



## DELIBERAZIONE dell'ASSEMBLEA

N. 27 del 26 novembre 2020

Addì 26 novembre 2020, alle ore 16.00, in videoconferenza ciascun membro presso la propria sede<sup>1</sup>, si è riunita l'Assemblea del Parco Naturale Regionale di Tepilora

ASSEMBLEA				
Componente	Ente di rappresentanza	Ruolo	Presente/ Assente	%
Francesco Murgia	Provincia di Nuoro	Presidente	presente	+5
Giuseppe Ciccolini	Sindaco Comune di Bitti	Membro	presente	+26
Antonella Canu	Sindaco Comune di Lodè	Membro	presente	+18
Salvatore Ruiu	Sindaco Comune di Posada	Membro	presente	+18
Martino Giovanni Sanna	Sindaco Comune di Torpè	Membro	presente	+18
Ruggero Sau	Delegato Servizio Territor. FoReSTAS - Nuoro	Membro	presente	+5
Paolo Puddu	Rappresenta. Ass. Ambiente Reg. Aut.. Sardegna	Membro	presente	+10
Paolo Angelini	Direttore del Parco	Segretario*	presente	–
			<b>totale</b>	<b>100</b>
ENTE PARCO				
Ammessi	Ente di rappresentanza	Ruolo	Presente/ Assente	%
				–

\* Segretario dell'Assemblea senza diritto di voto (art.7, comma 3 del vigente Statuto del Parco)

per discutere sul seguente argomento al seguente punto dell'**Ordine del Giorno**:

### **“APPROVAZIONE DEL REGOLAMENTO PER LA VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE E DELL'O.I.V.”**

Il Presidente riassume quanto illustrato e discusso nell'ambito dell'Assemblea odierna sulla proposta di Deliberazione dell'Assemblea riguardo all'argomento di cui al citato punto all'ordine del giorno, ciò premesso:

<sup>1</sup> ex DPCM del 09.03.2020 - recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, applicabili sull'intero territorio nazionale,

## L'ASSEMBLEA

**VISTA** la legge istitutiva del Parco L.R. n. 21 del 21/10/2014 ed in particolare le finalità di cui all'art 4/C

**VISTO:**

- la Legge 7 agosto 1990, n° 241 e successive modificazioni ed integrazioni “Nuove norme sul procedimento amministrativo”;
- il D. Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 “Testo Unico delle leggi sull’Ordinamento degli Enti Locali”;
- il D. Lgs. 165/2001 e successive modificazioni “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;
- il D. Lgs n. 50.2016 e nello specifico l’art. 31 “Ruolo e funzioni del responsabile del procedimento negli appalti e nelle concessioni”;
- il Regolamento di organizzazione degli uffici del Parco così come modificato dall’Assemblea con deliberazione n. 10 del 7 marzo 2018;
- il Regolamento di contabilità del Parco approvato dall’Assemblea del Parco con deliberazione n. 8 del 22 aprile 2016;
- il bilancio di previsione 2019/2021 regolarmente approvato dall’Assemblea del Parco in data 3 giugno 2019 con deliberazione n. 18\_2019;
- il bilancio provvisorio di previsione 2020/2022;
- la deliberazione dell’Assemblea del Parco n. 53 del 27 dicembre 2019, così come da regolamento degli uffici, con la quale il Dott. Paolo Angelini è stato nominato Direttore del Parco Naturale Regionale di Tepilora.

