

DECRETO DEL PRESIDENTE N. 2 DEL 14.01.2014

OGGETTO: Retribuzione di risultato del Direttore anno 2012.

IL PRESIDENTE

PREMESSO che:

- con Decreto del Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare DPN/DEC/55 del 16.02.2010, il sottoscritto prof. Pierleonardo Zaccheo è stato nominato Presidente dell'Ente Parco Nazionale della Val Grande per la durata di anni cinque a far data dal 16.02.2010;

- il Consiglio Direttivo dell'Ente Parco successivamente nominato con decreto n. 24 del 07.02.2012 non si è insediato e, a tutt'oggi, nelle more di costituzione del nuovo Consiglio Direttivo ai sensi D.P.R. 16.4.2013 n. 73, il Presidente adotta provvedimenti urgenti ed indifferibili sottoponendoli successivamente alla ratifica del Consiglio Direttivo ai sensi dell'art. 6 comma 2 dello Statuto dell'Ente Parco;

DATO ATTO che il Dr. Tullio Bagnati opera dal 02.04.2007 in qualità di direttore dell'Ente a seguito della nomina avvenuta con Decreto Ministeriale DEC/DPN/234 del 21.02.2007 e successivo contratto stipulato con l'allora Presidente del Parco in data 22.03.2007 e della proroga del medesimo contratto stabilita con Deliberazione di Giunta Esecutiva n. 1 del 30.03.2009, di cui il Ministero vigilante, con nota prot. n. DPN-2009-0010541 del 15.05.2009, ha preso atto;

VISTO che, con proprio decreto n. 27 del 30.12.2010, si è nominato ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 14, comma 3, del decreto legislativo 150/2009 l'Organismo Indipendente di valutazione della performance del Parco Nazionale della Val Grande in forma monocratica costituito dal dr. Alberto Vergani, Associazione Italiana Valutatori per un periodo di tre anni, a far data dal 21.01.2011, così come da parere favorevole della Commissione per la valutazione, la trasparenza e all'integrità delle amministrazioni pubbliche rilasciato con delibera n. 128/2010;

RICHIAMATI

- il proprio decreto n. 9 del 12.04.2011 con il quale si è provveduto ad adottare, ai sensi dell'art. 7 comma 1 del Decreto Legislativo 150/2009, il "Sistema di misurazione e valutazione delle performance", definito dall'OIV dell'Ente Parco;
- il proprio decreto n. 38 del 21.12.2011 con il quale si è approvato, ai sensi dell'art. 10 comma 1 lettera a) del Decreto Legislativo 150/2009, il Piano Triennale della Performance 2012-2014 dell'Ente Parco Nazionale Val Grande;

DATO ATTO che nel succitato documento è stabilito che, *oltre agli obiettivi di mandato contenuti nel contratto, per il triennio 2012-2014 il Direttore dovrà perseguire gli obiettivi contenuti nel Piano degli Obiettivi Strategici dell'Ente che, per il 2012, si declinano negli obiettivi operativi e nelle attività individuati nelle tabelle organizzate in successione per ciascuna area strategica descritta nell'albero della performance;*

Ente Parco Nazionale Val Grande

Istituito con D.P.R. del 23.11.1993

Sede operativa: Piazza Pretorio, 6 – 28805 Vogogna (V.C.O.) Italia – Tel. 0324 87540 Fax 0324.878573

E-mail: info@parcovalgrande.it - Sito internet: <http://www.parcovagrande.it>

Sede legale: Cicogna frazione di Cossogno – C.F. 93011840035

DATO ATTO che ai sensi dell'art 14 comma 4 del D.lgs 150/2009 l'OIV tra l'altro:

- valida la Relazione sulla performance di cui all'articolo 10 e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione;
- garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi di cui al Titolo III, secondo quanto previsto dal presente decreto, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
- 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 altresì che l' OIV in data 17 settembre 2013 ha provveduto a validare la Relazione sulla Performance dell'Ente Parco Nazionale della Val Grande per l'anno 2012 approvata con Decreto del Presidente dell'Ente Parco n° 18 del 10.09.2013;

