



Ente Parco Nazionale del Cilento, Vallo di Diano e Alburni

PIANO DELLA PERFORMANCE
Art. 10 D.lgs. 27.10.2009 n. 150



PREMESSA

L'Ente Parco Nazionale del Cilento e Vallo di Diano sta progressivamente adeguando le proprie azioni a quanto previsto dal Decreto 150 del 2009. In particolare:

1. È stato costituito l'Organismo Indipendente di Valutazione, con Deliberazione Presidenziale n. 7/2010;
2. È stato approvato il Piano della Performance 2012-2014, con Deliberazione presidenziale n. 5 del 29.03.2012;
3. È stato nominato il Responsabile della prevenzione della corruzione di questo Ente Parco, ai sensi dell'art. 1, comma 7, della legge 190/2012, con delibera presidenziale n. 2/2013;
4. È stato approvato il *Piano triennale di prevenzione della corruzione 2013-2015* redatto dal responsabile della prevenzione della corruzione con delibera presidenziale n. 3/2013;
5. è stato approvato il Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità 2013-2015, deliberazione del Consiglio Direttivo n. 3/2013;

Il Piano della Performance 2013/2015 viene impostato in continuità con il precedente Piano, e in linea con le osservazioni della CIVIT.

Nel presente piano, in coerenza con le risorse disponibili ed assegnate, vengono esplicitati gli obiettivi, gli indicatori ed i target, su cui si baserà, poi, la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance. A tal fine sono indicati:

- gli obiettivi strategici ed operativi;
- gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione.

La performance è il contributo (risultato) che l'Ente Parco attraverso la propria azione apporta al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, quindi, al soddisfacimento dei bisogni legati alla mission dell'Ente.

IL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

Il decreto legislativo 150/2009 consente alle amministrazioni pubbliche di organizzare il proprio lavoro in un'ottica di miglioramento continuo. A questo fine, è prevista l'introduzione di un ciclo generale di gestione della performance. Per produrre un miglioramento tangibile e garantire una trasparenza dei risultati, il ciclo di gestione della performance offre alle amministrazioni un quadro di azione che realizza il passaggio dalla logica dei mezzi (input) a quella dei risultati (output ed outcome).

In linea con quanto previsto dal D.Lgs. 150/09, il ciclo di gestione della performance si articola in:

1. **Pianificazione** - Nel piano triennale della performance si definiscono gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi, si collegano tali obiettivi alle risorse, si individuano gli indicatori per il monitoraggio, si stabiliscono gli obiettivi e gli indicatori per la valutazione del personale dirigenziale.



2. **Gestione** - I progressi ottenuti nel perseguimento degli obiettivi sono monitorati nel corso dell'esercizio attraverso gli indicatori selezionati e, se sono individuati degli scostamenti tra quanto atteso e quanto conseguito, si mettono in atto azioni correttive per colmare tali scostamenti
3. **Valutazione** - La valutazione della performance organizzativa ed individuale è realizzata dall'Organismo indipendente di valutazione, avvalendosi della collaborazione della nuova struttura tecnica permanente per la misurazione della performance
4. **Rendicontazione** - Annualmente viene redatto alla fine dell'esercizio un documento, la relazione sulla performance, che evidenzia i risultati ottenuti a consuntivo in rapporto a quelli desiderati espressi nel piano.

PRESENTAZIONE DEL PARCO: notizie ed informazioni per gli stakeholders esterni

Il Parco Nazionale del Cilento e del Vallo di Diano si estende su una superficie territoriale di circa 321 mila ettari. Esso interessa il territorio di 80 comuni, con una popolazione al 2007 di circa 270 mila abitanti ai quali devono aggiungersi i 15 comuni delle cosiddette "aree contigue". In totale 95 comuni, pari a circa il 60% dei comuni della provincia di Salerno.

Per la sua estensione il territorio sul quale insiste il parco risulta essere molto complesso ed eterogeneo. Sono innanzitutto marcate le differenze tra aree interne e la fascia costiera, e, nelle aree interne, le differenze tra i comuni raggiunti dalle principali vie di comunicazione - soprattutto autostrade e strade a scorrimento veloce - e i comuni più periferici.

Anche il grado di montuosità incide sulle differenze delle caratteristiche socio-economiche dei 95 comuni. Nell'area del Parco coesistono comuni, situati lungo la fascia costiera, che hanno una popolazione che supera i 20 mila abitanti, con un certo grado di urbanizzazione ed una matrice produttiva sufficientemente articolata, e comuni, situati nelle aree interne, che non raggiungono i 500 abitanti, caratterizzati da indici di urbanizzazione estremamente bassi e da una ovviamente ridotta articolazione delle attività produttive.

La complessità e l'eterogeneità del territorio costituiscono, pertanto, un primo aspetto specifico della struttura socio-economica dell'area di interesse del parco, a conferma di quanto già emerso nello studio condotto nell'ambito della elaborazione del Piano del Parco. Un aspetto specifico dell'area di interesse del parco è rappresentato da un livello di antropizzazione significativamente più elevato, rispetto agli abituali standard delle aree protette. Ciò favorisce lo sviluppo sul territorio di reti di relazioni economiche, sociali, culturali e familiari, spesso organizzate in aggregati di comunità di dimensioni piccole o medio piccole. Il modo nel quale tali reti variamente si organizzano e si distribuiscono sul territorio riflette spesso, ma non sempre, sia la conformazione geografica dei luoghi sia una significativa varietà di modelli storico-culturali e sociali.

Anche in ragione di ciò, un'altra caratteristica del territorio di interesse - della quale non si può non tener conto in sede di programmazione - è la numerosità e la parziale sovrapposizione di competenze delle unità amministrative presenti. Esse costituiscono un ulteriore elemento di complessità, essendo la missione dell'Ente Parco centrata anche sul coordinamento sinergico



dei soggetti istituzionali operanti nel territorio di sua competenza.

MANDATO ISTITUZIONALE E MISSIONE

Il "mandato istituzionale" definisce il perimetro nel quale l'amministrazione può e deve operare sulla base delle sue attribuzioni/competenze istituzionali.

Definire il mandato istituzionale significa anche chiarire il ruolo degli altri attori (pubblici e privati) che si collocano nello stesso contesto istituzionale, ossia che intervengono sulla medesima politica pubblica.

La "missione" identifica la ragion d'essere e l'ambito in cui il parco opera in termini di politiche e di azioni perseguite.

L'Ente Parco Nazionale del Cilento e Vallo di Diano è un ente pubblico non economico istituito con d.p.r. del 05.06.1995.

Ai sensi della normativa di settore e del proprio statuto l'Ente Parco è istituzionalmente preposto a perseguire le seguenti finalità di tutela ambientale e di promozione sociale:

- a) tutelare, valorizzare ed estendere le caratteristiche di naturalità, integrità territoriale ed ambientale, con particolare riferimento alla natura selvaggia dell'area protetta;
- b) salvaguardare le aree suscettibili di alterazione ed i sistemi di specifico interesse naturalistico; conservare e valorizzare il patrimonio storico-culturale-artistico; migliorare la copertura vegetale in relazione a specifici interessi di carattere naturalistico, produttivo, e protettivo;
- c) favorire, riorganizzare ed ottimizzare le attività economiche, in particolare quelle agricole, zootecniche, forestali, turistiche, con particolare riferimento alla naturalità e biodiversità, ed artigianali e promuovere lo sviluppo di attività integrative compatibili con le finalità precedenti;
- d) promuovere attività di ricerca scientifica e studio di educazione ambientale nonché concernenti la crescita culturale delle popolazioni residenti;

L'Ente Parco assume inoltre quali prioritarie i seguenti obiettivi:

- a) ripristinare le aree marginali mediante ricostituzione e difesa degli equilibri ecologici;
- b) individuare forme di agevolazione a favore dei privati singoli o associati che intendano realizzare iniziative produttive o di servizio compatibili con le finalità istitutive del Parco Nazionale;
- c) promuovere interventi a favore dei cittadini portatori di handicap per facilitare l'accessibilità e la conoscenza del Parco.
- d) attuare iniziative dirette a valorizzare l'ambiente marino, anche miranti a promuovere l'istituzione (o l'ampliamento) da parte degli organi competenti di aree naturali protette.

L'Ente Parco, oltre alle finalità di cui sopra, interviene d'intesa con i comuni e le province il cui territorio è compreso in tutto o in parte nelle individuazioni delle priorità per la concessione di finanziamenti a favore degli interventi da realizzazione nel territorio compreso nell'area da proteggere, secondo quanto previsto dall'art. 7 della legge 394/91, ivi comprese le aree contigue.

I recenti riconoscimenti ottenuti dal Parco a livello nazionale ed internazionale, oltre a dare



lustrò all'area protetta, influenzano le scelte programmatiche che questa amministrazione è chiamata ad effettuare.

In particolare si fa riferimento al riconoscimento del PNCVD quale Geoparco della European and Global Geopark Network, nel corso della 9° Conferenza dei Geoparchi Europei tenutasi a Lesvos in Grecia dal 1-5 ottobre 2010 che ha una validità di quattro anni, durante i quali il Geoparco deve raggiungere gli obiettivi programmati nel dossier di candidatura.

Inoltre il Comitato intergovernativo dell'UNESCO, riunitosi il 16 novembre 2010 a Nairobi in Kenya, ha sancito l'inserimento della Dieta Mediterranea nella Lista Rappresentativa del Patrimonio Culturale Immateriale dell'Umanità. Questo rappresenta una ulteriore linea di indirizzo da seguire nella gestione e valorizzazione dell'area protetta.

Infine con decreto del 21.10.2009, pubblicato sulla G.U. n. 81 del 08.04.2010 è stata istituita l'Area Marina Protetta "Costa degli Infreschi e della Masseta" e con decreto del 21.10.2009, pubblicato sulla G.U. n. 82 del 09.04.2010 è stata istituita l'Area Marina Protetta "S. Maria di Castellabate". L'art. 7 di entrambi i decreti affida la gestione delle predette Aree Marine all'Ente Parco Nazionale del Cilento e Vallo di Diano.

