

**Parere di regolarità tecnica:**

- favorevole  
 non favorevole, per la seguente motivazione:

.....  
.....  
.....

data della firma digitale del

Coordinatore dell'Ufficio:

- Direttore-Attività di Parco  
 Affari contabili e personale  
 Difesa del suolo  
 Interventi nel Parco  
 Lavori pubblici  
 Pianificazione territoriale  
 Ricerca e conservazione  
 Valorizzazione territoriale  
 Vigilanza e gestione della fauna

**Parere di regolarità contabile:**

l'imputazione del costo è:

- regolare  
 non regolare, per il seguente motivo:

.....

data della firma digitale del

Coordinatore dell'Ufficio

- Affari contabili e personale

**Acquisizione in economia** (affidamento diretto)  
si attesta:

- la congruità del prezzo

data della firma digitale del

Coordinatore dell'Ufficio

che ha espresso il parere di regolarità tecnica



**Parco Regionale delle Alpi Apuane**  
**Direttore-Attività di Parco**

**Determinazione dirigenziale**

**n. 111 del 12 settembre 2017**

**oggetto: Valutazione 2016 della Qualità della Prestazione dei Coordinatori delle UU.OO.**

**Bilancio preventivo 2016:**

- esercizio provvisorio     schema approvato     adottato

**Piano esecutivo di gestione 2016:**

- esercizio provvisorio     schema approvato     approvato

conto/sottoconto 000000	€	000,00	bilancio 2016
conto/sottoconto 000000	€	000,00	bilancio 2016
conto/sottoconto 000000	€	000,00	bilancio 2016
conto/sottoconto 000000	€	000,00	bilancio 2016

**totale** € **000,00**

**Verifica su centrali di committenza on line:**

convenzioni-accordi Consip/MePa/sistema "start" Regione Toscana

- si propone il ricorso allo strumento di acquisto di MePa

oppure, si attesta:

- l'assenza di questa tipologia di beni o servizi  
 la presenza di questa tipologia di beni o servizi, ma con prestazioni diverse da quelle necessarie per l'ente [oppure: con condizioni di adesione che non soddisfano le esigenze dell'ente]  
 la presenza di questa tipologia di beni o servizi, con parametri qualità-prezzo da utilizzare come limite massimo per propria autonoma procedura di gara

data della firma digitale del

Coordinatore dell'Ufficio

che ha espresso il parere di regolarità tecnica

CIG:

- impegno economico sul budget > € 5.000  
 incarico di collaborazione autonoma

**Pubblicazione:**

La presente determinazione dirigenziale viene pubblicata all'Albo pretorio on line del sito internet del Parco ([www.parcapuane.toscana.it/albo.asp](http://www.parcapuane.toscana.it/albo.asp)), a partire dal giorno indicato nello stesso e per i 15 giorni consecutivi

atto sottoscritto digitalmente ai sensi del D. Lgs. 82/2005 e succ. mod. ed integr.

## **Il Direttore**

**Vista** la L.R. 11 agosto 1997, n. 65 e succ. mod. ed integr.;

**Visto** lo Statuto del Parco, di cui alla deliberazione del Consiglio Regionale n. 307 del 9 novembre 1999 e succ. mod. ed integr.;

**Visto** il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e succ. mod. ed integr., con particolare riferimento agli artt. 4 e 17;

**Visto** il Decreto del Presidente del Parco n. 6 del 19 febbraio 2015;

**Visto** il Regolamento sull'organizzazione dell'Ente Parco, di cui alla deliberazione del Consiglio direttivo n. 25 del 5 luglio 2017, con particolare riferimento all'art. 3, comma 1, lettera b) del suo allegato VI – dal titolo “*Efficienza, trasparenza ed ottimizzazione della produttività del lavoro*” – che assegna al Direttore la Valutazione della Qualità della Prestazione dei Coordinatori delle UU.OO.;

