

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO DIRETTIVO

N. 012 del 20.04.2018

**OGGETTO : ART. 10 C.1, LETT. A) D.LGS. 150/2009: APPROVAZIONE PIANO DELLA PERFORMANCE 2018/2020.**

L'anno duemiladiciotto il giorno venti del mese di Aprile alle ore 16,15 nella sede dell'Ente, convocato nelle forme di legge, si è riunito il Consiglio Direttivo in seduta pubblica, legittimamente insediato, nelle persone dei Signori :

PRESENTI

• 1) Tommaso	PELLEGRINO	Presidente	SI
• 2) Natalino	BARBATO	Consigliere	SI
• 3) Rosario	CARIONE	Consigliere	SI
• 4) Beniamino	CURCIO	Consigliere	SI
• 5) Cono	D'ELIA	Consigliere	SI
• 6) Ferdinando	DELLA ROCCA	Consigliere	SI
• 7) Maria Cristina	GIOVAGNOLI	Consigliere	SI
• 8) Vincenzo	INVERSO	Consigliere	SI
• 9) Emanuele Giancarlo	MALATESTA	Consigliere	SI

Sono presenti per il Collegio dei Revisori dei Conti

• Matteo	CIANFLOCCA	Presidente	NO
• Mario	LANGONE	Componente	NO
• Giuseppe	PALLADINO	Componente	NO

Presiede la seduta il Dott. Tommaso Pellegrino - Presidente. Assume le funzioni di Segretario il Direttore f.f. dott. Romano Gregorio assistito dalla Dott.ssa Elena Petrone.



In continuazione di seduta

### IL CONSIGLIO DIRETTIVO

- PREMESSO** che in data 15.11.2009 è entrato in vigore il D.Lgs. 150/2009 Attuazione della Legge 4 marzo 2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni; che l'art. 10 comma 1 lett. a) del D.Lgs. 150/2009 impone alle amministrazioni pubbliche di redigere, entro il 31 gennaio, un documento programmatico triennale denominato Piano della Performance da adottare in coerenza con i contenuti del ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al Direttore dell'Ente ed i relativi indicatori;
- VISTO** che l'art. 15 del medesimo Decreto legislativo prevede che l'organo di indirizzo politico amministrativo promuove la cultura della responsabilità per il miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e dell'integrità emanando le direttive generali contenenti gli indirizzi strategici; definendo in collaborazione con i vertici dell'amministrazione il Piano e la Relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettere a) e b); verificando il conseguimento effettivo degli obiettivi strategici; definendo il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità di cui all'articolo 11, nonché gli eventuali aggiornamenti annuali; che il decreto legge n. 90/2014 convertito in legge n. 114/2014, ha trasferito le competenze in materia di *performance* sono state attribuite al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri; che in data 07.06.2017 è stato pubblicato sulla G.U.R.I. il D.Lgs. n. 74 del 25.06.2017 che, tra l'altro ha modificato, in alcune parti, il D.Lgs. 150/2009; che il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri ha pubblicato, a giugno 2017, le Linee guida per il Piano della performance; che, il competente ufficio dell'Ente ha redatto una bozza di Piano della Performance 2018 – 2020, in linea con le linee strategiche e le priorità politiche definite in fase di programmazione; che il Piano della Performance 2018 – 2020 è stato trasmesso all'OIV per quanto di competenza; che nella riunione del 19.04.2018 il predetto documento, è stato illustrato alle OO.SS. ed alle R.S.U. dell'Ente Parco, in un'ottica di partecipazione e trasparenza nelle procedure; che, nel corso dell'incontro, le rappresentanze sindacali hanno richiesto l'attivazione dell'istituto del confronto ai sensi dell'art. 5 del CCNL Funzioni Centrali; il Direttore f.f. ha precisato che l'art. 5 del Contratto prevede l'attivazione dell'istituto del confronto solo per i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance e non sul Piano della Performance; si rende in ogni caso disponibile al confronto anche sul Piano presentato, per poter prendere in considerazione eventuali contributi e spunti di miglioramento;
- EVIDENZIATO** che il Piano della Performance, deve essere immediatamente trasmesso al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e al Ministero dell'Economia e delle Finanze;



che il Piano della Performance, ai sensi dell'art. 10, comma 3, del D. Lgs. 150/2009, potrà essere tempestivamente adeguato qualora durante l'esercizio intervengano variazioni degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa ed individuale;

