

In relazione al decreto
in oggetto:

Parere di regolarità tecnica:

si esprime parere:

favorevole

non favorevole, per la seguente motivazione:

.....

data della firma digitale del
Responsabile dell'Ufficio:

Direttore-Attività di Parco

Affari contabili e personale

Difesa del suolo

Interventi nel Parco

Lavori pubblici

Pianificazione territoriale

Ricerca e conservazione

Valorizzazione territoriale

Vigilanza e gestione della fauna

Pubblicazione:

il presente decreto viene pubblicato all'Albo
pretorio on line del sito internet del Parco
(www.parcapuane.toscana.it), a partire dal
giorno indicato nello stesso e per i 15 giorni
consecutivi.

atto sottoscritto digitalmente ai sensi del
D. Lgs. 82/2005 e succ. mod. ed integr



Parco Regionale delle Alpi Apuane

Decreto del Presidente del Parco

n. 9 del 23 maggio 2017

**oggetto: Valutazione della Qualità della Prestazione del Direttore
per l'anno 2015**

Il Commissario

assunte le funzioni di competenza del Presidente

Visto il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e succ. mod. ed integr.;

Visto il Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei servizi del Parco, di cui alla deliberazione della Giunta esecutiva n. 10 del 4 novembre 2003 e succ. mod. ed integr.;

Vista la L.R. 19 marzo 2015, n. 30, al suo art. 37, comma 4, ha individuato – a regime – il Presidente degli Enti parco regionali quale organo deputato ad effettuare la valutazione del Direttore determinando il premio di risultato nell'ambito dei parametri fissati dalla Giunta regionale;

Visto il D.P.G.R. n. 49 del 2 maggio 2017, che nomina il Commissario dell'Ente Parco Regionale delle Alpi Apuane per esercitare tutte le funzioni attribuite dalla normativa vigente al Consiglio direttivo e al Presidente dell'Ente stesso;

Vista la deliberazione della Giunta Regionale n. 77 del 10 febbraio 2014, il cui allegato “A” contiene uno specifico capitolo che stabilisce fasi, tempi e modalità del ciclo di programmazione, monitoraggio e valutazione, a valere sia per le strutture organizzative della Regione stessa, sia per gli enti dipendenti;

Visto l’art. 3, comma 1, lettera a), nonché l’art. 4, comma d) dell’allegato VI al *Regolamento sull’Ordinamento degli Uffici e dei servizi*, di cui alla deliberazione della Giunta esecutiva n. 10 del 4 novembre 2003 e succ. mod. ed integr., stabilisce che la valutazione delle prestazioni del Direttore è effettuata secondo le stesse metodologie applicate al restante personale, previa acquisizione di una proposta elaborata dall’Organismo Indipendente di Valutazione;

Considerato che la valutazione della qualità della prestazione del Direttore prevede la misurazione del raggiungimento degli obiettivi strategici ed operativi concertati ogni anno all’interno del *Piano della Qualità della Prestazione*, quale azione integrata al Controllo di gestione dell’Ente Parco, da cui la corresponsione della somma prevista dalla retribuzione di risultato, in misura proporzionale e premiale rispetto ai risultati conseguiti;

Visto il *Piano della Qualità della Prestazione 2015*, di cui all’allegato “A” alla deliberazione della Giunta esecutiva n. 2 del 27 gennaio 2015, in cui sono individuati gli obiettivi assegnati al Direttore e gli indicatori per la loro misurazione;

Dato atto che il ciclo della performance ha seguito, presso l’Ente, tutti i passaggi successivi previsti dal capo III, artt. 5-10, dell’allegato VI, del vigente e citato *Regolamento sull’Ordinamento degli Uffici e dei servizi*, nel rispetto del Sistema di misurazione e valutazione della qualità della prestazione in vigore presso l’Ente, così come il tutto è stato descritto anche nel *Piano* approvato con la deliberazione sopra citata;

Vista la *Relazione dell’Organismo Indipendente di Valutazione della Regione Toscana sui risultati conseguiti nel 2015 dai Direttori Generali e dall’Avvocato Generale della Giunta Regionale e dai vertici amministrativi degli enti dipendenti della Regione*, così come redatta nell’aprile 2017, in cui è contenuta una proposta per la valutazione del Direttore del Parco Regionale delle Alpi Apuane, trasmessa all’Ente parco per la valutazione dello stesso vertice amministrativo;

