



**Parco interregionale del
Sasso Simone e Simoncello**

Via Rio Maggio
(61021) Carpegna

Tel. 0722770073
Fax. 0722770064
e-mail: info@parcosimone.it
Sito Internet: www.parcosimone.it

Carpegna, 4 settembre 2020

UFFICIO DI PUBBLICAZIONI
iscritto al N° 60 del Registro
di Pubblicazioni ed Affisso all'Albo Pretorio
dal 4 SET 2020 al 19/09/2020
Carpegna, 4 SET 2020.



Il Responsabile delle Pubblicazioni

IL PRESIDENTE

DECRETO N. 5/2020

OGGETTO: VALUTAZIONE DEI RISULTATI GESTIONALI ANNO 2019

Premesso che con deliberazione di C.D. n. 60 del 26/09/2011 veniva approvata la convenzione con la Comunità Montana del Montefeltro per la costituzione ed il funzionamento del nucleo di valutazione in forma associata;

Premesso che con deliberazione di C.D. n. 14 del 29/04/2019 veniva approvata la convenzione per la prosecuzione del nucleo di valutazione in forma associata con l'Unione Montana del Montefeltro;

Preso atto che con il Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi venivano individuati i seguenti settori:

- 1° Settore – Amministrativo/Contabile
- 2° Settore - Tecnico

Con decreto del Presidente, sono state attribuite le funzioni di cui all'art. 109 del Dlgs n° 267 del 18/8/2000 (Testo Unico delle Leggi nell'Ordinamento degli EELL) ai Responsabili dei settori, che ricoprono posti apicali secondo la dotazione organica vigente come di seguito indicato:

- Gianfranco Soriani, Responsabile del 1° Settore Amministrativo/Contabile
- Silvia Soragna, Responsabile del 2° Settore Tecnico.

Con deliberazione di C.D. n. 73 del 18/10/2011 venivano approvati i manuali di valutazione per il personale dipendente e per i responsabili di settore.

Visto che con deliberazione del CD n. 18 del 09/05/2019 sono stati approvati i criteri generali per il conferimento delle Posizioni Organizzative.

Che la retribuzione di risultato è prevista nella misura massima del 20% rispetto alla retribuzione di posizione sulla base della procedura di misurazione e valutazione dei risultati.

Vista la valutazione della performance individuale dei responsabili del 11/08/2020 con la quale il Nucleo di Valutazione, nel rispetto dei criteri fissati e degli obiettivi assegnati, ha formulato le proposte, al Presidente, in merito alle valutazioni dei risultati gestionali che

complessivamente sono stati conseguiti dai Responsabili personalmente, e dai rispettivi settori che coordinano, nell'anno 2019;

Fatto rilevare, sulla base dei punteggi attribuiti e secondo il significato che gli stessi assumono, col vigente Sistema di valutazione, il pieno raggiungimento degli obiettivi assegnati;

Ritenuto doveroso, per quanto sopra, disporre la liquidazione della retribuzione di risultato ai Responsabili di Settore, nella misura del 20% in base all'allegato 1 di cui ai criteri generali per il conferimento delle Posizioni Organizzative approvati con atto di CD n. 18/2019.

TUTTO CIO' PREMESSO DISPONE

La premessa costituisce parte integrante e sostanziale;

- di prendere atto che, sulla base dei punteggi attribuiti dal Nucleo di Valutazione ai Responsabili di Settore, di cui alle valutazioni della performance individuale dei responsabili del 11/08/2020, sulla base del sistema di misurazione e valutazione e del Piano delle performance di cui alla deliberazione di CD 18/2019, è stato ottenuto il pieno raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati per l'anno 2019;
- Di dare atto che conformemente al contratto vigente alla retribuzione di risultato è destinata una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dall'ordinamento dell'Ente di gestione del Parco;
- di liquidare, pertanto, ad ogni Responsabile del Settore la seguente Retribuzione di Risultato - annualità 2019 ottenuta applicando, l'allegata tabella di cui ai criteri generali per il conferimento delle Posizioni Organizzative approvati con atto di CD n. 18/2019:
 - o 1° Settore – Amministrativo/Contabile € 2.582,29
 - o 2° Settore – Tecnico € 2.000,00
- di demandare al Responsabile del 1° Settore di provvedere alla suddetta liquidazione;
- di comunicare il presente atto ai Responsabili di Settore.