**Visto** il *Piano 2016 della Qualità della Prestazione*, di cui alla deliberazione della Giunta esecutiva n. 7 del 9 marzo 2016;

**Vista** la propria determinazione dirigenziale n. 30 del 28 febbraio 2013, che approva le procedure e i format per la redazione dei Piani di lavoro e la Relazione sulla Qualità della Prestazione;

**Vista** la propria determinazione dirigenziale n. 89 del 25 luglio 2017, che – al suo allegato “B” – esegue una verifica e controllo delle Relazioni 2015 sulla Qualità delle Prestazioni degli Uffici, sulla base dei Piani di Lavoro del medesimo esercizio;

**Dato atto** che la *Valutazione 2016 della Qualità della Prestazione dei Coordinatori delle UU.OO.*, di cui all'allegato “A” alla presente determinazione dirigenziale, misura e valuta la performance dei Responsabili o Coordinatori di UU.OO., prendendo a riferimento il metodo di lavoro, gli strumenti applicativi e le modalità operative, stabiliti con deliberazione della Giunta Regionale per il proprio personale, per quanto applicabili;

### **determina**

- a) di approvare l'allegato “A” alla presente determinazione dirigenziale, contenente la *Valutazione 2016 della Qualità della Prestazione dei Coordinatori delle UU.OO.*, per le motivazioni e le finalità dette in narrativa;
- b) di inviare il presente atto e il suo allegato al Consiglio direttivo affinché lo integri all'interno della *Relazione 2016 sulla Qualità della Prestazione*;

### **determina**

altresì che il presente provvedimento sia immediatamente eseguibile:

**Il Direttore**  
**dott. Antonio Bartelletti**

**Allegato "A" alla determinazione dirigenziale n. 111 del 12 settembre 2017**

## **Valutazione 2016 della prestazione dei Coordinatori degli Uffici**

Il metodo di valutazione della prestazione dei Coordinatori delle UU.OO. dell'Ente Parco, trova sviluppo e spiegazione sia nel *Piano della Qualità della Prestazione 2016*, sia nella determinazione dirigenziale del Direttore n. 30 del 28 febbraio 2013.

### **Obiettivi di prestazione**

I fattori di valutazione degli **obiettivi di prestazione** assumono diverso peso percentuale sull'intera valutazione, a seconda della categoria occupata dal dipendente nella struttura organizzativa dell'ente. Tale diversificazione è di seguito riportata limitatamente ai Coordinatori degli Uffici, con o senza appartenenza all'area delle posizioni organizzative:

<b>posizione responsabilità</b>	<b>contributo raggiungimento obiettivi organizzativi</b>	<b>competenza e attitudini professionali e gestionali</b>	<b>raggiungimento obiettivi individuali o di gruppo assegnati</b>
<b>Coordinatori Uffici appartenenti area posizioni organizzative</b>	45%	25%	30%
<b>Coordinatori Uffici non appartenenti area posizioni organizzative</b>	55%	20%	25%

Si specifica che, per gli indicatori di output e trasversali (rispettivamente riferiti agli obiettivi organizzativi e agli obiettivi professionali e gestionali), il loro valore di sintesi è dato dalla media aritmetica dei risultati percentuali di ogni batteria di indicatori. Invece, per quelli specifici (riferiti agli obiettivi individuali o di gruppo), il valore percentuale riportato è la media ponderata con il grado di difficoltà di tutti gli indicatori specificamente attribuiti alla figura professionale presa in considerazione.

I punteggi utilizzati nel processo di misurazione e valutazione sono sempre espressi in termini percentuali. Il 100% indica il raggiungimento pieno del valore target e pure il suo superamento, quale che sia l'entità del valore posto oltre soglia d'obiettivo. Nel caso di indicatori con valori non conseguiti e dunque posti sotto soglia, si indica sempre il valore percentuale di raggiungimento parziale del target in termini strettamente proporzionali (ovviamente: risultato < 100%).

