

All'Ente Parco Nazionale Arcipelago  
di La Maddalena

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

CAGLIARI, 26/04/2016

All'Ente Parco Nazionale Arcipelago  
di La Maddalena  
- Presidente

Inviata solo via mail  
art. 45 Decreto Legislativo 7 marzo 2005,  
n. 82

OGGETTO : trasmissione proposta valutazione  
della dirigenza

Trasmetto, per quanto di competenza, fatte salve le prerogative degli altri organi, il verbale n. 2/2016 , in adempimento dell'art. 14, comma 4, lett. e), del Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, " Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni. (09G0164) (GU n.254 del 31-10-2009 - Suppl. Ordinario n. 197)" ove è previsto che l'Organismo indipendente di valutazione della performance: propone, sulla base del sistema di cui all'articolo 7, all'organo di indirizzo politico-amministrativo, la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione ad essi dei premi di cui al Titolo III".

Lo scrivente resta a disposizione per quanto necessario, anche per le annualità 2013 e 2015, fermo restando che i risultati per l'anno 2013 potranno essere oggetto di verifica, solo a seguito di un report oggettivo e dettagliato che attesti quanto svolto in correlazione agli obiettivi, posto che durante il 2013 lo scrivente OIV non risultava in carica. Come sostenuto, tuttavia, da codesto Ente per le attività di validazione degli anni precedenti, l'OIV attuale si rende disponibile a seguire anche quanto relativo all'anno 2013, a condizione che la documentazione che verrà prodotta sia oggettivamente riscontrabile con parametri performanti.

All.2

Oscar Gibillini



ENTE PARCO NAZIONALE DELL'ARCIPELAGO DI LA MADDALENA  
Protocollo Arrivo N. 2552/2016 del 27-04-2016  
Copia Documento

All'Ente Parco Nazionale Arcipelago ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE  
di La Maddalena

CAGLIARI, 24/04/2016

Verbale n. 2/2016

Inviata solo via mail  
art. 45 Decreto Legislativo 7 marzo 2005,  
n. 82

All'Ente Parco Nazionale Arcipelago di La  
Maddalena

- Presidente
  - E, p.c.
  - Dipartimento della Funzione pubblica
- [www.funzionepubblica.gov.it](http://www.funzionepubblica.gov.it)

OGGETTO : Documento di valutazione della  
dirigenza

Premesso che l'Organo Interno di Valutazione (anche O.I.V.) della Performance dell'Ente Parco Nazionale dell'Arcipelago di La Maddalena, in adempimento dell'art. 14, comma 4, lett. e), del Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, " Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni. (09G0164) (GU n.254 del 31-10-2009 - Suppl. Ordinario n. 197)" ove è previsto che l'Organismo indipendente di valutazione della performance: propone, sulla base del sistema di cui all'articolo 7, all'organo di indirizzo politico-amministrativo, la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione ad essi dei premi di cui al Titolo III";

Dato atto che in data 10 luglio 2015, sono stati redatti i verbali n. 4 e 5.

Considerato che in data 20/11/2015 il Consiglio Direttivo ha approvato con determinazione n. 22 "La Relazione sulla performance per l'annualità 2014".

Dato atto che in data 14/12/2015 è stato redatto il verbale n. 7, ove veniva rilevato in merito al grado di raggiungimento degli obiettivi della direzione che "la misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi non ha fatto emergere la maggiore produttività conseguita, per servizi e prodotti resi, o che abbiamo consentito la implementazione del livello qualitativo e quantitativo nonché un concreto e misurabile contributo aggiuntivo alla attività ordinaria dell'Ente" e attestato "che il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati al Direttore ammonta al 5% sul complessivo assegnato, per cui è stato ritenuto "che non sussistono i presupposti dei legge e normativi per il riconoscimento della premialità, in quanto non viene

raggiunto il minimo programmato”.

Dato atto che il giorno 4 marzo 2016, si è tenuta, in contraddittorio, apposita seduta, alla presenza del Direttore ed il Presidente dell'Ente, allo scopo di raccogliere elementi e deduzioni sul grado di raggiungimento degli obiettivi della direzione, con la redazione del verbale che si allega (doc.1), unitamente alla scheda di verifica contenente il risultato accertato dall'OIV, le notazioni dell'OIV, le osservazioni della direzione e le osservazioni del Presidente (doc.2), consegnati e poi inviati a mezzo mail all'Ente Parco (doc.3).

Considerato che nel corso della seduta in contraddittorio non sono emersi elementi oggettivi e sostanziali che possano condurre ad una valutazione sostanzialmente differente rispetto alla valutazione indicata nel verbale n.7/2015, né sono motivi che potessero giustificare il ritardo e il mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati, salvo quanto verrà di seguito illustrato.

In particolare, la direzione fa presente di aver trasmesso al Presidente, in data 29/12/2014, la proposta di “regolamento degli Uffici”, rientrante, tra le attività performanti dell'obiettivo D.1.1.2 “organizzazione delle risorse interne “, mentre la Presidenza osserva di aver chiesto maggior dettaglio rispetto al documento di cui se ne riconosce la ricezione.

