

Da Per conto di: regionetoscana@postacert.toscana.it

A parcomaremma@postacert.toscana.it

Data martedì 6 agosto 2013 - 18:49

**POSTA CERTIFICATA: Comunicazione relativa alla Valutazione 2012 dei Direttori degli Enti dipendenti: proposta dell'Organismo Indipendente di Valutazione. [E1\_Protocollo\*\*RegioneToscana\*\*AOGRT\*\*0205174\*\*2013-08-06]**

--Questo è un Messaggio di Posta Certificata--

Il giorno 06/08/2013 alle ore 18:49:13 (+0200) il messaggio con Oggetto "Comunicazione relativa alla Valutazione 2012 dei Direttori degli Enti dipendenti: proposta dell'Organismo Indipendente di Valutazione. [E1\_Protocollo\*\*RegioneToscana\*\*AOGRT\*\*0205174\*\*2013-08-06]" è stato inviato dal mittente "regionetoscana@postacert.toscana.it" e indirizzato a:

parcomaremma@postacert.toscana.it

Il messaggio originale è incluso in allegato, per aprirlo cliccare sul file "postacert.eml" (nella webmail o in alcuni client di posta l'allegato potrebbe avere come nome l'oggetto del messaggio originale).

L'allegato daticert.xml contiene informazioni di servizio sulla trasmissione

L'identificativo univoco di questo messaggio è: opec271.20130806184913.13199.02.3.15@pec.aruba.it

**Allegato(i)**

- daticert.xml (1 Kb)
- postacert.eml (325 Kb)
- smime.p7s (3 Kb)

2242  
 OR AUG 2013  
 REGIONE TOSCANA

Presidente / Amministratore / Dirigente  
 8 / 8 / 13

**Relazione dell'Organismo Indipendente di Valutazione della Regione Toscana  
sui risultati conseguiti nel 2012 dai Direttori e Amministratore Unico degli enti  
dipendenti della Regione Toscana**

**Membri Organismo Indipendente di Valutazione**

Prof.ssa Sabina Nuti

Prof. Giovanni Valotti

Dott. Stefano Franchi

*Luglio 2013*

## Premessa

Il Regolamento di attuazione della L.R. n. 1/2009, come modificato con D.P.G.R. 14 febbraio 2011 n. 6/R e in particolare all'art. 28 decies prevede l'istituzione dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) unico per il personale della Giunta Regionale e degli enti dipendenti.

Con la delibera della Giunta Regionale n. 727 del 29/08/2011 sono stati individuati gli enti dipendenti per i quali, salve eventuali successive modifiche e integrazioni, l'Organismo Indipendente di Valutazione provvede a svolgere le funzioni attribuite, ovvero:

- A.P.E.T.;
- A.R.P.A.T.;
- A.R.D.S.U.;
- A.R.S.;
- A.R.T.E.A.;
- I.R.P.E.T.;
- Ente Parco Regionale Alpi Apuane;
- Ente Parco Regionale Migliarino – San Rossore – Massaciuccoli;
- Ente Parco Regionale della Maremma;
- Consorzio LaMMA.

Inoltre, con tale delibera si è stabilito che l'OIV proponga annualmente, sulla base dei risultati raggiunti, la valutazione dei Direttori degli enti dipendenti.

Come previsto dalla delibera della Giunta Regionale n. 314 del 23/04/2012 gli enti dipendenti, a fare data dall'anno 2012, si sono dotati del Piano della Qualità della Prestazione Organizzativa in cui sono stati definiti gli obiettivi, gli indicatori ed i valori di riferimento su cui basare la misurazione, la valutazione e la rendicontazione dei risultati organizzativi e del Direttore o Amministratore Unico dei medesimi.

Inoltre, nella delibera citata e nella successiva delibera della Giunta Regionale n. 851 del 24/09/2012 si è disposto che gli enti dipendenti devono produrre una relazione esplicativa sull'attività effettuata nel precedente esercizio in cui venga dato conto, con riferimento a quanto programmato nel Piano della Qualità della Prestazione Organizzativa, del conseguimento degli obiettivi fissati, avuta particolare attenzione al raggiungimento degli obiettivi propri del Direttore Generale.

