

**Grado di differenziazione  
nell'utilizzo della premialità anno 2018**

**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", sottoscritto in data 24.01.2011 e approvato con deliberazione del Consiglio Direttivo n. 3 del 18.02.2011, in attuazione del Decreto Lgs. 150/2009 e come ridefinito dall' accordo integrativo stipulato dalle parti in data 15.03.2017, 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 3 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          | 3                   | 70   | -                  | -   |
| Responsabili unità | 3                   | 70   | -                  | -   |
| Restante personale | 2                   | 30   | 1                  | 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:

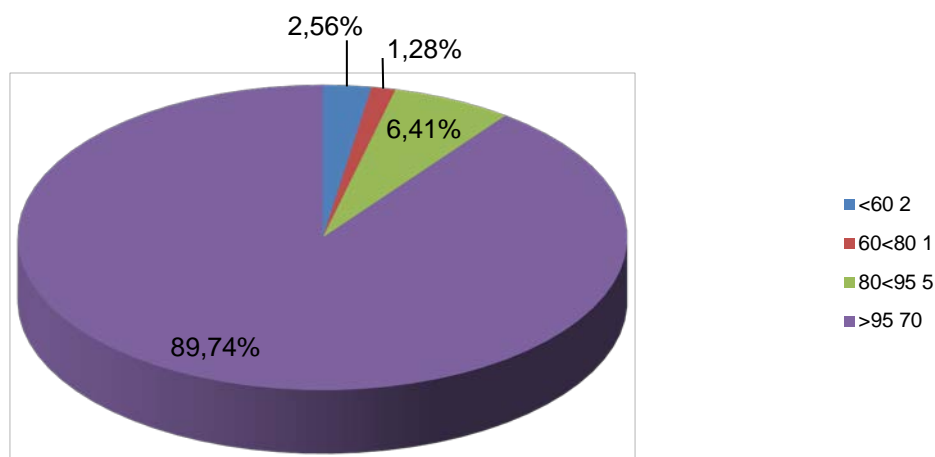
| Giudizio      | Punteggio |
|---------------|-----------|
| Ottimo        | 1         |
| Buono         | 0,75      |
| Discreto      | 0,5       |
| Sufficiente   | 0,25      |
| Insufficiente | 0         |

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 2018

Analisi del grado di differenziazione del premio di risultato - anno 2018 relativa ai dipendenti dell'Ente Parco nazionale Gran Paradiso.



## Premialità personale dirigente - anno 2018

Al Direttore dell'Ente Parco nazionale Gran Paradiso, unico dirigente, che ha assunto l'incarico dal 1 febbraio 2018, non è stata ancora attribuita la retribuzione di risultato relativamente all'anno 2018.