IL PRESIDENTE

(Lino Gobbi)

ALLEGATO N. 1

**GRADUAZIONE INDENNITA' DI RISULTATO SULLA BASE DELLA PROCEDURA DI
MISURAZIONE E VALUTAZIONE DEI RISULTATI**

PUNTEGGIO	% SULLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE
Da 0 a 20	0
Da 21 a 40	5
Da 41 a 60	10
Da 61 a 80	15
Da 81 a 100	20

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI RESPONSABILI

ENTE E ANNO DI RIFERIMENTO

ENTE PARCO SASSO SIMONE E SIMONCELLO 2019

VALUTATO:

Cognome e Nome SORIANI GIANFRANCO

Settore *AMMIO/CONTABILITÀ*

AREA DI VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI E DELLE PERFORMANCE

VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI

OBIETTIVI	INDICATORI	PESO	VALUTAZIONE NUMERICA	PUNTEGGIO
Sequenza piano degli obiettivi				
1. OBIETTIVO N. 1		50%	10	5
			da 0 a 2 da 3 a 7 da 8 a 10	
			No Parzial. Si	
2. OBIETTIVO N. 2		25%	10	2,5
			da 0 a 2 da 3 a 7 da 8 a 10	
			No Parzial. Si	
3. OBIETTIVO N. 3		25%	10	2,5
			da 0 a 2 da 3 a 7 da 8 a 10	
			No Parzial. Si	
4.				
			da 0 a 2 da 3 a 7 da 8 a 10	
			No Parzial. Si	
5.				
			da 0 a 2 da 3 a 7 Si	
			No Parzial.	
Punteggio Totale Obiettivi				10

VALUTAZIONE DELLA QUALITA' DEL CONTRIBUTO ASSICURATO ALLA PERFORMANCE GENERALE DELLA STRUTTURA

Qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura		9
	Bassa Media Alta	
	da 1 a 2 da 3 a 8 da 9 a 10	
Punteggio qualità contributo alla performance generale		9

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE RELATIVA ALL'AMBITO ORGANIZZATIVO DI DIRETTA RESPONSABILITA'

Performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità		9
	Bassa Media Alta	
	da 1 a 2 da 3 a 8 da 9 a 10	
Punteggio performance ambito organizzativo		9

AREA DI VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE

FATTORI	PESO	VALUTAZIONE NUMERICA	PUNTEGGIO
1. ORGANIZZAZIONE			9
Il comportamento lavorativo non rispetta le scadenze in relazione ai singoli procedimenti o impegni		1 2 3	
Il comportamento lavorativo è concentrato sulla risoluzione dei singoli problemi all'atto della loro manifestazione e sulle urgenze		4 4,5 5	
Il comportamento lavorativo è concentrato sulla programmazione dell'attività in relazione alle priorità ed importanza delle problematiche		6 6,5 7	
Il comportamento lavorativo è concentrato, in base alle priorità, sulla programmazione delle proprie attività, sull'individuazione degli eventuali ostacoli e delle relative risoluzioni al fine del raggiungimento degli obiettivi		7,5 8 8,5	
Il comportamento lavorativo è concentrato, oltre che su una programmazione operativa di breve periodo, su una pianificazione di medio-lungo termine		9 9,5 10	
2. INNOVAZIONE			8,5
Il comportamento lavorativo è conflittuale rispetto alle innovazioni ed ai cambiamenti (es. ostacola gli interventi necessari a seguito di modifiche normative/gestionali)		1 2 3	
Il comportamento lavorativo è indifferente rispetto alle innovazioni ed ai cambiamenti (es. non propone gli interventi necessari a seguito di modifiche normative/gestionali)		4 4,5 5	
Il comportamento lavorativo è realizzativo di interventi innovativi proposti da altri		6 6,5 7	
Il comportamento lavorativo è propositivo di interventi innovativi nell'ambito del proprio settore		7,5 8 8,5	
Il comportamento lavorativo è propositivo di interventi innovativi coinvolgenti più settori		9 9,5 10	
3. INTEGRAZIONE			9
Il comportamento lavorativo è conflittuale rispetto all'integrazione ed alla collaborazione		1 2 3	
Il comportamento lavorativo è indifferente rispetto all'integrazione ed alla collaborazione		4 4,5 5	
Il comportamento lavorativo è partecipativo all'integrazione ed alla collaborazione richiesta da altri		6 6,5 7	
Il comportamento lavorativo è sollecitativo dell'integrazione e della collaborazione		7,5 8 8,5	
Il comportamento lavorativo è sollecitativo dell'integrazione e della collaborazione fra più Enti per il coordinamento dell'attività		9 9,5 10	
4. ORIENTAMENTO AL CLIENTE			9
Il comportamento lavorativo è conflittuale o indifferente ai bisogni del cliente (interno o esterno)		1 2 3	
Il comportamento lavorativo è di risposta meramente normativa ai bisogni del cliente interno o esterno (es. formulazione di risposte che segue formalismi burocratici o deleganti)		4 4,5 5	
Il comportamento lavorativo è di attenzione positiva ai bisogni del cliente interno o esterno		6 6,5 7	
Il comportamento lavorativo è interpretativo dei bisogni del cliente, interno o esterno, al fine di una ricerca della migliore soluzione, anche mediante il coinvolgimento di altre persone interessate		7,5 8 8,5	
Il comportamento lavorativo è propositivo dei cambiamenti organizzativi/procedurali al fine di una migliore risposta qualitativa ai bisogni del cliente interno o esterno		9 9,5 10	
5. VALUTAZIONE DEI PROPRI COLLABORATORI			n.v.
Il comportamento è tendente alla non applicazione dell'intero processo valutativo (es. non comunica in sede di programmazione i fattori oggetto di valutazione ai propri Collaboratori)		1 2 3	
Il comportamento è tendente all'applicazione dell'intero processo valutativo, ma con una valutazione uniforme, non differenziata, dei propri Collaboratori		4 4,5 5	
Il comportamento è tendente all'applicazione dell'intero processo valutativo e alla realizzazione di una valutazione critica, differenziata, dei propri Collaboratori		6 6,5 7	
Il comportamento è tendente all'applicazione dell'intero processo valutativo, alla realizzazione di una valutazione critica, differenziata, dei propri Collaboratori e divulgativo dell'importanza della valutazione nell'ambito del proprio settore		7,5 8 8,5	
Il comportamento è tendente all'applicazione dell'intero processo valutativo, alla realizzazione di una valutazione critica, differenziata, dei propri Collaboratori e propositivo di azioni di sviluppo da intraprendere (es. formazione, affiancamento, ...) a seguito delle valutazioni dei propri Collaboratori		9 9,5 10	
Peso Totale Competenze	100%	Punteggio Totale Competenze	8,9