**VISTO in particolare:**

- il D.Lgs. 27/10/2009, n. 150, approvato in attuazione della delega parlamentare di cui alla legge 4/3/2009, n. 15, ha imposto alle amministrazioni pubbliche una completa revisione dei propri strumenti gestionali ed organizzativi ed una complessiva rivisitazione delle proprie culture di approccio alle risorse umane;

**CONSIDERATO in particolare che:**

- le amministrazioni pubbliche, nell’ambito della loro autonomia normativa ed organizzativa adottano metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell’interesse del destinatario dei servizi e degli interventi;
- la misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali attraverso la valorizzazione del merito e l’erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e di doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento;

- ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare e a valutare la *performance* con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti;
- ai sensi dell'art. 7 comma 1 - Sistema di misurazione e valutazione della performance, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, è compito dell'organo esecutivo adottare con apposito provvedimento il Sistema di misurazione e valutazione della performance;

**VISTA** la Deliberazione dell'Assemblea n. 14 del 3 giugno 2020 "Nomina del Responsabile della Prevenzione della corruzione e della trasparenza del Parco nazionale di Tepilora";

**VISTO** il Regolamento per la Valutazione della Performance del Parco di Tepilora, allegato alla presente determinazione per costituirne parte integrante e sostanziale;

**ACCERTATA** la propria competenza alla adozione del presente atto, dopo breve discussione, all'unanimità, l'Assemblea

### DELIBERA

- la premessa è parte integrante del presente provvedimento;
- di dare atto che le premesse sono parte integrante e sostanziale del presente deliberato;
- di approvare il Regolamento per la Valutazione della Performance del Parco di Tepilora di seguito riportato alla presente deliberazione per costituirne parte integrante e sostanziale;
- di prendere atto che tale Regolamento assolve a quanto richiamato in premessa e incarica il Direttore di dare seguito ad ogni necessaria iniziativa per renderlo efficace con la massima urgenza;
- di disporre la pubblicazione della presente deliberazione nell'Albo Pretorio e sul sito web istituzionale dell'Ente nella sezione "Amministrazione Trasparente".

A votazione unanime e palese di **APPROVARE** l'immediata esecutività del presente atto.

Il Presidente

*Francesco Murgia*



MURCIA  
FRANCESCO  
12.2020  
UTC

Il Direttore



Firmato digitalmente da  
ANGELINI PAOLO  
C: IT

*Il presente atto ove firmato digitalmente lo è ai sensi del D.P.R. n.445/2000 e del D.lgs. 7 marzo 2005 e norme collegate.  
Questa modalità sostituisce il testo cartaceo e la firma autografa.*



REGIONE AUTONOMA DE SARDEGNA  
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA



TEPILORA  
PARCO NATURALE REGIONALE  
POSADA TORPE LODÈ BITTI



TEPILORA  
RISERVA BIOSFERICA  
MONTALBO  
UNESCO  
Biosphere Reserve  
Biosphere de Tala

## REGOLAMENTO

PER LA

## VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

E PER L'ISTITUZIONE ED IL  
FUNZIONAMENTO DELL'ORGANO  
INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

## O.I.V.

*Approvato con deliberazione dell'Assemblea n. 27 del 26/11/2020.*

IL PRESIDENTE

IL DIRETTORE

Bitti, 26 ottobre 2020

### **ART. 1 – FINALITA' E PRINCIPI**

La valutazione delle performance individuali ed organizzative è finalizzata a garantire il miglioramento degli standard di qualità dei servizi erogati e delle attività svolte, la valorizzazione delle professionalità ed il contenimento e la razionalizzazione della spesa. La erogazione delle indennità legate alla performance è uno strumento finalizzato al raggiungimento di tali fini.

Nell'ambito della valutazione delle performance si tiene adeguatamente conto del rispetto dei vincoli dettati dal legislatore.

Viene garantita la più ampia trasparenza, nel rispetto dei vincoli dettati per la tutela della riservatezza dei dati personali, del processo di valutazione e dei suoi esiti. Delle scelte che sono compiute nell'ambito del processo di valutazione è data tempestiva comunicazione ai soggetti interessati e/o ai destinatari.

Nella valutazione si tiene adeguatamente conto dei giudizi espressi dai cittadini e dagli utenti sulla qualità dei servizi erogati da parte dell'ente.