- DATO ATTO** che il Piano approvato potrà essere successivamente aggiornato, a seguito delle ulteriori interlocuzioni con i rappresentanti sindacali, in un'ottica migliorativa e costruttiva;
- RITENUTO** il Piano della Performance elaborato dai competenti uffici meritevole di approvazione in quanto redatto in coerenza con i contenuti del ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio ed in linea con la vigente normativa;
- VISTO** la legge 394/91;  
il D.Lgs. 150/09 e s.m.e i.;  
lo Statuto dell'Ente;
- ACQUISITO** il parere favorevole del Direttore dell'Ente Parco in merito alla regolarità tecnico, amministrativa e contabile dell'atto;
- CON VOTI** **UNANIMI ESPRESSI PER ALZATA DI MANO**

#### DELIBERA

- CONSIDERARE** la premessa narrativa motivazione di fatto e di diritto della presente deliberazione;
- APPROVARE** il Piano della Performance 2018 – 2020 allegato e parte integrante del presente provvedimento;
- TRASMETTERE** il presente provvedimento al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e al Ministero dell'Economia e delle Finanze;
- DISPORRE** la pubblicazione del Piano così come approvato sul sito web dell'Ente Parco, ai sensi dell'art. 11, comma 8 del D.Lgs. 150/2009.

LIMITE INFERIORE DELLA DELIBERAZIONE - EVENTUALI AGGIUNTE VANNO CONSIDERATE NULLE



Parco Nazionale  
del Cilento,  
Vallo di Diano  
e Alburni

ENTE PARCO NAZIONALE  
del CILENTO, VALLO DI DIANO e ALBURNI

Allegato alla delibera di C.D. / 012  
N. 012 del 12.04.2018  
Il Funzionario

Area Amministrativa

Ufficio assistenza Organi Istituzionali, AA.GG., Gare e contratti

Oggetto Art. 10, c.1, Lett. a) D.Lgs. 150/2009: Approvazione Piano della Performance 2018 - 2020.

**Presupposti di fatto:**

In data 15.11.2009 è entrato in vigore il D.Lgs. 150/2009 Attuazione della Legge 4 marzo 2009 n.15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni che impone alle amministrazioni pubbliche di redigere, entro il 31 gennaio, un documento programmatico triennale denominato Piano della Performance.

Il decreto legge n. 90/2014 convertito in legge n. 114/2014, ha trasferito le competenze in materia di performance al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri;

In data 07.06.2017 è stato pubblicato sulla G.U.R.I. il D.Lgs. n. 74 del 25.06.2017 che, tra l'altro ha modificato, in alcune parti, il D.Lgs. 150/2009;

Il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri ha pubblicato, a giugno 2017, le Linee guida per il Piano della performance.

I competenti uffici dell'Ente hanno redatto una bozza di Piano della Performance 2018 - 2020 che è stato trasmesso all'OIV per quanto di competenza e che è stato illustrato alle RSU nella riunione del 19.04.2018, le quali hanno richiesto l'attivazione dell'istituto del confronto ai sensi dell'art. 5 del CCNL Funzioni Centrali. Come precisato dal Direttore f.f. nel corso della riunione, l'art. 5 del Contratto prevede l'attivazione dell'istituto del confronto solo per i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance e non sul Piano della Performance.

Ai sensi dell'art. 10 comma 2 del D.Lgs. 150/2009 deve essere trasmesso al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e al Ministero dell'Economia e delle Finanze e, ai sensi dell'art. 10 comma 3 del D. Lgs. 150/2009, potrà essere tempestivamente adeguato qualora durante l'esercizio intervengano variazioni degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa ed individuale.

Tanto si porta all'esame del Consiglio Direttivo per le valutazioni e i provvedimenti di competenza.

**Ragioni Giuridiche:**

Legge 394/91;

D.Lgs. 150/09.

**Riferimenti ad altro atto dell'amministrazione**

**Si esprime parere favorevole in merito alla regolarità tecnica, amministrativa e contabile del provvedimento.**

Data 20.04.2018

Il Direttore f.f.