AREA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

	Punteggio	Peso	Punteggio pesato	
Punteggio Totale Obiettivi	10	25%	2,5	A
Punteggio qualità contributo alla performance generale	9	25%	2,3	B
Punteggio performance ambito organizzativo	9	25%	2,3	C
Punteggio Totale Competenze	8,9	25%	2,2	D
Valutazione della Performance Individuale (A + B + C + D)			9,22	

OSSERVAZIONI DEL VALUTATO

Area reserved for observations, consisting of multiple horizontal lines for text entry.

Firma Valutatore

F.to Nucleo di Valutazione

Data

11 agosto 2020



Firma Valutato

[Handwritten signature]

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI RESPONSABILI

ENTE E ANNO DI RIFERIMENTO

ENTE PARCO SASSO SIMONE E SIMONCELLO 2019

VALUTATO:

Cognome e Nome SORAGNA SILVIA

Settore *TECNICO*

AREA DI VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI E DELLE PERFORMANCE

VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI

OBIETTIVI	INDICATORI	PESO	VALUTAZIONE NUMERICA	PUNTEGGIO
Sequenza piano degli obiettivi				
1. OBIETTIVO N. 1		60%	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> 10	6
			da 0 a 2 da 3 a 7 da 8 a 10	
			No Parzial. Si	
2. OBIETTIVO N. 2		20%	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> 8	1,6
			da 0 a 2 da 3 a 7 da 8 a 10	
			No Parzial. Si	
3. OBIETTIVO N. 3		20%	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> 10	2
			da 0 a 2 da 3 a 7 da 8 a 10	
			No Parzial. Si	
4.		<input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> 0	0
			da 0 a 2 da 3 a 7 da 8 a 10	
			No Parzial. Si	
5.		<input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> 0	0
			da 0 a 2 da 3 a 7 da 8 a 10	
			No Parzial. Si	
Punteggio Totale Obiettivi				9,6

VALUTAZIONE DELLA QUALITA' DEL CONTRIBUTO ASSICURATO ALLA PERFORMANCE GENERALE DELLA STRUTTURA

Qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura

<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/> 9
Bassa	Media	Alta
da 1 a 2	da 3 a 8	da 9 a 10

Punteggio qualità contributo alla performance generale **9**

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE RELATIVA ALL'AMBITO ORGANIZZATIVO DI DIRETTA RESPONSABILITA'

Performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità

<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/> 9
Bassa	Media	Alta
da 1 a 2	da 3 a 8	da 9 a 10