L'Organismo Indipendente di Valutazione, sulla base delle relazioni pervenute e una volta effettuati i necessari riscontri, provvede a formulare una proposta complessiva per la valutazione dei Direttori e Amministratore Unico degli enti dipendenti, focalizzata in particolare sul processo con cui sono stati definiti gli obiettivi e misurati i risultati raggiunti. Tale relazione verrà trasmessa per i conseguenti adempimenti:

- ^ alla Giunta Regionale per la valutazione dei Direttori di A.P.E.T., A.R.P.A.T., A.R.S., A.R.T.E.A., I.R.P.E.T.;
- ^ al Consiglio di Amministrazione dell'azienda per la valutazione del Direttore di A.R.D.S.U.;
- ^ alla Giunta Esecutiva dell'ente per la valutazione del Direttore dell'Ente Parco Regionale Alpi Apuane;
- ^ al Presidente dell'ente per la valutazione del Direttore dell'Ente Parco Regionale della Maremma e dell'Ente Parco Regionale Migliarino San Rossore Massaciuccoli;

- ▲ all'Assemblea dei soci per la valutazione dell'Amministratore Unico del Consorzio Lamma.

## Requisiti per un efficace sistema di programmazione e controllo

L'organismo indipendente di Valutazione della Regione Toscana, composto dai prof. Sabina Nuti e Giovanni Valotti e dal dott. Stefano Franchi, con la presente relazione intende ribadire quali sono le caratteristiche che il sistema di programmazione e controllo e il relativo sistema di incentivazione ad esso collegato dovrebbero avere per garantire adeguata efficacia.

Un sistema di programmazione per obiettivi e controllo dei risultati ben strutturato e integrato con gli altri meccanismi operativi di gestione, quali il sistema di incentivazione ma non solo, può essere uno strumento vitale per guidare il processo di miglioramento della performance nella misura in cui risponda a determinati requisiti e che si tenga presente, in fase di progettazione prima e di funzionamento dopo, le seguenti indicazioni :

*Il sistema di programmazione deve contenere obiettivi di natura diversa che sappiano cogliere la **multidimensionalità***

Al fine di allineare gli obiettivi della mission regionale a quelli degli enti dipendenti è auspicabile che l'organizzazione sia valutata su diversi aspetti, capaci di misurare il valore prodotto per il cittadino con le risorse disponibili: in primo luogo gli outcome ma anche la soddisfazione dei cittadini per i servizi erogati, la sostenibilità economica e l'efficienza.

*Il sistema di programmazione deve contenere obiettivi che siano in grado di **allineare gli obiettivi strategici** della Regione a quelli perseguiti da ogni ente*

La coerenza degli obiettivi definiti ad ogni livello è essenziale. In primo luogo è fondamentale che la Regione nel suo complesso raggiunga gli obiettivi strategici che si è prefissa misurabili in termini di "outcome" di breve, medio e lungo periodo e, in linea con questi, ogni ente declini il proprio ruolo e responsabilità per il loro raggiungimento.

*Gli obiettivi devono essere misurabili. E' migliorabile solo ciò che è chiaramente misurabile. Per rendere misurabile un obiettivo è fondamentale misurare il punto di partenza e su tale base fissare l'obiettivo.*

Gli obiettivi possono anche essere descritti con frasi e parole ma poi devono trovare una sintesi quantitativa. Non possono tradursi in termini di svolgimento di azioni ma devono essere declinati in misure quantitative che evitano equivoci di linguaggio e dubbi di interpretazione.

*Per la definizione degli obiettivi si devono avere due riferimenti precisi: il punto di partenza, ossia il dato consuntivo dell'anno precedente, e il confronto con la performance tra altri enti simili.*

Il confronto risulta una leva motivazionale fondamentale perché permette di evidenziare con chiarezza gli **spazi di manovra**, ossia quale può essere il risultato medio atteso e quale è la best practice conseguita per ogni indicatore. L'autoreferenzialità infatti è il peggior nemico della capacità di cambiamento e miglioramento.