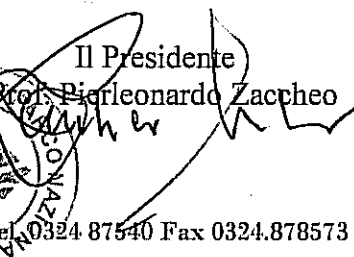
VISTA la nota del 8.01.2014, acquisita al protocollo generale dell'Ente Parco in data 14.01.2014 al n. 63, che si allega al presente atto per farne parte integrante e sostanziale, con la quale l'Organismo Indipendente di valutazione della performance del Parco Nazionale della Val Grande esprime il parere di competenza in merito alla valutazione del dirigente per l'anno 2012 al fine della corresponsione del relativo premio di risultato;

ACQUISITO l'allegato parere favorevole del Direttore dell'Ente Parco in merito alla regolarità tecnica e contabile del provvedimento;

DECRETA

1. DI PRENDERE ATTO della valutazione espressa dall'Organismo Indipendente di valutazione della performance del Parco Nazionale della Val Grande in merito al puntuale raggiungimento da parte del dirigente dell'Ente Parco degli obiettivi assegnati nell'anno 2012 con il Piano Triennale della Performance 2012-2014;
2. DI PRENDERE ATTO della conseguente valutazione positiva da parte dell'Organismo Indipendente di valutazione della performance del Parco Nazionale della Val Grande dell'operato del dirigente al fine dell'erogazione della retribuzione di risultato al dirigente dell'Ente Parco per l'anno 2012 nella misura massima dell'ammontare attribuibile;
3. DI STABILIRE che il presente provvedimento venga sottoposto alla ratifica da parte del Consiglio Direttivo dell'Ente Parco non appena sarà costituito;
4. DI TRASMETTERE il presente Decreto al Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare per gli adempimenti di competenza;

Il Presidente
Ente Parco Nazionale Val Grande
Pierleonardo Zaccheo



Ente Parco Nazionale Val Grande

Istituito con D.P.R. del 23.11.1998

Sede operativa: Piazza Pretorio, 6 – 28805 Vogogna (V.C.O.) Italia – Tel. 0324 87540 Fax 0324.878573

E-mail: info@parcovalgrande.it - Sito internet: <http://www.parcovallgrande.it>

Sede legale: Cicogna frazione di Cossogno – C.F. 93011840035

Proposta di Decreto del Presidente

OGGETTO: Retribuzione di risultato del Direttore anno 2012.

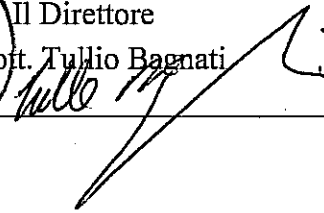
Il Direttore dell'Ente Parco, Dott. Tullio Bagnati

Esprime parere favorevole, ai sensi e per gli effetti di cui al comma 1 dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, in ordine alla regolarità tecnica sulla proposta di decreto citato in epigrafe.

Vogogna, 14 GEN. 2014



Il Direttore
Dott. Tullio Bagnati



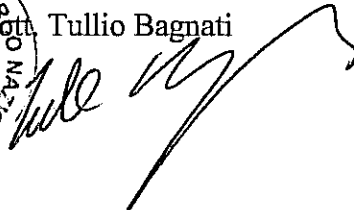
Il Direttore dell'Ente Parco, Dott. Tullio Bagnati

Esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile ai sensi del comma 1 dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000.

Vogogna, 14 GEN. 2014



Il Direttore
Dott. Tullio Bagnati



Ente Parco Nazionale Val Grande

Istituito con D.P.R. del 23.11.1993

Sede operativa: Piazza Pretorio, 6 – 28805 Vogogna (V.C.O.) Italia – Tel. 0324 87540 Fax 0324.878573