Le finalità dell'Ente Parco discendono, sostanzialmente, dalle previsioni contenute:

- dalla Legge 6 dicembre 1991, n. 394, Legge quadro sulle aree protette;
- dal Decreto del Presidente della Repubblica 5 giugno 1995, Istituzione del Parco nazionale del Cilento e Vallo di Diano;
- dallo Statuto dell'Ente, ai sensi dell'art. 9, comma 8 bis della Legge quadro sulle aree protette.
- Decreti istitutivi e regolamenti delle due Aree Marine Protette.

Riguardo alle attività strumentali alla realizzazione dei fini istituzionali, ci sono, tra le principali, per importanza e impegno in ore lavoro:

- ✓ Realizzazione di attività degli organismi istituzionali (sedute di consiglio e di giunta, attività di rappresentanza, altre attività assegnate dalla normativa e dallo statuto);
- ✓ Redazione dei documenti di Bilancio;
- ✓ Redazione e adozione degli atti contabili;
- ✓ Gestione dei rapporti di lavoro;
- ✓ Tenuta dei documenti;
- ✓ Rapporti con il pubblico.

Tra le attività operative, più strettamente connesse all'esercizio delle competenze di legge e al perseguimento delle finalità dell'Ente, si segnalano le seguenti:

- ✓ Stanziamento di finanziamenti ad altri soggetti, privati e, in prevalenza pubblici, per la realizzazione di:
 - programmi di opere pubbliche finalizzate alla tutela, valorizzazione e fruizione del parco;
 - servizi, studi, ricerche;



- ✓ Attività di resa di autorizzazioni e pareri
- ✓ Realizzazione opere pubbliche
- ✓ Risarcimento danni da fauna
- ✓ Realizzazione di studi e ricerche, oltre che attraverso il finanziamento a soggetti esterni, come sopra detto, anche in attuazione previo affidamento all'esterno;
- ✓ Realizzazione degli strumenti di pianificazione e regolamentazione del Parco.

ALBERO DELLA PERFORMANCE

L'albero della *performance* è una mappa logica che rappresenta i legami tra mandato istituzionale, missione, obiettivi strategici, e obiettivi e azioni operative. Esso fornisce una rappresentazione della *performance* dell'amministrazione. L'albero della *performance* ha una valenza di comunicazione esterna e una valenza tecnica di "messa a sistema" delle due principali dimensioni della *performance*.



STRUTTURA E IDENTITA' DELL'ENTE PARCO

L'Ente è diviso tra gli organi di indirizzo e la struttura gestionale.

Sono Organi dell'Ente Parco, ai sensi della Legge 394/91, del Decreto istitutivo e dello Statuto:

- ✓ il Presidente;
- ✓ il Consiglio Direttivo;
- ✓ La Giunta Esecutiva (formata da quattro componenti, oltre il Presidente, eletti in seno al Consiglio);
- ✓ Il Collegio dei Revisori dei Conti;
- ✓ La Comunità del Parco

La struttura organizzativa dell'Ente, prevede:

- ✓ la Direzione;
- ✓ 3 Aree , suddivise in Servizi e uffici.

L'art. 1, comma 3, D.L. 13.08.2011, n. 138, convertito con modificazioni in legge 14.09.2011, n. 148, prevede per le Amministrazioni dello Stato, le Agenzie, gli Enti pubblici



non economici e gli Enti di cui agli all'art. 70, comma 4, del D. Lgs. 165/2001, la rideterminazione delle dotazioni organiche, del personale non dirigenziale, apportando una ulteriore riduzione non inferiore al 10% della spesa complessiva relativa al numero di posti in organico di tale personale, risultante a seguito dell'applicazione dell'art. 2, comma 8-bis, del D.L. n.194 del 2009.

La dotazione organica dell'Ente Parco, approvata con Decreto del Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare, del 5 agosto 2011, n. DNM - DEC-2011-0000523, così come rideterminata a norma dell'art. 2, comma 8-bis, lett. b), del D.L. 194/2009 convertito con modificazioni in legge 25/2010, con delibera di Consiglio Direttivo n. 43 del 09.12.2010, è composta, oltre alla figura del Direttore, di n. 51 unità suddivise nelle diverse aree.

Al fine conformarsi al citato disposto normativo dell'art. 1, comma 3, D.L. 13.08.2011, n. 138, convertito con modificazioni in legge 14.09.2011, n. 148, con delibera presidenziale n. 2/2012, ratificata con delibera consiliare n. 3 del 29.03.2012, è stata approvata la rideterminazione della dotazione organica che prevede: una riduzione di posti nella categoria C1 di n. 3 unità; una riduzione di posti nella categoria A1 di n. 2 unità a tempo pieno; ridurre i posti nella categoria A1 di n. 0,5 unità (posto che si renderà vacante a seguito della procedura di progressione verticale dall'area A all'area B, posizione economica B1, già approvata con D.P.R. 28.08.2009, pubblicato sulla G.U. del 09.10.2009).

Il D.P.C.M. del 23.01.2013 ha decretato la rideterminazione della dotazione organica dell'Ente Parco in n. 40 unità, più il Direttore, così ripartite: n. 2 di Area A; n. 17 di Area B; n. 21 di Area C.

Area	Posizione economica	unità
C	C4	1
	C3	3
	C2	7
	C1	10
	TOTALE area C	21
B	B3	5
	B2	4
	B1	8
	TOTALE area B	17
A	A3	1
	A2	
	A1	1
	TOTALE area A	2
TOTALE DOTAZIONE ORGANICA		40



Il personale attualmente in servizio è di 37 unità, sulle 40 previste, così come di seguito dettagliato:

Area	Posizione economica	unità
C	C4	1
	C3	3
	C2	7
	C1	7
	TOTALE area C	18
B	B3	5
	B2	4
	B1	8
	TOTALE area B	17
A	A3	1
	A2	
	A1	1
	TOTALE area A	2
TOTALE PERSONALE IN SERVIZIO		37

Il Direttore dell'Ente, che non fa parte della dotazione organica e dell'organigramma, è titolare di contratto di diritto privato ed è nominato dal Ministro dell'Ambiente, ai sensi dell'art. 9 della Legge n. 394/91.

L'Organigramma dell'Ente è il seguente:



ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

L'analisi del contesto esterno favorisce l'individuazione e valutazione delle variabili significative dell'ambiente in cui si inserisce il parco. Le "opportunità" sono fattori di contesto esterno da cogliere per migliorare la performance. A livello generale l'analisi del contesto riguarda variabili di tipo economico, sociale, tecnologico ed ambientale, laddove significative, tenendo conto



delle peculiarità organizzative dell'amministrazione. A livello specifico l'analisi del contesto, invece, può realizzarsi attraverso l'esame dei principali stakeholder dell'amministrazione, nonché delle loro attese e delle eventuali opportunità/minacce ad esse associate.

Gli stakeholder sono coloro che:

- ✓ contribuiscono alla realizzazione della missione istituzionale;
- ✓ sono in grado di influenzare, con le loro molteplici decisioni (di spesa, di investimento, di collaborazione, di regolazione e controllo), il raggiungimento degli obiettivi del parco;
- ✓ vengono influenzati dalle scelte ed attività dell'amministrazione.

Alcuni stakeholders controllano fattori rilevanti per la definizione o l'implementazione del Piano:

- ✓ risorse finanziarie,
- ✓ informazioni e conoscenze rilevanti,
- ✓ autorità regolatoria, ecc..

Questi possono essere altri **soggetti pubblici**, privati o non profit, in alcuni casi impegnati a soddisfare bisogni pubblici affini a quelli dell'amministrazione. L'identificazione di questi stakeholder ha come beneficio la definizione di un migliore Piano ed una sua più efficace ed agevole implementazione. L'azione di coinvolgimento consisterà sovente nel rendere questi soggetti più interessati e partecipi alle decisioni dell'amministrazione.

La natura degli stakeholder individuati e di quelli attivamente coinvolti nella definizione e nell'attuazione del Piano può essere varia e includere **istituzioni pubbliche di vario livello**.

Va evidenziato che spesso gli stakeholder sono potenziali partner dell'amministrazione e questa analisi può consentire di individuare opportunità di collaborazione e partenariati per lo sviluppo di progetti comuni.

Di seguito vengono elencati gli stakeholder, individuali o collettivi, maggiormente rappresentativi:

- ✓ Gli abitanti del territorio
- ✓ I fruitori del Parco (turisti, escursionisti, ricercatori)
- ✓ I componenti del Consiglio Direttivo
- ✓ La Direzione
- ✓ I dipendenti ed i collaboratori dell'Ente Parco
- ✓ Il Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare
- ✓ Il Comandante del Coordinamento Territoriale per l'Ambiente
- ✓ La Capitaneria di Porto di Salerno e gli Uffici Locali Marittimi
- ✓ I Sindaci degli 80 Comuni compresi nel territorio del Parco e delle aree contigue
- ✓ I Presidenti delle Comunità Montane comprese nel territorio del Parco
- ✓ Il Presidente della Regione Campania
- ✓ Il Presidente della Provincia di Salerno
- ✓ I fornitori del Parco (erogatori di servizi, produttori di forniture, imprese incaricate di lavori pubblici, tecnici progettisti e direttori dei lavori etc.)
- ✓ I soggetti percettori di contributi da parte del Parco



- ✓ Gli ex lavoratori socialmente utili del Parco
- ✓ Le Organizzazioni Sindacali
- ✓ Le associazioni dei cittadini
- ✓ Le Università
- ✓ Le Associazioni ambientaliste
- ✓ I mezzi di comunicazione locali e nazionali

L'interlocuzione con i principali soggetti portatori di interessi è avvenuta, nel corso degli ultimi anni, sia come attività ordinaria di confronto su singole iniziative, sia, in particolare sulle seguenti attività particolarmente significative:

- redazione del Piano per il Parco, del Piano Pluriennale Economico e Sociale ;
- progetto per la gestione di ex lavoratori socialmente utili – anche in questo caso l'Ente ha affrontato un confronto con i lavoratori, le Organizzazioni sindacali e di categoria;
- attività di erogazione di contributi (nei confronti di Comuni e dell'associazionismo);
- attività di resa di pareri, per la quale l'Ente è regolarmente presente in conferenze dei servizi, partecipa a frequenti sopralluoghi, incontra cittadini proponenti opere da autorizzare, tecnici progettisti, imprese;
- progetti in ambito naturalistico (con le Università e Centri di ricerca);
- Piano Antincendi Boschivo (Con il CTA-CFS e le Associazioni di protezione civile);
- Attività di risarcimento danni da fauna (con privati, agricoltori).