*Gli obiettivi devono essere sfidanti. Non sempre e non tutti devono essere in grado di raggiungere il risultato atteso. Perché la definizione dell'obiettivo "faccia la differenza" nel comportamento delle persone, ossia incida sulla motivazione, il raggiungimento dell'obiettivo deve richiedere un impegno aggiuntivo rispetto alla normalità.*

Fissare correttamente gli obiettivi è un'attività delicata e complessa. E' necessario disporre del dato di partenza, ossia del risultato a consuntivo dell'anno precedente e del confronto con altre realtà simili. Si considera un grado di raggiungimento medio degli obiettivi tra il 60 e il 75% indicatore di obiettivi sufficientemente sfidanti.

*Le modalità di calcolo dell'incentivazione nonché la reportistica e con cui sono presentati i risultati deve essere di facile lettura ed interpretazione da parte di tutti i portatori d'interesse: cittadini, utenti, dipendenti, policy makers.*

Maggiore è la semplicità e l'immediatezza delle modalità di calcolo e della reportistica, più elevato è il grado di efficacia del processo di cambiamento e miglioramento richiesto all'organizzazione misurata.

Per quanto concerne la **Condizione del processo** gli elementi da considerare sono i seguenti:

*Gli atti di assegnazione degli obiettivi dovrebbero seguire una tempistica adeguata che permetta di conoscere e condividere per tempo gli indirizzi annuali da perseguire. L'eventuale incentivazione conseguita deve essere erogata ai dipendenti successivamente alla misurazione dei risultati, ossia l'incentivazione di tutti deve seguire il completamento dell'intero processo di valutazione di tutto il personale*

I direttori/amministratore unico devono conoscere in anticipo (entro la fine dell'anno) quali sono le strategie e quindi gli obiettivi che sono chiamati a perseguire al fine di orientare quanto prima l'attività di programmazione e controllo del proprio ente. La data di emanazione degli atti rappresenta l'assegnazione formale degli obiettivi anche se è ipotizzabile e auspicabile che negli stessi vi sia stata una fase di condivisione e negoziazione degli obiettivi con le strutture prima dell'emanazione degli atti. Entro i primi mesi dell'anno, una volta elaborati i dati consuntivi dell'anno precedente, dovranno essere calcolati gli obiettivi quantitativi definitivi dell'anno e sarà quindi emanato il Piano della Qualità della Prestazione Organizzativa con i target numerici da raggiungere. Ogni trimestre sarà utile effettuare il monitoraggio dei risultati conseguiti.

Gen	Feb	Marz	Apr	Mag	Giu	Lug	Ago	Set	Ott	Nov	Dic
Delibera (PQPO) contenente i valori (i target) da raggiungere sulla base dei dati consuntivi dell'anno precedente			Monitoraggi o del raggiungim ento dei risultati primo trimestre			Monitoraggio del semestre/terzo trimestre e valutazione delle criticità obiettivi per l'anno successivo			Atti contenenti gli obiettivi generali per l'anno successivo calcolati sui preconsuntivi dell'anno in corso		

*Gli obiettivi degli enti, il loro raggiungimento e l'ammontare dell'erogazione del premio conseguito devono essere messe a disposizione del pubblico e non solo degli addetti al settore.*

In coerenza con i principi della trasparenza e per una maggiore responsabilizzazione dei gestori della cosa pubblica, gli atti in cui vengono indicati gli obiettivi, il loro raggiungimento e l'ammontare del premio erogato devono essere non solo presenti ma anche pubblicizzati sui siti web degli enti e ministeriali per facilitarne l'accesso e la navigazione sul sito.

## La proposta dell'Organismo Indipendente di Valutazione per la valutazione dei risultati 2012 dei Direttori e dell'Amministratore Unico degli enti dipendenti

Come annunciato nella premessa gli enti dipendenti (tranne uno) hanno prodotto una relazione di sintesi esplicativa sull'attività effettuata nel precedente esercizio in cui è stato dato conto, con riferimento a quanto programmato nel Piano della Qualità della Prestazione Organizzativa 2012, del conseguimento degli obiettivi fissati, con particolare attenzione al raggiungimento degli obiettivi propri del Direttore Generale.

Tali relazioni, oltre ad essere state portate tutte a conoscenza delle Direzioni Generali Regionali di diretto riferimento, sono state (quelle relative ad A.P.E.T., A.R.P.A.T., A.R.S., A.R.T.E.A., I.R.P.E.T.) sottoposte al Comitato Tecnico di Direzione dello scorso 14 marzo, che ha preso atto.

