



O.I.V.

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Verbale 6/2018

Oggi, addì 06 del mese Novembre di 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 è la seguente:

1)) – VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE DIRETTORE F.F. – DOTT. GREGORIO ROMANO. ANNO 2017.

Con riferimento *all'unico punto all'ordine del giorno*, l'O.I.V., procede ad elaborare la proposta di valutazione del Dirigente in oggetto indicato che, nel corso dell'anno 2017, è stato incaricato temporaneamente delle funzioni di *“Direzione dell'Ente Parco Nazionale del Cilento, Vallo della Lucania e Alburni”* Si precisa che detto incarico non ha comportato, così come disposto dai provvedimenti amministrativi, che di seguito si riportano, alcuna *“variazione del trattamento economico”* in godimento quale funzionario inquadrato nell'area C, posizione C4, dando luogo unicamente ad una diversa valutazione delle attività poste in essere e senza che quest'ultime possano essere retribuite secondo i parametri di legge, ma partecipare alla liquidazione delle risorse previste per il fondo decentrato.

I provvedimenti amministrativi con cui l'Organo Politico ha proceduto all'affidamento di incarico temporaneo di *“facente funzioni”* di direzione dell'Ente Parco al Dott. Gregorio Romano sono i seguenti:

- 1) Delibera Presidenziale n. 5 del 06/04/2017 con decorrenza dal 06/04/2017 al 05/07/2017;
- 2) Delibera Presidenziale n. 6 del 06/07/2017 con decorrenza dal 06/07/2017 al 05/10/2017;
- 3) Delibera Presidenziale n. 10 del 05/10/2017 con decorrenza dal 06/10/2017 al 05/01/2018;

Si ribadisce nuovamente che, in tutti i provvedimenti sopra indicati ed in premessa al penultimo capoverso, viene riportato quanto segue: *“RITENUTO sulla base di quanto premesso e considerato, ed al fine di garantire la continuità amministrativa e gestionale dell'Ente, di l'incarico conferito con delibera presidenzialeal Funzionario Dott. Romano Gregorio, inquadrato nell'area C, posizione C4, per un periodo di....a decorrere dal.....al.....senza che ciò comporti variazione alcuna del trattamento economico.”*

Tanto premesso, l'O.I.V., in applicazione del vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance approvato con deliberazione del Commissario Straordinario n. 23 del 27/12/2015 ai sensi dell'art. 7 del D.lgs n. 150/2009, di cui si riportano i tratti salienti, ha dato corso all'attività previste ed in particolare:

“.....SISTEMA DI VALUTAZIONE DEL DIRIGENTE

Il sistema di misurazione e valutazione della performance del dirigente (DIRETTORE) si articola su due dimensioni

1- Risultati conseguiti rispetto agli obiettivi assegnati

2- Le competenze e le capacità organizzative dimostrate nel perseguimento degli obiettivi.

I risultati e le competenze organizzative contribuiscono, con pesi diversi, ad individuare la prestazione effettiva del dirigente valutato.

Si intende "prestazione effettiva" il conseguimento di specifici risultati attraverso un'azione congruente con le politiche, le procedure e le condizioni che caratterizzano l'ambiente organizzativo in cui si esplica l'attività.

La prestazione effettiva include i risultati e l'abilità del dirigente ad intraprendere idonee azioni per conseguire i risultati e ad integrarsi con il resto dell'organizzazione.

In sede di valutazione complessiva dell'azione del dirigente, i risultati conseguiti rispetto agli obiettivi assegnati incidono per il 60%, mentre le competenze organizzative incidono per il restante 40%.

ASSEGNAZIONE DEGLI OBIETTIVI

Gli obiettivi devono essere assegnati al dirigente in coerenza con i documenti contabili di programmazione quale il bilancio di previsione e la relazione previsionale e programmatica. E' necessario che gli obiettivi siano connessi al piano delle performance che deve essere strutturato su un arco temporale di tre anni. Gli obiettivi annuali/pluriennali sono assegnati al dirigente mediante provvedimento dell'Organo di indirizzo dell'Ente Parco che determina obiettivi così individuati vengono comunicati al dirigente valutato, il quale può prospettare i propri contributi al fine dell'eventuale messa a punto degli obiettivi stessi. Tenuto conto della difficoltà di misurare tutti gli obiettivi che caratterizzano l'attività del dirigente, è previsto che l'analisi debba concentrarsi su un numero limitato di obiettivi coerenti con le linee strategiche dell'Ente Parco.

Questa fase di negoziazione e assegnazione degli obiettivi del dirigente da parte dell'Organo di indirizzo politico dell'Ente deve consolidarsi e concludersi entro il mese di dicembre dell'anno precedente a quello della valutazione, per permettere allo stesso dirigente di avviare e concludere l'individuazione e assegnazione degli obiettivi a tutto il personale dipendente secondo quanto riportato nei punti successivi.

COMPETENZE ORGANIZZATIVE

Si definisce competenza organizzativa del valutato (DIRETTORE) la capacità di creare le migliori condizioni di contesto per la soluzione più adeguata dei problemi e delle criticità che interessano l'Ente. Con il sistema di valutazione del dirigente si procede a valutare i comportamenti posti in essere solo rispetto agli elementi predefiniti. Le "competenze" possono essere sostituite o predefinite ogni anno in base all'esigenza dell'Ente. Le "competenze" rappresentano le linee guida per indirizzare i comportamenti organizzativi del dirigente.

