



PARCO NAZIONALE DELL'ARCIPELAGO DI LA MADDALENA

SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DEL DIRETTORE (ANNO 2010)

Il Nucleo monocratico Indipendente di Valutazione ha scelto un sistema semplice, ma efficace, per la valutazione delle prestazioni del Direttore relativamente all'esercizio finanziario 2010.

La metodologia si basa sul sistema di parametri e pesi concordati col Direttore e approvati dal Consiglio Direttivo, con riferimento all'anno indicato.

Si ricorda che i parametri e i pesi concordati sono i seguenti:

1) grado di conseguimento degli obiettivi assegnati (o comunque raggiunti)	min pt. 50	max pt. 150
2) capacità di fare fronte ai carichi aggiuntivi di lavoro	min pt. 20	max pt. 60
3) capacità di gestire le risorse umane, finanziarie e strumentali	min pt. 10	max pt. 30
4) capacità di gestire e promuovere le innovazioni	min pt. 10	max pt. 30
5) grado di interazione e di integrazione con altre strutture	<u>min pt. 10</u>	<u>max pt. 30</u>
tot.	min pt. 100	max pt. 300

Il parametro *sub* 1) attiene all'analisi dei "risultati", mentre gli altri parametri riguardano lo studio dei "comportamenti" organizzativi del Direttore.

A. SISTEMA DI PARAMETRI

1) Il grado di conseguimento degli obiettivi è il fattore che assume maggiore importanza nell'ambito del sistema di valutazione, dal momento che contribuisce per il 50% alla definizione del punteggio complessivo.

Per il Direttore si individuano gli obiettivi sulla base dei quali valutare la prestazione. Gli obiettivi non dovranno riguardare attività di carattere *routinario* i cui esiti sono, per loro natura, scontati e, non di rado, obbligati (ad esempio, gli adempimenti connessi alla predisposizione del bilancio nelle scadenze previste). Piuttosto, gli obiettivi devono riflettere un risultato atteso che può essere o non essere conseguito nel periodo, in ragione della professionalità espressa dal Direttore. Va osservato che il concetto di obiettivo è connaturato a quello di rischio (non certezza del conseguimento).

Pertanto, gli obiettivi possono essere – in questa fase – classificati in:

- a) obiettivi di sviluppo dei servizi erogati all'interno e/o all'esterno dell'Ente. Si intende fare riferimento alla realizzazione di progetti che prevedono l'attivazione di un nuovo servizio, l'introduzione di nuove tecnologie, nuovi regolamenti interni, ecc. In ogni caso, il conseguimento degli obiettivi di sviluppo determina effettive discontinuità nella gestione ordinaria dell'Ente, dal momento che si assiste ad un significativo cambiamento del sistema di erogazione dei servizi esistenti;
- b) obiettivi di miglioramento dell'efficacia – sia dal punto di vista quantitativo sia sul piano qualitativo – dei servizi erogati all'interno e/o all'esterno dell'Ente. In tale circostanza, si migliorano gli *output* dei servizi esistenti, a parità di altre condizioni;
- c) obiettivi di miglioramento dell'efficienza (riduzione di costi).

Al primo tipo di obiettivi viene assegnato un punteggio complessivo minimo di venti (20) e uno massimo di sessanta (60), mentre alle altre due tipologie di obiettivi viene attribuito – rispettivamente – un punteggio complessivo minimo di quindici (15) e uno massimo di quarantacinque (45).

È appena il caso di precisare che il Direttore dovrà “ricostruire” gli obiettivi che – di fatto – ha perseguito¹ nel corso del 2010, tenuto conto – in particolare - degli indirizzi e delle direttive espressi dagli Organi deliberativi e dal Presidente dell'Ente Parco.

¹ Obiettivi assegnati dagli Organi competenti o perseguiti di propria iniziativa.

2) La capacità di fare fronte a carichi aggiuntivi di lavoro viene apprezzata sulla base dei seguenti elementi di valutazione:

a) disponibilità ad assumere incarichi non previsti per il proprio ruolo; adattamento agli imprevisti, flessibilità a gestire l'emergenza o il cambiamento.

Questo parametro viene valutato con un punteggio minimo di venti (20) e uno massimo di sessanta (60).

3) La capacità di gestire le risorse umane, finanziarie e strumentali viene misurata prendendo in esame i seguenti elementi:

a) adozione di strumenti di gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali (sistemi di programmazione e controllo di gestione, sistemi di valutazione del personale subordinato, piani di formazione del personale, inventario dei beni aziendali, ecc.);

b) ricorso a meccanismi di integrazione e coordinamento all'interno dell'Ente (gruppi di lavoro, riunioni, ecc.);

c) capacità di assegnare obiettivi ai collaboratori in modo compatibile con le loro caratteristiche e gli obiettivi dell'Ente, ben distribuendo carichi ed impegni di lavoro.