### **ART. 2 – LA METODOLOGIA DI VALUTAZIONE**

Annualmente l'Assemblea adotta la metodologia di valutazione sulla base della proposta dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) ed in coerenza con le indicazioni contenute nelle Linee Guida predisposte dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri. Le modifiche apportate dall'Assemblea alla proposta di metodologia di valutazione devono essere evidenziate in modo specifico ed occorre darne informazione all'OIV.

La nozione di performance organizzativa prevista nel presente regolamento è aggiornata sulla base delle indicazioni dettate dalle citate Linee Guida della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Le valutazioni sono effettuate con le schede allegate.

### **ART. 3 – IL CICLO DELLE PERFORMANCE**

L'Assemblea adotta annualmente il *Piano delle performance*, che ha una valenza triennale, in coerenza con le previsioni contenute nelle specifiche Linee Guida definite dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri e tenendo conto degli esiti delle valutazioni dell'anno precedente. In esso sono indicati gli obiettivi di performance, sia essa organizzativa che individuale, sia generale che specifica, che l'ente intende raggiungere, in coerenza con i propri documenti programmatici, nel corso del triennio, con una articolazione e specificazione annuale.

In tale ambito l'OIV propone l'assegnazione del peso ai singoli obiettivi e contestualmente propone la individuazione degli indicatori per la valutazione delle competenze professionali, manageriali e dei comportamenti organizzativi del Direttore.

Nel corso dell'esercizio l'OIV dà luogo al monitoraggio del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, segnalando le criticità e richiedendo all'Assemblea, se del caso, la modifica degli stessi.

Alla fine di ogni esercizio l'OIV dà corso alla valutazione del grado di raggiungimento di tutti gli obiettivi assegnati, compresi quelli assegnati dal Direttore ai dipendenti, ed alla valutazione dell'attività svolta dal Direttore e dai titolari di posizione organizzativa, nonché ove richiesto da parte del Presidente del Parco, dell'attività svolta dal Direttore.

L'Organismo Indipendente di Valutazione effettua sulla base degli esiti del controllo di gestione e delle relazioni presentate dal Direttore, la valutazione della performance individuale

e di quella organizzativa, nonché delle competenze professionali, manageriali e dei comportamenti organizzativi, dandone informazione al Direttore perché possa effettuare la valutazione delle posizioni organizzative e dei collaboratori. La valutazione del Direttore viene completata una volta che il Direttore stesso avrà effettuato la valutazione delle posizioni organizzative e dei collaboratori.

Gli esiti delle valutazioni, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi, sono rendicontati annualmente e trasmessi agli organi di indirizzo politico amministrativo ed ai revisori dei conti. Essi sono illustrati nel corso della giornata della trasparenza, ne viene garantita la pubblicazione sul sito e sono trasmessi ai soggetti sindacali ed alle associazioni dei cittadini accreditate presso l'ente.

#### **ART. 4 – GLI OBIETTIVI**

Gli obiettivi sono adottati dopo avere sentito il Direttore e con il parere dell'OIV. Nel caso in cui il Direttore non si esprima entro i 15 giorni successivi alla trasmissione della proposta si intende che abbiano espresso un parere positivo.

L'assegnazione degli obiettivi è condizione per la effettuazione della valutazione e per la erogazione delle incentivazioni legate alla performance.

Per le attività che sono gestite in forma associata sono assegnati specifici obiettivi. Nel caso di differimento dei termini di approvazione dei bilanci si dà corso alla attuazione degli obiettivi assegnati con il piano della performance del triennio, tenendo conto degli effetti connessi alla assegnazione delle risorse e comunque garantendo la continuità dell'azione amministrativa, anche dando corso –ove necessario- alla adozione di un piano provvisorio.

Gli obiettivi sono assegnati nel rispetto dei criteri dettati dall'articolo 5 del D.Lgs. n. 150/2009 e smi in modo da soddisfare i seguenti requisiti: rilevanti e pertinenti; specifici e misurabili; tali da determinare miglioramenti significativi, in particolare per gli effetti esterni; riferibili ad un arco temporale predeterminato; commisurati a standard anche di altre amministrazioni analoghe; confrontabili con le tendenze che risultano nell'ente nell'ultimo triennio e correlati alle risorse disponibili.