Il processo di valutazione si articola in 5 fasi e coinvolge i soggetti di seguito specificati.

1) La prima fase ha inizio con la programmazione ed assegnazione degli obiettivi che saranno oggetto di valutazione e la determinazione degli indicatori di prestazione. L'organo di indirizzo politico, sentito il Direttore del parco, sulla base delle linee strategiche e dei programmi pluriennali, definisce, di norma, annualmente gli obiettivi strategici e i target di performance organizzativa su base triennale. In particolare vengono definiti, gli obiettivi, individuando, per ognuno, l'indicatore di misurazione ad il target. Questa fase si conclude con l'approvazione da parte dell'Organo di indirizzo politico del Piano della performance entro il 31 Gennaio di ogni anno.

2) La seconda fase è quella relativa al monitoraggio e verifica dell'avanzamento degli obiettivi assegnati; in questa fase, al termine del primo semestre il dirigente predisponde una sintetica relazione con la quale è indicato il livello di raggiungimento di ogni obiettivo e gli eventuali imprevisti relativi ai fini operativi.

La relazione semestrale deve essere presentata dal dirigente all'OIV.

3) La terza fase riguarda la consuntivazione dei risultati e la valutazione del grado di raggiungimento dei singoli obiettivi.

La consuntivazione finale sarà effettuata anche sulla base di una relazione esaustiva sull'andamento dell'attività dell'Ente Parco al 31 dicembre predisposta dal dirigente. La relazione

rappresenta per l'O.I.V uno strumento non vincolante da utilizzare come supporto nella valutazione; per il dirigente rappresenta un momento di riflessione rispetto alla qualità dei propri comportamenti,

4) La quarta fase della procedura attiene alla sintesi delle valutazioni sui singoli obiettivi e sui comportamenti del dirigente a cura dell'OIV.

5) L'ultima fase è rappresentata dal colloquio di valutazione.

Alla conclusione del procedimento di valutazione l'O.I.V. propone all'Organo di indirizzo Politico un giudizio complessivo sulla prestazione effettiva del dirigente. L'Organo di indirizzo definirà la valutazione formalizzandola con apposito atto amministrativo che verrà comunicato al dirigente valutato.

Appare indispensabile per questo O.I.V. precisare che, l'insediamento nell'incarico è avvenuto solo a far data dal mese di Gennaio del corrente anno e che quindi gli atti per la valutazione in riferimento afferiscono alla precedente annualità, per la quale era in carico altro componente e, per la documentazione agli atti, non si rinvenivano provvedimenti nel senso delle fasi sopradescritte.

Unici provvedimenti che sono stati di ausilio per l'attività di valutazione sono i seguenti:

1) **Piano delle performance 2017/2019** – approvato con deliberazione del Consiglio Direttivo n. 54 del 19/10/2017. Con detto documento sono stati fissati gli obiettivi programmatici per l'annualità di riferimento – 2017 – e per quelle con valenza triennale.

2) **Relazione sulla Performance 2017** – Approvata con Deliberazione Presidenziale n. 14 del 28/06/2018.

3) **Colloquio di valutazione finale con il Direttore "facente funzioni"**

Il Ciclo della valutazione, in linea con il Sistema di Misurazione, mancherebbe delle fasi intermedie di verifica che comunque non sono da considerarsi ostative alla valutazione conclusiva, anche in considerazione della portata della premialità che deve essere rapportata al trattamento economico in godimento e quindi spettante in ragione della qualifica di appartenenza.

Per dette motivazioni l'O.I.V. procede all'attribuzione dei punteggi e alla compilazione della scheda di valutazione prevista dallo Smivap:


VALUTAZIONE PERFORMANCE 2017				
DIPENDENTE:	Cognome e Nome			Punteggio Risultati
	Romano Gregorio			= somma colonna punteggio (max 5)
Compiti assegnati	Obiettivo	Peso % inserire la % in modo da raggiungere 100	Valutazione (da 0 a 5)	Punteggio (Peso * Valutazione)
Circolazione delle informazioni		4	4	3,2
Capacità di valutazione dei propri dipendenti e collaboratori		5	5	5
Capacità di pianificare e programmare le attività		10	4	8
Riduzione del numero di conflitti o reclami da parte degli utenti		6	5	6
Adozione di strumenti in linea con la normativa vigente		10	5	10
Condivisione degli obiettivi coi collaboratori e team working		5	5	5
Raggiungimento degli obiettivi operativi		60	5	60
		100%		97,2

Per i punteggi attribuiti si procede alla compilazione della scheda di valutazione così come da

Smivap che viene trasmessa in allegato al presente verbale all'Amministrazione quale proposta.

SCHEMA DI VALUTAZIONE DEL DIRETTORE F.F. – Dott. Romano Gregorio Anno 2017			
A	B	C	D
Descrizione elementi di valutazione	Valutazione	Peso	Valutazione ponderata
INDICATORI	Indicatori 0= min; 5= max		
Circolazione delle informazioni	4	4%	3,2
Capacità di valutazione dei propri dipendenti/collaboratori	5	5%	5
Capacità di pianificare e programmare le Attività	4	10%	8
Riduzione del numero di conflitti o reclami da parte degli utenti	5	6%	6
Adozione di strumenti in linea con la normativa vigente	5	10%	10
Condivisione degli obiettivi coi collaboratori e <i>team working</i>	5	5%	5
Raggiungimento degli obiettivi operativi	5	60%	60
		TOT (Max 100)	97,2

Del che è verbale


Il Componente Unico
Dott. Massimo Vitale