Un particolare metodo di calcolo si applica nel caso di obiettivi di gruppo o comunque compartecipati da più persone, dove è stata predeterminata l'espressione della quota percentuale di responsabilità di ognuno. La seguente equazione consente di stabilire la percentuale di obiettivo attribuita ad ogni singolo soggetto:

$$\% \text{ di obiettivo individuale} = 100\% - d (c + \frac{1}{2}) = [100\% - d * c - d/2]$$

dove:

*d* = differenza percentuale tra 100% e la % di obiettivo complessivamente attribuita

*c* = coefficiente (ovvero la percentuale individuale di responsabilità/100)

La valutazione degli obiettivi di prestazione utilizza il seguente prospetto di correlazione, con cui è possibile assegnare dei giudizi sintetici di valutazione ai risultati percentuali ottenuti sugli obiettivi organizzativi, professionali-gestionali e individuali o di gruppo:

giudizio	obiettivi di prestazione		
	obiettivi organizzativi	obiettivi professionali e gestionali	obiettivi individuali o di gruppo
	<i>indicatori di output</i>	<i>indicatori trasversali</i>	<i>indicatori specifici</i>
<b>ottimo</b>	$\geq 80\% \text{ media\% } i_{\text{target}}$	$\geq 85\% \text{ media\% } i_{\text{target}}$	$\geq 90\% \text{ media\% } i_{\text{target}}$
<b>buono</b>	$\geq 75\% \text{ media\% } i_{\text{target}}$	$\geq 80\% \text{ media\% } i_{\text{target}}$	$\geq 85\% \text{ media\% } i_{\text{target}}$
<b>discreto</b>	$\geq 70\% \text{ media\% } i_{\text{target}}$	$\geq 75\% \text{ media\% } i_{\text{target}}$	$\geq 80\% \text{ media\% } i_{\text{target}}$
<b>sufficiente</b>	$\geq 65\% \text{ media\% } i_{\text{target}}$	$\geq 70\% \text{ media\% } i_{\text{target}}$	$\geq 75\% \text{ media\% } i_{\text{target}}$
<b>insufficiente</b>	$< 65\% \text{ media\% } i_{\text{target}}$	$< 70\% \text{ media\% } i_{\text{target}}$	$< 75\% \text{ media\% } i_{\text{target}}$

Invece, per correlare il giudizio di sintesi sull'insieme degli obiettivi di prestazione con la media ponderata dei risultati conseguiti nel complesso degli indicatori di output, trasversali e specifici, ci si avvale della tabella seguente, che – da ora in poi – costituirà un riferimento costante per altre simili operazioni di conversione:

giudizio sintetico	valore percentuale
<b>ottimo</b>	$\text{media}_{\text{pond.}} \geq 80\%$
<b>buono</b>	$80\% > \text{media}_{\text{pond}} \geq 75\%$
<b>discreto</b>	$75\% > \text{media}_{\text{pond}} \geq 70\%$
<b>sufficiente</b>	$70\% > \text{media}_{\text{pond}} \geq 65\%$
<b>insufficiente</b>	$\text{media}_{\text{pond}} < 65$

Sulla base degli obiettivi assegnati nel corso del 2016 e della misurazione effettuata degli indicatori correlati agli stessi obiettivi, è stato possibile definire il quadro completo e riassuntivo dei valori percentuali di risultato e dei conseguenti giudizi sintetici di valutazione. I risultati ottenuti saranno pubblicati nella Relazione 2016 sulla Qualità della Prestazione Operativa.

