

ESTRATTO DEL PIANO DELLA PERFORMANCE (cap. 8) CONTENENTE I CRITERI ED IL METODO DI VALUTAZIONE

8. DAGLI OBIETTIVI STRATEGICI AI PIANI DI AZIONE

8.1. OBIETTIVI STRATEGICI

La strategia è la riflessione di insieme che orienta la scelta degli obiettivi che l'ente intende perseguire in relazione ad una data area strategica, individuata all'interno della fase di identificazione dell'identità ed in coerenza con le analisi di contesto. All'interno della logica di "catena del valore pubblico", le aree strategiche sono declinate in uno o più obiettivi strategici per i quali l'organizzazione è responsabile. Gli obiettivi strategici dovrebbero coprire un arco temporale pari ad un triennio, e in tal senso sono stati pensati, anche se permane l'incertezza della stabilità dei contributi ordinari dello Stato.

La definizione degli obiettivi strategici è svolta subito dopo la fase di analisi del contesto esterno ed interno ed ha l'obiettivo di traslare l'identità - nei suoi elementi costitutivi (mandato istituzionale, missione e visione) tradotti nel macro-disegno strategico composto dalle "aree strategiche" - in obiettivi maggiormente connessi alle reali possibilità, opportunità e bisogni relativi al contesto esterno ed interno. In tale fase assumono un ruolo decisivo i seguenti attori:

- dirigenti o responsabili apicali dei vari settori organizzativi,
- portatori di interesse esterni (c.d. stakeholder esterni sintetizzati nella composizione del Consiglio Direttivo che si configura come composto da portatori di interesse di un azionariato diffuso, ovvero un vero e proprio Consiglio di Amministrazione).

8.2. GLI OBIETTIVI STRATEGICI DEL PARCO

Gli obiettivi strategici coerenti con le aree strategiche come definite in precedenza nel presente documento, costituiscono le priorità dell'Ente in relazione all'attuale situazione, anche in funzione delle risorse disponibili e dei canali finanziari attivabili. E' del tutto evidente che l'attività di gestione ordinaria dell'Ente, oggi di gran lunga preponderante a causa della limitatezza delle risorse umane, più che finanziarie, su tutti i settori di competenza costituisce obiettivo altrettanto strategico ed indispensabile per l'attivabilità degli obiettivi "esterni". Essa spesso non compare quale obiettivo strategico predefinito ma viene dato per scontato che per il suo "peso" rispetto all'organico e alle risorse deve essere considerato una sorta di corpus e indispensabile corrimano sul quale si agganciano tutte le altre attività.

Tali considerazioni vanno poste in forte evidenza in particolare per i Servizi "Direzione", sul quale ricadono tutte le incombenze di gestione della segreteria, interfaccia col pubblico, gestione del protocollo, albo on line, e, spessissimo, supporto logistico ad altri servizi, e "Amministrativo" (sul quale ricade tutta la gestione finanziaria, contabile, ragionieristica, tutta la gestione del personale e fiscale, la verifica amministrativa e contabile degli atti ecc.). Infine non sarà inutile ricordare che su questi ultimi due Servizi, non avendo l'ente in organico alcuna figura giuridico-legale né un vero e proprio Servizio Legale, continuano a ricadere tutte le ricerche e approfondimenti giuridici dei quali l'Ente necessita, talvolta con gravi incertezze che possono riverberarsi in modo critico sull'Ente stesso.

Appare importante sottolineare come tutti i Servizi dell'Ente risultano sottodimensionati per problemi legati sia al "taglio" di posti in organico conseguenti a normative susseguitesi nel tempo sia alla impossibilità di rimpiazzare figure perse negli anni.

8.3. DAGLI OBIETTIVI STRATEGICI AI PIANI D'AZIONE

All'interno della logica di "catena del valore pubblico", ogni obiettivo strategico stabilito nella fase precedente è perseguito attraverso l'attuazione di uno o più piani d'azione (o azioni). Il piano d'azione individua:

- 1) la definizione dell'obiettivo operativo, a cui si associano, rispettivamente, uno o più indicatori; ad ogni indicatore è attribuito un target;
- 2) le azioni da porre in essere con la relativa tempistica;
- 3) la quantificazione delle risorse economiche, umane e strumentali;
- 4) la individuazione delle responsabilità organizzative, identificando un solo responsabile-conduttore per ciascun piano d'azione (che sarà evidenziato in grassetto).

In un Ente così piccolo e sottodimensionato – quanto a dotazione organica - praticamente tutte le attività prevedono il coinvolgimento della quasi totalità del Personale dell'Ente e, pertanto, tutto il Personale dovrà continuare a sentirsi coinvolto sull'intero quadro delle attività, che esse siano esplicitamente presenti nel Piano o meno.