Sono inoltre stati attivati processi di democrazia partecipata nell'ambito del progetto Agenda 21 locale e istituiti forum e tavoli tematici.

ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

Sviluppare l'analisi del contesto interno significa individuare i punti di forza e i punti di debolezza dell'organizzazione.

L'analisi del contesto interno deve riguardare almeno le seguenti quattro dimensioni:

- organizzazione, comprendente l'organigramma, l'individuazione dei centri di responsabilità e l'articolazione territoriale dell'amministrazione, il personale in servizio, ecc..;
- risorse strumentali ed economiche, attinenti alle infrastrutture, tecnologiche e non, strumentali al raggiungimento degli obiettivi;
- risorse umane, riguardanti le conoscenze, le capacità, le attitudini e le competenze.

Analisi quali - quantitativa delle risorse umane

Analisi caratteri qualitativi/quantitativi

Indicatori	Valore
Età media del personale	48
Età media dei dirigenti	59
Tasso di crescita unità di personale negli anni	0
% di dipendenti in possesso di laurea	48.6%
% di dirigenti in possesso di laurea	100%



Analisi Benessere organizzativo

Indicatori	Valore
Tasso di assenze	15,85%
Tasso di dimissioni premature	0
Tasso di richieste di trasferimento	0
Tasso di infortuni	0
Stipendio medio percepito dai dipendenti	€ 25.951,13
% di personale assunto a tempo indeterminato	100%

L'Ente Parco ha adottato una struttura organizzativa basata sulla suddivisione in **centri di responsabilità**, intesi quali strutture organizzative incaricate di assumere le decisioni in ordine alla gestione di risorse umane, finanziarie e strumentali.

Ad ogni centro di responsabilità, ai sensi del DPR 97/2003, può essere preposto un dirigente, un funzionario o qualsiasi altro dipendente in relazione alla struttura dimensionale dell'Ente. I centri di responsabilità possono essere quindi strutturati su più livelli (I, II, III, ecc.) tenendo conto del grado di complessità della struttura dell'Ente.

In relazione alla propria struttura dimensionale e alle finalità istituzionali nonché innovative, è stata operata una articolazione in n. **3 centri** di responsabilità:

- **AREA SUPPORTO DIREZIONE**
- **AREA TECNICA - CONSERVAZIONE DELLA NATURA**
- **AREA COMUNICAZIONE E PROMOZIONE**

Tale suddivisione risponde al criterio di individuare aree omogenee di attività in cui si articolano le competenze istituzionali dell'Ente. L'organigramma, con il dettaglio dei singoli uffici, delle mansioni e del personale assegnato è illustrato sul sito web www.cilentoediano.it.

AREA SUPPORTO DIREZIONE

L'area è strutturata nei seguenti servizi:

- Servizio affari generali
- Servizio finanziario
- Servizio Programmi e progetti comunitari e nazionali

AREA TECNICA CONSERVAZIONE NATURA

L'area è strutturata nei seguenti servizi:

- Servizio tecnico
- Servizio conservazione natura
- Servizio Programmi e progetti comunitari e nazionali

AREA COMUNICAZIONE E PROMOZIONE

L'area è strutturata nei seguenti servizi:

- Servizio comunicazione
- Servizio promozione



ANALISI S.W.O.T. - ANALISI STRATEGICA

Si tratta di una attività propedeutica alla definizione degli obiettivi strategici in cui si esaminano le condizioni esterne ed interne in cui l'organizzazione si trova ad operare ed opererà nel prossimo futuro.

Il termine S.W.O.T. è usato, quando congiuntamente si fa riferimento all'analisi del contesto esterno e all'analisi del contesto interno.

L'acronimo S.W.O.T. sta per:

- ✓ **S**trengths (Forza);
- ✓ **W**eaknesses (Debolezze);
- ✓ **O**pportunities (Opportunità);
- ✓ **T**hreats (Minacce).

I punti di forza sono quegli elementi che favoriscono lo sviluppo dell'area; sono le cosiddette aree di eccellenza. L'analisi di questi parametri porta solitamente alla luce punti di forza "hard", cioè di primaria solidità e di imprescindibile importanza, e punti di forza "soft", vale a dire caratteristiche meno appariscenti e non di primario impatto. In molti casi sono proprio le "soft strengths" che fanno la differenza poiché sono talmente complementari a quelle "hard" da rafforzarne il peso.

I punti di debolezza sono quei fattori che ostacolano lo sviluppo dell'area e che bisogna cercare di superare; sono le aree ad alto margine di miglioramento. Anche nel caso di questo parametro vale quanto è stato detto per le strengths, in particolare quelle catalogabili tra le "soft" sono sovente più importanti che non le altre. Come si può ben capire è più sottile, ardua e insidiosa l'individuazione delle "soft weaknesses", anche perché spesso le debolezze tendono ad essere insufficientemente considerate.

Dopo aver analizzato i due parametri precedenti si individuano le loro possibili combinazioni sinergiche capaci di trasformarsi in opportunità, quindi, da un lato vanno considerati i vantaggi che derivano dalla combinazione tra punti di debolezza e punti di forza e dall'altro va stimato se e in che misura i punti di forza colmano quelli di debolezza. Si individua così l'elenco delle opportunità.

Le opportunità sono i possibili vantaggi futuri che occorre saper sfruttare a proprio favore allocando in modo flessibile le risorse così da ottimizzare le performance della strategia, in altre parole esprime una stima ex-ante delle sinergie che la scelta strategica è in grado di innescare nel sistema.

Le minacce sono quegli eventi o mutamenti futuri che potrebbero avere un grosso impatto sui risultati della strategia; occorre tenerli sotto controllo cercando di minimizzarli, o, se del caso, di adeguarvi la strategia.

Le minacce sono rappresentate da una tendenza o da uno specifico elemento di disturbo, che se non individuati o trascurati potrebbero danneggiare e addirittura portare al declino del sistema.

In pratica l'analisi S.W.O.T. consiste nell'esaminare la situazione che si ha davanti,



vagliandone in profondità ogni aspetto, anche quello che a prima vista può apparire il più marginale e trascurabile.

Per ciò che concerne la diagnosi del sistema socio-economico del Parco si è fatto ricorso alla cosiddetta analisi SWOT, le cui risultanze sono rappresentate nelle tabelle seguenti.

BENI AMBIENTALI E CULTURALI

Punti di forza	Punti di debolezza	Opportunità	Minacce
<p>Esistenza di aree naturali di pregio suscettibili di ulteriore valorizzazione sotto il profilo della fruizione.</p> <p>Possibilità di creare sinergie tra fruizione dei beni ambientali e fruizione dei beni archeologici (siti di Paestum, Velia, ecc.).</p> <p>Esistenza di centri storici di pregio e di importanti testimonianze di cultura e tradizioni.</p>	<p>Inadeguata valorizzazione delle risorse ambientali, soprattutto delle aree interne.</p> <p>Crescente abbandono di alcuni centri storici montani.</p> <p>Scarsa presenza di servizi multimediali per la conoscenza e la fruizione dei beni.</p>	<p>Crescente interesse turistico per le aree del parco</p> <p>Forte interesse di massmedia e consumatori per beni e consumi culturali</p>	<p>Impatto ambientale negativo delle iniziative di valorizzazione turistica non orientate al turismo sostenibile.</p> <p>Polarizzazione interesse turistico su risorse naturali più conosciute a svantaggio risorse minori</p> <p>Insufficiente azione di marketing territoriale a favore del territorio del parco</p>

QUALITA' DELLA VITA

Punti di forza	Punti di debolezza	Opportunità	Minacce
<p>Qualità ambientale ed identità sociale e culturale dei luoghi, ed esistenza di condizioni favorevoli al mantenimento della coesione sociale</p>	<p>Inadeguatezza della rete viaria principale e reti viarie secondarie</p> <p>Invecchiamento demografico e spopolamento.</p> <p>Ridotte opportunità occupazionali nell'area</p>	<p>Opportunità di sviluppo di servizi innovativi ad alto contenuto tecnologico</p>	<p>Crescente abbandono zone montane con conseguenti degrado del territorio e ingestibilità dei servizi di interesse collettivo a costi accettabili</p>

INDUSTRIA E ARTIGIANATO

Punti di forza	Punti di debolezza	Opportunità	Minacce
<p>trasformazione e commercializzazione di prodotti agroalimentari tipici e di qualità</p> <p>Esistenza di attività artigianali tradizionali</p> <p>Presenza di produzioni tipiche locali</p>	<p>Problemi di dimensione, tipizzazione e produttività delle produzioni agroalimentari locali</p>	<p>Crescita della propensione del mercato al consumo di prodotti agroalimentari tipici e di nicchia</p> <p>Probabili ricadute positive della crescente attività turistica sulle attività artigianali presenti nell'area</p>	<p>Riduzione degli aiuti finanziari della UE</p>



ATTIVITA' AGRICOLE e FORESTALI

Punti di forza	Punti di debolezza	Opportunità	Minacce
<p>Esistenza di condizioni favorevoli alle coltivazioni tipiche e di prodotti ottenuti con tecniche biologiche.</p> <p>Possibilità di arricchimento del patrimonio forestale.</p>	<p>Frammentazione aziendale, e tendenza diffusa all'abbandono dell'attività agricola.</p>	<p>Crescente domanda di utilizzazione e fruizione di risorse naturali e di prodotti agricoli tradizionali anche in correlazione con i flussi turistici.</p> <p>Possibilità di integrare l'attività agricola con il turismo</p> <p>Interesse del mercato per l'agricoltura biologica</p>	<p>Propensione all'abbandono dell'attività agricola soprattutto nell'area montana del parco,</p>