Il tutto è riportato e riassunto nella tabella che segue, in cui si dà evidenza all'articolazione dei punteggi e dei giudizi relativi agli obiettivi di prestazione (organizzativi, professionali e gestionali, individuali o di gruppo), con specifico riferimento alle figure dei Coordinatori degli Uffici dell'Ente Parco. Si ricorda che il risultato della media ponderata dipende da diversi coefficienti nel caso di funzionari responsabili appartenenti o meno all'area delle posizioni organizzative:

Coordinatore	cat. pos.	obiettivi organizzativi indicatori di output		obiettivi prof. e gest. indicatori trasversali		obiettivi individuali/grup. indicatori specifici		valutazione risultati sugli obiettivi di prestazione	
		misura %	giudizio	misura %	giudizio	misura %	giudizio	media pond.	giudizio
U.O.C. "Affari contabili e personale"	D.5	99,1	ottimo	99,9	ottimo	94,9	ottimo	98,0	ottimo
U.O.C. "Interventi nel parco"	D.5	99,1	ottimo	99,9	ottimo	100,0	ottimo	99,6	ottimo
U.O.S. "Lavori pubblici"	D.2	99,1	ottimo	99,9	ottimo	100,0	ottimo	99,5	ottimo
U.O.C. "Pianificazione territoriale"	D.5	99,1	ottimo	99,9	ottimo	100,0	ottimo	99,6	ottimo
U.O.S. "Ricerca e conservazione"	D.6	99,1	ottimo	99,9	ottimo	100,0	ottimo	99,5	ottimo
U.O.C. "Valorizzazione territoriale"		-,-	-	-,-	-	-,-	-	-,-	-
U.O.S. "Vigilanza e gestione fauna"	D.5	99,1	ottimo	99,9	ottimo	100,0	ottimo	99,5	ottimo

### Comportamenti professionali ed organizzativi

I comportamenti professionali ed organizzativi sono misurati e valutati sulla base di una scheda che disaggrega ed articola il giudizio del valutatore ed utilizza una scala di valori a tre differenti gradi, oltre lo zero. La tabella che segue ne riporta il sunto:

comportamenti professionali ed organizzativi						
impegno, qualità, precisione prestazione individuale complessiva	arricchimento professionale pure a seguito di interventi formativi	capacità adattamento operativo a contesto, flessibilità, cambiamento	orientamento utenza e collaborazione nell'ufficio e tra uffici	capacità organizzativa a proporre soluzioni innovative	ulteriore autonomia operativa e capacità assunzione responsabilità	capacità individuale di valutazione dei propri collaboratori
0 → 3	0 → 3	0 → 3	0 → 3	0 → 3	0 → 3	0 → 3

punteggi rilevati/stimati con le seguenti corrispondenze di valore: 3) alto; 2) medio; 1) basso; 0) non rilevabile

La valutazione dei comportamenti professionali ed organizzativi messi in luce nel corso del 2016 da parte dei Coordinatori degli Uffici dell'Ente Parco, è dunque operazione rimessa ad una valutazione non assegnabile ad obiettivi prefissati, poiché la performance individuale si esprime anche attraverso un complesso di comportamenti che producono effetti non immediatamente misurabili in termini di risultati (tra cui fattori come la disponibilità al cambiamento o alla collaborazione fra colleghi).

Tale valutazione per il 2016 viene articolata e sintetizzata attraverso i giudizi espressi dalla tabella che segue:

Coordinatori U.O.	cat. pos.	comportamenti professionali ed organizzativi								totale	
		impegno, qualità, precisione prestazione individuale complessiva	arricchimento professionale pure a seguito interventi formativi	capacità adattamento operativo a contesto, flessibilità, cambiamento	orientamento utenza e collaborazione nell'ufficio e tra uffici	capacità organizzativa a proporre soluzioni innovative	ulteriore autonomia operativa e capacità assunzione responsabilità	capacità individuale di valutazione dei propri collaboratori	Σ	%	
Affari contabili e personale	D.5	3	2	3	3	2	3	1	17	80,95	
Interventi nel parco	D.5	3	2	3	3	3	3	1	18	85,71	
Lavori pubblici	D.2	3	2	3	3	3	3	2	19	90,48	
Pianificazione territoriale	D.5	3	2	3	2	2	3	3	19	90,48	
Ricerca e conservazione	D.6	3	3	3	2	2	3	3	19	90,48	
Valorizzazione territoriale	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-,-	
Vigilanza e gestione della fauna	D.5	3	2	3	2	3	3	2	19	90,48	

punteggi rilevati/stimati con le seguenti corrispondenze di valore: 3) alto; 2) medio; 1) basso; 0) non rilevabile

