

Verbale d'incontro

In data 17/06/2015, presso la sala riunioni dell'Ente Parco Nazionale Gran Paradiso in Torino si sono riuniti:

per la parte pubblica	Ente Parco Nazionale Paradiso Direzione Michele Ottino, Mariella Mocchi, Pier Giorgio Mosso Stefano Cerise
per la parte sindacale	F.P. C.G.I.L. Roberto Galasso, Emanuela Baudo e Igor De Belli S.A.V.T. Mauro Crétier C.I.S.L. F.P.S. Barbara Abram R.S.U. Donatella Pagnotto Marco Grosa Gianpaolo Palladino Lorenzo Costanzo

In relazione all'accordo relativo al sistema di valutazione delle prestazioni dei dipendenti dell'Ente Parco sottoscritto in data 24.01.2011 ed approvato con deliberazione del Consiglio direttivo n. 3 del 18.02.2011, in attuazione del decreto legislativo 150/2009 le parti concordano di sostituire come segue quanto approvato al punto:

4.1 Area) Valutazione del rendimento:

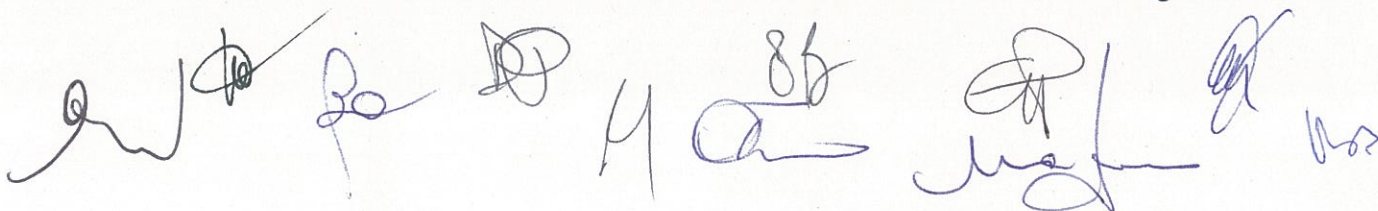
"La valutazione del rendimento presuppone, come già ricordato, l'assegnazione di obiettivi differenziati a seconda del ruolo del dipendente (Responsabile di unità, Altri dipendenti) che devono essere raggiunti nel corso dell'anno.

La valutazione del rendimento si configura quale valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi fissati.

Per consentire una puntuale verifica del grado di raggiungimento e ancor di più per conseguire gli scopi perseguiti dal sistema di valutazione, gli obiettivi, pur tenendo conto del grado di responsabilità di ogni dipendente, dovranno essere:

- chiari nella loro definizione;
- coerenti con le strategie e gli obiettivi programmatici dell'ente;
- adattabili a diverse ipotesi di scelta, in relazione alla flessibilità del budget;
- misurabili nella loro quantificazione;
- significativi;
- innovativi;
- non facilmente raggiungibili, sfidanti ma realistici.

Si ritiene, che possano essere individuati annualmente **tre obiettivi** che misurano il rendimento di ogni dipendente, cui sono attribuiti punteggi diversificati come segue:



Personale	Obiettivi individuali	Obiettivi di gruppo	Punteggio obiettivi individuali percentuale complessiva della valutazione	Punteggio obiettivi di gruppo percentuale complessiva della valutazione
Responsabili Servizi, uffici e Capi servizio Sorveglianza – Area C	3	-	100	-
Personale restante Area C	2	1	70	30
Personale Area B	2	1	70	30

Per ogni obiettivo sono individuati:

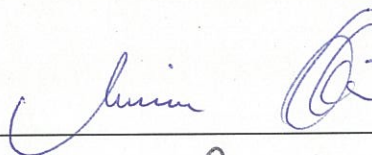
- Descrizione
- Peso attribuito all'obiettivo
- Indicatore di risultato misurabile quantitativamente
- Target (quantificazione numerica dell'obiettivo)
- Piano di azione e limiti temporali di riferimento
- Osservazioni (eventi o fattori che possono influenzare il raggiungimento dell'obiettivo)."

Le parti concordano di rinviare a successivo incontro la ponderazione da attribuire ad obiettivi e valutazione di comportamenti e competenze a seguito della proposta della parte sindacale.

Per l'amministrazione

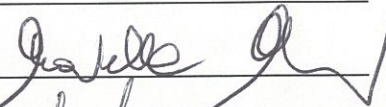
Michele Ottino

Direttore PNGP



Mariella Mocci

Responsabile ufficio personale



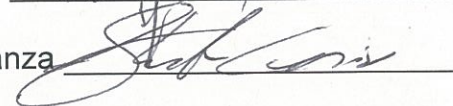
Pier Giorgio Mosso

Responsabile servizio AAGG



Stefano Cerise

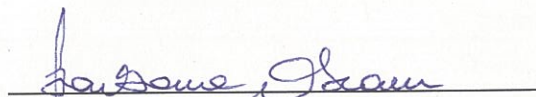
Responsabile servizio sorveglianza



Per le OO.SS.


Barbara Abram

CISL – Aosta



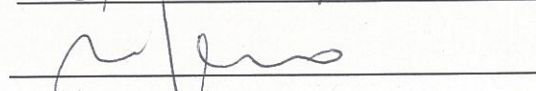
Emanuela Baudo

CGIL FP - Torino



Roberto Galasso

CGIL FP – Torino



Igor De Belli

CGIL FP – Aosta








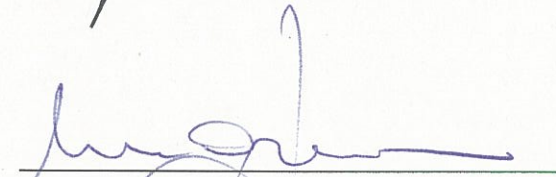
Mauro Crétier

SAVT - Aosta



Per i dipendenti dell'Ente, la RSU

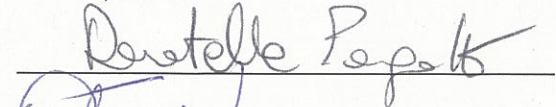
Marco Grosa



Gianpaolo Palladino



Donatella Pagnotto



Lorenzo Costanzo