TURISMO

Punti di forza	Punti di debolezza	Opportunità	Minacce
<p>Presenza di numerose aree di interesse storico artistico e naturale.</p> <p>Esistenza di manifestazioni legate alla cultura del luogo.</p> <p>Ricchezza del Patrimonio storico, archeologico e naturalistico.</p> <p>Presenza di ambienti naturali incontaminati e presenza di alcune emergenze importanti.</p> <p>Possibilità di praticare attività sportive o ricreative all'aria aperta.</p>	<p>Mancanza di professionalità legate all'economia del turismo</p> <p>Prevalenza del prodotto balneare nell'offerta turistica locale.</p>	<p>Diffusione dell'agriturismo, del turismo rurale, B&B, anche in termini occupazionali.</p> <p>Sviluppo del geoturismo</p> <p>Sviluppo del turismo enogastronomico</p> <p>Opportunità offerte dai programmi comunitari per la diffusione del turismo sostenibile.</p>	<p>Eccessiva pressione antropica su alcune aree (attrattori culturali; fascia costiera)</p>

LINEE STRATEGICHE DELL'ENTE PARCO

Nel mutato contesto legislativo e di indirizzo delle scelte pluriennali di programmazione del Paese le principali innovazioni da introdurre dovranno riguardare l'accrescimento dell'autofinanziamento attraverso l'implementazione delle entrate proprie nel rispetto delle finalità istituzionali.

I fondi derivanti dall'autofinanziamento saranno investiti in via prioritaria per le attività di ricerca, in progetti nel campo naturalistico, alla prevenzione antincendi e alla tutela ambientale.

In sintonia con le direttive emanate dal Ministro dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare relative alle politiche gestionali e di sistema delle aree naturali protette sono state delineate le linee strategiche dell'Ente.

Le politiche individuali o "per isole" d'eccellenza, pur rilevanti, devono cedere sempre più alle



politiche “di sistema” – a livello regionale, nazionale ed internazionale – per fronteggiare alla scala più opportuna e con le necessarie complementarietà e sinergie i problemi comuni, e per utilizzare efficacemente le risorse pubbliche, a cominciare dai fondi strutturali.

Per progettare e realizzare politiche di sistema e politiche di rete è necessario confrontarsi con le specifiche realtà territoriali. E’ dal territorio che nascono le domande cui occorre dare risposta, è nel territorio che vanno cercate le soluzioni più appropriate per i problemi e i conflitti ambientali e per valorizzare a vantaggio di tutti il patrimonio naturale.

Nella considerazione di una consapevole “territorializzazione” delle politiche dell’Area protetta, inserite efficacemente nel complesso delle politiche di governo del territorio, in sintonia coi bisogni, le aspettative e le opportunità del territorio, evitando che la loro pianificazione si “separi” da quella urbanistica e territoriale in nome di un malinteso criterio di “sostituzione”: l’integrazione territoriale con la co-pianificazione conferisce all’Ente Parco un ruolo insostituibile nella ricerca di modelli innovativi e alternativi di sviluppo fondati sulla valorizzazione delle specificità e delle identità locali.

Infatti il Piano del parco approvato dal Consiglio Regionale della Campania il 24.12.2009 e pubblicato sulla G.U. del 14.06.2010 darà finalmente all’Ente Parco la possibilità di innescare importantissimi processi di sviluppo economico e sociale del territorio, coniugati all’assoluta tutela della natura, del paesaggio e della biodiversità.

A tal fine le politiche delle Aree protette devono basarsi sempre più sulla concertazione inter-istituzionale e la cooperazione degli attori locali, al fine non solo della legittimazione sociale ma anche della maggior efficacia dell’azione di tutela: regole e strategie condivise devono ovunque possibile sostituire le politiche di vincolo e le imposizioni dall’alto.

Tali politiche escono inevitabilmente dagli stretti confini della gestione dell’Area protetta e investono le responsabilità e le competenze di molti altri soggetti, in particolare delle istituzioni e soprattutto degli altri soggetti locali. Esse non soltanto non possono essere attuate “contro” i soggetti locali, ma debbono sempre più essere attuate “con e per” loro, in un’ottica di programmazione e gestione “partecipata”.

A questo orientamento locale si associa strettamente l’impegno educativo e formativo che le politiche delle Aree protette debbono affrontare, dal momento che nessuna seria politica ambientale può avere effetti significativi e duraturi se non trova riscontro in una progressiva maturazione della sensibilità e della “coscienza ambientale” degli amministratori locali, delle popolazioni, degli operatori e dei visitatori.

Si tratta quindi da un lato di allargare la consapevolezza dell’inestimabile valore simbolico, comunicativo e rappresentativo delle Aree protette, dall’altro di valorizzare il patrimonio di esperienza, conoscenza, professionalità e capacità propositiva maturato in quest’ambito, affinché tale progettualità possa contribuire più efficacemente allo sviluppo culturale dell’intera Comunità locale.



Inoltre, alla base di tutte le azioni dell'Ente, si assume come fondamentale il rispetto dei principi trasversali di pari opportunità, occupazione, sicurezza, legalità e sostenibilità ambientale per tutto quanto è stato viene realizzato nell'ambito degli interventi programmati.

OBIETTIVI STRATEGICI

La definizione degli obiettivi strategici ha lo scopo di tradurre l'identità (mandato e missione) in obiettivi.

In tale fase assumono un ruolo decisivo i seguenti attori:

- organo di indirizzo politico-amministrativo, che definisce obiettivi, priorità, piani, programmi e direttive generali per l'azione amministrativa e per la gestione;
- il direttore del parco e i responsabili delle varie aree, che essendo responsabili dell'attività amministrativa e della gestione, e quindi a conoscenza delle caratteristiche specifiche dell'attività svolta, contribuiscono e vengono coinvolti in fase di definizione degli obiettivi strategici;
- stakeholder esterni, che essendo portatori di bisogni, attese e conoscenze possono fornire elementi essenziali per garantire la rilevanza degli obiettivi rispetto a tali elementi;

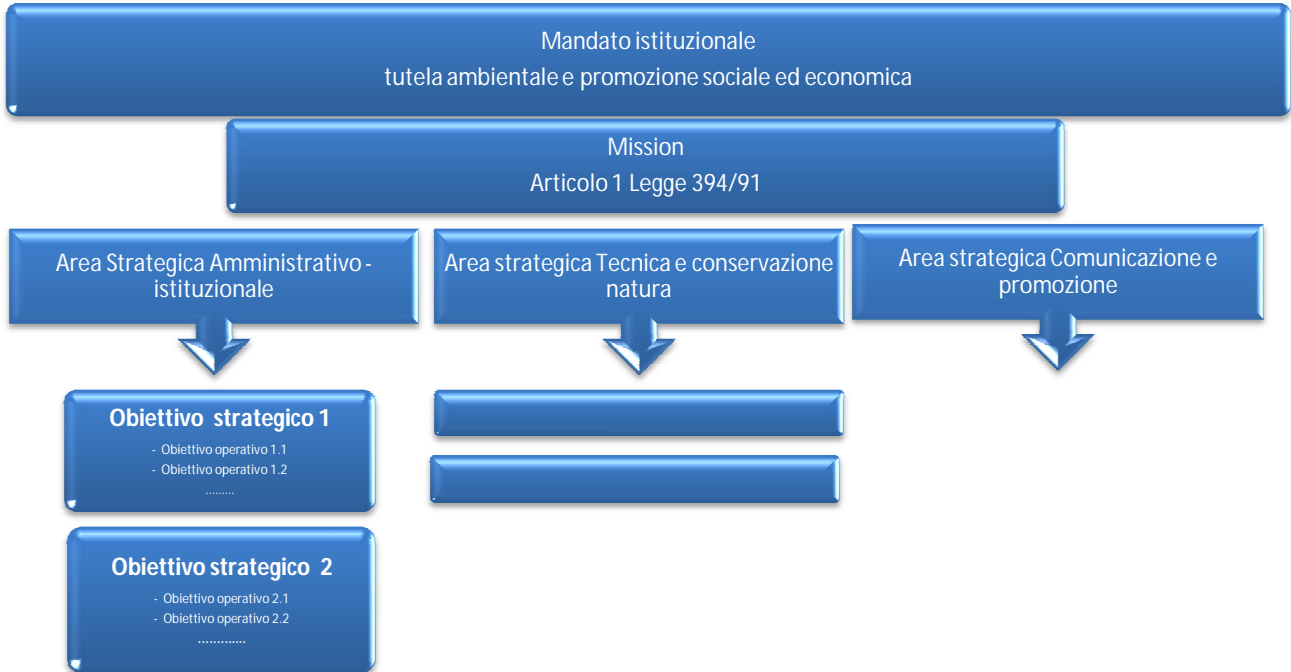
L'azione dell'Ente è ispirata alle seguenti **linee strategiche**:

- **1:** *Conservazione di specie animali e vegetali, di equilibri idraulici ed ecologici*
- **2:** *Riorganizzazione modello organizzativo secondo le evoluzioni legislative intervenute. Mantenimento e sviluppo degli standard quali/quantitativi delle attività gestionali*
- **3:** *Promozione di attività di educazione, di formazione e di ricerca scientifica, anche interdisciplinare, nonché di attività ricreative compatibili. Promozione e valorizzazione degli usi, costumi e tradizioni del territorio*
- **4:** *Attività di comunicazione, promozione e marketing territoriale*
- **5:** *Gestione delle attività dirette all'attuazione dei progetti rientranti nel POR Campania e progetti finanziati dall'UE o dal Governo Nazionale*
- **6:** *Gestione attività Aree Marine Protette "S. Maria di Castellabate" e "Costa degli Infreschi e della Masseta"*

DAGLI OBIETTIVI STRATEGICI AGLI OBIETTIVI OPERATIVI

Ogni obiettivo strategico è articolato in obiettivi operativi. Per ciascuno degli obiettivi operativi vanno definite:

- ✓ le azioni,
- ✓ i tempi,
- ✓ le risorse
- ✓ le responsabilità organizzative connesse al loro raggiungimento.