Dot. Romano Gregorio





Parco Nazionale  
del Cilento,  
Vallo di Diano  
e Alburni

PARCO NAZIONALE  
del Cilento, VALLO DI DIANO e ALBURNI  
Allegato alla delibera di C.D./G.E.  
N. 012 del 12/11/2011

Il Funzionario

## Ente Parco Nazionale del Cilento, Vallo di Diano e Alburni

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



### Sezione I - PRESENTAZIONE DELL'AMMINISTRAZIONE.

Il Parco Nazionale del Cilento, Vallo di Diano e Alburni si estende su una superficie territoriale di circa 321 mila ettari. Esso interessa il territorio di 80 comuni, con una popolazione al 2011 di circa 220 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.

### Sezione II - STRUTTURA E IDENTITA' DELL'ENTE PARCO

#### L'amministrazione in cifre

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;
- ✓ 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.

Con D.P.C.M. del 23.01.2013 è stata rideterminata la 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.

Il personale attualmente in servizio è di 32 unità, sulle 40 previste, così come di seguito dettagliato:

Area	Posizione economica	unità
C	C5	1
	C4	3
	C3	7
	C2	6
	C1	-
	<b>TOTALE area C</b>	<b>17</b>
B	B3	6
	B2	7
	B1	-
	<b>TOTALE area B</b>	<b>13</b>
A	A3	1
	A2	1
	A1	-
	<b>TOTALE area A</b>	<b>2</b>
<b>TOTALE PERSONALE IN SERVIZIO</b>		<b>32</b>

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.

Attualmente l'incarico è scaduto e, nelle more della nomina del nuovo Direttore, le relative funzioni sono state affidate ad un Funzionario dell'Ente.

#### Le risorse finanziarie

Centro di Responsabilità	2018
Area Amministrativa	4.742.561,20
Area Tutela e sviluppo del Territorio	1.758.677,88
Area Promozione e Valorizzazione ambientale	1.274.228,06

#### 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 e Alburni 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:

- tutelare, valorizzare ed estendere le caratteristiche di naturalità, integrità territoriale ed ambientale, con particolare riferimento alla natura selvaggia dell'area protetta;
- 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;
- 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 riconoscimenti ottenuti dal Parco a livello nazionale ed internazionale, oltre a dare lustro all'area protetta, influenzano le scelte programmatiche che questa amministrazione è chiamata ad effettuare.

Tra le competenze dell'Ente parco rientra anche la gestione delle Aree Marine Protette "Costa degli Infreschi e della Masseta" - istituita con decreto del 21.10.2009, pubblicato sulla G.U. n. 82 del 09.04.2010 -, e "S. Maria di Castellabate" - istituita con decreto del 21.10.2009, pubblicato sulla G.U. n. 81 del 08.04.2010.

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;
- dallo Statuto dell'Ente;
- Decreti istitutivi e regolamenti delle due Aree Marine Protette.

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

- ✓ Realizzazione di attività degli organismi istituzionali;
- ✓ Redazione dei documenti di Bilancio;
- ✓ Redazione e adozione degli atti contabili;
- ✓ Gestione dei rapporti di lavoro;
- ✓ Tenuta dei documenti;
- ✓ Rapporti con il pubblico.

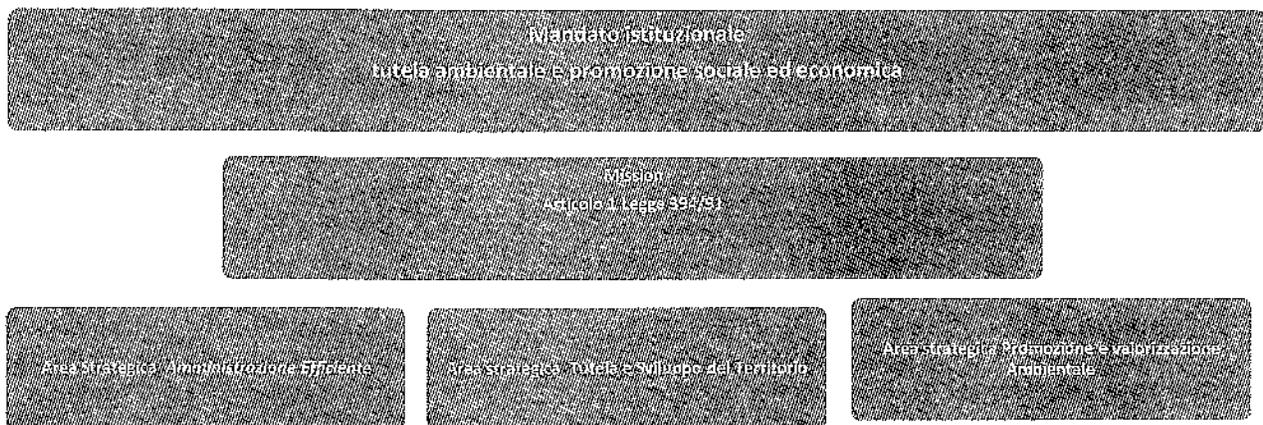
Tra le attività operative, più strettamente connesse all'esercizio delle competenze di legge e al perseguimento delle finalità dell'Ente, si segnalano le seguenti:

- ✓ Destinazione di risorse per la realizzazione di:
  - programmi di interventi finalizzati alla tutela, valorizzazione e fruizione del parco;
  - servizi, studi, ricerche;
- ✓ Attività di resa di autorizzazioni e pareri
- ✓ Indennizzi danni da fauna
- ✓ Attuazione progetti di ricerca, monitoraggio, protezione e valorizzazione flora e fauna;

- ✓ Attuazione 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*.



## SEZIONE III - ANALISI DEL CONTESTO

### 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 ;
- 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 Reparto Carabinieri Parco e le Associazioni di protezione civile);
- Attività di indennizzo danni da fauna (con privati, agricoltori).

#### 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	53
Età media dei dirigenti	55
Tasso di crescita unità di personale negli anni	0
% di dipendenti in possesso di laurea	50
% di dirigenti in possesso di laurea	100

##### Analisi Benessere organizzativo

Indicatori	Valore
Tasso di assenze	19,13
Tasso di dimissioni premature	0
Tasso di richieste di trasferimento	0
Tasso di infortuni	0,0625
% 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.

L'Ente, con delibera di Consiglio Direttivo n. 53/2017, ha approvato un nuovo modello organizzativo che ha previsto la rotazione di alcuni uffici e la modifica di compiti e responsabilità affidati ad alcuni dipendenti. Il modello organizzativo è articolato in n. **3 centri** di responsabilità

- AREA AMMINISTRATIVA
- AREA TUTELA E SVILUPPO DEL TERRITORIO
- AREA PROMOZIONE E VALORIZZAZIONE AMBIENTALE

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](http://www.cilentoediano.it).

#### SEZIONE IV – OBIETTIVI STRATEGICI E STRUTTURALI

Si riportano di seguito gli Obiettivi Strategici e Strutturali per l'anno 2018 assegnati ai Responsabili di Area, Servizi e Uffici dell'Ente Parco.

Tali obiettivi sono stati definiti in coerenza con la Mission istituzionale, con i documenti di

programmazione economico-finanziaria, con le linee di indirizzo per il 2018 approvate dal Consiglio Direttivo. Essi sono anche elencati nella Relazione programmatica e nella nota integrativa al Bilancio di previsione 2018.

Si ricorda che per obiettivi strategici si intendono quegli obiettivi di particolare rilevanza rispetto ai bisogni e alle attese degli stakeholder, che sono programmati su base triennale e aggiornati annualmente sulla base delle priorità politiche dell'amministrazione.

Nella logica della performance in aggiunta agli obiettivi strategici devono essere considerati anche gli obiettivi cosiddetti strutturali ossia quegli obiettivi che sono espressione dell'efficienza e dell'efficacia dell'attività istituzionale ordinaria, dell'attività che ha carattere permanente, ricorrente o continuativo, pur non avendo necessariamente un legame diretto con le priorità politiche, nonché dell'attività che ha come finalità il funzionamento dell'organizzazione.

Gli obiettivi trasversali a più aree strategiche sono stati collocati sotto l'area di riferimento prevalente. Per maggiori dettagli si rinvia all'Allegato n. 2 (Obiettivi strategici per singolo Centro di Responsabilità).