#### **ART. 5 – L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE (OIV)**

L'Organismo Indipendente di Valutazione è nominato con cadenza triennale da parte dell'Assemblea del Parco previa valutazione delle domande al termine di una procedura adeguatamente pubblicizzata. L'avviso pubblico, finalizzato all'individuazione dei candidati idonei allo svolgimento delle funzioni proprie dell'incarico da conferire, ha natura esclusivamente esplorativa e non dà luogo a formazione di graduatoria. Esso, anche oltre la durata, effettua la valutazione relativa all'ultimo anno in cui svolge la propria attività.

L'Organismo deve essere in possesso dei requisiti previsti per la iscrizione all'albo dei componenti gli Organismi Indipendenti di Valutazione ed in assenza delle condizioni di incompatibilità o inconfiribilità previsti dalla normativa per tali soggetti. Non è richiesta la esclusività.

La revoca avviene con provvedimento motivato del soggetto che ha provveduto a conferire l'incarico, previo contraddittorio, nel caso di sopraggiunta incompatibilità o per comportamenti ritenuti lesivi per l'immagine dell'Ente o in contrasto con il ruolo assegnato.

L'OIV monitora nel corso dell'anno il grado di raggiungimento degli obiettivi, segnalando le criticità e proponendo alla giunta le eventuali modifiche al piano delle performance ed agli obiettivi assegnati.

L'OIV presiede al processo di valutazione dell'intero Ente ed effettua direttamente la valutazione della performance organizzativa. Nello svolgimento di tale attività tiene adeguatamente conto degli esiti dei giudizi espressi dagli utenti e/o dai cittadini.

L'OIV valida, al termine del processo di valutazione, la relazione sulla performance e la trasmette all'Assemblea per l'approvazione; in tale documento esso formula anche i giudizi sul processo di valutazione nell'intero Ente. La relazione sulla performance, entro i 15 giorni successivi alla sua approvazione, viene trasmessa all'Assemblea.

Nello svolgimento delle sue attività l'OIV ha diritto di accesso a tutti i documenti, anche interni, ed alle informazioni disponibili a riguardo. I suoi componenti sono tenuti al rispetto dei vincoli di riservatezza. L'eventuale mancata trasmissione o la trasmissione in modo parziale ovvero con ritardo di tali informazioni danno luogo a responsabilità disciplinare.

#### **ART. 6 – I SOGGETTI PREPOSTI ALLA VALUTAZIONE**

Il Presidente del Parco valuta il Direttore; può richiedere per la valutazione dello stesso il supporto dell'OIV.

Il Direttore valuta i dipendenti assegnati alla struttura gestita, comunicando i risultati all'OIV.

#### **ART. 7 – GLI ESITI DELLA VALUTAZIONE**

Sulla base degli esiti delle valutazioni sono ripartite le incentivazioni della performance, con riferimento in primo luogo alla indennità di risultato del Direttore, nonché alla produttività del personale ed agli altri istituti previsti dal legislatore nazionale e dai contratti collettivi, con specifico riferimento al bonus delle eccellenze ed al premio per l'innovazione.

Degli esiti delle valutazioni si tiene conto nelle progressioni economiche, nelle progressioni di carriera, nell'attribuzione degli incarichi di responsabilità e nel conferimento degli incarichi dirigenziali e di posizione organizzativa. Degli eventuali esiti negativi della valutazione si tiene conto nell'accertamento delle responsabilità dirigenziali e disciplinari.

Non si dà corso alla erogazione delle indennità per i direttori e dipendenti che hanno avuto irrogate nell'anno cui la stessa si riferisce sanzioni disciplinari superiori alla sospensione oltre 2 mesi.

Non si dà corso alla erogazione delle indennità per i direttori e dipendenti che nel corso dell'anno siano stati assenti per un periodo superiore a 6 mesi.