Area Strategica Amministrativo Istituzionale

Risultati attesi (Outcome) – Efficienza, efficacia e buon andamento dell’Ente. Governo della spesa pubblica. Attivazione di processi di sviluppo durevole.

Nella colonna risorse vengono indicati i capitoli di bilancio correlati a ciascun obiettivo.

Obiettivi operativi	Risorse	Obiettivo strategico di riferimento	Indicatori
Adeguamento della struttura alle prescrizioni normative e ai nuovi modelli organizzativi – Responsabile Area Supporto Direzione.	Cap. 2010 – 2030 - 2100 – 2070 – 4110 – 4140 - 4410	<i>Riorganizzazione modello organizzativo secondo le evoluzioni legislative intervenute. Mantenimento e sviluppo degli standard quali/quantitativi delle attività gestionali</i>	Tempi/risorse necessari a realizzare gli adempimenti conseguenti alle decisioni dell’organo esecutivo e consiliare e della comunità del Parco (Contesto; Realizzazione). Incremento dell’efficienza nell’esecuzione degli indirizzi dettati dagli organi dell’Ente (Risultato). Tempi/risorse necessari a realizzare gli atti relativi alla gestione del personale interno (Contesto, Realizzazione) Tempi/risorse necessari a realizzare gli atti relativi alla gestione del personale esterno (Contesto, Realizzazione) Incremento dell’efficienza nell’esecuzione degli atti inerenti il personale interno (Risultato) Incremento dell’efficienza nell’esecuzione degli atti inerenti il personale esterno (Risultato)
Adeguamento Piano Triennale della Performance – Programma Triennale Trasparenza – Monitoraggio e valutazione della Performance Responsabile Area Supporto Direzione.	Cap. 2010 – 2030 - 2100 – 2070 – 4110 – 4140 - 4410	<i>Riorganizzazione modello organizzativo secondo le evoluzioni legislative intervenute. Mantenimento e sviluppo degli standard quali/quantitativi delle attività gestionali</i>	Esistenza Piano (Contesto) Elaborazione strumento di pianificazione (Realizzazione) Approvazione dello strumento di pianificazione (Realizzazione) Aggiornamento dello strumento di pianificazione (Realizzazione) Miglioramento organizzativo (Risultato) Elaborazione azioni di comunicazione e conoscibilità all’esterno (Realizzazione) Incremento della conoscenza delle azioni realizzate (Risultato)
Progetto Leonardo - completamento attività e rendicontazione Responsabile Area Supporto Direzione.	Cap. 15209	<i>Riorganizzazione modello organizzativo secondo le evoluzioni legislative intervenute. Mantenimento e sviluppo degli standard quali/quantitativi delle attività gestionali</i>	Approvazione rendicontazione e completamento finanziamento (Realizzazione) N. tirocini realizzati (Realizzazione) Potenziamento esperienze lavorative dei giovani sul territorio (Risultato)
Applicazione regolamento sanzioni amministrative Responsabile Area Supporto Direzione.	Cap. 10010-10020 - 10030		
Gestione interventi già aggiudicati e avviati:	Cap. 11770	<i>Gestione delle attività rientranti nella</i>	N° di progetti finanziati con fondi regionali, nazionali e comunitari (Contesto)

<p>boschi vetusti Responsabile Area Supporto Direzione.</p>		<p><i>Programmazione 2007 - 2013</i></p>	<p>Importo spese liquidate/Importo finanziamento (Realizzazione) N° di imprese - lavoratori impiegati (Realizzazione) Importo complessivo dei finanziamenti intercettati (Risultato) Migliore efficacia della gestione dell'ente (Risultato)</p>
<p>Gestione interventi già aggiudicati e avviati: Centro Promozione riserve marine – Villa Matarazzo Responsabile Area Supporto Direzione.</p>	<p>Cap. 11770</p>	<p><i>Gestione delle attività rientranti nella Programmazione 2007 - 2013</i></p>	<p>N° di progetti finanziati con fondi regionali, nazionali e comunitari (Contesto) N° di imprese - lavoratori impiegati (Realizzazione) Importo complessivo dei finanziamenti intercettati (Risultato) Migliore efficacia della gestione dell'ente (Risultato)</p>
<p>Affidamento e gestione Progetto Mercurio Responsabile Area Supporto Direzione.</p>	<p>Cap. 11770</p>	<p><i>Gestione delle attività rientranti nella Programmazione 2007 - 2013</i></p>	<p>N° di progetti finanziati con fondi regionali, nazionali e comunitari (Contesto) N° di imprese - lavoratori impiegati (Realizzazione) Importo complessivo dei finanziamenti intercettati (Risultato) Migliore efficacia della gestione dell'ente (Risultato)</p>
<p>Affidamento intervento Rete dei Boschi Vetusti Responsabile Area Supporto Direzione.</p>	<p>Cap. 11770</p>	<p><i>Gestione delle attività rientranti nella Programmazione 2007 - 2013</i></p>	<p>N° di progetti finanziati con fondi regionali, nazionali e comunitari (Contesto) Approvazione progetto e affidamento intervento (Realizzazione) N° di imprese - lavoratori impiegati (Realizzazione) Importo complessivo dei finanziamenti intercettati (Risultato) Migliore efficacia della gestione dell'ente (Risultato)</p>
<p>Biblioteca del Parco Responsabile Area Supporto Direzione.</p>	<p>Cap. 11771</p>	<p><i>Gestione delle attività rientranti nella Programmazione 2007 - 2013</i></p>	<p>N° di progetti finanziati con fondi regionali, nazionali e comunitari (Contesto) Approvazione progetto e affidamento interventi (Realizzazione) N° di imprese - lavoratori impiegati (Realizzazione) Importo complessivo dei finanziamenti intercettati (Risultato) Migliore efficacia della gestione dell'ente (Risultato)</p>
<p>Redazione ed approvazione progetti. Affidamento interventi finanziati. Responsabile Area Supporto Direzione.</p>	<p>Cap. 11810</p>	<p><i>Gestione degli interventi finanziati con fondi PIRAP</i></p>	<p>N. di progetti redatti (Contesto) N. progetti approvati (Realizzazione) N. progetti finanziati (Realizzazione) N° di imprese - lavoratori impiegati (Realizzazione) Importo complessivo dei finanziamenti intercettati (Risultato) Migliore efficacia della gestione dell'ente</p>



			(Risultato)
Progetto Fagus - avvio attività Progetto MGN - avvio attività Responsabile Area Supporto Direzione.	Cap.15210 - 15211	<i>Gestione progetti LIFE</i>	Approvazione progetti (Contesto) N. progetti finanziati (Realizzazione) N° di imprese - lavoratori impiegati (Realizzazione) Importo complessivo dei finanziamenti intercettati (Risultato)
Completamento segnalamenti Realizzazione Campi boe e cartellonistica Responsabile Area Supporto Direzione.	Cap. 5021 - 5022 - 11780 - 11790	<i>Implementazione attività Aree Marine Protette</i>	Definizione aree di tutela (Contesto) Realizzazione segnalamenti (Realizzazione) Incremento delle azioni di tutela dell'area di riferimento (Risultato) Diminuzione dei fenomeni di illegalità (Risultato)
Attivazione e funzionamento sedi operative Collaborazione con Capitaneria di Porto per attività di sorveglianza Responsabile Area Supporto Direzione.	Cap. 5021 - 5022 - 11780 - 11790	<i>Implementazione attività Aree Marine Protette</i>	Definizione aree di riferimento (Contesto) Approvazione progetti (Realizzazione) Affidamento e realizzazione interventi (Realizzazione) Incremento delle azioni di tutela dell'area di riferimento (Risultato) Diminuzione dei fenomeni di illegalità (Risultato) Incremento della percezione e delle azioni di sensibilizzazione dell'area marina (Risultato)
Gestione rapporti con CTA per attività di sorveglianza Responsabile Area Supporto Direzione.	Cap. 5020	<i>Gestione rapporti CTA del CFS</i>	Segnalazioni ricevute (Contesto) Interventi CTA (Realizzazione) Diminuzione dei fenomeni di illegalità (Risultato)
Approvazione Piano Operativo Trasferimento Uffici Corpo Forestale dello Stato Responsabile Area Supporto Direzione.	Cap. 5020 5410	<i>Gestione rapporti CTA del CFS</i>	Approvazione Piano (Realizzazione) Completamento nuovi uffici (Realizzazione) Trasferimento uffici CTA (Realizzazione)
Interventi di valorizzazione, tutela, salvaguardia e sensibilizzazione nei comuni del Parco Responsabile Area Supporto Direzione.	Cap. 11575	<i>Progettualità per interventi nei comuni del Parco</i>	Approvazione progetti (Contesto) N. progetti avviati (Realizzazione) N° di imprese - lavoratori impiegati (Realizzazione) Importo complessivo dei finanziamenti destinati (Risultato)



Area Strategica Tecnica E Conservazione Della Natura

Risultati attesi (outcome) – Tutela della biodiversità. Miglioramento della fruibilità del territorio. Tutela e gestione del territorio con strumenti di pianificazione.

