

# ***Sistema di misurazione e valutazione del Parco Regionale delle Alpi Apuane***

## **Ente dipendente della Regione Toscana**

*Parco Regionale delle Alpi Apuane*

## **Legge istitutiva**

*Legge Regionale n. 65 del 11/08/1997*

## **Direzione generale di riferimento presso la Regione Toscana**

*Politiche Ambientali, Energia e Cambiamenti Climatici*

## **Vertice amministrativo - sua modalità di nomina**

*Il Direttore è nominato da parte del Presidente dell'Ente, a seguito di selezione pubblica indetta dall'organo direttivo*

## **Fonti del sistema di misurazione e valutazione**

*Norme e disposizioni regionali, Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi del Parco (allegato VI), Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Aziendale*

## **Performance organizzativa – modalità di misurazione e valutazione – componenti/fattori che rientrano nella misurazione e valutazione**

*l'Ente partecipa alla valutazione della performance organizzativa attraverso gli indicatori di outcome, nonché misurando il contributo relativo degli obiettivi specifici al conseguimento degli obiettivi strategici*

## **Il ciclo di misurazione e valutazione della performance organizzativa – attori, tempistica e strumenti di supporto**

*Gli indicatori di outcome sono individuati dalla Giunta esecutiva in relazione agli obiettivi strategici della Regione più attinenti alla missione dell'ente. Gli indicatori di outcome sono inseriti nel Piano della Qualità della Prestazione e dunque approvati dal medesimo organo di indirizzo politico-amministrativo dell'ente parco. La misurazione degli indicatori di outcome è eseguita all'interno della Relazione sulla Qualità della Prestazione, che viene adottata dalla Giunta esecutiva. Nello stesso atto si misura come l'insieme degli obiettivi specifici dell'ente parco, assegnati a diverso livello gerarchico della struttura organizzativa, concorrano al raggiungimento degli obiettivi strategici della Regione, in termini comunque relativi e ponderati.*

## **Performance individuale vertice amministrativo – modalità di misurazione e valutazione – componenti/fattori che rientrano nella misurazione e valutazione**

*La performance del Direttore del Parco viene misurata e valutata tramite il monitoraggio finale al 31/12 degli obiettivi ed indicatori del Direttore previsti nel Piano della Qualità della Prestazione Organizzativa sulla base di tre fattori di valutazione: 1) contributo al*

*raggiungimento degli obiettivi organizzativi (pesa per il 30% sull'intera valutazione), 2) competenza e comportamenti professionali e gestionali (pesa per il 30% sull'intera valutazione), 3) raggiungimento obiettivi individuali o di gruppo assegnati (pesa per il 40% sull'intera valutazione).*

**Il ciclo di misurazione e valutazione della performance individuale del vertice amministrativo – attori, tempistica e strumenti di supporto**

*La Giunta Esecutiva del Parco approva la valutazione del Direttore. L'Organismo Indipendente di Valutazione formula, alla Giunta Esecutiva del Parco, idonea proposta di valutazione dopo essersi confrontato con il Direttore sul monitoraggio finale al 31/12. Il Direttore del Parco predispose il monitoraggio finale.*

**Performance individuale dirigenti – modalità di misurazione e valutazione – componenti/fattori che rientrano nella misurazione e valutazione**

*Non risultano presenti dirigenti, eccezione fatta per il Direttore del Parco (vertice amministrativo).*

**Il ciclo di misurazione e valutazione della performance individuale dei dirigenti – attori, tempistica e strumenti di supporto**

*Non risultano presenti dirigenti eccezione fatta per il Direttore del Parco (vertice amministrativo)*

**Performance individuale comparto – modalità di misurazione e valutazione – componenti/fattori che rientrano nella misurazione e valutazione**