#### **ART. 8 – TEMPISTICA DELLA VALUTAZIONE**

Il Direttore dovrà produrre la relazione sul raggiungimento degli obiettivi assegnati e l'attività svolta, sulla base di specifici modelli, entro e non oltre il 30 giugno dell'anno successivo a quello oggetto di valutazione. L'OIV dovrà formulare la proposta di valutazione entro e non oltre 30 giorni dal momento che la documentazione prevista per l'istruttoria possa essere considerata completa ed esaustiva.

Il valutatore comunica ai valutati la valutazione nella forma di proposta; il singolo valutato può avanzare una richiesta di approfondimento, revisione parziale o totale e chiedere di essere ascoltato entro e non oltre quindici giorni dal ricevimento della proposta di valutazione, decorsi i quali la valutazione si considera effettuata o, per ciò che riguarda il Direttore, viene trasmessa al Presidente del Parco.

Alle eventuali osservazioni e/o richieste il valutatore deve dare risposta motivata e, nel caso di valutazione negativa o che comporti una penalizzazione in termini di taglio della indennità di risultato o di produttività e, più in generale, dei compensi legati alla performance in misura

superiore al 50% del tetto massimo, il valutato ha il diritto di essere ascoltato prima della formalizzazione della valutazione e delle sue osservazioni il valutatore deve tenerne motivatamente conto nella formulazione della valutazione definitiva che dovrà avvenire entro 30 giorni dal momento che la documentazione prevista per l'istruttoria possa essere considerata completa ed esaustiva.

I dipendenti possono, nel caso di valutazione negativa o che comporti una penalizzazione in termini di taglio della produttività e, più in generale, dei compensi legati alla performance in misura superiore al 50% del tetto massimo, presentare motivato ricorso avverso le valutazioni all'OIV; per il direttore, nel caso di valutazione negativa o che comporti una penalizzazione in termini di taglio della indennità di risultato e, più in generale, dei compensi legati alla performance in misura superiore al 50% del tetto massimo, è previsto l'intervento del collegio dei garanti.

#### **ART. 9 - ENTRATA IN VIGORE E NORMA FINALE**

Il sistema di valutazione della performance di cui al presente documento troverà applicazione a decorrere dalla sua approvazione e potrà essere utilizzato a partire dal primo anno di gestione del quale deve ancora iniziare il processo di valutazione della performance.

## SCHEDA PER LA VALUTAZIONE DEL DIRETTORE

### 1) LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (fino a 30 punti)

ANDAMENTO DEGLI INDICATORI DELLA CONDIZIONE DELL'ENTE (come da allegato A): fino a 10 punti

GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI COMPLESSIVAMENTE INTESI NELL'ENTE E VALUTAZIONE DA PARTE DEGLI UTENTI: fino a 10 punti

RISPETTO DEI VINCOLI DETTATI DAL LEGISLATORE (come da elenco esemplificativo di cui all'allegato B): fino a 10 punti

### 2) LA PERFORMANCE INDIVIDUALE (fino a 40 punti)

DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO	PESO PONDERALE	INDICATORI DI VALUTAZIONE	VALORI ATTESI	GIUDIZI	PUNTEGGIO

### 3) COMPETENZE PROFESSIONALI, MANAGERIALI E COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI (fino a 25 punti)

N	FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATORE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %	PUNTI
1	<p><b>Interazione con gli organi di indirizzo politico</b></p> <p>Capacità di soddisfare le esigenze e le aspettative dell'organo politico di riferimento e di conformarsi efficacemente e in tempi ragionevoli alle direttive e alle disposizioni emanate dagli organi di indirizzo</p>				

Allegato alla delibera assembleare n.— del

2	<b>Gestione delle risorse umane</b> Capacità di motivare, indirizzare ed utilizzare al meglio le risorse assegnate nel rispetto degli obiettivi concordati				
3	<b>Gestione economica ed organizzativa</b> Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità				
4	<b>Innovazione e propositività</b> Capacità di approccio ai problemi con soluzioni innovative e capacità di proposta				
5	<b>Autonomia e flessibilità</b> Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori e di adattarsi alle esigenze mutevoli				
6	<b>Collaborazione</b> Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con i colleghi e con il personale				
			25		MAX 25 PUNTI

