



Parco Nazionale dei Monti Sibillini Organismo Indipendente Valutazione

PROPOSTA DI VALUTAZIONE del DIRETTORE
del PARCO NAZIONALE dei MONTI SIBILLINI

Dott.ssa
MARIA LAURA TALAME'

Anno 2024

L'OIV

Visto il sistema di valutazione approvato con delibera di Giunta Esecutiva del Parco Nazionale dei Monti Sibillini n. 167/2003;

Vista la delibera di Giunta Esecutiva del Parco Nazionale dei Monti Sibillini n. 47 dell'11.12.2009;

Considerato che il Piano delle Performance, redatto ai sensi del D. Lgs. n. 150/2009 modificato dal d.lgs. 74/2017, è stato regolarmente deliberato dal Consiglio Direttivo con DCD n. 4 del 29.01.2025.;

Visti gli artt. 3, 4, 5, 7, 9, 10, D. Lgs. n. 150/2009;

Viste le pertinenti deliberazioni in tema di Valutazione della Performance dei dirigenti da parte del competente Dipartimento della Funzione Pubblica;

Visto il Sistema di Misurazione e Valutazione del Personale del Parco Nazionale dei Monti Sibillini approvato con D.C.D. n° 7 del 30.01.2023;

Visto il Decreto del Presidente n. 26 del 15.4.2025 con il quale, a seguito di avviso pubblico nazionale, è stato nominato lo scrivente OIV con decorrenza nell'incarico dal 13.5.2025, per il triennio 2025-2028;

Considerato che la valutazione dei cicli Performance organizzativa risulta dettagliata con nota del 7/5/2025 e trasmessa all'OIV in pari data;

Preso atto che, con nota prot. n. 4016 del 25.5.2025 è stata trasmessa da parte del Direttore Dott.ssa Maria Laura Talamè la relazione per l'anno 2025;



Parco Nazionale dei Monti Sibillini Organismo Indipendente Valutazione

Considerato che il D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, all'art. 9, c. 1, dispone: *“La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti è collegata agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità; al raggiungimento di specifici obiettivi individuali; alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi”*, preso atto delle valutazioni della performance individuale del personale non dirigente, già predisposte dal Direttore, redatte in conformità al sopra richiamato Sistema di Valutazione, in corso di restituzione agli interessati;

Viste e considerate, tra le altre, le seguenti norme regolamentari e legislative:

- Statuto del Parco Nazionale dei Sibillini, approvato dalla Conferenza dei Servizi indetta dal Ministero dell'Ambiente il 28 luglio 1997 e adeguato alla normativa di cui al DPR n. 73/2013 mediante DP n. 18 del 23/09/2013;
- Legge n. 67, 11 marzo 1998, recante Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 1988);
- Legge n. 305 del 28 agosto 1989, recante Programmazione triennale per la tutela dell'ambiente”;
- Legge quadro sulle Aree protette n. 394 del 6.12.1991;
- D.P.R. 6 Agosto 1993, recante Istituzione dell'Ente Parco Nazionale dei Monti Sibillini”;

Visto il documento istruttorio di seguito riportato, nonché gli allegati come descritti in narrativa;

PROPONE

la valutazione 100/100 delle prestazioni del Direttore Dott.ssa Maria Laura TALAME' per l'anno 2025 sulla base della attuazione degli obiettivi assegnati e alle azioni specifiche svolte.

Visso, 25 maggio 2026

Organismo Indipendente di Valutazione

Marina Bottegoni

Parco Nazionale dei Monti Sibillini Organismo Indipendente Valutazione

ILLUSTRAZIONE DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Obiettivi assegnati

Obiettivi assegnati	Peso	Grado di conseguimento	totale
come da Piano degli Obiettivi Strategici (OS), a loro volta articolati in Obiettivi individuali (cfr. relazione del Direttore del 25/5/2026)	70	100%	70

Area comportamenti e conoscenze

Descrizione dei macro-fattore di valutazione	Fattori di valutazione	Peso attribuito al macro-fattore	Punteggio di valutazione					Punteggio proposto	Punteggio ponderato
			0	0,25	0,5	0,75	1		
Capacità di direzione organizzativa:	<ul style="list-style-type: none"> • Gestione del proprio tempo • Flessibilità • Rispetto non formalistico delle regole • Gestione delle innovazioni • Orientamento generale al controllo e in particolare a quello di gestione 	9	0	0,25	0,5	0,75	1	1	9
capacità di gestione e valutazione delle risorse umane;	<ul style="list-style-type: none"> • Leadership, motivazione e responsabilizzazione • Gestione del clima organizzativo • Gestione e sviluppo delle risorse umane 	9	0	0,25	0,5	0,75	1	1	9
capacità di relazione, integrazione e al contributo assicurato al	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicazione interna ed esterna • Orientamento all'integrazione • Gestione delle emergenze • Gestione del cambiamento 	9	0	0,25	0,5	0,75	1	1	9



Parco Nazionale dei Monti Sibillini Organismo Indipendente Valutazione

funzionamento dell'Ente;									
Competenze e conoscenze tecnico-amministrative	Conoscenze specifiche del ruolo • Contributo ad iniziative e progetti interdisciplinari, miglioramento dei rapporti con la comunità locale, valorizzazione territorio e promozione immagine, integrazione nel sistema delle aree protette	3	0	0,25	0,5	0,75	1	1	3

legenda

- 1 Ottima
- 0,75 Buona
- 0,5 Discreta
- 0,25 Sufficiente

SINTESI DELLA VALUTAZIONE

	Peso	Valutazione
Area degli obiettivi	70	70
Area dei comportamenti-conoscenza	30	30
Valutazione complessiva	100	100