

Organismo Indipendente di Valutazione
Dott. Luca Del Frate

Documento di validazione della relazione finale del piano della performance 2017

- 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 2017 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;
 - 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.

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 certa criticità organizzativa di impatto "sindacale" che si è acuito nelle relazioni professionali con un dipendente dell'Ente e che ha portato altresì alla sottoscrizione del contratto decentrato dell'Ente in ritardo rispetto ai tempi previsti dalla normativa vigente ;
- 4) alcune criticità in tema di trasparenza come accertate nell'ambito dell'attestazione di competenza pubblicizzate sul sito Internet dell'Ente "Amministrazione trasparente"
- 5) Il Piano della performance presenta indicatori di raggiungimento un po' generici e pressochè assente risulta l'individuazione del "target di partenza"

Si ribadisce la necessità di apportare modifiche al vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance al fine di valorizzare il grado di partecipazione del

singolo dipendente 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 2017 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 20 luglio 2018

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 con prot. n.5.000 del 05 giugno 2018 integrata con prot. 6228 del 17 luglio 2018, 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:

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**

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 2017 – percentuale di scostamento globale dati di bilancio di 30,46

Da 0 a 10	Punti 8	Da 11 a 50	Punti 5	Da 51 in poi Punti 0
scostamento		30,46		

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:

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



Parametri di apprezzamento	Punteggio massimo attribuibile	Punteggio conseguito
Atteggimento nel rapporto con i collaboratori - formazione e crescita	4	2
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	2017		
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		66
B (qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate)	26		23
D (capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi)	4		3
	TOTALE PESO		TOTALE PUNTEGGIO DI RISULTATO
	100		92

Portoferraio, 20 luglio 2018

Dr. Luca Del Frate