Nel corso del mese di giugno poi sono state trasmesse ai Direttori e all'Amministratore Unico degli enti dipendenti alcune osservazioni utili al fine di assumere, da parte dell'OIV, la proposta per la loro valutazione 2012.

Inoltre, a seguito della richiesta formulata da vari Direttori degli enti dipendenti di avere un'interlocuzione diretta sull'argomento con i membri dell'Organismo Indipendente di Valutazione, in data 08/07/2013 si è provveduto alla realizzazione di un incontro "plenario" al quale sono stati convocati tutti gli interessati.

Alla luce delle considerazioni precedenti e sulla base delle relazioni pervenute (e delle successive integrazioni fatte alle stesse da parte di alcuni enti), nonché a seguito dell'incontro svoltosi con gli interessati, si riportano le schede di sintesi (una per ogni ente dipendente) circa il conseguimento degli obiettivi 2012 dei Direttori/Amministratore Unico degli enti.

ENTE	SOGGETTO CHE VALUTA IL DIRETTORE	CONSEGUIMENTO OBIETTIVI DEL DIRETTORE GENERALE RIPORTATO NELLA RELAZIONE DELL'ENTE	INDICATORI INDIVIDUATI NELLA RELAZIONE DELL'ENTE	OSSERVAZIONI SINTETICHE SULLE CARATTERISTICHE DEGLI OBIETTIVI
APET	Giunta Regionale su proposta OIV	4 obiettivi - di cui 3 conseguiti al 100% e 1 conseguito al 97%	32 indicatori individuati - per 30 (94% del totale degli indicatori individuati) il valore target risulta conseguito, per 1 (3% del totale degli indicatori individuati) il valore conseguito è inferiore al valore target ed un indicatore viene descritto (e motivato) come non applicabile	obiettivi non sfidanti e senza benchmark

Malgrado il numero significativo di indicatori individuati in sede di programmazione, la direzione di Apet registra ancora difficoltà nella definizione di target sfidanti e davvero in linea con la missione dell'Ente e legati ai risultati attesi per la Regione Toscana. Si propone che nel prossimo anno questa dimensione abbia maggiore spazio e siano identificati parametri di confronto con altre realtà anche a livello internazionale.

L'Oiv quindi valuta che il direttore abbia svolto il proprio ruolo in modo diligente, ma non ha i dati sufficienti per ravvisare elementi di eccellenza.



ENTE	SOGGETTO CHE VALUTA IL DIRETTORE	CONSEGUIMENTO OBIETTIVI DEL DIRETTORE GENERALE RIPORTATO NELLA RELAZIONE DELL'ENTE	INDICATORI INDIVIDUATI NELLA RELAZIONE DELL'ENTE	OSSERVAZIONI SINTETICHE SULLE CARATTERISTICHE DEGLI OBIETTIVI
ARPAT	Giunta Regionale su proposta OIV	7 obiettivi - tutti conseguiti	16 indicatori individuati rappresentativi del conseguimento degli obiettivi fissati	obiettivi parzialmente sfidanti e di attività, non quantitativi e senza benchmark

La relazione presentata dall'Arpat evidenzia ancora carenze significative nel processo di definizione di obiettivi e misurazione dei risultati anche considerando che questa Agenzia potrebbe confrontarsi in termini di efficacia ed efficienza con altre realtà regionali. Nel merito si evidenzia che l'Agenzia ha fatto fronte positivamente e tempestivamente ad una emergenza ambientale determinata dal naufragio della Concordia. La significatività dell'evento ha sicuramente assorbito molte risorse dell'Agenzia. La performance dell'Agenzia su questo aspetto non è evidenziata dalla relazione mentre si propone che la Giunta in sede di valutazione ne tenga conto.