Le azioni sulle quali verrà misurata la performance dei Gruppi di Lavoro (e di conseguenza quella individuale, come sotto spiegato) per l'anno 2017 sono quelle individuate con la seguente numerazione: A1, A5, A7, A9, A13, A14, A17, A18, A22, G1, G4, G9, G11, G12, G14, G15, G19, G25, G27, G28, G37, E1, E13, E15, S9, S14.

8.4. PARTECIPAZIONE DEL DIRETTORE

Il direttore partecipa a tutte le azioni ed è il responsabile, nei confronti del Presidente e del Consiglio Direttivo del raggiungimento delle finalità individuate per ciascuna azione. Solo eccezionalmente e per un numero limitato di azioni nelle schede che le descrivono potrà essere indicato come referente unico il direttore. In questi casi, lo stesso potrà avvalersi, come supporto della struttura dell'Ente, a suo insindacabile giudizio, ferma restando la responsabilità dell'azione che resta a suo carico esclusivo.

8.5. MODALITÀ DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE CON RIFERIMENTO AL REGOLAMENTO PER LA MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE DELL'ENTE

Con riferimento alla articolazione del Regolamento per la Misurazione della performance (in seguito "Regolamento") viene prevista una valutazione che prenda in considerazione i Gruppi di lavoro afferenti a ciascun piano d'azione. Le persone afferenti a ciascun gruppo di lavoro sono state individuate in base alle maggiori competenze necessarie per l'espletamento dell'azione. In quasi tutte le azioni le persone effettivamente coinvolte in tutto il processo spesso sono molto più numerose. Si pensi ad esempio al coinvolgimento del servizio direzione e del servizio amministrativo nell'espletamento delle fasi di gestione della corrispondenza, delle determine e dei contratti che pur sono elementi essenziali per la corretta attuazione di ciascuna azione. Si è preferito individuare solo i soggetti coinvolti per le specifiche competenze attinenti a ciascuna azione, dando per conosciuto il coinvolgimento anche di personale non esplicitamente menzionato. Questo al fine di semplificare il modello e renderne più immediata la lettura e la consultazione.

In base a quanto detto non deve quindi meravigliare se le persone non sono presenti in pari numero di azioni, ma anzi si nota una certa differenza nel numero di occorrenze. Per le valutazioni dei Piani di Azione si è tenuto conto dei seguenti criteri generali (che sono rispettati con alcune eccezioni):

- I titolari di posizione organizzativa sono valutati su un numero di azioni pari a 10,
- I dipendenti in fascia C (senza P.O.) sono valutati su un numero di azioni pari a 5;
- I dipendenti in fascia B sono valutati su un numero di azioni pari a 4.

La conduzione di ciascuna azione è affidata alla figura evidenziata in grassetto in ogni piano di azione.

Tutti i dipendenti afferenti al medesimo Piano d'Azione (gruppo di lavoro) condivideranno in misura paritetica la responsabilità e la relativa valutazione.

La valutazione della performance di ciascun dipendente – secondo quanto previsto dal Regolamento - si formerà con due componenti: la quota afferente la realizzazione delle diverse azioni per un valore complessivo massimo del 70%, e la quota derivante dalle prestazioni e competenze organizzative di ciascun dipendente per una quota massima del 30%. Mentre la seconda componente (P_1) deriverà da una valutazione del direttore, per la prima componente si procederà come di seguito descritto:

- 1) Poiché il punteggio massimo attribuibile a ciascun dipendente per la partecipazioni alle varie azioni di cui al precedente punto 8.3. è pari a 70 punti, e poichè ciascuna azione ha un peso (derivante dalla priorità e dalle scelte del Consiglio Direttivo pari a p_i , (variabile tra 0 e 10), il massimo punteggio ottenibile da ciascun dipendente sarà dato dalla somma del prodotto di 1 per il peso della singola azione cui partecipa:

$\sum 1 \times p_i$. Raggiungendo tale valore al dipendente sono assegnati 70 punti

- 2) Nel caso che non tutte le azioni siano state attuate al 100%, ma per l'azione i sia raggiunta la percentuale r_i si procederà nel seguente modo per l'individuazione del punteggio P_E da assegnare al singolo dipendente:

$$\sum 1 \times p_i : 70 = \sum 1 \times p_i \times r_i : P_E$$

da cui:

$$P_E = ((\sum 1 \times p_i \times r_i) \times 70) / \sum 1 \times p_i$$

- 3) Il punteggio della valutazione di ciascun dipendente sarà dato dalla somma del punteggio della valutazione individuale e quello derivante dalla valutazione e della partecipazione alle azioni collettive: $P = P_1 + P_E$
- 4) La ripartizione del fondo avverrà in misura proporzionale al punteggio raggiunto da ciascuno.