

Parco Nazionale Arcipelago Toscano

Organismo Indipendente di Valutazione
del Parco nazionale Arcipelago Toscano
Dott. Luca Del Frate

Al
Consiglio direttivo
del Parco nazionale Arcipelago Toscano

Documento di validazione del piano della performance 2015

- A. L'Organismo Indipendente di Valutazione del Parco nazionale Arcipelago Toscano, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera c) del D. Lgs. N. 150/2009, alla luce anche del recente DPR 9 maggio 2016, n.105, ha preso in esame la Relazione sulla performance anno 2015 approvata dall'Amministrazione ed inviata a questo Organismo indipendente di valutazione.
- B. L'OIV ha svolto il proprio lavoro di validazione sulla base degli accertamenti che ha ritenuto opportuno nella fattispecie, tenendo anche conto dei risultati e degli elementi emersi da:
- La valutazione di tutti i materiali prodotti;
 - L'esame degli elaborati e le precisazioni fornite dal direttore del Parco;
 - La valutazione sostanziale della relazione finale sulla performance 2015.

In base ad una tale valutazione, indubbiamente, si apprezza favorevolmente un costante monitoraggio in corso d'anno delle attività previste nell'ambito del piano della performance in grado di appurare l'effettivo stato di attuazione degli obiettivi divisi.

Si auspica comunque una maggiore attenzione nei riguardi degli indicatori e dei target di riferimento degli obiettivi che dovranno essere specificatamente individuati con l'approvazione del Piano della Performance.

Inoltre nell'ambito dell'assegnazione degli obiettivi occorrerà suddividere cronologicamente la fase dell'assegnazione degli obiettivi al Direttore rispetto alla fase della scomposizione/declinazione degli stessi nell'ambito della struttura organizzativa dell'Ente da parte del Direttore, in guisa da consentire allo stesso di attuare le proprie prerogative manageriali di "suddivisione" degli obiettivi del piano performance con specifici atti di microrganizzazione da scomporre in obiettivi operativi da assegnare ai singoli funzionari.

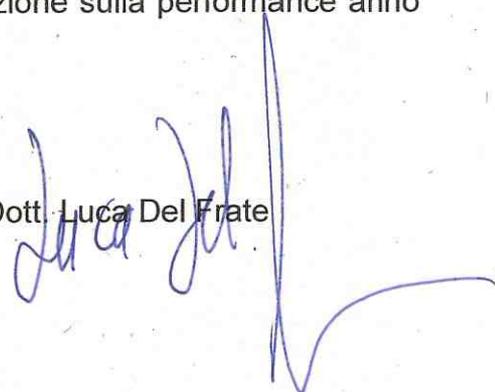
A tal fine si auspica una revisione del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance anche al fine di rendere la valutazione della performance individuale del personale correttamente bilanciata in rapporto alla valutazione della performance organizzativa.

Si apprezza altresì favorevolmente il collegamento del sistema del piano performance con i vigenti documenti di programmazione economico-finanziaria e con il piano anti-corruzione

Tutto ciò premesso l'OIV valida positivamente la relazione sulla performance anno 2015.

Portoferraio, 7 settembre 2016

Dott. Luca Del Frate



Relazione sul funzionamento complessivo del sistema

Ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a) del Dlgs. N. 150/2009 l' OIV "monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed esterni elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso".

A. Performance organizzativa

Il Parco nazionale si è dotato degli strumenti necessari tramite il SMVP per la valutazione della performance organizzativa

Il Piano della Performance 2015, come risulta da atti interni e testimonianze dirette, ha coinvolto tutto il personale del Parco attraverso apposite riunioni. L'OIV ha valutato che le indicazioni di carattere strategico sono in continuità con quelle individuate negli strumenti di programmazione dell' Ente (Piano per il parco, Programma di sviluppo economico e sociale per le attività compatibili, Preventivo finanziario 2015) e con il Piano anti- corruzione nei termini sollecitati dall'ANAC. Gli obiettivi rientrano pienamente nelle finalità istituzionali dell'Ente e sono stati discussi e inseriti nel Preventivo finanziario 2015. Soprattutto in relazione alla dotazione organica dell'Ente, gli obiettivi appaiono appropriati.

Critica appare la fase della attribuzione degli obiettivi, in quanto non è salvaguardato il principio organizzativo secondo cui una volta che l'organo di indirizzo politico individua ed assegna gli obiettivi con il piano della performance, dovrà essere poi il direttore che dovrà provvedere con specifici atti di microrganizzazione alla successiva scomposizione/declinazione degli stessi sulla struttura organizzativa

Il monitoraggio in corso d'anno del perseguimento degli obiettivi come previsto dal sistema di misurazione e valutazione adottato appare adeguato.

