

Organismo Indipendente di Valutazione  
Dott. Luca Del Frate

**Documento di validazione della relazione finale del piano della performance 2016**

- A. **L'Organismo Indipendente di Valutazione dell'Ente Parco**, 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 dell'Ente;
  - L'atto di approvazione della relazione della performance dell'Ente

In base ad una tale valutazione complessiva di quanto appurato e di quanto formalmente attestato dagli organi amministrativi competenti, si apprezza il raggiungimento degli obiettivi di performance annuale come risultanti dal suddetto Piano e come deliberati a consuntivo dagli organi competenti dell'Ente in merito ai 40 obiettivi operativi articolati in 3 Assi strategici per 4 uffici.

A tal fine si evidenzia:

- 1) il collegamento con i corrispondenti documenti di programmazione economica/finanziaria in uso presso l'Ente e con il piano triennale per la prevenzione dei fenomeni corruttivi e per l'attuazione della trasparenza;
- 2) il sostanziale raggiungimento degli obiettivi programmati salvi quelli espressamente rendicontati in sede di relazione finale come "non totalmente raggiunti" o "non raggiunti"
- 3) una criticità organizzativa interna a livello di "benessere organizzativo" tale da impattare negativamente su di una proficua organizzazione del lavoro che ha condotto, addirittura, l'amministrazione ad un contenzioso sindacale al momento "gestito" con l'intervento della Prefettura, generando, come rilevato dallo stesso Direttore dell'Ente, una importante " criticità operativa sull'efficienza amministrativa" a seguito dei mancati accordi interni in tema di "liquidazione degli straordinari" ;

Si raccomanda la modifica del vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance cogliendo le opportunità di cui al recente decreto legislativo n.74/2017

per una sua revisione negli aspetti riguardanti la valorizzazione della partecipazione del singolo al raggiungimento degli obiettivi inerenti la performance organizzativa.

Tutto ciò premesso, l'OIV valida nei termini dianzi espressi in premessa la relazione sulla performance anno 2016 il cui stato di raggiungimento è stato oggetto di approvazione da parte degli Organi competente dell'Ente.

Il presente atto di validazione dovrà essere pubblicato sul sito internet dell' Ente nei termini di cui al dlgs 33/2013 nell'ambito della sotto sezione "atti degli OIV/Nuclei di Valutazione.

Portoferraio 12 settembre 2017

Dott. Luca Del Frate



# Parco Nazionale Arcipelago Toscano



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

**Al Presidente – Vice Presidente  
del Parco Nazionale dell'Arcipelago Toscano  
Dr. Giampiero Sammuri  
Dr. Stefano Feri**

## **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 con prot. n. 6483 del 21 agosto 2017, formula la valutazione di competenza secondo quanto previsto dal vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato con la Delibera del Consiglio Direttivo n°46 del 17 dicembre 2010 e successivamente modificato e integrato con i Provvedimenti d'Urgenza del Presidente n°3 del 7 settembre 2012 (ratificato con Delibera del Consiglio Direttivo n°1/2015) e 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 come meglio specificato dalla tabella **allegato 4**;
- 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% come risultante dalla tabella **allegato 5**;
  - c/2 qualità e miglioramento dei servizi ed efficienza delle strutture fino al massimo del 9% in ragione della tabella **allegato 6**,
  - c/3 capacità dimostrata nella gestione del personale fino al massimo del 9% in base alla tabella **allegato 7**;
- 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:

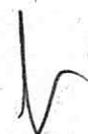
<b>Punteggio</b>	<b>indennità di risultato</b>
da 91 a 100	Intero importo
da 80 a 90	Importo del 90%
da 51 a 79	Importo del 50%
da 0 a 50	Nessun importo

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



**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 2016 – percentuale di scostamento globale dati di bilancio di 29,01

Da 0 a 10	Punti 8	Da 11 a 50	Punti 5	Da 51 in poi	Punti 0
scostamento		29,01			

Risultato finale rapportato al massimo attribuibile punti 8

**- C/2 qualità e miglioramento dei servizi – efficienza struttura**

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

<b>Qualità e miglioramento dei servizi- efficienza strutture</b>			
<b>Parametri di apprezzamento</b>	<b>Punteggio attribuibile</b>	<b>massimo</b>	<b>Punteggio conseguito</b>
orientamento alla qualità delle prestazioni (economicità – efficienza - efficacia ) delle prestazioni inerenti i vari settori	4		3
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:

<b>Capacità dimostrata nella gestione del personale</b>
---



Parametri di apprezzamento	Punteggio massimo attribuibile	Punteggio conseguito
Atteggiamento nel rapporto con i collaboratori - formazione e crescita	4	2
gestione presenze/trasferte/buoni pasto	3	2
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	2016		
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		<b>70</b>
B (qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate)	26		<b>22</b>
D (capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi)	4		<b>4</b>
	TOTALE PESO		TOTALE PUNTEGGIO DI RISULTATO
	<b>100</b>		<b>96</b>

Portoferraio, 12 settembre 2017

Dr. Luca De Frate