Obiettivi operativi	Risorse	Obiettivo strategico di riferimento	Indicatori
Completamento Palazzo Mainenti – sede Ente Realizzazione recupero Palazzo Santamaria Teggiano Responsabile Area Tecnica - Conservazione	Cap. 11575	<i>Realizzazione delle opere programmate (elenco annuale lavori)</i>	N. Progetti approvati (Contesto) N. lavori avviati (Realizzazione) N° di imprese - lavoratori impiegati (Realizzazione) N. opere completate (risultato)
Elaborazione ed approvazione Regolamento Responsabile Area Tecnica - Conservazione	Cap. 2010 - 2030 - 2100 - 2070 - 4410 - 4730	<i>Regolamento del Parco</i>	Elaborazione Regolamento (Realizzazione) Approvazione regolamento (Realizzazione) Migliore definizione del quadro programmatico e normativo di governo del territorio (Risultato) Diminuzione dei fenomeni di illegalità (Risultato)
Approvazione Piano - Attività di previsione e prevenzione Responsabile Area Tecnica - Conservazione	Cap. 5410	<i>Piano AIB</i>	Superficie aree percorse da fuoco (Contesto) N° di interventi di prevenzione realizzati (Realizzazione) N° di interventi di recupero, e rinaturalizzazione di aree percorse da fuoco e degradate (Realizzazione) Diminuzione degli incendi (Risultato)
Risarcimenti per danni da fauna selvatica Responsabile Area Tecnica - Conservazione	Cap. 5090 - 5210 - 15301	<i>Azioni di prevenzione dei danni da fauna selvatica</i>	N. richieste risarcimento danni da fauna selvatica (Contesto e realizzazione) N. tecniche di prevenzione sostenibili sperimentate (Realizzazione) Diminuzione dei danni subiti dagli agricoltori (Risultato) Diminuzione del bracconaggio (Risultato)
Conservazione, conoscenza, promozione e divulgazione del patrimonio geologico. Organizzazione Conferenza Internazionale dei Geoparchi Europei (settembre 2013) con la partecipazione degli 87 Geoparchi della Rete mondiale. Responsabile Area Tecnica - Conservazione	Cap. 5210 - 5220	<i>Attività inerenti il GEOPARCO</i>	N. Geositi esistenti (Contesto) N. itinerari geoturistici promossi (Realizzazione) N. visite geositi (Realizzazione) N. partecipanti e presenze (Realizzazione) Incremento geoturismo (Risultato)

<p>Studio e monitoraggio della lontra. Pubblicazione delle Linee guida per la corretta gestione di abbeveratoi, peschiere e pozzi in pietra per la salvaguardia degli anfibi; Attività di censimento e monitoraggio specie presenti in area parco. Gestione centro Recupero rapaci di Sessa Cilento Realizzazione roseto di Paestum. Responsabile Area Tecnica - Conservazione</p>	<p>Cap. 5210 – 15302</p>	<p><i>Promozione delle attività di ricerca scientifica e sperimentazione buone prassi</i></p>	<p>N° di progetti di ricerca avviati (Contesto e realizzazione) N° di collaborazioni attivate con altri partner (Università, centri di ricerca, ecc) (Contesto e realizzazione) N° di nuovi progetti di ricerca avviati (Realizzazione) N° di nuove collaborazioni attivate con altri partner (Realizzazione) N° di tesi di laurea e di ricerca realizzate su temi inerenti i valori ambientali del Parco (Realizzazione) N° di borse di studio e di ricerca cofinanziate (Realizzazione) Volume di informazioni raccolte ed elaborate e pubblicate (Risultato) N° di pubblicazioni scientifiche realizzate (Risultato)</p>
<p>Attuazione Piano degli Abbattimenti Demolizione delle opere abusive. Responsabile Area Tecnica - Conservazione</p>	<p>Cap. 2010 – 2030 - 2100 – 2070 – 4410 – 4730 - 10060</p>	<p><i>Misure volte a contrastare l'abusivismo edilizio</i></p>	<p>N. pratiche presentate per condono edilizio (Contesto) N. abusi segnalati (Contesto) N. controlli e verifiche eseguiti (Realizzazione) N. condoni e sanatorie concesse (Realizzazione) N. ordinanze di demolizione (Realizzazione) N. manufatti abusivi abbattuti (Realizzazione) Diminuzione dei fenomeni di abusivismo (Risultato) Diminuzione dei danni ambientali (Risultato)</p>

Area Strategica Promozione e Comunicazione

Risultati attesi (outcome)– Miglioramento della capacità di conoscenza, interpretazione naturalistica, culturale e didattica ambientale.

Obiettivi operativi	Risorse	Obiettivo strategico di riferimento	Indicatori
<p>Sviluppo turismo enogastronomico ed attività connesse alla valorizzazione e promozione della Dieta Mediterranea. Responsabile area comunicazione e promozione</p>	<p>Cap. 5110 - 5130 - 15303</p>	<p><i>Dieta Mediterranea</i></p>	<p>Incremento del turistico gastronomico in area Parco (Realizzazione) servizi pubblicati su riviste specializzate e in generale sui media (Realizzazione)</p>
<p>Concessione patrocini. Partecipazione ad eventi e</p>	<p>Cap. 5110 - 5240</p>	<p><i>Azioni di promozione delle attività culturali e</i></p>	<p>N° di eventi e manifestazioni in cui è stato presentato e promosso il Parco (Contesto)</p>



<p>manifestazioni. Realizzazione servizi su stampa e media specializzati. realizzazione materiale promozionale e divulgativo.</p> <p>Responsabile area comunicazione e promozione</p>		<p>valorizzazione degli usi e costumi</p>	<p>N° di eventi e manifestazioni di rilevanza nazionale internazionale in cui è stato presentato e promosso il Parco (realizzazione) N° di gadget del Parco distribuiti nel corso delle manifestazioni (Realizzazione) N° di servizi sul parco pubblicati su riviste specializzate (Realizzazione) N° di manifestazioni organizzate dal Parco (concorsi di idee, fotografici, premi letterari, laboratori sperimentali) (Realizzazione) Incremento del flusso turistico in area Parco (Risultato)</p>
<p>Azioni di sensibilizzazione rivolte alle scuole.</p> <p>Seminari di approfondimento e laboratori sul campo.</p> <p>Responsabile Area Tecnica - Conservazione</p>	<p>Cap. 5110</p>	<p>Educazione ambientale</p>	<p>Attività di sensibilizzazione già realizzate (Contesto) N° di seminari sul Parco organizzati dall'Ente Parco, da associazioni ambientaliste, Università, (Contesto) N° di incontri informativi organizzati (Realizzazione) N° di seminari organizzati (Realizzazione) N° di progetti finalizzati alla sensibilizzazione ambientale (Realizzazione) N° di persone che hanno partecipato alle attività di educazione ambientale (Realizzazione) N° di scuole che hanno partecipato ad attività didattiche (Realizzazione) Incremento del numero di persone che hanno partecipato agli eventi di sensibilizzazione (Risultato) Incremento delle informazioni messe in rete (Risultato) Incremento delle visite guidate della popolazione scolastica (Risultato)</p>

GLI INDICATORI

Gli obiettivi definiti in sede di programmazione sono misurabili attraverso un set di indicatori specifici che si articolano in:

- **indicatori di contesto**, finalizzati a dare un quadro quantitativo e qualitativo del contesto in cui l'Ente Parco va ad operare e dei risultati delle attività precedentemente svolte dall'Ente stesso;
- **indicatori di realizzazione**, finalizzati a quantificare l'effettiva realizzazione delle attività poste in essere dall'Ente Parco al fine di raggiungere gli obiettivi specifici/operativi;
- **indicatori di risultato**, finalizzati a quantificare e/o qualificare il grado di raggiungimento degli obiettivi specifici/operativi;
- **indicatori di outcome**, finalizzati a quantificare e/o qualificare il grado di raggiungimento degli obiettivi strategici;



In particolare saranno utilizzati set di indicatori specifici, per specifiche finalità di valutazione:

- **Indicatori per la misurazione e la valutazione della performance organizzativa:** al fine di valutare la performance dell'Amministrazione verrà considerato il grado di realizzazione degli obiettivi sopra citati;
- **Indicatori degli obiettivi assegnati al personale dirigenziale:** Per la valutazione del dirigente sarà presa in considerazione l'efficacia e l'efficienza nell'attività di gestione dell'Ente Parco, la capacità di relazione con il pubblico e con le altre Amministrazioni, le relazioni con l'imprenditoria privata, nonché la capacità di realizzazione delle azioni sopradescritte, unitamente alle capacità di porre in essere azioni innovative e migliorative, nonché di reperire fonti di finanziamento a livello regionale, nazionale e comunitario;
- **Indicatori per la misurazione e la valutazione della performance della Direzione:** al fine di valutare la performance della Direzione verrà considerata la percentuale di realizzazione degli obiettivi sopra citati.

In coda a ciascuna tabella, sono stati riportati alcuni dei possibili elementi di valutazione degli obiettivi specifici assegnati a ciascuna area. Occorre chiarire che tale elencazione è da considerarsi a titolo esemplificativo e che, nel corso dell'attività gestionale, potranno emergere ulteriori elementi di valutazione, scaturenti dall'attività concreta di realizzazione delle azioni programmate.

FASI, SOGGETTI E TEMPI DI REDAZIONE DEL PIANO

In continuità con la redazione del Piano 2012/2014, i competenti uffici, sotto la guida della Direzione, hanno predisposto le bozze del Piano da sottoporre alla Presidenza, prima della discussione in Consiglio Direttivo.

Il Piano è stato costruito, d'intesa tra gli organismi di indirizzo e l'organo gestionale, in parallelo con il Bilancio di previsione 2013, strumento fondamentale della programmazione dell'Ente, nel corso della sua definizione ed approvazione. Il Parco, anche per il 2012, ha proseguito la sua campagna di ascolto dei portatori di interesse più significativi, in relazione alle attività svolte. Relativamente alla Fasi e parti di Piano, è di seguito sintetizzato il processo svolto. Di seguito la tabella illustrativa del cronogramma di attività.