B. Performance individuale

La valutazione della performance individuale non appare completamente bilanciata con riguardo al peso attribuito alla performance organizzativa. Si auspica una modifica sul punto del vigente SMVP

C. Processo di attuazione del ciclo della performance

Il piano 2015 ha identificato per ogni obiettivo ed azione il soggetto responsabile della misurazione che ha provveduto alle misurazioni previste e alla misurazione definitiva in data 31.12.2015. I singoli *report* intermedi sono stati redatti sulle apposite schede e opportunamente valutati dal Direttore e discussi in riunioni specifiche con i collaboratori.

Durante il lavoro di rilevazione di dati intermedi sono state riscontrate alcune problematiche che hanno consigliato di rinviare l'attuazione dei relativi obiettivi previsti nel piano performance per circostanze imprevedibili alla data della loro approvazione.

Critica appare, come dichiarato dallo stesso direttore, l'assenza di specifici target associati agli obiettivi strategici ed operativi

A partire dall'1.1.2015, i vari responsabili delle misurazioni hanno iniziato il lavoro di reperimento dei dati finali coadiuvati dal direttore dell'Ente e dal personale individuato per ogni obiettivo.



OIV del parco nazionale Arcipelago Toscano

In tutte le fasi del ciclo sono coinvolti i dipendenti del parco che contribuiscono alla definizione del piano della performance. Nella fase di preparazione del Piano sono coinvolti anche numerosi stakeholder. Date le dimensioni della dotazione organica del Parco, gli strumenti a disposizione appaiono adeguati.

D. Infrastruttura di supporto

Il parco nazionale è dotato di strumentazione informatica per la gestione di tutte le fasi del ciclo.

Il sistema di contabilità è adeguato e le previsioni di bilancio sono congruenti con quelle del piano della performance.

E. Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione

Il sistema di funzionamento dei sistemi informatici e informativi è buono. Il sito del parco è uno dei più visitati fra quelli dei parchi italiani. Il parco ha adottato un programma specifico per la pubblicazione dei suoi atti.

Critico sul punto rimane il dialogo tra le banche dati dell'Ente e l'attuale sistema informatico che garantisce l'attuazione del dlgs 33/2013 come novellato dal recente dlgs 97/2016, come rilevato da questo organismo nell'ambito della attestazione sullo stato attuativo del dlgs 33/2013

F. Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione

Il Riesame dell'OIV costituisce la fase conclusiva del ciclo di *audit* ed è finalizzato alla valutazione su base annua dell'adeguatezza, dell'efficacia e dell'efficienza di tutti gli elementi del piano e dell'organizzazione nell'ottica del miglioramento continuo. Le riunioni del riesame che coinvolgono il Direttore e, quando necessario il personale, sono il momento dedicato alla discussione ed approvazione di importanti elementi per la revisione del Sistema per la performance, quali la pianificazione degli obiettivi, il piano per la trasparenza e la prevenzione dei fenomeni corruttivi, la formazione e l'addestramento, il Piano per la performance ed i relativi aggiornamenti annuali.

G. Descrizione delle modalità di monitoraggio dell'OIV

L'OIV procede alla verifica dell'attività attraverso l'esame della documentazione fornita dall'Ente sia via internet che fornita su supporti informatici. L'OIV verifica il corretto funzionamento attraverso riunioni con il Direttore dell'Ente

Portoferraio, 7 settembre 2016

Dott. Luca Del Frate



Parco Nazionale Arcipelago Toscano



**Organismo Indipendente di Valutazione
Del Parco Nazionale Arcipelago Toscano
Dr. Luca Del Frate**

**Al Presidente
del Parco Nazionale dell'Arcipelago Toscano
Dr. Giampiero Sammuri**

Documento di valutazione del Direttore

L'Organismo Indipendente di Valutazione del Parco Nazionale dell'Arcipelago Toscano, preso atto della Relazione predisposta dalla Direzione e trasmessa regolarmente al sottoscritto, previa specifica audizione del direttore stesso, nonché preso atto della relazione a consuntivo sulle performance anno 2015, che sarà oggetto specifico di apposita validazione, contestualmente alla presente proposta di valutazione del Direttore del Parco, visto l'art. 14 del decreto legislativo n.150/2009, nonché il DPR 9 maggio 2016, n.105, formula la seguente proposta di valutazione secondo quanto previsto dal vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance integrato con Provvedimento d'Urgenza del Presidente n°1 del 28 gennaio 2014, e dunque, sulla base dei seguenti criteri:

- a) **fino ad un massimo del 70%** in base agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di tutta la struttura posta sotto la diretta responsabilità individuati in base alla percentuale raggiunta dalla performance complessiva delle Aree calcolata in ragione della % di raggiungimento dei singoli obiettivi che hanno costituito l'apporto di ciascun servizio;
- b) **fino ad un massimo del 26%** in considerazione della qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate così composte:
 - c/1 gestione delle risorse e capacità dimostrate nel gestire il Bilancio fino al massimo del 8%;
 - c/2 qualità e miglioramento dei servizi ed efficienza delle strutture fino al massimo del 9%;
 - c/3 capacità dimostrata nella gestione del personale fino al massimo del 9%;
- c) **fino ad un massimo del 4%** in relazione alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

