

Parco Nazionale APPENNINO TOSCO-EMILIANO

Organismo Indipendente di Valutazione
del Parco nazionale Appennino Tosco-Emiliano
Dott. Luca Del Frate

Al
Consiglio direttivo
del Parco nazionale Appennino Tosco-Emiliano

Documento di validazione della relazione finale del piano della performance 2016

- A. **L'Organismo Indipendente di Valutazione del Parco nazionale Appennino Tosco-Emiliano**, 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 e tenuto di conto del decreto legislativo 74/2017 in tema di valutazione della Performance, ha preso in esame la Relazione sulla performance anno 2016 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 2016.

In base ad una tale valutazione complessiva di quanto appurato e di quanto formalmente attestato dagli organi amministrativi competenti, 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 divisiati.

Si apprezza altresì un significativo miglioramento rispetto all'anno passato nella individuazione degli indicatori e dei target di riferimento degli obiettivi oggetto di approvazione nell'ambito del Piano della Performance.

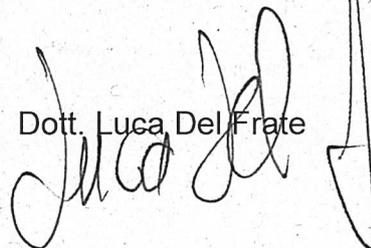
Si apprezza altresì favorevolmente il collegamento del sistema del piano performance con i vigenti documenti di programmazione economico-finanziaria e con il piano anti-corrruzione e con il sistema della trasparenza.

Si evidenzia altresì il ruolo "pro-attivo e trainante" verso performance sempre più sfidanti da parte di tutto il personale, previa l'indispensabile ed opportuna attività aggregante del Direttore del Parco in grado di motivare la struttura, seppur in numero ridotto rispetto alle incombenze istituzionali, al raggiungimento degli obiettivi programmati

Tutto ciò premesso l'OIV **valida positivamente la relazione sulla performance anno 2016 dell'Ente Parco Appennino Tosco Emiliano.**

Sassalbo, 3 Agosto 2017

Dott. Luca Del Frate



OIV del Parco nazionale
dell'Appennino tosco emiliano
Sassalbo, 3 agosto 2017

Spett.le
Presidente del Parco Nazionale
dell'Appennino Tosco - Emiliano

Direttore Parco dell'Appennino Tosco -
Emiliano

OGGETTO:

Trasmissione della proposta di valutazione del Direttore dell'Ente Parco per l'anno 2016.

In adempimento di quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance approvato dal Parco Nazionale dell'Appennino Tosco - Emiliano, l'OIV trasmette la proposta di valutazione del Direttore dell'Ente Parco riportata nella scheda riassuntiva allegata, elaborata secondo lo schema previsto dal sistema di misurazione citato.

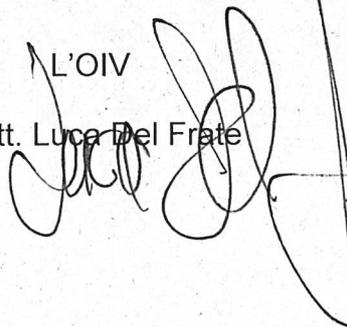
Si fa presente che la scheda allegata è stata illustrata al Direttore nel corso del colloquio tenutosi il 17 luglio 2017. Al Direttore sono stati concessi 10 giorni per formulare osservazioni, controdeduzioni o richieste di chiarimenti. Nulla è pervenuto nel termine concesso.

Si precisa inoltre:

- che la valutazione dei risultati risulta coerente con quanto emerge dalla relazione sulla *performance* 2016 e sullo stato finale di attuazione degli obiettivi operativi;
- che la valutazione sui comportamenti organizzativi risulta ampiamente positiva e coerente coi risultati ottenuti

Cordiali saluti.