ENTE	SOGGETTO CHE VALUTA IL DIRETTORE	CONSEGUIMENTO OBIETTIVI DEL DIRETTORE GENERALE RIPORTATO NELLA RELAZIONE DELL'ENTE	INDICATORI INDIVIDUATI NELLA RELAZIONE DELL'ENTE	OSSERVAZIONI SINTETICHE SULLE CARATTERISTICHE DEGLI OBIETTIVI
ARDSU	Consiglio di Amministrazione dell'Azienda	6 obiettivi - di cui 1 conseguito al 100%, 1 conseguito al 93,33%, 1 conseguito al 87,83%, 1 conseguito al 86,71%, 1 conseguito al 73,95% e 1 conseguito al 59,90% (totale complessivo pari al 76,31%)	48 indicatori individuati - per 28 (59%) il valore target risulta pienamente conseguito, per 2 (4%) il valore conseguito è pari al 80% del target, per 2 (4%) il valore conseguito è pari al 60% del target, per 6 (13%) il valore conseguito è pari al 50% del target, per 2 (4%) il valore conseguito è pari al 40% del target, per 1 (2%) il valore conseguito è pari al 30% del target, per 1 (2%) il valore conseguito è pari al 20% del target, per 4 (8%) il valore conseguito è pari al 0% del target e due indicatori (4%) risultano non rilevati	obiettivi senza benchmark

L'Ardu ha realizzato un significativo sforzo nel processo di identificazione di obiettivi sfidanti, diversificati ed in linea con la missione dell'Ente. Nei prossimi anni l'azienda può dotarsi di ulteriori riferimenti di valutazione a confronto con altre realtà regionali e più solidi elementi di valutazione di soddisfazione dell'utenza. Complessivamente il giudizio dell'OIV è nettamente positivo.

ENTE	SOGGETTO CHE VALUTA IL DIRETTORE	CONSEGUIMENTO OBIETTIVI DEL DIRETTORE GENERALE RIPORTATO NELLA RELAZIONE DELL'ENTE	INDICATORI INDIVIDUATI NELLA RELAZIONE DELL'ENTE	OSSERVAZIONI SINTETICHE SULLE CARATTERISTICHE DEGLI OBIETTIVI
ARS	Giunta Regionale su proposta OIV	5 obiettivi - tutti conseguiti al 100%	8 indicatori individuati - per tutti (100%) il valore target risulta conseguito	obiettivi non sfidanti, di attività, non quantitativi (tranne il numero 5) e senza benchmark

Pur considerando che l'attività dell'agenzia non è facilmente valutabile data la sua specifica natura, l'Oiv ritiene che poteva essere fatto un maggiore sforzo in termini di processo per identificare obiettivi sfidanti e quantitativi soprattutto in merito alla capacità di produrre output significativi nell'ambito della ricerca anche a confronto con altre agenzie regionali.

L'Oiv quindi valuta che il direttore abbia svolto il proprio ruolo in modo diligente, senza che si ravvisino gli elementi di eccellenza.

ENTE	SOGGETTO CHE VALUTA IL DIRETTORE	CONSEGUIMENTO OBIETTIVI DEL DIRETTORE GENERALE RIPORTATO NELLA RELAZIONE DELL'ENTE	INDICATORI INDIVIDUATI NELLA RELAZIONE DELL'ENTE	OSSERVAZIONI SINTETICHE SULLE CARATTERISTICHE DEGLI OBIETTIVI
ARTEA	Giunta Regionale su proposta OIV	7 obiettivi – tutti conseguiti	33 indicatori individuati – per 30 (91%) il valore target risulta conseguito mentre per 3 (9%) il valore conseguito è inferiore al valore target	obiettivi non sfidanti e senza benchmark

La relazione presentata da Artea presenta obiettivi tutti completamente perseguiti. Anche in questo caso sarebbe opportuno un maggiore sforzo da parte della direzione dell'Ente nell'individuare davvero obiettivi sfidanti anche a confronto con altri soggetti pagatori nel contesto nazionale. L'Oiv comunque ritiene significativo lo sforzo fatto dall'agenzia in termini di tempestività e completezza dei processi amministrativi seguiti che, data la missione specifica dell'ente in oggetto, permangono gli obiettivi fondamentali da perseguire. Auspica di poter supportare il proprio giudizio complessivamente positivo nel prossimo anno su evidenze a confronto con altre regioni best practice (Veneto, Emilia, Lombardia).