E-mail: info@parcovalgrande.it - Sito internet: <http://www.parcovalgrande.it>

Sede legale: Cicogna frazione di Cossogno – C.F. 93011840035

Valutazione dell'operato del Direttore dell'Ente Parco Nazionale Val Grande

Anno 2012

Relazione dell'O.I.V. Alberto Vergani

Premessa

La presente relazione costituisce supporto analitico alla valutazione dell'operato del Direttore ai sensi del D. Lgs. n. 150/2009 per l'anno 2012. Come noto nel processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale delle amministrazioni pubbliche intervengono gli OIV che effettuano, ai sensi dell' articolo 14, comma 4, lett. e del D. Lgs. n. 150/2009, e sulla scorta delle delibera CIVIT n.114/2010, una proposta di valutazione annuale dei dirigenti di vertice proponendola all'organo di indirizzo politico-amministrativo per l'attribuzione, ai sensi dell'art.19, comma 3, del trattamento accessorio, con riferimento alla retribuzione di risultato. La valutazione inoltre, come da nota CIVIT n.4073 del 14/11/2012, dà conto degli adempimenti dirigenziali espressamente previsti dalle disposizioni legislative in vigore.

Il *Piano della performance 2012-2014* è stato approvato dall'Ente con decreto del Presidente dell'Ente Parco n° 38 del 21/12/2011; il 2012 rappresenta pertanto il primo anno di piena attuazione di questa nuova fase di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale avviata dal Parco nel secondo semestre 2011.

Con il 2012 si è quindi dato corso più pienamente a quella programmazione integrata che deve costituire il nuovo approccio per la più efficace gestione dell'Ente, un approccio che ha mantenuto i caratteri della sperimentazione e della transizione sia per la messa a regime del nuovo sistema di governo delle azioni dell'Ente sia del sistema della valutazione della performance individuale e collettiva. In particolare rimangono aperte alcune criticità proprie del processo di implementazione di un nuovo paradigma gestionale. Con la prima *Relazione sulla performance* predisposta dal Parco per l'annualità 2011 e con il Rapporto individuale della Civit sull'avvio del ciclo di gestione della performance per l'annualità 2012 si sono infatti avviate quelle necessarie analisi e valutazioni di quanto si stava applicando, in ottemperanza alle disposizioni di cui all'art.10 del D.Lgs. 150/2009, in maniera per certi aspetti "pionieristica" per enti a diversa connotazione funzionale e dimensionale quali i parchi nazionali, e quello della Val Grande in particolare.

In ottemperanza al disposto normativo vigente per l'attribuzione del premio di risultato previsto dal contratto in essere al Direttore dell'Ente Parco, dr. Tullio Bagnati, per l'anno 2012 si è seguito quanto previsto dal "Sistema di misurazione e valutazione della Performance dell'Ente Parco nazionale Val Grande" di cui al Decreto del Presidente dell'Ente n. 9 del 12 aprile 2011, per la valutazione dei "dirigenti di vertice" (di cui al punto 2, par.2.1, Delib. 114 della CIVIT), il quale prevede un impianto basato sulla considerazione congiunta di:

- a) prestazioni e/o risultati di livello personale;

alberto vergani, roggia scagna 10, Milano, 20127
albertovergani4@libero.it, +39 348 3317850

ENTE PARCO NAZIONALE VAL GRANDE
14 GEN. 2014
63
PROT. N. _____

- b) prestazioni e/o risultati dell'Ente nel suo complesso.

Infatti, secondo quanto previsto dal "Sistema di misurazione e valutazione della Performance dell'Ente Parco nazionale Val Grande" è previsto l'uso di una macroarchitettura di impianto analoga a quella delineata per i/le dipendenti ma caratterizzata da due soli livelli, uno strettamente 'personale' e l'altro – di particolare importanza vista la figura interessata e le sue responsabilità – di Ente.

Le componenti operative di questa macroarchitettura sono, come per quella riguardante i/le dipendenti, il 'peso complessivo' che, rispetto alla valutazione della PI, riveste ciascuno dei blocchi di prestazioni indicati: si è così stabilito che il livello personale pesi al massimo 50 punti e quello di Ente nel suo complesso pesi al massimo per i restanti 50 punti. Tra questi ultimi, tre dei 5 risultati considerati (risultati intesi come *outcome* ovvero di Ente) saranno i medesimi che interessano tutti/e i/le dipendenti mentre due devono essere specifici del Direttore. Anche per il 2012 quest'ultimi non sono stati differenziati dall'organo di governo dell'Ente che ha invece voluto mantenere la valutazione ancora sulla globalità dei risultati del piano della performance¹.