Per la valutazione dei comportamenti professionali ed organizzativi si applica la tabella di corrispondenza tra la percentuale ottenuta e i giudizi di sintesi, precedentemente utilizzata nella valutazione complessiva dei risultati ottenuti sugli obiettivi di prestazione. I punteggi valutati sono quelli dell'anno di riferimento e non della media triennale. I punteggi valutati annuali, già espressi nella precedente tabella, sono rivisti per effetto dei valori percentuali di correzione discendenti dagli obiettivi ed indicatori per una valutazione integrata dei comportamenti professionali ed organizzativi:

Coordinatori U.O.	cat. pos.	comportamenti professionali ed organizzativi					
		punteggio parziale	% parziale	valori percentuale di correzione		% finale corretta	giudizio sintetico conseguente alla misurazione dei comportamenti professionali ed organizzativi
				gestione capitale umano	adesione alla missione dell'ente		
Affari contabili e personale	D.5	17	80,95	- 0,00%	- 1,67%	79,3	buono
Interventi nel parco	D.5	18	85,71	- 0,00%	- 1,27%	84,4	ottimo
Lavori pubblici	D.2	19	90,48	- 0,00%	- 1,27%	89,2	ottimo
Pianificazione territoriale	D.5	19	90,48	- 0,00%	- 1,27%	89,2	ottimo
Ricerca e conservazione	D.6	19	90,48	- 0,00%	- 0,90%	89,6	ottimo
Valorizzazione territoriale	-	-,-	-,-	-,-	-,-	-,-	-
Vigilanza e gestione della fauna	D.5	19	90,48	- 0,00%	- 0,73%	89,7	ottimo

Il presente report evidenzia anche la media del triennio 2014-2016 della valutazione dei comportamenti professionali ed organizzati, con l'obiettivo di fornire un quadro dello sviluppo nel tempo di tale analisi, anche per i fini della premialità economica, legata o meno alle eventuali nuove progressioni orizzontali, a cui contribuiscono pure gli obiettivi di prestazione:

Coordinatori U.O.	cat. pos.	impegno, qualità, precisione prestazione individuale complessiva					arricchimento professionale pure a seguito interventi formativi					capacità adattam. operativo a contesto, flessibilità, cambiamento					orientamento utenza e collaborazione nell'ufficio e tra uffici					capacità organizzativa a proporre soluzioni innovative					ulteriore autonomia operativa e capacità assunzione responsabilità					totale delle medie					
		14	15	16	tot.	media	14	15	16	tot.	Media	14	15	16	tot.	media	14	15	16	tot.	media	14	15	16	tot.	media	14	15	16	tot.	media						
Affari contabili e personale	D.5	3	3	3	9	3,0	1	2	2	5	1,7	3	3	3	9	3,0	2	3	3	8	2,7	2	2	2	6	2,0	3	3	3	9	3,0	3	3	3	9	3,0	15,3
Interventi nel parco	D.5	3	3	3	9	3,0	2	2	2	6	2,0	3	3	3	9	3,0	3	3	3	9	3,0	3	3	3	9	3,0	3	3	3	9	3,0	3	3	3	9	3,0	17,0
Lavori pubblici	D.2	3	3	3	9	3,0	3	3	2	8	2,7	3	3	3	9	3,0	3	3	3	9	3,0	3	3	3	9	3,0	3	3	3	9	3,0	3	3	3	9	3,0	17,7
Pianificazione territoriale	D.5	3	3	3	9	3,0	3	3	2	8	2,7	3	3	3	9	3,0	3	2	2	7	2,3	2	2	2	6	2,0	3	3	3	9	3,0	3	3	3	9	3,0	16,0
Ricerca e conservazione	D.6	3	3	3	9	3,0	3	3	3	9	3,0	3	3	3	9	3,0	2	2	2	6	2,0	3	3	2	8	2,7	3	3	3	9	3,0	3	3	3	9	3,0	16,7
Valorizzazione territoriale	D.6	3	n.v.	-	-	-	1	n.v.	-	-	-	3	n.v.	-	-	-	3	n.v.	-	-	-	3	n.v.	-	-	-	3	n.v.	-	-	-	3	n.v.	-	-	-	-
Vigilanza e gestione della fauna	D.5	3	3	3	9	3,0	2	3	2	7	2,3	3	3	3	9	3,0	3	2	2	7	2,3	3	3	3	9	3,0	3	3	3	9	3,0	3	3	3	9	3,0	16,7