Fase del processo	Soggetti coinvolti	Cronogramma in mesi											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Monitoraggio Piano performance 2013-2015	Presidenza, Direzione, Area Supporto Direzione - Ufficio Supporto amministrativo, OIV	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Verifica punti forza e debolezza del Piano e adattamento del modello	Direzione, Area Supporto Direzione - Ufficio Supporto amministrativo								X				
Armonizzazione con gli altri strumenti	Direzione, Area Supporto Direzione - Ufficio Supporto amministrativo								X				
Definizione dell'identità dell'organizzazione	Presidenza, Direzione, Area Supporto Direzione - Ufficio Supporto amministrativo									X			
Analisi del contesto esterno ed interno	Direzione, Area Supporto Direzione - Ufficio Supporto amministrativo - Stakeholders									X			
Definizione degli obiettivi strategici e delle strategie	Presidenza, Direzione, Area Supporto Direzione - Ufficio Supporto amministrativo - Stakeholders										X		
Definizione degli obiettivi operativi	Presidenza, Direzione, Area Supporto Direzione - Ufficio Supporto amministrativo Responsabili di Area										X		
Comunicazione del piano all'interno e all'esterno	Presidenza, Direzione, Area Supporto Direzione - Ufficio Supporto amministrativo, Area Comunicazione e promozione, Ufficio sistema informatico.											X	X

COERENZA CON LA PROGRAMMAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA E DI BILANCIO

Il Piano della Performance è stato elaborato in coerenza con quanto contenuto nel Bilancio di Previsione 2013 approvato con deliberazione n. 20 del 29.11.2012 regolarmente approvato dal Ministero dell'Ambiente, in qualità di Ministero vigilante con nota PNM prot. 2079 del 09.01.2013.

Ogni azione, riconducibile agli Obiettivi operativi e strategici, ha un'espressa copertura finanziari derivante dal bilancio; il collegamento e l'integrazione tra la pianificazione della performance e la programmazione economico-finanziaria e di bilancio sono indicate nella colonna RISORSE, assegnata a ciascun obiettivo operativo, con indicazione del relativo capitolo di Bilancio.

Il dato viene controllato dal competente servizio al fine soprattutto di verificare se la previsione di spesa trova adeguata copertura nel capitolo di spesa di appartenenza. In tal modo si rende possibile il controllo e la gestione di ogni singola azione nel corso dell'anno.

RELAZIONE TRA PIANO E PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ

La realizzazione del Piano della Performance del Parco sarà strettamente connessa alla realizzazione del Programma Triennale per la Trasparenza e l'integrità; in particolare il



Programma e il Piano interagiscono per azioni già strettamente connesse al tema dell'accesso rispetto alle azioni amministrative realizzate, al rapporto con il pubblico, alla diffusione di dati ed informazioni ambientali.

LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Le amministrazioni pubbliche sono tenute a valutare annualmente la performance organizzativa e quella individuale. Con riferimento alla valutazione dell'organizzazione essa è incentrata sui seguenti indicatori:

- l'attuazione delle politiche attivate per la soddisfazione dei bisogni della collettività;
- il grado di attuazione dei piani e dei programmi;
- la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari dei servizi anche attraverso modalità interattive;
- la modernizzazione dell'organizzazione e delle competenze professionali;
- lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini;
- l'efficienza nell'uso delle risorse;
- la qualità e quantità delle prestazioni;
- il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Con riferimento alla valutazione individuale, si opera una distinzione tra il dirigente e i responsabili delle aree da una parte e gli altri dipendenti dall'altra.

Il dirigente, unico all'interno dell'Ente Parco, e i responsabili delle aree, sono valutati sulla base degli indicatori della performance della intera organizzazione e dei centri di responsabilità di riferimento. Particolarmente significativo è il rilievo, ai fini della valutazione della performance del dirigente, della sua capacità di valutazione dei dipendenti dell'unità organizzativa attraverso un'adeguata differenziazione dei giudizi. Costituiscono ulteriori parametri di valutazione, il raggiungimento degli obiettivi individuali e le competenze manageriali e professionali dimostrate. I restanti dipendenti sono valutati sulla base del raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo e/o individuali considerando, in particolare, la qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza. Alla valutazione delle performance realizzate nel corso dell'esercizio sono collegati gli strumenti di premialità introdotti dalla normativa. In particolare, l'amministrazione promuove il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, in un'ottica meritocratica, valorizzando i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione di incentivi di natura economica e non solo.

RILEVAZIONE OBIETTIVI/INDICATORI

Con la rilevazione obiettivi/indicatori, anche ai fini del monitoraggio, si tende a sintetizzare la rappresentazione degli indicatori utilizzati e selezionati nel database riportato al paragrafo "DAGLI OBIETTIVI STRATEGICI AGLI OBIETTIVI OPERATIVI".

La scheda evidenzia, per ogni indicatore, l'obiettivo di riferimento, la formula dell'indicatore,



l'unità di misura, i valori target per il triennio considerato e la fonte di provenienza del dato.

OBIETTIVO STRATEGICO: *Riorganizzazione modello organizzativo secondo le evoluzioni legislative intervenute. Mantenimento e sviluppo degli standard quali/quantitativi delle attività gestionali*

Obiettivo operativo	Indicatore di riferimento	Unità di misura	Target 2013	Target 2014	Target 2015	Fonte dati
Adeguamento dell'organizzazione alle prescrizioni normative	Strumenti approvati/Strumenti previsti	Rapporto percentuale	80%	90%	100%	Responsabile area supporto direzione
Obiettivo operativo	Indicatore di riferimento	Unità di misura	Target 2013	Target 2014	Target 2015	Fonte dati
Adeguamento Piano Triennale della Performance - Programma Triennale Trasparenza - Monitoraggio e valutazione della Performance	Adeguamento Piano	Si/No	Si	Si	Si	Responsabile area supporto direzione

Obiettivo operativo	Indicatore di riferimento	Unità di misura	Target 2013	Target 2014	Target 2015	Fonte dati
Progetto Leonardo	Approvazione rendicontazione chiusura progetto	Si/No	Si	-	-	Responsabile area supporto direzione

Obiettivo operativo	Indicatore di riferimento	Unità di misura	Target 2013	Target 2014	Target 2015	Fonte dati
Applicazione regolamento sanzioni amministrative	Entrate da sanzioni amministrative	Valore assoluto	€ 10.000,00	15.000,00	20.000,00	Responsabile area supporto direzione

OBIETTIVO STRATEGICO: *Gestione delle attività rientranti nella Programmazione 2007-2013*

Obiettivo operativo	Indicatore di riferimento	Unità di misura	Target 2013	Target 2014	Target 2015	Fonte dati
Gestione interventi già aggiudicati e avviati: boschi vetusti	Importo spese liquidate/Importo finanziamento	Rapporto percentuale	50%	80%	100%	Responsabile area supporto direzione

Obiettivo operativo	Indicatore di riferimento	Unità di misura	Target 2013	Target 2014	Target 2015	Fonte dati
Gestione interventi già aggiudicati e avviati: Centro di	Importo spese liquidate/Importo finanziamento	Rapporto percentuale	50%	80%	100%	Responsabile area supporto direzione



promozione riserve marine Villa Matarazzo						
--	--	--	--	--	--	--

Obiettivo operativo	Indicatore di riferimento	Unità di misura	Target 2013	Target 2014	Target 2015	Fonte dati
Affidamento e gestione Progetto Mercurio	Consegna lavori	Si/no	si	si	si	Responsabile area supporto direzione

Obiettivo operativo	Indicatore di riferimento	Unità di misura	Target 2013	Target 2014	Target 2015	Fonte dati
Affidamento intervento rete boschi vetusti	Approvazione progetto e affidamento intervento	Si/no	si	si	si	Responsabile area supporto direzione

Obiettivo operativo	Indicatore di riferimento	Unità di misura	Target 2013	Target 2014	Target 2015	Fonte dati
Biblioteca del Parco	Approvazione progetto e affidamento interventi	Si/no	si	-	-	Responsabile area supporto direzione

OBIETTIVO STRATEGICO: *Gestione delle interventi finanziati con fondi PIRAP*

Obiettivo operativo	Indicatore di riferimento	Unità di misura	Target 2013	Target 2014	Target 2015	Fonte dati
Progetti PIRAP	Progetti finanziati/progetti approvati	Rapporto percentuale	90%	100%	100%	Responsabile area supporto direzione

OBIETTIVO STRATEGICO: *Gestione LIFE*

Obiettivo operativo	Indicatore di riferimento	Unità di misura	Target 2013	Target 2014	Target 2015	Fonte dati
Progetti Life	Importo spese liquidate/Importo finanziamento	Rapporto percentuale	50%	80%	100%	Responsabile area supporto direzione

OBIETTIVO STRATEGICO: *Implementazione attività aree marine protette*

Obiettivo operativo	Indicatore di riferimento	Unità di misura	Target 2013	Target 2014	Target 2015	Fonte dati
Completamento segnalamenti	Importo spese liquidate/Importo finanziamento	Rapporto percentuale	80%	100%	100%	Responsabile area supporto direzione

OBIETTIVO STRATEGICO: *Gestione rapporti CFS*



Obiettivo operativo	Indicatore di riferimento	Unità di misura	Target 2013	Target 2014	Target 2015	Fonte dati
Gestione rapporti CTA del CFS	Interventi CTA per sorveglianza/segnalazioni ricevute	Rapporto percentuale	100%	100%	100%	Responsabile area supporto direzione

Obiettivo operativo	Indicatore di riferimento	Unità di misura	Target 2013	Target 2014	Target 2015	Fonte dati
Approvazione piano operativo CTA	Approvazione piano	Si/no	si	si	si	Responsabile area supporto direzione

Obiettivo operativo	Indicatore di riferimento	Unità di misura	Target 2013	Target 2014	Target 2015	Fonte dati
Attuazione regolamento sanzioni amministrative	Entrate da sanzioni amministrative	Valore assoluto	€ 20.000,00	€ 20.000,00	€ 20.000,00	Responsabile area supporto direzione

OBIETTIVO STRATEGICO: *Progettualità per interventi nei comuni del Parco*

Obiettivo operativo	Indicatore di riferimento	Unità di misura	Target 2013	Target 2014	Target 2015	Fonte dati
Interventi nei comuni del Parco	Progetti finanziati/progetti approvati	Rapporto percentuale	90%	100%	100%	Responsabile area supporto direzione

OBIETTIVO STRATEGICO: *Realizzazione delle opere programmate*

Obiettivo operativo	Indicatore di riferimento	Unità di misura	Target 2013	Target 2014	Target 2015	Fonte dati
Completamento Palazzo Mainenti sede ente	SAL liquidati /importo opere	Rapporto Percentuale	50%	80%	100%	Responsabile Area tecnica - conservazione