Con la *Relazione sulla performance* dell'Ente Parco Nazionale della Val Grande (ed i relativi allegati come da Deliberazione CIVIT 5/2012 e successive integrazioni) approvata con Decreto del Presidente dell'Ente in data 10.9.2013, n. 18 e la *Relazione di validazione* della stessa da me predisposta in quanto OIV, ai sensi della delibera Civit 6/2012, si dispone dei documenti ufficiali di tale valutazione delle attività.

Prestazioni e/o risultati di livello personale

Si è più sopra richiamato come il "Sistema di misurazione e valutazione della Performance dell'Ente Parco nazionale Val Grande" (di cui al Decreto del Presidente dell'Ente n.9 del 12 aprile 2011) per la valutazione dei "dirigenti di vertice" preveda, nel duplice livello di valutazione, quello relativo alle prestazioni di livello personale alle quali è agganciato un punteggio pari a 50 punti complessivi.

La valutazione dell'insieme delle prestazioni di livello personale è declinata sulla base di cinque macroindicatori che concernono:

- a) La capacità di gestione organizzativa e di processo con evidente orientamento al risultato;
- b) La adeguata capacità di comunicazione professionale interna ed esterna all'Ente;
- c) La adeguata capacità di gestione delle risorse umane interne all'Ente;
- d) La evidente capacità di individuazione di criticità e di autonomia operativa nella proposizione di soluzioni;

¹ Cfr. paragrafo 5.1 "Obiettivi assegnati al Direttore" del Piano della Performance 2012-2014, laddove "Oltre agli obiettivi di mandato contenuti nel contratto, per il triennio 2012-14 il Direttore dovrà perseguire gli obiettivi contenuti nel Piano degli Obiettivi Strategici dell'Ente che, per il 2012, si declinano negli obiettivi operativi e nelle attività individuati nelle tabelle seguenti organizzate in successione per ciascuna area strategica descritta nell'albero della performance".

e) L'esercizio di adeguate competenze di ambito tecnico-gestionale.

I primi tre macroindicatori sono strettamente connessi con l'ambito relativo alla gestione delle risorse umane il quale rappresenta una componente cruciale del ruolo e delle attività del dr. Bagnati. A questo proposito, anche per il 2012 il Direttore ha complessivamente mostrato una evidente capacità di orientare, guidare e motivare il personale dell'Ente, in linea con le strategie e definendo visione ed obiettivi, favorendo lo sviluppo dei collaboratori/ici a livello personale e nel contesto organizzativo soprattutto in ragione del nuovo corso gestionale apertosi nel secondo semestre 2011 con il già richiamato processo/ciclo della performance e della sua valutazione.

Ciò ha comportato un duplice compito: da una parte introdurre e rendere partecipi tutti i/le dipendenti rispetto allo scopo e al "funzionamento" del ciclo della performance, dall'altra ricercare e condividere informazioni e sensibilità culturali ed ambientali con la finalità generale di creare un clima positivo, promuovere la collaborazione e reciproci rapporti di fiducia, valorizzare le competenze in coerenza con gli obiettivi dell'Ente *via via* indicati, pianificati e condivisi con la parte politico-amministrativa.

Stante il più generale processo di riorganizzazione nato dal particolare lavoro di analisi di clima realizzato già nel corso del 2010, ed avviato fattivamente nel 2011, anche nel 2012 si è trattato di collocare compiutamente il tema della gestione delle risorse umane nel nuovo corso della *performance*.

Questa collocazione si rende necessaria per un maggior orientamento al risultato, che è proprio della performance, ed è stata gestita positivamente attraverso la costruzione partecipata della stesura del piano della performance in un percorso *bottom-up* che ha comportato in prima istanza un lavoro di tutto il personale interno ai servizi e, successivamente quello di selezione ed amalgama attraverso il nuovo ruolo dell'ufficio di direzione.

Ciò ha comportato, da parte del Direttore, un lavoro specifico di confronto collegiale sulle nuove modalità di organizzazione del lavoro propedeutico ad un più consapevole recepimento dei cambiamenti e delle opportunità legate all'applicazione e implementazione del D.Lgs. 150/2009, in particolare sulla correlazione tra predisposizione del piano e misurazione della *performance* individuale.

