



Prot. 1780

Data 09.07.2015

## RELAZIONE ANNUALE SULLO STATO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

La presente relazione è redatta dal Dr. Michele Cereda, nominato con Decreto Presidenziale nr. 3/2013 membro unico del Nucleo Interno di Valutazione dell'Ente per la Gestione del Parco Regionale di Montevercchia e della Valle del Curone in conformità a quanto previsto dall'art. 14 c.4 lettera A) del D.Lgs. n. 150/2009 che individua tra i compiti del Nucleo Interno di Valutazione il monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione della performance e l'elaborazione di una relazione annuale sullo stato dello stesso.

Tali compiti sono sanciti anche dall'articolo 2 del Regolamento per l'istituzione e il funzionamento del Nucleo Interno di Valutazione, regolamento approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione nr. 77 del 21.11.2011.

Nello svolgimento della propria attività il Nucleo si avvale della collaborazione del personale dipendente dell'Ente Parco.

Nel febbraio 2014 con delibera nr. 6 del Consiglio di Gestione è stato considerato ancora valido il sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con delibera del Consiglio di Gestione nr. 44 del 3.06.2013.

Sempre con la delibera nr. 6/2014 sopra citata è stato approvato il Piano della Performance per il triennio 2014 – 2016.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato redatto nel rispetto di quanto indicato dal D. Lgs. 150/09 e dalle delibere della Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT) e si riferisce esclusivamente ai dipendenti non dirigenti in quanto all'interno dell'ente non esistono figure dirigenziali con rapporto di lavoro dipendente.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance è finalizzato alla misurazione, tramite indicatori prestabiliti, del raggiungimento totale o parziale di specifici obiettivi assegnati a ciascun soggetto. Il singolo, nel perseguimento dei suoi obiettivi, permette anche la valutazione delle sue competenze professionali che, alla fine del percorso a lui assegnato, risulteranno arricchite da nuove conoscenze e, se il risultato sarà positivo, avrà contribuito anche al miglioramento dell'efficienza del servizio presso cui lavora.

Per effettuare queste valutazioni è stata predisposta la "scheda di valutazione della performance dei dipendenti" che consente di assegnare a ciascun dipendente un punteggio.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance, come stabilito dall'art. 4 c.2 del D.Lgs. 150/09, definisce le fasi nelle quali si sviluppa il ciclo della performance:

- definizione degli obiettivi
- monitoraggio in corso di esercizio
- misurazione e valutazione della performance
- rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico e ai cittadini
- utilizzo dei sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito.



Per l'individuazione precisa e puntuale per ogni singolo dipendente di quanto a lui assegnato sono state elaborate le "schede obiettivo" che il Nucleo Interno di Valutazione e il Consiglio di Gestione dovranno compilare al fine di ottenere il raggiungimento degli obiettivi strategici e operativi dell'Ente.

Il sistema stabilisce dettagliatamente in una apposita tabella le fasi, i tempi, le modalità e le responsabilità che compongono il ciclo della performance: infatti ogni soggetto coinvolto (Consiglio di Gestione, Direttore, Segretario, Nucleo Interno di Valutazione) ha dei precisi compiti da svolgere affinché l'intero ciclo si svolga regolarmente.

In questa fase sia il sistema di misurazione e valutazione che il piano della performance sembrano rispondere a quelle che sono le esigenze dell'Ente Parco e quindi non si ritiene necessario apportare modifiche.

Il Nucleo Interno di Valutazione  
(Dr. Michele Cereda)