Obiettivo operativo	Indicatore di riferimento	Unità di misura	Target 2013	Target 2014	Target 2015	Fonte dati
Palazzo Santamaria	SAL liquidati /importo opere	Rapporto Percentuale	30%	70%	100%	Responsabile Area tecnica - conservazione

OBIETTIVO STRATEGICO: *Regolamento del Parco*



Obiettivo operativo	Indicatore di riferimento	Unità di misura	Target 2013	Target 2014	Target 2015	Fonte dati
Approvazione regolamento	Approvazione documento	Si/no	Si	-	-	Responsabile Area tecnica - conservazione

OBIETTIVO STRATEGICO: Piano AIB

Obiettivo operativo	Indicatore di riferimento	Unità di misura	Target 2013	Target 2014	Target 2015	Fonte dati
Piano AIB – Attività di previsione e prevenzione	Adozione del Piano	Si/No	Si	Si	Si	Responsabile Area tecnica - conservazione

OBIETTIVO STRATEGICO: Azioni di prevenzione dei danni da fauna selvatica

Obiettivo operativo	Indicatore di riferimento	Unità di misura	Target 2013	Target 2014	Target 2015	Fonte dati
Risarcimento danni da fauna selvatica	N. danni liquidati/n. danni accertati	Rapporto percentuale	100%	100%	100%	Responsabile Area tecnica - conservazione

OBIETTIVO STRATEGICO: Attività inerenti il GEOPARCO

Obiettivo operativo	Indicatore di riferimento	Unità di misura	Target 2013	Target 2014	Target 2015	Fonte dati
Promozione Geoparco	N. visite geositi	Valore assoluto	95.000	100.000	120.000	Responsabile Area tecnica - conservazione
	N. seminari realizzati /numero programmati	Rapporto percentuale	90%	90%	100%	

OBIETTIVO STRATEGICO: Promozione delle attività di ricerca scientifica e sperimentazione buone prassi

Obiettivo operativo	Indicatore di riferimento	Unità di misura	Target 2013	Target 2014	Target 2015	Fonte dati
Attività di studio e monitoraggio e ricerca	Numero di pubblicazioni su attività svolte	Valore assoluto	4	6	8	Responsabile Area tecnica - conservazione
	Numero seminari, workshop, ecc.	Valore assoluto	4	6	8	



OBIETTIVO STRATEGICO: Misure volte a contrastare l'abusivismo edilizio

Obiettivo operativo	Indicatore di riferimento	Unità di misura	Target 2013	Target 2014	Target 2015	Fonte dati
Attuazione Piano degli abbattimenti	N. ordinanze di ripristino stato dei luoghi/n. Abusi accertati	Rapporto percentuale	100%	100%	100%	Responsabile Area tecnica - conservazione

OBIETTIVO STRATEGICO: Dieta Mediterranea

Obiettivo operativo	Indicatore di riferimento	Unità di misura	Target 2013	Target 2014	Target 2015	Fonte dati
Sviluppo turismo enogastronomico ed attività connesse alla valorizzazione e promozione della Dieta Mediterranea.	N. servizi pubblicati su riviste specializzate e in generale sui media	Valore assoluto	5	7	10	Responsabile Area Comunicazione e promozione
	N. manifestazioni tematiche	Valore assoluto	4	7	9	

OBIETTIVO STRATEGICO: Azioni di promozione delle attività culturali e valorizzazione degli usi e costumi

Obiettivo operativo	Indicatore di riferimento	Unità di misura	Target 2013	Target 2014	Target 2015	Fonte dati
Azioni di Informazione, comunicazione, promozione delle attività culturali e valorizzazione degli usi, costumi, consuetudini e attività tradizionali	N. attività di comunicazione realizzate/n. programmate	Rapporto percentuale	70%	80%	90%	Responsabile Area Comunicazione e promozione
	N. comunicati stampa, newsletter, comunicati informativi	Valore assoluto	50	60	70	
	N. servizi sul parco su mass media specializzati	Valore assoluto	3	5	7	

OBIETTIVO STRATEGICO: Attività di educazione ambientale

Obiettivo operativo	Indicatore di riferimento	Unità di misura	Target 2013	Target 2014	Target 2015	Fonte dati
Azioni di sensibilizzazione e approfondimento rivolte alle scuole	N. ore di educazione ambientale/ore programmate	Rapporto percentuale	80%	90%	100%	Responsabile Area Comunicazione e promozione
	N. contatti realizzati con studenti	Valore assoluto	3.000	3.200	3.500	



RELAZIONE TRA PIANO E SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Per il Sistema di valutazione del dirigente e del personale, è previsto un sistema diviso per:

- raggiungimento di obiettivi specifici, come rendimento del dirigente e del dipendente e contributo del singolo rispetto alla generale performance dell'ente;
- comportamenti - tramite schedatura dei comportamenti, per descrittori e con attribuzione di punteggio.

La valutazione del singolo confluisce in quella dell'unità organizzativa e in quella complessiva dell'Ente. Per la valutazione della dirigenza è previsto il ricorso ai parametri indicati nella seguente tabella.

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL DIRETTORE			
A	B	C	D
Descrizione elementi di valutazione	Valutazione	Peso	Valutazione ponderata
INDICATORI	Indicatori 0= min; 5= max		
Circolazione delle informazioni	0; 1; 2; 3; 4; 5	2%	B*C
Capacità di valutazione dei propri dipendenti/collaboratori	0; 1; 2; 3; 4; 5	5%	B*C
Capacità di pianificare e programmare le Attività	0; 1; 2; 3; 4; 5	7%	B*C
Riduzione del numero di conflitti o reclami da parte degli utenti	0; 1; 2; 3; 4; 5	6%	B*C
Adozione di strumenti in linea con la normativa vigente	0; 1; 2; 3; 4; 5	6%	B*C
Condivisione degli obiettivi coi collaboratori e <i>team working</i>	0; 1; 2; 3; 4; 5	4%	B*C
Raggiungimento degli obiettivi operativi	0; 1; 2; 3; 4; 5	70%	B*C
		TOT (Max 100)	

Per la valutazione del singolo, è previsto l'utilizzo della scheda che segue:

Il punteggio varia da 0 a 5:

0 - mai; **1** - raramente; **2** - a volte;
3 - spesso; **4** - quasi sempre; **5** - sempre.

Scheda di Valutazione del singolo dipendente					
Fattore di valutazione	Elementi di verifica	Coefficiente di ponderazione	Descrittori	Valutazione	Punteggio ponderato
QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE	Precisione e puntualità nelle prestazioni svolte, attitudine alla responsabilità		Ha dimostrato capacità di rispettare i tempi di svolgimento del lavoro, velocità e precisione nell'adempimento di proprie responsabilità, nella redazione degli atti, tempestività ed appropriatezza di resa della prestazione richiesta, ha dimostrato inclinazione all'assunzione in proprio di significativi profili di responsabilità	0 ≤ Giud. ≤ 5	Giud.*peso
	Adattamento e orientamento all'utenza		Ha dimostrato di saper organizzare le proprie attività in relazione all'utenza, sia interna che esterna, disponibilità, facile reperibilità, capacità di suscitare un'immagine competente ed efficiente.	0 ≤ Giud. ≤ 5	Giud.*peso
	Capacità organizzativa di guida e delega		Ha dimostrato inclinazione all'organizzazione del lavoro e alla guida del gruppo, alla delega ad altri dipendenti di funzioni e attività.	0 ≤ Giud. ≤ 5	Giud.*peso
	Capacità di lavorare in team		Ha dimostrato capacità di contribuire al lavoro di gruppo, anche con apporti originali e spontanei	0 ≤ Giud. ≤ 5	Giud.*peso
	Capacità di produrre soluzioni innovative		Ha dimostrato capacità di semplificare tematiche complesse, di valutare e risolvere, in maniera innovativa, problemi e situazioni non previste.	0 ≤ Giud. ≤ 5	Giud.*peso
	Sub totale				
IMPEGNO	Coinvolgimento all'interno dei processi lavorativi		Ha dimostrato di contribuire, personalmente e attivamente, all'interno dei processi produttivi dell'ente, alla resa di prestazioni, servizi, prodotti.	0 ≤ Giud. ≤ 5	Giud.*peso
	Capacità di organizzare e controllare il proprio lavoro		Ha dimostrato capacità nell'autonoma e appropriata gestione delle proprie responsabilità, competenze, scadenze.	0 ≤ Giud. ≤ 5	Giud.*peso
	Partecipazione effettiva ai processi di flessibilità		Ha dimostrato capacità di adeguarsi a diverse condizioni, anche in situazioni di stress, e a diversi ambiti di lavoro, anche per attività di non stretta competenza.	0 ≤ Giud. ≤ 5	Giud.*peso
	Sub totale				SOMMA
COMPETENZA	Sviluppo delle competenze		Ha dimostrato di approfondire e diversificare le proprie conoscenze e competenze, anche per aree non di stretta responsabilità.	0 ≤ Giud. ≤ 5	Giud.*peso
	Capacità di svolgere le mansioni attribuite con la perizia necessaria		Ha dimostrato capacità di svolgere mansioni e affrontare tematiche e redigere atti, studi, ricerche, provvedimenti, con completezza, chiarezza di riferimenti di fatto e normativi, efficacia di comunicazione linguistica.	0 ≤ Giud. ≤ 5	Giud.*peso
	Capacità di contribuire al raggiungimento dei risultati prefissati		Ha dimostrato attitudine all'orientare, proficuamente, il lavoro ai risultati e agli obiettivi.	0 ≤ Giud. ≤ 5	Giud.*peso
	Sub totale				SOMMA
RISULTATI OTTENUTI					Giud.*peso SOMMA
VALUTAZIONE INDIVIDUALE (0 < V.I. < 100)			Nome Dipendente		TOTALE



Inoltre è stato predisposto un questionario di gradimento da somministrare all'utenza unitamente ad una scheda per eventuali reclami sul sito web: www.cilentoediano.it, alla sezione "Amministrazione Trasparente".