

**Grado di differenziazione
nell'utilizzo della premialità anno 2012**

Analisi dei dati

L'articolo 11, comma 8, lettera d) del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 impone alle pubbliche amministrazioni di pubblicare nel sito istituzionale, nella sezione "Trasparenza, valutazione e merito" l'analisi dei dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità.

Per la valutazione del personale dipendente dell'Ente Parco Nazionale Gran Paradiso è stato applicato il "sistema di valutazione delle prestazioni dei dipendenti" adottato con Deliberazione del Commissario Straordinario n. n.3 del 18/02/2011, consultabile sul sito dell'ente nell'apposita sezione.

Il sistema di valutazione del personale dipendente prevede i seguenti criteri:

- a) La valutazione del rendimento;
- b) La valutazione dei comportamenti e delle competenze

Annualmente vengono individuati 5 obiettivi che misurano il **rendimento** di ogni dipendente, cui sono attribuiti punteggi diversificati come segue:

Personale	Obiettivi personali	Punteggio massimo attribuibile all'obiettivo personale	Obiettivi di unità	Punteggio massimo attribuibile all'obiettivo di unità
Direttore	5	70	-	-
Responsabili unità	5	70	-	-
Restante personale	3	30	2	40

Per quanto concerne la valutazione dei **comportamenti**, sono presi come fattori di valutazione i seguenti elementi:

Per la Direzione:

<u>Macro-fattore di valutazione</u>	<u>Peso attribuito al macro-fattore</u>
Capacità di direzione organizzativa	9
Capacità di gestione delle risorse umane	9
Capacità di comunicazione, relazione ed integrazione	9
Competenze e conoscenze tecnico amministrative	3

Per i responsabili di servizio /ufficio, i capiservizio

<u>Macro-fattore di valutazione</u>	<u>Peso attribuito al macro-fattore</u>
Capacità di gestione organizzativa	9
Capacità di gestione delle risorse umane	9
Capacità di relazione ed integrazione	9
Competenze e conoscenze tecnico amministrative	3

Per gli altri dipendenti

<u>Macro-fattore di valutazione</u>	<u>Peso attribuito al macro-fattore</u>
Capacità di adattamento operativo	9
Precisione e qualità della prestazione svolta	9
Capacità di rapportarsi con l'utenza	9
Competenze e conoscenze tecnico amministrative	3

Per tutti i dipendenti la valutazione dell'area delle conoscenze e delle competenze , può assumere un punteggio da un minimo di 0 a un massimo di 9, in base alla seguente griglia:

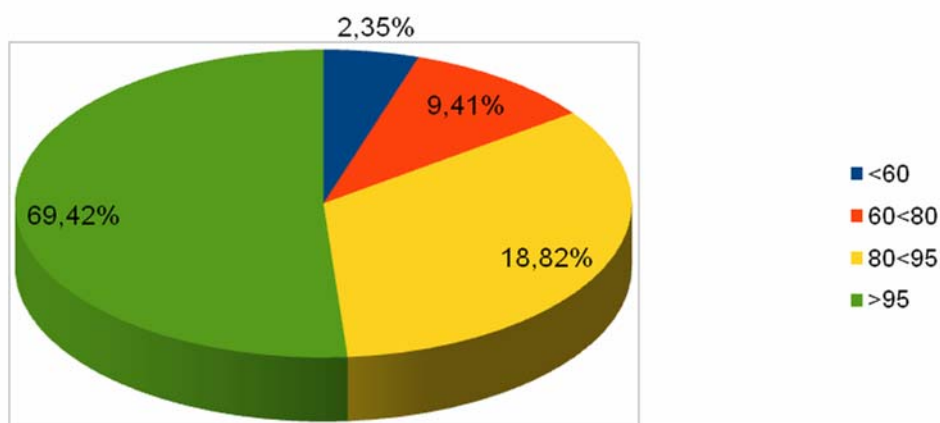
Giudizio	Punteggio
Ottimo	1
Buono	0,75
Discreto	0,5
Sufficiente	0,25
Insufficiente	0

La valutazione complessiva della performance individuale, che tiene conto sia del raggiungimento degli obiettivi individuali e dell'ente, sia della valutazione delle capacità e competenze individuali, così come previsto dal sistema di valutazione, è calcolata come segue:

Area degli obiettivi	peso	70	totale	(a)
Area dei comportamenti-conoscenze	peso	30	totale	(b)
Valutazione complessiva	peso	100	totale	(c = a + b)

Premialità personale dipendente - anno 2012

Analisi del grado di differenziazione del premio di risultato - anno 2012 relativa ai dipendenti dell'Ente Parco nazionale Gran Paradiso.



Premialità personale dirigente - anno 2012

Al Direttore dell'Ente Parco nazionale Gran Paradiso, unico dirigente, non è stata ancora attribuita la retribuzione di risultato relativamente all'anno 2012.

