ogni soggetto valutato come indicato nella tabella sotto riportata al comma 8.

7. La valutazione degli aspetti di cui al precedente comma 5, lett. c) e d) (di seguito definiti **comportamento organizzativo**) considera per il Direttore ed i titolari di P.O. anche la capacità di differenziazione delle valutazioni dei dipendenti. La valutazione del comportamento organizzativo è correlata all'insieme delle competenze professionali ed organizzative di ciascuno, profuse e migliorabili nell'arco dell'anno secondo le modalità riportate nell'allegato A.

8. I risultati delle attività di misurazione e valutazione della performance sono definiti in centesimi ed il loro peso relativo rispetto alla valutazione complessiva è, per tipologia di soggetto valutato, espresso entro i valori sotto raggruppati:

	Direttore	Resp.li P.O.	Dipendenti profili C e B	Dipendenti profilo A
	Punteggio	Punteggio	Punteggio	Punteggio
Performance organizzativa	30/100	30/100	35/100	35/100
Performance individuale	34/100	34/100	37/100	45/100
Comportamento organizzativo	36/100	36/100	28/100	20/100
Totale	100/100	100/100	100/100	100/100

Nel caso in cui l'Ente Parco non abbia conferito incarichi di posizioni organizzative, i criteri di cui alla colonna "Posizioni organizzative" non sono applicati.

9. La valutazione dei livelli di performance è effettuata dai seguenti soggetti:

	Performance organizzativa	Performance individuale	Comportamento organizzativo
Direttore	OIV	OIV	Presidente
Posizioni Organizzative	OIV	Direttore	Direttore
Dipendenti	OIV	Direttore/P.O.	Direttore/P.O.

La valutazione della performance individuale e del comportamento organizzativo dei dipendenti è effettuata dal Direttore, che può delegare alcune fasi del processo valutativo al responsabile di posizione organizzativa ove sia conferito tale incarico ex art. art. 16 CCNL 1.10.2007.

10. La valutazione complessiva è per ogni valutato descritta in un'apposita scheda di valutazione, strutturata in modo differenziato per le diverse categorie di personale come evidenziato negli allegati B, C e D, che è redatta a seguito del processo di valutazione.

Art.12 - Monitoraggio dell'andamento della performance

1. La fase di monitoraggio ha l'obiettivo di verificare in corso d'anno il progressivo realizzarsi delle attese e si sostanzia in almeno un momento di verifica intermedia (semestrale o comunque realizzata a metà del periodo che intercorre tra l'approvazione del piano, se tardiva, e il 31 dicembre di ogni anno), anche accedendo alle risultanze dei sistemi di controllo strategico e di gestione presenti nell'Amministrazione.

2. In tale occasione il Direttore e l'OIV, per quanto di rispettiva competenza, verificano l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi programmati durante il periodo di riferimento e segnalano la necessità o l'opportunità di interventi correttivi in corso di esercizio al Presidente, anche in relazione al verificarsi di eventi imprevedibili tali da alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione dell'amministrazione.

3. Le variazioni, verificatesi durante l'esercizio, degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa e individuale sono inserite nella Relazione sulla performance e sono valutate dall'OIV ai fini della sua validazione.