Al primo elemento viene assegnato un punteggio minimo di quattro (4) e uno massimo di dodici (12), mentre agli altri due viene attribuito un punteggio minimo di tre (3) e uno massimo di nove (9).

4) La capacità di gestire e promuovere le innovazioni viene misurata sulla base dei seguenti fattori:

a) introduzione di innovazioni di processo;

b) introduzione di innovazioni di prodotto.

Ciascuno dei due elementi ottiene un punteggio minimo di cinque (5) e uno massimo di quindici (15).

5) Il grado di interazione e di integrazione tra le strutture e con altre strutture viene apprezzato nel modo seguente (sistema delle relazioni):

a) capacità di rapportarsi con utenti, enti ed istituzioni esterne valorizzando le proprie attività, oltre che gli obiettivi e l'immagine dell'Ente di appartenenza;

b) capacità di contribuire alla integrazione delle varie attività poste in essere dai diversi servizi all'interno dell'Ente, per il raggiungimento di obiettivi comuni (es. promuovere progetti trasversali);

c) capacità di interagire con i propri collaboratori - in particolare di livello più elevato - e gli organi istituzionali dell'Ente, per la soluzione di problematiche complesse, per la gestione di situazioni di crisi e di emergenze in una logica di appartenenza non competitiva.

Al primo elemento viene assegnato un punteggio minimo di quattro (4) e massimo di dodici (12), mentre agli altri due viene attribuito un punteggio minimo di tre (3) e massimo di nove (9).

B. PROCESSO DI VALUTAZIONE

Il processo di valutazione prevede le fasi di seguito descritte (tempistica relativa all'anno 2010).

- Entro il 31 gennaio 2011 per la valutazione relativa al 2010, il Direttore redige una “documentata relazione concernente la gestione svolta” ai sensi dell'art. 7, comma 1, del Contratto individuale di lavoro del 30 aprile 2010. Più precisamente il Direttore compila la **REPORT STRUTTURATO ANNUALE** (All. A) con il quale illustra i caratteri rilevanti dell'attività svolta nell'esercizio di riferimento, lasciandosi guidare dalla Metodologia di Valutazione esposta nel presente documento.
- L'Organismo monocratico Indipendente di Valutazione (OIV) sottopone all'Organo consiliare entro il mese di febbraio 2011 una proposta di valutazione del Direttore riferita al 2010).
- L'Organo consiliare, sulla base della proposta dell'OIV, definisce entro il 31 marzo 2011 la valutazione sintetica finale, che determina l'accesso al sistema di incentivazione.

C. COLLEGAMENTO CON IL SISTEMA RETRIBUTIVO

Per il Direttore del Parco Nazionale dell'Arcipelago di La Maddalena, la retribuzione di risultato è fissata, come previsto dal Contratto individuale di lavoro, nella misura di euro 20.064,99, alla luce delle indicazioni impartite dal Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio, Servizio Conservazione della Natura n° SCN/3D/2000/3490 del 28.2.2000). Si individua la seguente griglia di valutazione, da cui scaturisce la percentuale di retribuzione di risultato riconosciuta al Direttore, a seconda dei punteggi conseguiti:

La valutazione complessiva, ricompresa tra 100 e 300, viene assegnata all'esito di un colloquio finale di valutazione, ed è data dalla sommatoria dei valori espressi nelle valutazioni per

ciascuna area (obiettivi e comportamenti). Si Veda la **SCHEMA DI VALUTAZIONE** di cui all'All. B.

In relazione al punteggio complessivo attribuito viene formulato un “giudizio sintetico complessivo” sulla base di quanto segue:

Punteggio	da 100 a 150	inadeguato,
Punteggio	da 151 a 250	distinto,
Punteggio	da 251 a 300	ottimo.

Tenuto conto del giudizio sintetico complessivo, l'OIV propone che la retribuzione di risultato sia accordata sulla base delle percentuali che seguono:

giudizio inadeguato	0%,
giudizio distinto	70%,
giudizio ottimo	100%.

D) PROCEDURA DI GARANZIA IN CASO DI VALUTAZIONE NEGATIVA

Nel caso in cui il colloquio di valutazione si concluda con un giudizio negativo (inferiore a 200/300 del punteggio massimo attribuibile), prima della formalizzazione delle decisioni, la valutazione negativa viene contestata, per iscritto, al Direttore a cura del Presidente dell'Ente e trasmessa per conoscenza all'OIV; quest'ultimo, acquisita la documentazione e sentito il Direttore esprime un parere sulla corretta applicazione del sistema di valutazione.

E) RUOLO DELL'OIV

All'OIV, oltre ai compiti espressamente e precedentemente individuati, spetta, inoltre, il compito di verificare il funzionamento del sistema di valutazione, di avanzare eventuali proposte di modifica agli organi competenti e di fornire agli organi di direzione politica l'assistenza necessaria nell'esercizio delle funzioni che questi debbono svolgere.