**4) VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI, CON RIFERIMENTO IN PARTICOLARE AL GRADO DI DIFFERENZIAZIONE DEI GIUDIZI, fino a 5 punti**

**TABELLA RIASSUNTIVA**

<b>LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</b>	
<b>LA PERFORMANCE INDIVIDUALE</b>	
<b>LE COMPETENZE PROFESSIONALI, MANAGERIALI ED I COMPORTAMENTI</b>	
<b>ORGANIZZATIVI</b>	
<b>VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI</b>	
<b>TOTALE</b>	

**EROGAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO PER IL DIRETTORE (art.5 Contratto Ente Parco-Direttore)**

- Punteggio fino a 50 punti: nessun compenso
- Punteggio da 51 a 60 punti: erogazione del 30% della retribuzione di posizione
- Punteggio da 61 a 70 punti: erogazione del 35% della retribuzione di posizione
- Punteggio da 71 a 90 punti: erogazione del 40% della retribuzione di posizione
- Punteggio da 91 a 95 punti: erogazione del 45% della retribuzione di posizione
- Punteggio da oltre 95 punti: erogazione del 50 % della retribuzione di posizione

**SCHEMA PER LA VALUTAZIONE DEL PERSONALE**

**1) LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (fino a 20 punti)**

ANDAMENTO DEGLI INDICATORI DELLA CONDIZIONE DELL'ENTE (come da allegato): fino a 10 punti

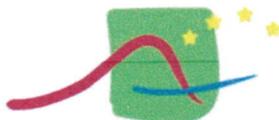
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE DEL DIRIGENTE DI RIFERIMENTO E VALUTAZIONE DA PARTE DEGLI UTENTI: fino 10 punti

**2) LA PERFORMANCE INDIVIDUALE (fino a 50 punti)**

DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO	PESO PONDERALE	INDICATORI DI VALUTAZIONE	VALORI ATTESI	GIUDIZI	PUNTEGGIO



REGIONE AUTONOMA DI SARDEGNA  
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA



**TEPILORA**  
PARCO NATURALE REGIONALE  
POSADA TORPÈ LOÈÈ BITTI



Allegato alla delibera assembleare n. — del

### 3) COMPETENZE PROFESSIONALI E COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI

(fino a 30 punti)

N	FATTORDI VALUTAZIONE	INDICATORE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE %	PUNTI
1	<b>Impegno</b> Capacità di coinvolgimento attivo nelle esigenze della struttura				
2	<b>Qualità</b> Capacità di garantire la qualità negli esiti delle proprie attività				
3	<b>Autonomia</b> Capacità di dare risposta da solo alle specifiche esigenze				
4	<b>Attenzione all'utenza</b> Capacità di assumere come prioritarie le esigenze dell'utenza				
5	<b>Lavoro di gruppo</b> Capacità di lavorare in modo positivo con i colleghi				
			30		MAX 30 PUNTI

<b>LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</b>	
<b>LA PERFORMANCE INDIVIDUALE</b>	
<b>LE COMPETENZE PROFESSIONALI ED I COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI</b>	
<b>TOTALE</b>	

## EROGAZIONE DELLA INDENNITA' DI PRODUTTIVITA' AL PERSONALE

- Punteggio fino a 50 punti: nessun compenso
- Punteggio da 51 a 60 punti: erogazione del 10% della indennità
- Punteggio da 61 a 65 punti: erogazione del 30% della indennità
- Punteggio da 66 a 70 punti: erogazione del 40% della indennità
- Punteggio da 71 a 75 punti: erogazione del 50% della indennità
- Punteggio da 76 a 80 punti: erogazione del 60% della indennità
- Punteggio da 81 a 85 punti: erogazione del 70 % della indennità
- Punteggio da 86 a 90 punti: erogazione del 80% della indennità
- Punteggio da 91 a 95 punti: erogazione del 90% della indennità
- Oltre 95 punti: erogazione del 100% della indennità