L'OIV
Dott. Luca Del Frate



**Sistema di misurazione e
valutazione della performance**

PERFORMANCE GENERALE DELL'ENTE E INDIVIDUALE

PESO 70 %

PERFORMANCE GENERALE / PIANO DETTAGLIATO DEGLI OBIETTIVI
INDIVIDUALI

Griglia 1 – Risultati molto scarsi – E' comunque indispensabile una percentuale di obiettivi realizzati tra il 10 e il 20 % - Massimo Punti 10

Griglia 2 - Risultati scarsi – E' comunque indispensabile una percentuale di obiettivi realizzati tra il 20 e il 40 % - Massimo Punti 20

Griglia 3 – Risultati buoni – E' comunque indispensabile una percentuale di obiettivi realizzati tra il 40 e il 60 % - Massimo Punti 40

Griglia 4 – Risultati ottimi – E' comunque indispensabile una percentuale di obiettivi realizzati tra il 60 e l'80 % - Massimo Punti 50

Griglia 5 – Risultati eccellenti – E' comunque indispensabile una percentuale di obiettivi realizzati tra l'80 e il 100 % - Massimo Punti 70

PUNTEGGIO ASSEGNATO: 69 (MAX P.70)

Sistema di misurazione e valutazione della performance

NOTE VALUTATIVE:

Il punteggio attribuito ha tenuto conto della percentuale complessiva di obiettivi raggiunti nella misura del 99% in rapporto al fattore peso che ne va a specificare la priorità e la maggiore o minore specifica aderenza alle strategie dell'ente e al target realizzato rispetto allo *standard* previsto. Il risultato complessivo è senz'altro ottimo come si evince anche da quanto è riportato e dettagliato nella relazione sulla performance. Ai fini della attribuzione, all'interno della griglia, del punteggio definitivo finale si è tenuto conto anche di altri fattori quali in particolare: il rispetto dei tempi previsti, il numero degli obiettivi, la loro complessità specifica ed oggettiva, il grado di innovatività che esprimono e che è stata realizzata. Menzione speciale per lo start up della Riserva della biosfera Mab Unesco che ha saputo coinvolgere il territorio e sensibilizzare i cittadini sulle tematiche della sostenibilità e che ora ha ricevuto un gran numero di richieste di adesione dai territori contermini di Emilia – Romagna e Toscana.

**COMPETENZE PROFESSIONALI E MANAGERIALI / CAPACITA' DI
VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI -**

PESO 30 %

- Direzione – Leadership - Gestione del proprio tempo di lavoro inteso in primis come rispetto di tempi e scadenze - punti **5**

- Capacità dimostrata nella gestione delle risorse umane assegnate al servizio – punti **8**

- Capacità di gestire le risorse finanziarie assegnate al servizio – punti **4**

- Capacità di gestire i rapporti con l'utenza esterna ed interna – punti **4**

- Capacità di proporre e realizzare innovazione nei processi organizzativi –punti **4**

- Grado dimostrato di competenza, professionalità e capacità tecniche specifiche –punti **4**

PUNTEGGIO ASSEGNATO: 29.00

(MAX P.30)

Sistema di misurazione e valutazione della performance

NOTE VALUTATIVE:

Il punteggio assegnato a ciascun parametro discende dalla elaborazione degli strumenti messi a disposizione dell'OIV con particolare riferimento: al piano e alla relazione sulla performance (compresi gli *steps* di monitoraggio intermedi); ai colloqui avuti in corso d'anno; agli esiti di alcune esperienze di *customer satisfaction* attuate dall'ente parco. Complessivamente la valutazione sulle competenze è positiva su tutti i parametri. In particolare si evidenzia:

la capacità di gestione delle risorse umane che seppur in numero esiguo hanno saputo far fronte ad una mole di lavoro in continua espansione e ottenere ottimi risultati;

la capacità di motivare il gruppo di lavoro che ha saputo candidare numerose proposte sugli strumenti finanziari appropriati consentendo all'Ente di gestire un bilancio molto maggiore rispetto al finanziamento proveniente dal Ministero;

la capacità di creare importanti sinergie con altri Enti come quella del turismo;

la capacità di introdurre modalità organizzative innovative soprattutto in relazione ai rapporti con altri enti.

**Sistema di misurazione e
valutazione della performance**

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

TABELLA RIEPILOGATIVA		
PARAMETRI	DENOMINAZIONE	PUNTEGGIO
1)	Performance generale dell'Ente e individuale	69.00
2)	Competenze professionali e manageriali – Capacità di valutare i collaboratori	29.00
PUNTEGGIO COMPLESSIVO		98.00

Sassalbo 3 agosto 2017

L'OIV

Dott. Luca Del Frate