In particolare su quest'ultimo aspetto la capacità di gestione organizzativa e di processo del Direttore si è positivamente indirizzata alla scelta degli obiettivi, alla condivisione delle scelte da assumere, alle modalità di raggiungimento degli obiettivi stabiliti, alle modalità attraverso le quali ottenere una maggiore coerenza sulle interazioni operative e di coinvolgimento delle risorse umane tra servizi nonché sulla stessa scelta degli obiettivi di valutazione di *performance* personale e di servizio.

Riferimento di indirizzo e di obiettivi a tendere di questa attività gestionale del direttore sono stati, anche per il 2012, i contenuti e le problematiche emerse dall'analisi di clima svolta nel 2010.



La gestione delle risorse umane e di comunicazione interna ha inoltre trovato riscontro con il mantenimento, anche nella formulazione del *Piano di gestione 2012*, di una serie di aspetti *quali-quantitativi* (declinati in 15 schede di azione nell'area strategica della performance denominata "rafforzamento della capacità organizzativa dell'Ente e miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia della gestione, trasversalmente dedicate all'integrazione della capacità di risposta alla domanda/offerta di servizi sia interna, sia esterna all'Ente") per la gestione delle attività dell'Ente che consenta di raggiungere nel tempo:

- a) un sistema di gestione orientato alla responsabilizzazione;
- b) una monitoraggio "in continuo" del rapporto tra obiettivi strategici dichiarati, attività da svolgere, mezzi da impiegare e risultati attesi;
- c) una attenzione continua verso le risorse umane coinvolte e la interazione tra i diversi settori operativi dell'Ente.

Tale processo, al tempo stesso di implementazione di un nuovo strumento di gestione, insieme ai necessari mutamenti delle dinamiche organizzative (indotte principalmente dalla riorganizzazione dell'Ente con l'istituzione dell'ufficio di direzione e le relative ricadute sulle relazioni *bottom-up* tra personale, servizi e direzione), dopo la formazione svolta nel 2011, ha visto il Direttore svolgere un ruolo di mantenimento e richiamo non solo agli obiettivi specifici di settore, ma anche di quelli relativi alle dinamiche ed attività interne dell'Ente.

In tema di competenze vanno qui richiamati i risultati complessivi dell'Ente più avanti esposti che nella loro articolazione di aree tematiche trattate, servizi gestiti, emergenze governate, enti locali coinvolti in progetti congiunti e nuove attività e nuovi temi introdotti tra le finalità operative dell'Ente, denotano, insieme al successo sul fronte del reperimento risorse e *fundraising*, più che adeguate competenze tecnico professionali e di comunicazione competente esterna all'Ente.

In tema di gestione delle risorse umane va ancora richiamato il ruolo chiave del Direttore nella gestione delle relazioni e delle funzionalità con il CFS-CTA del Parco. In particolare, ciò ha trovato riscontro nel Piano Operativo 2012 predisposto, in ottemperanza al DPCM 5 luglio 2002, dal Direttore congiuntamente con il Comandante del CTA, dr. Massimo Mattioli, al fine di programmare funzioni, servizi e risorse finanziarie per una corretta ed efficace integrazione delle attività tra Corpo Forestale ed uffici tecnici dell'Ente.

In sintesi, e con riferimento ai macroindicatori della performance individuale, si possono indicare i punteggi di valutazione di cui alla tabella qui di seguito.

Capacità di gestione organizzativa e di processo con evidente orientamento al risultato	9/10
Adeguate capacità di comunicazione professionale interna ed esterna all'Ente	9/10
Adeguate capacità di gestione delle risorse umane interne all'Ente	9/10
Evidente capacità di individuazione di criticità e di autonomia operativa nella proposizione di soluzioni	9/10
Adeguate competenze di ambito tecnico-gestionale	9/10

Totale	45/50
--------	-------

Prestazioni e/o risultati dell'Ente nel suo complesso

Nell'ambito della definizione degli accordi contrattuali con il Direttore, gli Organi di governo dell'Ente hanno precisato i suoi obiettivi generali di mandato i quali hanno trovato normalmente specificazione fino al 2010 attraverso i singoli piani annuali di gestione, mentre con l'avvio della redazione dei piani della performance si sono meglio declinati sotto il profilo strategico e di esplicitazione degli *outcomes*.