### ALLEGATO A)

#### INDICATORI PER LA MISURAZIONE DELLA CONDIZIONE DELL'ENTE

- 1) Rispetto del pareggio di bilancio
- 2) Rispetto del tetto di spesa del personale
- 3) Volume dei residui attivi di nuova formazione provenienti dalla gestione di competenza e relativi ai titoli I e III, con l'esclusione delle risorse a titolo di fondo sperimentale di riequilibrio di cui all'articolo 2 del decreto legislativo n. 23 del 2011 o di fondo di solidarietà di cui all'articolo 1, comma 380 della legge 24 dicembre 2012 n. 228, superiori al 42 per cento rispetto ai valori di accertamento delle entrate dei medesimi titoli I e III esclusi gli accertamenti delle predette risorse a titolo di fondo sperimentale di riequilibrio o di fondo di solidarietà;
- 4) Ammontare dei residui attivi provenienti dalla gestione dei residui attivi e di cui al titolo I e al titolo III superiore al 65 per cento, ad esclusione eventuali residui da risorse a titolo di fondo sperimentale di riequilibrio di cui all'articolo 2 del decreto legislativo n. 23 o di fondo di solidarietà di cui all'articolo 1 comma 380 della legge 24 dicembre 2012 n. 228, rapportata agli accertamenti della gestione di competenza delle entrate dei medesimi titoli I e III ad esclusione degli accertamenti delle predette risorse a titolo di fondo sperimentale di riequilibrio o di fondo di solidarietà;
- 5) Volume dei residui passivi complessivi provenienti dal titolo I superiore al 40 per cento degli impegni della medesima spesa corrente;
- 6) Capacità di riscossione aumentata rispetto all'anno precedente
- 7) Miglioramento rispetto all'anno precedente del rapporto tra incassi e somme contestate per le sanzioni alle norme del Parco
- 8) Miglioramento della percentuale di raccolta differenziata
- 9) Riduzione dei tempi medi di pagamento
- 10) Riduzione dei tempi medi di conclusione dei procedimenti
- 11) Attuazione del programma delle opere di cui all'articolo 31 del D.Lgs. n. 50/2016

## ALLEGATO B) PRINCIPALI VINCOLI FISSATI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE CHE DEVONO ESSERE VERIFICATI DA PARTE DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

- Trasmissione all'anagrafe delle prestazioni dei dati sugli incarichi conferiti e su quelli autorizzati ai dipendenti dell'ente
- Rispetto dei vincoli di trasparenza di cui al D.Lgs. n. 33/2013 e smi
- Monitoraggio del lavoro flessibile, sulla base del modello predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica
- Rispetto dei vincoli dettati per il conferimento di incarichi di collaborazione, consulenza, studio e/o ricerca
- Rispetto del vincolo alla formulazione di una proposta per la individuazione del personale in eccedenza
- Rispetto dei vincoli dettati dal codice dell'amministrazione digitale, tra cui si ricordano in particolare lo utilizzo della posta elettronica, l'accesso telematico, il riutilizzo dei dati delle pubbliche amministrazioni, l'avvio del procedimento sulla base dei canoni dell'amministrazione digitale, il domicilio digitale del cittadino, la realizzazione dei documenti informatici, dei dati di tipo aperto e della inclusione digitale;
- Il ricorso alle convenzioni Consip ed al mercato elettronico della PA;
- La partecipazione alle conferenze dei servizi e la tempestiva adozione dei relativi provvedimenti finali;
- La verifica della certificazione delle assenze per malattia;
- L'avvio e la conclusione dei procedimenti disciplinari;
- Il rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi;
- La vigilanza sul personale assegnato;
- Il rispetto dei vincoli dettati per il controllo del personale.