Il regolamento degli Uffici, costituiva uno dei tre regolamenti componenti l'obiettivo D.1.1.2: “Revisione regolamento Uffici e servizi; riorganizzazione degli Uffici e dei servizi; Revisione regolamento accesso ai concorsi e/o selezioni”. Dalle osservazioni ne deriva che la bozza del regolamento degli Uffici è stato oggettivamente prodotto, mentre non trovano supporto oggettivo gli ulteriori rilievi espressi dalla Presidenza (non vi è traccia formale della richiesta di maggior dettaglio, sebbene si debba rilevare che il regolamento veniva presentato in prossimità della scadenza dell'obiettivo). Per tale ragione l'OIV non ritiene che debba essere pregiudicato l'operato della direzione e ne valuta quota parte, nella misura di un terzo, in quanto i restanti regolamenti non risultano elaborati. Poiché all'obiettivo complessivo era stato attribuito un peso di 10, si assegna un risultato di 3.5 (approssimato per eccesso)

L'OIV, ritiene si possa valutare positivamente, anche l'obiettivo 2.E.1.10, nella misura totale al peso pari a 5, pur rilevando le osservazioni della Presidenza la quale chiedeva maggiori economie di spesa, e nella consapevolezza che comunque risulta lettera di invito per procedura di cottimo fiduciario del 24/6/2014, entro i termini della scadenza. Una valutazione positiva di tale risultato è comunque ammissibile in relazione al limitato peso attribuito all'attività proporzionato alla limitata difficoltà dell'attività stessa.

Le osservazioni di rilievo formulate dalla direzione in merito all'attività svolta, interessano inoltre quanto fatto presente in corso di seduta sull'obiettivo D.2.1.1, ove si riferisce che le procedure sono state seguite ma “il ritardo è imputabile allo Studio incaricato

dell'elaborazione del Piano". Appare superfluo rilevare che tra i compiti gestionali rientrano proprio la gestione dei contratti e degli adempimenti regolari degli affidatari dei servizi, per cui le deduzioni appaiono prive di fondamento, così come riscontrare che la premialità per obiettivi tiene conto dei risultati, mentre l'impegno rileva per altri aspetti; trattasi come noto di premialità connessa all'utilità performante e non della remunerazione di una obbligazione di mezzi.

La giurisprudenza della Corte dei conti ha da tempo stabilito il principio secondo cui la retribuzione di risultato «ha come finalità non quella di dare un generico premio ai dipendenti o una forma atipica di aumento retributivo, ma di compensare il raggiungimento di finalità migliorative nello svolgimento dei compiti dell'ente in relazione a specifici programmi rivolti in tal senso» (così, infatti, Corte conti sez. Lombardia sent. n. 457/2008; ma v. anche sez. Abruzzo, sent. n. 239/2006).

D'altra parte ciò che non comporta elementi migliorativi oggettivamente riscontrabili, costituirebbe fonte del trattamento ordinario omnicomprensivo della dirigenza, su cui l'OIV ritiene di non dover esprimere alcuna valutazione.

Potrà essere invece valutato parzialmente positivo il grado di raggiungimento dell'obiettivo "D.1.1.1 Contrattazione Integrativa 2011/2012/2013 e 2014", trattandosi di attività, quanto meno per gli anni 2011, 2012 e 2013, su cui risultavano ritardi precedenti.

Per tale ragione, anche tenuto conto del limitato peso attribuito ad una attività complessa, potrà essere assegnato un grado di raggiungimento pari al 50%, con attribuzione di 5 punti.

In conclusione l'OIV ritiene di rettificare il grado di raggiungimento degli obiettivi della direzione, già quantificata nella misura di 5, elevandola alla misura di 18,5, conseguentemente:

Attesta:

che il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati al Direttore ammonta al punteggio di 18,5 sul complessivo assegnato.

Detto grado di raggiungimento degli obiettivi, tuttavia, non ha fatto emergere la maggiore produttività conseguita, per servizi e prodotti resi, o che abbiamo consentito la implementazione del livello qualitativo e quantitativo nonché un concreto e misurabile contributo, in misura minima sufficiente, aggiuntivo alla attività ordinaria dell'Ente.

Ritiene, pertanto di confermare la valutazione complessiva, tale da proporre, in relazione alle attività dell'anno 2014, che non sussistono i presupposti dei legge e normativi per il riconoscimento della premialità, in quanto non viene raggiunto il minimo programmato e non può essere attestato l'effettivo e oggettivo conseguimento dei risultati sugli obiettivi assegnati.

L'OIV, dato atto che ritiene, tuttavia, di dover esprimere un apprezzamento per le doti

umane della direzione, testimoniandone impegno e dedizione per quanto rilevato nel corso dei propri sopralluoghi.

Chiede che copia del presente verbale venga notificata alla Presidenza, al Direttore e al Consiglio Direttivo.

Oscar Gibillini