punteggi rilevati/stimati con le seguenti corrispondenze di valore: 3) alto; 2) medio; 1) basso; 0) non rilevabile

### Sintesi valutativa

Il giudizio sulla performance dei Coordinatori delle UU.OO. si compone di due tradizionali e distinte parti, che assumono un peso differente nel computo finale. La valutazione dei risultati conseguiti sugli obiettivi di prestazione ha un'incidenza pari al 75% (3/4) del totale, mentre la valutazione dei comportamenti professionali ed organizzativi è ponderata al 25% (1/4).

Anche in questo caso si applica la medesima tabella di conversione in giudizio di sintesi delle percentuali di risultato, già utilizzata per la valutazione complessiva e ponderata degli obiettivi di prestazione.

Coordinatori U.O.	cat. pos.	risultato % obiettivi prestazione (peso = ¾)	risultato % comportamenti prof.-organiz (peso = ¼)	media ponderata delle percentuali	valutazione complessiva della prestazione
Affari contabili e personale	D.5	98,0	79,3	93,3	ottimo
Interventi nel parco	D.5	99,6	84,4	95,8	ottimo
Lavori pubblici	D.2	99,5	89,2	96,9	ottimo
Pianificazione territoriale	D.5	99,6	89,2	97,0	ottimo
Ricerca e conservazione	D.6	99,5	89,6	97,0	ottimo
Valorizzazione territoriale		-,-	-,-	-,-	-
Vigilanza e gestione della fauna	D.5	99,5	89,7	97,1	ottimo

Di seguito, si riporta il riepilogo finale dei giudizi sintetici per gli obiettivi di prestazione e per i comportamenti organizzativi, da cui la valutazione complessiva della prestazione per l'anno 2016 relativa ai Coordinatori delle UU.OO.:

<b>Coordinatori U.O.</b>	<b>cat. pos.</b>	<b>giudizio sintetico corrispondente ai risultati conseguiti nella misurazione degli obiettivi di prestazione (peso = <math>\frac{3}{4}</math>)</b>	<b>giudizio sintetico corrispondente ai risultati conseguiti nella misurazione dei comportamenti organizzativi (peso = <math>\frac{1}{4}</math>)</b>	<b>Valutazione complessiva della prestazione</b>
<b>Affari contabili e personale</b>	<b>D.5</b>	ottimo	buono	<b>ottimo</b>
<b>Interventi nel parco</b>	<b>D.5</b>	ottimo	ottimo	<b>ottimo</b>
<b>Lavori pubblici</b>	<b>D.2</b>	ottimo	ottimo	<b>ottimo</b>
<b>Pianificazione territoriale</b>	<b>D.5</b>	ottimo	ottimo	<b>ottimo</b>
<b>Ricerca e conservazione</b>	<b>D.6</b>	ottimo	ottimo	<b>ottimo</b>
<b>Valorizzazione territoriale</b>	<b>D.6</b>	-	-	-
<b>Vigilanza e gestione della fauna</b>	<b>D.5</b>	ottimo	ottimo	<b>ottimo</b>