Considerato che bisogna tenere conto delle seguenti chiarimenti ed indicazioni sul *modus operandi* dello stesso Organismo, in applicazione di quanto comunicato dall’O.I.V. con nota redatta il 9 settembre 2014 (ns. prot. n. 4061/14):

- a) l’O.I.V. effettua una propria valutazione sugli obiettivi assegnati, secondo un diverso sistema rispetto a quello in uso presso l’Ente parco, per cui il soggetto competente presso quest’ultimo – al quale spetta la valutazione del Direttore – “potrà e dovrà formulare la valutazione definitiva, applicando criteri di ponderazione relativi agli obiettivi che sono previsti dalle disposizioni interne all’Ente”;
- b) l’O.I.V. attua principi di valutazione in modo uniforme rispetto alla generalità degli enti dipendenti dalla Regione Toscana, per cui il soggetto competente presso l’Ente parco può prendere in considerazione ulteriori elementi di specificità, che tengano conto – ad esempio – della dimensione del Parco, della sua complessità sia organizzativa che funzionale, dell’eventuale gestione di problematiche puntuali e non routinarie e del peso specifico assunto dal conseguimento di vari obiettivi programmati nel contesto dell’intera governance regionale;
- c) l’O.I.V. non valuta le competenze e i comportamenti professionali del Direttore poiché ambito non ritenuto attinente alle competenze dello stesso Organismo, ma riferibili piuttosto al soggetto competente presso l’Ente parco in conformità con il sistema di misurazione e valutazione dal medesimo adottato;

Preso atto del giudizio espresso dall’O.I.V. ed integrato, nei valori percentuali di misurazione e valutazione, all’interno del proprio sistema, così come disciplinato dall’allegato VI al vigente e citato *Regolamento sull’Ordinamento degli Uffici e dei servizi*, nonché descritto nel *Piano della Qualità della Prestazione*, di cui alla deliberazione della Giunta esecutiva n. 2 del 27 gennaio 2015;

Vista la *Relazione a consuntivo sulla Qualità della Prestazione 2015*, redatta dal Direttore in data 16 marzo 2016 (ns. prot. n. 847/16);

Vista la *Relazione sulla Qualità della Prestazione 2015*, di cui alla propria deliberazione n. 10 del 19 ottobre 2016;

Valutata positivamente tutta l'attività svolta dal Direttore nell'anno di riferimento, nello specifico delle mansioni attribuite dalla Legge istitutiva, dallo Statuto e dai Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei servizi;

Visto il D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;

Espresso l'apprezzamento pubblico per l'attività del Direttore, così come svolta nel 2015, manifestando in questa sede la completa adesione ai metodi adottati e l'incondizionata approvazione dei risultati del presente atto, sia per quanto riguarda la valutazione del Direttore e sia per ciò che concerne la determinazione del suo premio di risultato;

decreta

1) di valutare positivamente la qualità della prestazione del Direttore nell'anno 2015, per l'attività complessivamente svolta e anche in ragione del raggiungimento degli obiettivi connessi alla retribuzione di risultato, come stabilito nell'allegato "A" alla presente deliberazione, sulla base della proposta di valutazione inviata dall'O.I.V.;

2) la corresponsione della somma prevista dalla retribuzione di risultato, nell'importo totale stabilito dal contratto individuale di lavoro vigente nell'esercizio di competenza, poiché misura proporzionale e premiale rispetto ai risultati conseguiti;

decreta

altresì che il presente decreto entri immediatamente in vigore.

Il Presidente
Alberto Putamorsi

Valutazione della qualità della prestazione del Direttore per l'anno 2015

Il metodo di valutazione della prestazione del Direttore dell'Ente Parco, trova sviluppo e spiegazione nel *Piano della Qualità della Prestazione 2015* ed è conforme con il metodo applicato ai Coordinatori delle UU.OO. così come stabilito nella determinazione dirigenziale n. 30 del 28 febbraio 2013.

1.1 Obiettivi di prestazione: dalla misura al giudizio

La valutazione degli obiettivi di prestazione (organizzativi, professionali-gestionali ed individuali o di gruppo) tiene conto dei valori percentuali di misurazione degli indicatori utilizzati. Per passare dalla misurazione alla valutazione, si utilizza il seguente prospetto di correlazione, con cui è possibile assegnare dei giudizi sintetici ai risultati percentuali ottenuti sugli obiettivi organizzativi, professionali-gestionali e individuali o di gruppo:

giudizio	obiettivi di prestazione		
	obiettivi organizzativi	obiettivi professionali e gestionali	obiettivi individuali o di gruppo
	indicatori di output	indicatori trasversali	indicatori specifici
ottimo	$\geq 80\%$ media% i_{target}	$\geq 85\%$ media% i_{target}	$\geq 90\%$ media% i_{target}
buono	$\geq 75\%$ media% i_{target}	$\geq 80\%$ media% i_{target}	$\geq 85\%$ media% i_{target}
discreto	$\geq 70\%$ media% i_{target}	$\geq 75\%$ media% i_{target}	$\geq 80\%$ media% i_{target}
sufficiente	$\geq 65\%$ media% i_{target}	$\geq 70\%$ media% i_{target}	$\geq 75\%$ media% i_{target}
insufficiente	$< 65\%$ media% i_{target}	$< 70\%$ media% i_{target}	$< 75\%$ media% i_{target}

Invece, per correlare il giudizio di sintesi sull'insieme degli obiettivi di prestazione con la media ponderata dei risultati conseguiti nel complesso degli indicatori di output, trasversali e specifici, ci si avvale della tabella seguente, che – da ora in poi – costituirà un riferimento costante per altre simili operazioni di conversione:

giudizio sintetico	valore percentuale
ottimo	media $_{pond.} \geq 80\%$
buono	$80\% > \text{media}_{pond} \geq 75\%$
discreto	$75\% > \text{media}_{pond} \geq 70\%$
sufficiente	$70\% > \text{media}_{pond} \geq 65\%$
insufficiente	media $_{pond} < 65$

Pertanto, la valutazione sul raggiungimento degli obiettivi di prestazione, da parte del Direttore, prende in considerazione e sviluppa le tabelle pubblicate nella *Relazione a consuntivo sulla Qualità della Prestazione 2015* (redatta ed inviata all'O.I.V. il 16 marzo 2016) nonché la Relazione sulla Qualità della Prestazione 2015 (approvata con deliberazione della Giunta esecutiva n. 10 del 19 ottobre 2016).

1.2 La misurazione e valutazione dell'O.I.V.

Per l'esercizio 2015, l'O.I.V. ha valutato gli obiettivi assegnati al Direttore secondo propri metodi e criteri, i cui risultati percentuali sono riassunti nella tabella che segue:

	% conseguimento			
media indicatori specifici	100,0	valore % dopo correttivo criteri O.I.V.	ulteriore fattore % correttivo	percentuale risultante
totali		100,0	15,0	85,00

La valutazione dell'O.I.V. va necessariamente integrata nel sistema di misurazione e valutazione adottato dall'Ente Parco, attraverso un parallelo utilizzo delle percentuali originali di conseguimento e dei medesimi risultati oggetto di interventi correttivi da parte dell'O.I.V. in applicazione di propri criteri di valutazione. Per altro, i fattori di correzioni applicati nel presente esercizio, di cui alla precedente tabella, risultano inficiati da evidenti errori di valutazione e di coerenza rispetto a precedenti ed analoghi procedimenti.

1.3 Riepilogo dei risultati di prestazione conseguiti dal Direttore

Gli indicatori di output, trasversali e specifici assumono un diverso peso percentuale nel processo di misurazione degli obiettivi di performance. Nel *Piano della Qualità della Prestazione 2015* è stata pubblicata una tabella che indica il diverso contributo di tali indicatori ai diversi livelli di responsabilità organizzativa. Pertanto, queste percentuali (delle colonne nn. 2, 4 e 6 della tabella sottostante) assumono il significato di coefficienti di frequenza della media ponderata (colonna n. 8) a cui è attribuita la funzione di computare il valore finale complessivo (espresso ancora in termini di percentuale di risultato). Per gli indicatori di output e trasversali, il valore riportato in tabella (colonne nn. 3 e 5) è dato dalla media aritmetica dei risultati percentuali di ogni batteria di indicatori. Invece, per gli indicatori specifici (colonna n. 7), il valore percentuale riportato è la media ponderata con il grado di difficoltà fra tutti gli indicatori attribuiti al Direttore.