ENTE	SOGGETTO CHE VALUTA IL DIRETTORE	CONSEGUIMENTO OBIETTIVI DEL DIRETTORE GENERALE RIPORTATO NELLA RELAZIONE DELL'ENTE	INDICATORI INDIVIDUATI NELLA RELAZIONE DELL'ENTE	OSSERVAZIONI SINTETICHE SULLE CARATTERISTICHE DEGLI OBIETTIVI
IRPET	Giunta Regionale su proposta OIV	5 obiettivi – di cui 4 conseguiti al 100% e 1 conseguito al 97%	15 indicatori individuati – per 14 (93%) il valore target risulta conseguito mentre per 1 (7%) il valore conseguito è inferiore al valore target	obiettivi non sfidanti, di attività, non quantitativi e senza benchmark

Pur considerando che l'attività dell'agenzia non è facilmente valutabile data la sua specifica natura, l'Oiv ritiene che poteva essere fatto un maggiore sforzo in termini di processo per identificare obiettivi sfidanti e quantitativi soprattutto in merito alla capacità di produrre output significativi nell'ambito della ricerca anche a confronto con altre agenzie regionali. L'Oiv quindi valuta che il direttore abbia svolto il proprio ruolo in modo diligente, ma non ha i dati sufficienti per ravvisare elementi di eccellenza.

ENTE	SOGGETTO CHE VALUTA IL DIRETTORE	CONSEGUIMENTO OBIETTIVI DEL DIRETTORE GENERALE RIPORTATO NELLA RELAZIONE DELL'ENTE	INDICATORI INDIVIDUATI NELLA RELAZIONE DELL'ENTE	OSSERVAZIONI SINTETICHE SULLE CARATTERISTICHE DEGLI OBIETTIVI
ENTE PARCO ALPI APUANE	Giunta Esecutiva dell'ente Parco	6 obiettivi – tutti conseguiti al 100%	9 indicatori individuati – per tutti (100%) il valore target risulta conseguito	obiettivi non sfidanti, di attività, non quantitativi (tranne il numero 3) e senza benchmark (tranne il numero 3)

La relazione presentata da Ente Parco Alpi Apuane presenta obiettivi tutti completamente perseguiti. Anche in questo caso sarebbe opportuno un maggiore sforzo da parte della direzione dell'Ente nell'individuare davvero obiettivi sfidanti anche a confronto con gli altri enti parco almeno della Regione Toscana. Il direttore sottolinea le complessità della gestione 2012 dovute al numero limitato di risorse umane. Si evidenzia la necessità di basare la valutazione su una relazione in grado di far emergere la capacità di adattamento e revisione della programmazione nel corso dell'anno basata su evidenze quantitative. L'Oiv quindi valuta che il direttore abbia svolto il proprio ruolo in modo diligente, ma non ha dati sufficienti per ravvisare elementi di eccellenza.

ENTE	SOGGETTO CHE VALUTA IL DIRETTORE	CONSEGUIMENTO OBIETTIVI DEL DIRETTORE GENERALE RIPORTATO NELLA RELAZIONE DELL'ENTE	INDICATORI INDIVIDUATI NELLA RELAZIONE DELL'ENTE	OSSERVAZIONI SINTETICHE SULLE CARATTERISTICHE DEGLI OBIETTIVI
ENTE PARCO MIGLIARINO SAN ROSSORE MASSACIUCCOLI	Presidente dell'ente Parco	La Relazione dell'ente non è stata prodotta e quindi non è stata inviata alla Regione. Stante la predetta situazione non risultano presenti gli elementi necessari per formulare una proposta di valutazione circa l'operato del Direttore nell'esercizio 2012		

L'Oiv non ritiene di avere elementi di valutazione visto che non è stata prodotta alcuna relazione a consuntivo.

