



Relazione Piano degli Obiettivi 2022 ed assegnazione risorse umane agli Uffici

Premessa

Il D.lgs. 27/10/2009 n. 150 “Attuazione della L. n. 15/2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni” è diretto allo sviluppo di una cultura del merito e della valorizzazione della qualità del lavoro, della produttività, del singolo e dell'intera amministrazione attraverso l'implementazione di adeguati sistemi della performance. L'ente parco ha recepito la normativa con il Regolamento sull'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi, approvato con deliberazione del Consiglio Direttivo n. 53 del 16/04/2008 e ss. mm. ii. In particolare il Capo II (Valutazione del Personale) prende in esame il Ciclo di gestione della performance ed il Sistema di misurazione e valutazione della qualità della prestazione organizzativa e individuale.

La Regione Toscana dalla quale l'ente parco “dipende” avendo ricevuto da questa la delega per alcune competenze in forza dell'art. 50 dello Statuto regionale, delibera ogni anno un atto di indirizzo finalizzato a definire gli obiettivi strategici dell'ente parco. Tali indirizzi per l'anno 2022 sono stati assegnati con la deliberazione GRT 12/2022 in base alla quale è stato definito congiuntamente alle strutture regionali Il Piano della Qualità della Prestazione Organizzativa 2022 – 2024 che è stato adottato con delibera del Consiglio direttivo n. 20 del 05 aprile 2022 e trasmesso alla Regione Toscana.

Nella deliberazione CD 20/2022, il Consiglio direttivo ha ritenuto opportuno integrare gli obiettivi strategici regionali con ulteriori obiettivi, individuati per semplicità come obiettivi del Consiglio Direttivo, che costituiscono insieme ai primi gli obiettivi dell'ente parco. Mentre il direttore dell'ente viene valutato esclusivamente sul raggiungimento degli obiettivi regionali, la valutazione dei dipendenti avviene secondo il sistema di misurazione e valutazione della performance approvato sempre dal Consiglio direttivo. Infatti nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, l'Ente parco ha adottato metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi. Per l'anno 2022 L'ente parco ha approvato il sistema di misurazione e valutazione della performance anno 2022 con delibera del Consiglio direttivo n. 21 del 5 aprile 2022, sistema che risulta identico a quello in vigore



nell'anno 2021. L'approvazione è stata effettuata a norma della deliberazione della Commissione per la Valutazione la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche (CiVIT) n. 104/2010.

Con la presente determinazione facendo riferimento alla delibera del Consiglio direttivo 20/2022 che approva il Piano della Qualità della Prestazione Organizzativa 2022 – 2024 e individua gli obiettivi ulteriori del Consiglio direttivo, tenendo conto del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa adottato dal Consiglio direttivo con deliberazione 21/2022, viene definito ed approvato il Piano degli obiettivi costituito, come detto da obiettivi regionali e da obiettivi del Consiglio direttivo.

Ciascun obiettivo viene caratterizzato mediante una descrizione, un indicatore ed un target per l'anno 2022 nonché per il biennio 2023-2024 (solo per quelli regionali) e viene assegnato in attuazione ad un ufficio dell'ente con attuazione anche attraverso la partecipazione di altri uffici.

In **allegato 1** sono ripostati gli obiettivi regionali mentre nell'**allegato 2** sono riportati gli obiettivi del Consiglio direttivo.

Assegnazione risorse umane

Per l'attuazione degli obiettivi è prevista l'assegnazione di risorse umane e finanziarie. Mentre per quest'ultima l'assegnazione avverrà successivamente alla adozione del Bilancio di previsione 2022 – 2024 in corso di adozione, attraverso uno specifico atto di assegnazione di budget agli uffici, le risorse umane assegnate risultano coincidenti con quanto già disposto con la determinazione n. 844 del 30 dicembre 2021 che qui risultano richiamate e confermate (**allegato 3**). Per la responsabilità degli uffici si fa riferimento a quanto previsto nella determinazione 57/2021.

Processi e progetti

Per completare la misurazione della performance organizzativa secondo le indicazioni del Sistema di misurazione e valutazione della performance 2022 occorre altresì definire per i vari uffici i processi e progetti in base ai quali i vari Uffici saranno valutati. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance prevede infatti tre diverse unità di analisi:

- amministrazione nel suo complesso (attraverso gli obiettivi regionali)
- singole unità organizzative dell'amministrazione (attraverso gli obiettivi del Consiglio direttivo)
- processi e progetti (assegnati ai vari uffici)



Per quanto riguarda i **PROCESSI**, questi sono stati assegnati ai vari uffici con determinazione 57/2021 individuando e definendo i Nuclei Omogenei di processi (NOP) che definiscono anche il peso della struttura e la gerarchia tra i vari Uffici. I NOP sono da ultimo stati aggiornati ed a questi si deve fare riferimento, con la determinazione n. 844/2021.

L'attuazione dei processi assegnati ai vari uffici viene valutata e misurata mediante una serie di indicatori che sono riportati nell'**allegato 4** della presente relazione e sono indirizzati essenzialmente a valutazioni di efficienza.

Per quanto riguarda i **PROGETTI**, derivano dalle valutazioni del Consiglio direttivo ma anche dalle necessità di adeguamento e di efficientamento della struttura organizzativa dell'ente cercando di sviluppare quelle tecniche e strumenti che si sono rilevati critici durante la recente e purtroppo ancora presente crisi pandemica da SARS Covid 19.

L'elenco dei progetti è riportato nell'**allegato 5**.

Il Direttore
Riccardo Gaddi