



**O.I.V.**

**ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE**

\*\*\*\*\*

**Verbale 1/2018**

Oggi, addì 16 del mese gennaio dell'anno 2018, presso la sede istituzionale del Parco Nazionale del Cilento, Vallo di Diano e Alburni, si riunito l'O.I.V. , a seguito di selezione pubblica di cui alla delibera consiliare n. 66 del 23.11.2017 e formalmente istituito con disciplinare di incarico del 16/01/2018 nella persona del:

**Dott. Vitale Massimo** - iscritto al n. 2693 dell'Elenco Nazionale - **Componente monocratico.**

L'attività programmata per la seduta odierna sono:

**1) – Insediamento del O.I.V.. Considerazioni preliminari.**

Con riferimento *all'unico punto all'ordine del giorno*, l'O.I.V., relativamente all'incarico ricevuto, preliminarmente ringrazia il Sig. Presidente e tutto il Consiglio Direttivo del Parco per la fiducia riposta e assicura sin d'ora che, quale componente monocratico porrà in essere tutte quelle attività di propria competenza ed espressamente previste dal Decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74, recante "Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124" e pubblicato nella Gazzetta Ufficiale, Serie generale, n. 130 del 7 giugno 2017. Il citato decreto ha introdotto, a partire dal ciclo di gestione della performance 2018-2020, una nuova articolazione degli obiettivi prevedendo la definizione di obiettivi specifici, programmati dalle singole amministrazioni su base triennale, in coerenza con gli obiettivi generali determinati con apposite linee guida adottate con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri.

Pertanto si procederà senza indugio alcuno, e con le indicazioni e direttive che si riterranno opportuno suggerire per il giusto e corretto coordinamento, allo svolgimento delle funzioni di valutazione del personale titolare di posizione organizzativa e del restante personale, secondo i parametri di natura valutativo-gestionale, caratterizzate quindi da una matrice di tipo aziendale.

Difatti, come è riportato alla home page del sito "Performance e valutazione" della Presidenza del Consiglio dei Ministri, ..... con il citato decreto " *si introducono gli "obiettivi generali" della pubblica amministrazione, legati a indicatori misurabili e verificabili dai cittadini e si cambia la valutazione, puntando sulla performance organizzativa e garantendo la differenziazione dei risultati e dei trattamenti economici. Ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare e a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti o gruppi di dipendenti. Oltre agli obiettivi specifici di ogni amministrazione, è stata introdotta la categoria degli "obiettivi generali", che identificano le priorità strategiche delle pubbliche amministrazioni coerentemente con le politiche nazionali; questi sono definiti - con linee guida adottate con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, previa intesa in sede di Conferenza unificata - tenendo conto del comparto di contrattazione collettiva di appartenenza. Viene riconosciuto, un ruolo attivo dei cittadini ai fini della valutazione della performance organizzativa, anche attraverso sistemi di rilevamento della soddisfazione degli utenti in merito alla qualità dei servizi. La valutazione negativa è presa in considerazione ai fini dell'accertamento delle responsabilità dirigenziale e per l'applicazione del licenziamento disciplinare, se resa a tali specifici fini. .... La valutazione della performance individuale dei dirigenti è collegata anche ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate. L'adozione del Piano della performance e della Relazione e il ciclo di programmazione economico-finanziaria avranno*





*un coordinamento temporale... Sono previsti nuovi meccanismi di distribuzione delle risorse destinate a remunerare la performance, affidate al contratto collettivo nazionale. Si abolisce il meccanismo delle fasce di merito obbligatorie, prevedendo che i contratti collettivi nazionali stabiliscano la quota di risorse destinata a remunerare la performance organizzativa ed individuale, garantendo la differenziazione dei trattamenti economici.”*

Gli obiettivi specifici sono quindi definiti da ciascuna amministrazione nel proprio Piano, in base alle priorità politiche e al quadro di riferimento nel quale l'amministrazione è chiamata ad agire nel triennio e nell'annualità successiva. Gli obiettivi sono corredati da indicatori e target che ne garantiscano la misurabilità. In sintesi, per l'esercizio 2018, bisognerà quindi in ossequio alle disposizioni di cui al Decreto Legislativo 150/2009 e succ. mod. ed int. rispettare le fasi procedurali previste e così riassunte:

- **performance plain** (obiettivi di performance dell'amministrazione nel suo complesso e delle varie unità organizzative che la compongono; collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse);
- **controllo e monitoraggio** delle prestazioni ai fini della valutazione (gestione dei programmi e degli interventi orientata al raggiungimento degli obiettivi; misurazione delle performance; valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi);
- **performance report** (rendicontazione delle performance ai fini del controllo interno; rendicontazione esterna delle performance ai competenti organi esterni ed ai cittadini).

Per la definizione della performance 2018, la scadenza prevista per la trasmissione al "Portale delle Performance" era fissata al 31 gennaio 2018. Si ricorda infine che in applicazione delle vigenti norme sulla trasparenza, emanate dalla Funzione Pubblica con circolare n. 1/2010 e succ., occorre dare la massima pubblicità, attraverso il proprio sito internet, su tutti i provvedimenti rientranti nella premialità dei dipendenti pubblici.

Nella prossima seduta verranno richieste ed acquisiti gli atti propri per l'esercizio delle attività dell'O.I.V.



Il Componente Unico  
Dott. Massimo Vitale