Art. 13 – Rendicontazione dei risultati

1. Il Direttore ed i titolari di P.O. ove nominati producono la relazione sul raggiungimento degli obiettivi assegnati e l'attività svolta, sulla base di specifici modelli, entro e non oltre il 10 gennaio dell'anno successivo a quello oggetto di valutazione. Ai fini della valutazione sul raggiungimento degli obiettivi è obbligo del dipendente presentare a mezzo protocollo, entro la data indicata per il raggiungimento dell'obiettivo e, ove tale data non fosse indicata, comunque entro il 10 gennaio dell'anno successivo, ogni documentazione ritenuta utile e propedeutica alla successiva valutazione; resta fermo che gli obiettivi assegnati devono comunque essere stati realizzati entro la data indicata dal Piano della Performance di riferimento e, laddove tale data non sia indicata, comunque entro 31 dicembre dell'anno in valutazione.
2. Il valutatore formulerà la proposta sulla base della documentazione prevista per l'istruttoria allorché risulti completa ed esaustiva: è onere del valutato rendere disponibile, nei termini indicati, a documentazione idonea a tale scopo. Le valutazioni, in via ordinaria, sono definite entro i seguenti termini: per quelle di competenza del Direttore (e dei titolari di P.O. ove nominati), entro il mese di marzo; per quelle di competenza dell'OIV, entro il mese di aprile.
3. Il valutatore comunica ai valutati la valutazione entro il termine indicato nell'ultimo periodo del precedente comma; il singolo valutato può avanzare una richiesta di approfondimento, revisione parziale o totale e può chiedere di essere ascoltato entro e non oltre dieci giorni dal ricevimento della valutazione, decorsi i quali la valutazione si considera definitiva. Nel caso in cui il valutato non sia soddisfatto dell'esito del riesame effettuato, nei 10 giorni successivi può presentare reclamo al valutatore di seconda istanza (il Presidente dell'Ente Parco). Il valutatore di seconda istanza, trascorsi 15 giorni, provvederà a formulare una valutazione in forma definitiva, eventualmente sulla base di un colloquio da tenersi in presenza del valutatore e del valutato, nel quale quest'ultimo potrà, se lo ritiene, farsi assistere da un rappresentante sindacale o da un legale.
4. La rendicontazione complessiva dei risultati avviene attraverso la redazione della Relazione sulla performance finalizzata alla presentazione dei risultati conseguiti agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici dell'amministrazione, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi anche in adempimento di quanto previsto dalla legislazione vigente.
5. La Relazione sulla performance viene pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente, nell'apposita sezione dedicata alla trasparenza, previa validazione da parte dell'OIV.

Art.14 - Esiti della valutazione

1. Sulla base del risultato delle valutazioni sono ripartite le incentivazioni della performance, con riferimento alla indennità di risultato del Direttore e dei titolari di P.O., ove nominati, nonché alla produttività del personale ed agli altri istituti previsti dal legislatore nazionale e dai contratti collettivi.
2. Per i periodi di servizio presso l'Ente Parco inferiori all'anno, la valutazione viene comunque effettuata, a condizione che tale periodo sia almeno pari a tre mesi.
3. Al Direttore ed ai titolari di P.O. che hanno iniziato il loro incarico in corso d'anno (con servizio prestato non inferiore a mesi tre all'anno) la quota individuale è attribuita in misura proporzionale ai mesi di servizio prestato nell'anno di riferimento.

4. Nel caso in cui un dipendente di Area C, sia chiamato a svolgere il ruolo di direttore f.f. durante l'anno, lo stesso dovrà perseguire gli obiettivi concordati con il Presidente dell'Ente in qualità di direttore f.f., purché assegnati per un periodo non inferiore a tre mesi.
5. Lo stesso obiettivo non può essere considerato, ai fini della premialità, in riferimento a più valutati che si sono succeduti nell'assegnazione, a meno che le fasi rispettivamente svolte non abbiano determinato risultati misurabili e significativi, come dimostrato dalla relazione di passaggio di consegne e attestato dal Direttore.
6. 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 di posizione organizzativa. Degli eventuali esiti negativi della valutazione si tiene conto nell'accertamento delle responsabilità dirigenziali e disciplinari.
7. Non si dà corso alla erogazione delle indennità per il Direttore, i titolari di P.O. e dipendenti che nel corso dell'anno cui la stessa si riferisce siano stati oggetti di sanzioni disciplinari comportanti la sospensione per periodi complessivamente superiori ai 2 mesi.

Art. 15 - Entrata in vigore

1. 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.
2. Contestualmente all'entrata in vigore del presente sistema di valutazione, se già approvato il Piano della Performance per l'annualità in corso, i pesi attribuiti ai singoli obiettivi dovranno essere tempestivamente modificati secondo le indicazioni contenute nel presente documento.
3. Il presente regolamento sostituisce integralmente quelli precedentemente in vigore.