L'indennità di risultato verrà riconosciuta al Direttore in ragione del punteggio conseguito, in applicazione del vigente SMVP secondo le fasce di seguito indicate:

Punteggio	indennità di risultato
da 91 a 100	Intero importo
da 80 a 90	Importo del 90%
da 51 a 79	Importo del 50%
da 0 a 50	Nessun importo

Alla luce dei suddetti criteri viene formulata la valutazione:

a) Performance relativa all'ambito organizzativo di tutta la struttura

La percentuale di raggiungimento della performance attribuita alla direzione è calcolata in base agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di tutta la struttura posta sotto la sua diretta responsabilità individuati in base alla percentuale raggiunta dalla performance complessiva delle Aree calcolata in ragione della % di raggiungimento dei singoli obiettivi che hanno costituito l'apporto di ciascun servizio.

PRESTAZIONE CONSEGUITA PER GLI OBIETTIVI OPERATIVI DI CIASCUN OBIETTIVO STRATEGICO SULLA BASE DEI TARGET RAGGIUNTI/NON RAGGIUNTI NELLE AZIONI:

- 1) dei 7 obiettivi strategici individuati ed assegnati alla struttura organizzativa e tutti in capo alla responsabilità complessiva del direttore, 6 sono stati pienamente raggiunti, mentre uno è stato regolarmente dilazionato a seguito del realizzarsi di condizioni impreviste all'atto della originaria approvazione del piano performance di riferimento;
- 2) tali obiettivi strategici sono stati declinati secondo il principio "dell'albero della performance" in 34 obiettivi operativi

In particolare si apprezza che gli indirizzi strategici impartiti dall'organo politico, per quanto attiene la specifica attuazione nel corso dell'anno 2015, sono stati tutti raggiunti come è dato evincere dalla relazione del Presidente al rendiconto di gestione 2015 e come comprovato nell'ambito della relazione sullo stato di attuazione del Piano della performance anno 2015.

Ad ogni modo si evidenzia che nonostante la criticità derivante dal fatto che non sono stati previsti specifici target per gli obiettivi strategici e per gli obiettivi operativi il relativo stato di attuazione complessivo è stato appurato sulla base dello stato di raggiungimento delle singole azioni di cui si compongono i singoli obiettivi del piano della performance



b) Qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura:

- **C/1 gestione delle risorse e capacità dimostrate nel gestire il Bilancio**



Dati derivanti da
rendiconto
finanziario anno
2015

percentuale di scostamento
globale del bilancio di 45,43%

Risultato finale
rapportato al
massimo
attribuibile(p.8) p.3,63

p.da
attribuire
per voce su
scheda di
valutazione:
3,63

Sulla base delle informazioni acquisite dalla Relazione della Direzione, nonché da quanto emerso nell'ambito della relazione finale sulla performance anno 2015, si attribuiscono i seguenti punteggi:

Qualità e miglioramento dei servizi- efficienza strutture(max attribuibile p.9)			
Punteggio totale attribuito:9			
Parametri di apprezzamento	Punteggio attribuibile	massimo	Punteggio conseguito
orientamento alla qualità delle prestazioni (economicità – efficienza - efficacia) delle prestazioni inerenti i vari settori	4		4
realizzazione progetti che coinvolgono il personale (numero progetti e loro realizzazione)	3		3
grado di collaborazione con gli altri settori (numero incontri –accordi con Enti ecc)	2		2

C/3 capacità dimostrata nella gestione del personale

Sulla base delle informazioni acquisite dalla Relazione della Direzione si attribuiscono i seguenti punteggi:

Capacità dimostrata nella gestione del personale(max attribuibile p.9)			
Punteggio totale attribuito: 9			
Parametri di apprezzamento	Punteggio attribuibile	massimo	Punteggio conseguito
Atteggiamento nel rapporto con i collaboratori - formazione e crescita	4		4
gestione presenze/trasferte/buoni pasto	3		3



incontri di coordinamento	2	2
---------------------------	---	---

Alla luce della verifica sopra effettuata, si conclude la valutazione del Direttore con la seguente:

SCHEDA PUNTEGGIO DI RISULTATO DEL DIRETTORE

Anno di valutazione	2015		
Criteri di valutazione	PESO		LIVELLO RAGGIUNGIM. OBIETTIVO (%)
A (ambito organizzativo di diretta responsabilità individuati in base alla percentuale raggiunta dalla performance complessiva dell'Ente)	70		70,00
B (qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate)	26		21,63
D (capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi)	4		4
	TOTALE PESO		TOTALE PUNTEGGIO DI RISULTATO
	100		95,63

Si attesta infine che anche le misure di prevenzione dei fenomeni corruttivi e/o di illegalità dell'azione amministrativa, nonché le misure attuative della trasparenza dell'azione amministrativa previste nel piano anti-corruzione 2015 sono nel complesso state correttamente poste in essere.

Portoferraio, 6 settembre 2016

Dr. Luca Del Frate