*Il sistema si basa sulla valutazione complessiva dei comportamenti organizzativi e degli obiettivi di prestazione (articolati in obiettivi organizzativi; obiettivi professionali e gestionali; obiettivi individuali o di gruppo). A monte di tutto questo c'è stata la misurazione degli indicatori e la traduzione in valore percentuale unico dei risultati relativi alle tre diverse tipologie di obiettivi di prestazione (media percentuale eseguita all'interno degli obiettivi organizzativi; degli obiettivi professionali e gestionali; degli obiettivi individuali o di gruppo). Una prima tabella di corrispondenza passa a tradurre in giudizi sintetici i risultati percentuali complessivi degli obiettivi di prestazione: ottimo (nel caso si realizzi, rispettivamente, un conseguimento superiore al 75%, al 80% ed al 90% dei target organizzativi, professionali e gestionali ed individuali e di gruppo), buono (nel caso si realizzi, rispettivamente, un conseguimento medio superiore al 70%, al 75% ed al 85% dei target organizzativi, professionali e gestionali ed individuali e di gruppo), discreto (nel caso si realizzi, rispettivamente, un conseguimento medio superiore al 65%, al 70% ed al 80% dei target organizzativi, professionali e gestionali ed individuali e di gruppo), sufficiente (nel caso si realizzi, rispettivamente, un conseguimento medio superiore al 60%, al 65% ed al 75% dei target organizzativi, professionali e gestionali ed individuali e di gruppo) ed insufficiente (nel caso si realizzi, rispettivamente, un conseguimento medio inferiore al 60%, al 65% ed al 75% dei target organizzativi, professionali e gestionali ed individuali e di gruppo). Tutto questo per la valutazione disaggregata delle tre tipologie di obiettivi di prestazione. Il sistema però procede con una valutazione ponderata tra le tipologie di obiettivi di prestazione, con peso variabile a secondo della posizione gerarchica del soggetto valutato. In particolare si ha il seguente quadro fattoriale: 1) contributo al raggiungimento degli obiettivi organizzativi (tale fattore pesa, rispettivamente, per il 45%, per il 55% e per il 60% sull'intera valutazione dei coordinatori degli uffici con posizione organizzativa, dei coordinatori degli uffici senza posizione organizzativa e del restante personale), 2) competenza e comportamenti professionali e gestionali (tale fattore pesa, rispettivamente, per il 25% e per il 20% sull'intera valutazione dei coordinatori degli uffici con posizione organizzativa e del restante personale, compresi i coordinatori senza posizione organizzativa), 3) raggiungimento obiettivi individuali o di gruppo assegnati (tale fattore pesa, rispettivamente, per il 30%, per il 25% e per il 20% sull'intera valutazione dei coordinatori degli uffici con posizione organizzativa, dei coordinatori degli uffici*

senza posizione organizzativa e del restante personale). A questo punto, il valore percentuale ottenuto per il complesso degli obiettivi di prestazione (media ponderata tra obiettivi organizzativi; obiettivi professionali e gestionali; obiettivi individuali o di gruppo), viene tradotto in giudizio sintetico attraverso un'altra tabella di conversione, così definita (ottimo = media ponderata maggiore di 80%; buono tra 80 e 75%; discreto tra 70 e 75%; sufficiente tra 65 e 70%; insufficiente, se inferiore al 65%). Il livello di conseguimento dei comportamenti organizzativi è espresso in punteggio assoluto (0-21), quale sommatoria di punteggi valutativi discendenti da sette sotto-fattori, di peso corrispondente, utilizzando una scala a tre valori (3 = alto, 2 = medio, 1 = basso; più lo 0 = non rilevabile). Successivamente anche la valutazione circa i comportamenti organizzativi viene ricondotta in termini percentuali (sommatoria punteggi ottenuti su punteggio massimo ottenibile\*100). La tabella di conversione è identica a quella usata per la media percentuale ponderata degli obiettivi di prestazione. Il sistema di valutazione prevede, infine, una valutazione di sintesi tra obiettivi di prestazione e comportamenti organizzativi. Anche in questo caso si esegue una media ponderata tra il valore percentuale di sintesi delle due principali categorie valutative. Agli obiettivi di prestazione viene assegnato un peso pari a 3/4 (75%), mentre ai comportamenti organizzativi rimane il restante 1/4 (25%). La tabella di conversione tra punteggio percentuale e giudizio finale di sintesi è sempre la stessa degli ultimi due casi.