Con il rinsaldarsi della presenza e ruolo presso l'Ente di un direttore tecnico nella figura del dr. Bagnati, nonché dei progetti pluriennali avviati precedentemente ed in corso di vigenza anche per il 2012, ma soprattutto della nuova integrazione tra *Piano di gestione* e *Piano della performance*, si è rafforzata l'organizzazione delle attività volte al raggiungimento degli obiettivi programmatici di carattere generale propri della *mission* istituzionale dell'Ente.

Per quanto concerne gli obiettivi generali, affidati nell'ambito delle attività di competenza gestionale di cui al D.Lgs. 165/2001 e all'art. 26 dello Statuto dell'Ente Parco, questi sono riferiti a:

- a) collaborazione e coinvolgimento delle realtà locali nell'espletamento delle attività del Parco e nell'individuazione delle nuove linee di azione dell'Ente Parco;
- b) valorizzazione delle risorse locali e promozione del territorio e del Parco;
- c) riorganizzazione, coordinamento e valorizzazione del personale e degli uffici;
- d) attività di *fund-raising* per l'espletamento delle attività anche istituzionali dell'Ente e avvio di nuove attività e conclusione dei progetti avviati in precedenza.

Come già avvenuto negli anni precedenti, il dettaglio degli obiettivi generali e di quelli operativi va rapportato – nel darne una lettura di tipo valutativo - alle situazioni di priorità e/o emergenza intercorse nel corso dell'anno anche in ragione della diversa tempistica e formalizzazione dell'approvazione centrale delle risorse di bilancio, vuoi in termini di assegnazione definitiva delle risorse per le cosiddette spese obbligatorie (normalmente certa a partire dalla metà dell'anno), vuoi in rapporto alle risorse aggiuntive di cui al *Capitolo 1551* attribuite dal Ministero.

Della effettiva presa in carico e declinazione degli obiettivi generali nella programmazione delle attività per il 2012 e del raggiungimento degli obiettivi operativi su di essi declinati danno formalmente conto, nel nuovo processo gestionale ex-D.Lgs. 150/2010, la *Relazione sulla performance* dell'Ente Parco Nazionale della Val Grande (ed i relativi allegati come da Deliberazione CIVIT 5/2012) approvata con Decreto del Presidente dell'Ente in data 10.9.2013, n. 18, nonché la *validazione* della stessa - redatta e approvata dall'O.I.V. ai sensi della Delibera CIVIT 6/2012 - il 17 settembre 2013.

Si riprendono quindi, in questa sede, quegli elementi di sintesi della relazione di validazione della relazione sulla *performance* che danno conto della ratificazione formale dei risultati e delle



prestazioni raggiunte dall'Ente nel suo complesso e, quindi delle stesse prestazioni di risultato dell'organo di vertice.

Il "processo di verifica" seguito da chi scrive – in quanto O.I.V. - si caratterizza per la "tracciabilità di quanto è stato effettuato nel processo di validazione della Relazione, dando evidenza anche dell'approccio metodologico utilizzato" (punto 2.3 della Del. 6/2012) con il ricorso al dispositivo di metodo rappresentato dalle "carte di lavoro".

Gli ambiti di validazione hanno considerato:

- "la conformità (*compliance*) della Relazione alle disposizioni contenute nel decreto e alle indicazioni contenute dalla delibera n. 5/2012 (Linee guida relative alla redazione e adozione della Relazione)";
- "l'attendibilità dei dati e delle informazioni contenuti nella Relazione";
- la "comprensibilità della Relazione, anche per i cittadini e le imprese, per favorire il controllo sociale diffuso sulle attività e i risultati delle amministrazioni (art. 10, comma 1, del decreto)".

Per quanto concerne gli obiettivi generali di collaborazione e coinvolgimento delle realtà locali nell'espletamento delle attività del Parco e nell'individuazione delle nuove linee di azione dell'Ente, possono essere ascritti all'insieme di attività messe a punto nella *Relazione sulla performance* alla sezione intitolata "Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri *stakeholder* esterni"(cap.2). Di essa, la carta di lavoro preparata dall'O.I.V. in data 12.9.2013 e ripresa nella *Relazione di validazione* riporta le seguenti conclusioni:

- a) conformità alle disposizioni: totale;
- b) attendibilità dei dati/informazioni: totale;
- c) comprensibilità della Relazione per cittadini e imprese: totale.