ENTE	SOGGETTO CHE VALUTA IL DIRETTORE	CONSEGUIMENTO OBIETTIVI DEL DIRETTORE GENERALE RIPORTATO NELLA RELAZIONE DELL'ENTE	INDICATORI INDIVIDUATI NELLA RELAZIONE DELL'ENTE	OSSERVAZIONI SINTETICHE SULLE CARATTERISTICHE DEGLI OBIETTIVI
ENTE PARCO MAREMMA	Presidente dell'ente Parco	19 obiettivi - di cui 10 conseguiti mediamente al 100%, 3 conseguiti mediamente al 97%, 1 conseguito mediamente al 93%, 2 conseguiti mediamente al 90%, 2 conseguiti mediamente al 80% e 1 conseguito mediamente al 75%	45 indicatori individuati - per 36 (80%) il valore target risulta pienamente conseguito, per 3 (7%) il valore conseguito è pari al 90% del target, per 3 (7%) il valore conseguito è pari al 80% del target, per 1 (2%) il valore conseguito è pari al 60% del target, per 1 (2%) il valore conseguito è pari al 50% del target e un indicatore (2%) risulta non rilevato	obiettivi non sfidanti, di attività, non quantitativi e senza benchmark

La relazione presentata da Ente Parco Maremma presenta obiettivi quasi completamente perseguiti. Anche in questo caso sarebbe opportuno un maggiore sforzo da parte della direzione dell'Ente nell'individuare davvero obiettivi sfidanti anche a confronto con gli altri enti parco almeno della Regione Toscana e non solo di attività ma di risultato. L'Oiv quindi valuta che il direttore abbia svolto il proprio ruolo in modo diligente, ma non ha i dati sufficienti per ravvisare elementi di eccellenza.

ENTE	SOGGETTO CHE VALUTA IL DIRETTORE	CONSEGUIMENTO OBIETTIVI DEL DIRETTORE GENERALE RIPORTATO NELLA RELAZIONE DELL'ENTE	INDICATORI INDIVIDUATI NELLA RELAZIONE DELL'ENTE	OSSERVAZIONI SINTETICHE SULLE CARATTERISTICHE DEGLI OBIETTIVI
CONSORZIO LAMMA	Assemblea dei soci (il soggetto valutato è l'Amministratore Unico)	9 obiettivi – di cui 5 conseguiti mediamente al 100%, 1 conseguito mediamente al 98%, 1 conseguito mediamente al 85%, 1 conseguito mediamente al 83% e 1 conseguito mediamente al 67%	44 indicatori individuati – per 33 (75%) il valore target risulta pienamente conseguito, per 3 (7%) il valore conseguito è pari al 80% del target, per 2 (5%) il valore conseguito è pari al 75% del target, per 1 (2%) il valore conseguito è pari al 60% del target, per 3 (7%) il valore conseguito è pari al 50% del target, per 1 (2%) il valore conseguito è pari al 30% del target e per 1 (2%) il valore conseguito è pari al 0% del target	obiettivi parzialmente sfidanti, di attività, non quantitativi e senza benchmark

Il consorzio Lamma ha realizzato uno sforzo nel processo di identificazione e declinazione degli obiettivi diversificati ed in linea con la missione dell'Ente. Nei prossimi anni l'azienda può dotarsi di ulteriori riferimenti di valutazione a confronto con altre realtà regionali. Complessivamente il giudizio dell'Oiv è positivo.

E' importante sottolineare che l'Organismo Indipendente di Valutazione non ha contribuito alla fase di definizione degli obiettivi relativi al 2012 (come invece ha fatto più incisivamente per quelli del piano performance 2013) perché era stato istituito da troppo poco tempo per poter entrare nel merito ed essere operativo su obiettivi e indicatori. Tuttavia, durante il 2012, sono stati realizzati due incontri con i Direttori degli enti dipendenti:

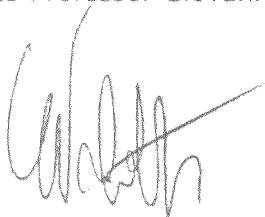
- in data 12/07/2012 – circa il ruolo dell'Organismo Indipendente di Valutazione nei confronti della valutazione della performance degli enti dipendenti e del conseguimento degli obiettivi individuali dei Direttori degli stessi;
- in data 03/10/2012 – circa le linee guida per la costruzione dei Piani della Qualità della Prestazione Organizzativa 2013 degli enti dipendenti sulla base dell'analisi condotta sui Piani della Qualità della Prestazione Organizzativa 2012.

30 Luglio 2013

F.to Professoressa Sabina Nuti



F.to Professor Giovanni Valotti



F.to Dottor Stefano Franchi