Punteggio performance ambito organizzativo **9**

AREA DI VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE

FATTORI	PESO	VALUTAZIONE NUMERICA	PUNTEGGIO
1. ORGANIZZAZIONE			8,5
Il comportamento lavorativo non rispetta le scadenze in relazione ai singoli procedimenti o impegni		1 2 3	
Il comportamento lavorativo è concentrato sulla risoluzione dei singoli problemi all'atto della loro manifestazione e sulle urgenze		4 4,5 5	
Il comportamento lavorativo è concentrato sulla programmazione dell'attività in relazione alle priorità ed importanza delle problematiche		6 6,5 7	
Il comportamento lavorativo è concentrato, in base alle priorità, sulla programmazione delle proprie attività, sull'individuazione degli eventuali ostacoli e delle relative risoluzioni al fine del raggiungimento degli obiettivi		7,5 8 8,5	
Il comportamento lavorativo è concentrato, oltre che su una programmazione operativa di breve periodo, su una pianificazione di medio-lungo termine		9 9,5 10	
2. INNOVAZIONE			8,5
Il comportamento lavorativo è conflittuale rispetto alle innovazioni ed ai cambiamenti (es. ostacola gli interventi necessari a seguito di modifiche normative/gestionali)		1 2 3	
Il comportamento lavorativo è indifferente rispetto alle innovazioni ed ai cambiamenti (es. non propone gli interventi necessari a seguito di modifiche normative/gestionali)		4 4,5 5	
Il comportamento lavorativo è realizzativo di interventi innovativi proposti da altri		6 6,5 7	
Il comportamento lavorativo è propositivo di interventi innovativi nell'ambito del proprio settore		7,5 8 8,5	
Il comportamento lavorativo è propositivo di interventi innovativi coinvolgenti più settori		9 9,5 10	
3. INTEGRAZIONE			9
Il comportamento lavorativo è conflittuale rispetto all'integrazione ed alla collaborazione		1 2 3	
Il comportamento lavorativo è indifferente rispetto all'integrazione ed alla collaborazione		4 4,5 5	
Il comportamento lavorativo è partecipativo all'integrazione ed alla collaborazione richiesta da altri		6 6,5 7	
Il comportamento lavorativo è sollecitativo dell'integrazione e della collaborazione		7,5 8 8,5	
Il comportamento lavorativo è sollecitativo dell'integrazione e della collaborazione fra più Enti per il coordinamento dell'attività		9 9,5 10	
4. ORIENTAMENTO AL CLIENTE			9
Il comportamento lavorativo è conflittuale o indifferente ai bisogni del cliente (interno o esterno)		1 2 3	
Il comportamento lavorativo è di risposta meramente normativa ai bisogni del cliente interno o esterno (es. formulazione di risposte che segue formalismi burocratici o deleganti)		4 4,5 5	
Il comportamento lavorativo è di attenzione positiva ai bisogni del cliente interno o esterno		6 6,5 7	
Il comportamento lavorativo è interpretativo dei bisogni del cliente, interno o esterno, al fine di una ricerca della migliore soluzione, anche mediante il coinvolgimento di altre persone interessate		7,5 8 8,5	
Il comportamento lavorativo è propositivo dei cambiamenti organizzativi/procedurali al fine di una migliore risposta qualitativa ai bisogni del cliente interno o esterno		9 9,5 10	
5. VALUTAZIONE DEI PROPRI COLLABORATORI			n.v.
Il comportamento è tendente alla non applicazione dell'intero processo valutativo (es. non comunica in sede di programmazione i fattori oggetto di valutazione ai propri Collaboratori)		1 2 3	
Il comportamento è tendente all'applicazione dell'intero processo valutativo, ma con una valutazione uniforme, non differenziata, dei propri Collaboratori		4 4,5 5	
Il comportamento è tendente all'applicazione dell'intero processo valutativo e alla realizzazione di una valutazione critica, differenziata, dei propri Collaboratori		6 6,5 7	
Il comportamento è tendente all'applicazione dell'intero processo valutativo, alla realizzazione di una valutazione critica, differenziata, dei propri Collaboratori e divulgativo dell'importanza della valutazione nell'ambito del proprio settore		7,5 8 8,5	
Il comportamento è tendente all'applicazione dell'intero processo valutativo, alla realizzazione di una valutazione critica, differenziata, dei propri Collaboratori e propositivo di azioni di sviluppo da intraprendere (es. formazione, affiancamento, ...) a seguito delle valutazioni dei propri Collaboratori		9 9,5 10	
Peso Totale Competenze	100%	Punteggio Totale Competenze	8,8