La seconda Carta di lavoro di validazione è quella relativa alla sezione della Relazione sulla performance intitolata "Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti" (cap. 3): il capitolo presenta i risultati di *performance* conseguiti dall'Ente nell'anno 2012 ed è quindi il cuore della Relazione nonché della valutazione di risultato. La rappresentazione dei risultati riportata nella relazione segue l'articolazione nelle sette aree strategiche del piano che comprendono l'insieme degli obiettivi operativi riferibili agli obiettivi del Direttore come da paragrafo 5.1 del piano della performance 2012-2014.

Il disegno valutativo contenuto nel capitolo, importante soprattutto per la parte relativa agli obiettivi di Ente, è stato verificato da parte dell'O.I.V. attraverso la analisi di documenti specifici prodotti dai referenti dell'Ente, la partecipazione agli incontri del gruppo di lavoro, una intervista congiunta con il Direttore dell'Ente ed il Responsabile dell'Ufficio Amministrativo (Vice-direttore) e la analisi a campione, in loco, dell'apparato documentale relativo ai principali processi di elaborazione dei giudizi inclusi nella Relazione.

La "carta", preparata dall'O.I.V. in data 12.9.2013, è riportata nella relazione di validazione e contiene, in ragione dei criteri di validazione indicati nella delibera CIVIT 6/2012, le seguenti conclusioni:

- a) conformità alle disposizioni: totale;
- b) attendibilità dei dati/informazioni: totale;
- c) comprensibilità della Relazione per cittadini e imprese: totale.

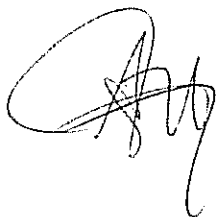
Infine, l'ultima carta di lavoro da richiamare per le sue ricadute valutative riguarda il campo della sezione della Relazione sulla performance intitolata "Risorse, efficienza, economicità" (cap. 4). La "carta", anch'essa preparata dall'O.I.V. in data 13.9.2013, è riportata nella relazione di validazione evidenziando i seguenti giudizi di sintesi:

- a) conformità alle disposizioni: parziale (non completamente applicabile considerando – come è già stato richiamato – il modo in cui sono citati nella Del. 5/2012 i concetti di efficienza ed economicità);
- b) attendibilità dei dati/informazioni: totale;
- c) comprensibilità della Relazione per cittadini e imprese: parziale (in ragione del linguaggio/espressioni tecnico-contabili a volte utilizzate nella esposizione – soprattutto in relazione all'impiego di etichette il cui significato non è immediatamente intuitivo per i "non addetti ai lavori").

Conclusioni

Nelle parti precedenti di questa relazione si sono diffusamente descritti i risultati conseguiti anche in relazione alle capacità manageriali del Direttore: pertanto, in conclusione, si conferma il pieno conseguimento degli obiettivi assegnati alla direzione ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato contrattualmente stabilita.

Milano, 8 gennaio 2014
L'O.I.V., Alberto Vergani



CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il presente decreto è stato pubblicato all'Albo on line sul sito web istituzionale dell'Ente Parco Nazionale Val Grande (www.parcovalgrande.it) il giorno 14 GEN. 2014 ai sensi dell'articolo 32 della legge 69/2009.

Vogogna, li.....14. GEN. 2014.....



Il Direttore
Dott. Tullio Bagnati

A handwritten signature in black ink, appearing to be "Tullio Bagnati", written over a horizontal dashed line.

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Il presente decreto è divenuto esecutivo il, decorsi i termini di pubblicazione, di cui all'art. 34 della Legge n° 70 del 20/03/1975, senza impugnativa (salvo le superiori approvazioni ministeriali ex art. 9 comma 8 della Legge 394/91 ed art. 29 e 30 della Legge 70/75).

Vogogna, li.....

Il Direttore
Dott. Tullio Bagnati