A consuntivo dell'esercizio 2015, la situazione è quella riportata nella tabella che segue:

	obiettivi organizzativi indicatori di output		obiettivi professionali e gestionali indicatori trasversali		obiettivi individuali o di gruppo indicatori specifici		media % ponderata totale
	contributo raggiungimento	media % risultati ottenuti	competenza e comportamenti	media % risultati ottenuti	raggiungimento	media % risultati ottenuti	
risultati originali di conseguimento	30%	100,0%	30%	99,4%	40%	100,0%	99,8%
risultati con interventi correttivi o.i.v.	30%	(*)	30%	(*)	40%	85,0%	93,8%

(*) obiettivi non oggetto di valutazione da parte dell'O.I.V., si utilizza il valore della riga superiore per la media ponderata totale

Pertanto, la valutazione sul raggiungimento degli obiettivi di prestazione, da parte del Direttore, prende in considerazione e sviluppa i valori pubblicati nella tabella di cui sopra, con i giudizi sintetici derivati dalle tabelle di conversione di cui al paragrafo 1.1

	obiettivi organizzativi indicatori di output		obiettivi prof. e gestion. indicatori trasversali		obiettivi individuali/grup. indicatori specifici		valutazione risultati sugli obiettivi di prestazione	
	misura %	giudizio	misura %	giudizio	misura %	giudizio	media pond.	giudizio
risultati originali di conseguimento	100,0	ottimo	99,4	ottimo	100,0	ottimo	98,8	ottimo
risultati con interventi correttivi o.i.v.					85,0	buono	93,8	ottimo

1.4 Comportamenti organizzativi

I comportamenti organizzativi non sono stati valutati dall'O.I.V. poiché compito ritenuto non attinente al proprio mandato da parte dello stesso Organismo. La valutazione dei comportamenti organizzativi del Direttore, messi in luce nel corso del 2015 nel contesto operativo dell'Ente Parco, viene articolata e sintetizzata attraverso i giudizi espressi dalla tabella che segue:

	comportamenti organizzativi							totale	
	impegno, qualità, precisione prestazione individuale complessiva	arricchimento professionale pure a seguito interventi formativi	capacità adattamento operativo a contesto, flessibilità, cambiamento	orientamento utenza e collaborazione nell'ufficio e tra uffici	capacità organizzativa a proporre soluzioni innovative	ulteriore autonomia operativa e capacità assunzione responsabilità	capacità individuale di valutazione dei propri collaboratori	Σ	%
Direttore	3	3	3	3	3	3	3	21	100,0

punteggi rilevati/stimati con le seguenti corrispondenze di valore: 3) alto; 2) medio; 1) basso; 0) non rilevabile

Per la valutazione dei comportamenti organizzativi si applica la tabella di corrispondenza tra la percentuale ottenuta e i giudizi di sintesi, precedentemente utilizzata nella valutazione complessiva dei risultati ottenuti sugli obiettivi di prestazione:

	comportamenti organizzativi		
	punteggio Σ	% (*)	giudizio sintetico corrispondente ai risultati conseguiti nella misurazione dei comportamenti organizzativi
Direttore	21	100,0	ottimo

(*) rispetto al valore massimo conseguibile di 21

1.5 Sintesi valutativa

Il giudizio sulla performance del Direttore si compone di due tradizionali e distinte parti, che assumono un peso differente nel computo finale. La valutazione dei risultati conseguiti sugli obiettivi di prestazione ha un'incidenza pari al 75% (3/4) del totale, mentre la valutazione dei comportamenti organizzativi è ponderata al 25% (1/4).

Anche in questo caso si applica la medesima tabella di conversione in giudizio di sintesi delle percentuali di risultato, già utilizzata per la valutazione complessiva e ponderata degli obiettivi di prestazione.

	risultato % obiettivi prestazione (peso = $\frac{3}{4}$)	risultato % comportamenti organizzativi (peso = $\frac{1}{4}$)	media ponderata delle percentuali	valutazione complessiva della prestazione
risultati originali di conseguimento	98,8	100,0	99,1	ottimo
risultati con interventi correttivi o.i.v.	93,8	100,0	95,3	ottimo

Di seguito, si riporta il riepilogo finale dei giudizi sintetici per gli obiettivi di prestazione e per i comportamenti organizzativi, da cui la valutazione complessiva della prestazione per l'anno 2015 relativa al Direttore del Parco:

	giudizio sintetico corrispondente ai risultati conseguiti nella misurazione degli obiettivi di prestazione (peso = $\frac{3}{4}$)	giudizio sintetico corrispondente ai risultati conseguiti nella misurazione dei comportamenti organizzativi (peso = $\frac{1}{4}$)	valutazione complessiva della prestazione
risultati originali di conseguimento	ottimo	ottimo	ottimo
risultati con interventi correttivi o.i.v.	ottimo	ottimo	ottimo

La sintesi valutativa per il 2015 esprime un giudizio di valore ottimo, riguardo alla performance palesata dal Direttore, in ogni caso preso in considerazione.