#### *MANDATO ISTITUZIONALE E MISSIONE*

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: tutelare, valorizzare ed estendere le caratteristiche di naturalità, integrità territoriale ed ambientale, con particolare riferimento alla natura selvaggia dell'area protetta; 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; 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; promuovere attività di ricerca scientifica e studio di educazione ambientale nonché concernenti la crescita culturale delle popolazioni residenti.

#### **SEZIONE V -- DAGLI OBIETTIVI STRATEGICI AGLI OBIETTIVI OPERATIVI**

Gli obiettivi strategici e strutturali sono articolati in obiettivi operativi che indicano le azioni concrete che l'amministrazione pone in essere al fine del raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Gli obiettivi sono elencati nell'Allegato n. 3 (Obiettivi operativi per Aree e Uffici) cui si rinvia per i dettagli.

Gli obiettivi operativi per il 2018 sono stati razionalizzati nel numero in continuità con quanto programmato nell'anno precedente in un'ottica di semplificazione e maggiore trasparenza nei confronti dei lettori del documento.

AREA STRATEGICA AMMINISTRAZIONE EFFICIENTE

Obiettivi Strategici

*Mantenimento e sviluppo degli standard quali/quantitativi delle attività gestionali.  
Supporto all'attività degli Organi nell'esercizio delle funzioni di indirizzo e controllo.  
Strategia Marina e attività aree marine protette.  
Progettualità per interventi nei comuni del Parco.*

AREA STRATEGICA TUTELA E SVILUPPO DEL TERRITORIO

Obiettivi Strategici

*Realizzazione delle opere programmate  
Regolamento del Parco  
Azioni di prevenzione dei danni da fauna selvatica  
Controllo del territorio con provvedimenti autorizzativi  
Iniziative volte alla conservazione e promozione della biodiversità*

AREA STRATEGICA PROMOZIONE E VALORIZZAZIONE AMBIENTALE

Obiettivi Strategici

*Comunicazione istituzionale e informazione ambientale  
Promozione Dieta Mediterranea  
Promozione attività culturali e valorizzazione usi e costumi  
Educazione ambientale*

SEZIONE VI – IL PROCESSO SEGUITO E LE AZIONI DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DELLA PERFORMANCE

**Fasi, soggetti e tempi di redazione del piano**

In continuità con la redazione del Piano 2017/2019, i competenti uffici, hanno predisposto le bozze del Piano da sottoporre all'Organo di indirizzo.

Il Piano è stato costruito, d'intesa tra gli organismi di indirizzo e l'organo gestionale, in linea con il Bilancio di previsione 2018, strumento fondamentale della programmazione dell'Ente, e con il Sistema di misurazione e valutazione approvato.

Per l'anno 2018 si è proceduto ad elaborare uno schema di Piano che crea uno stretto coordinamento tra gli obiettivi operativi degli uffici e le linee e gli obiettivi strategici dell'Ente; per dare conto ai cittadini dei contesti esterni ed interni in cui opera l'Ente Parco; per rendere gli

obiettivi di cui alla nota integrativa più leggibili e quelli operativi più percepibili nonché razionalizzati nel numero e negli indicatori.

Nel redigere il Piano si è fatto riferimento, in particolare:

- alla normativa vigente;
- alle indicazioni metodologiche di cui alle Delibere della ex Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT);
- alle linee di indirizzo per il 2018 approvate dall'Organo di vertice;

Il Parco, anche per il 2018, 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 2018-2020	Presidenza, Direzione, Area Amministrativa - Ufficio Assistenza Organi Istituzionali, AA.GG., 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 Amministrativa - Ufficio Assistenza Organi Istituzionali, AA.GG.								X				
Armonizzazione con gli altri strumenti	Direzione, Area Amministrativa - Ufficio Assistenza Organi Istituzionali, AA.GG.								X				
Definizione dell'identità dell'organizzazione	Presidenza, Direzione, Area Amministrativa - Ufficio Assistenza Organi Istituzionali, AA.GG.									X			
Analisi del contesto esterno ed interno	Direzione, Area Amministrativa - Ufficio Assistenza Organi Istituzionali, AA.GG.									X			
Definizione degli obiettivi strategici e delle strategie	Presidenza, Direzione, Area Amministrativa - Ufficio Assistenza Organi Istituzionali, AA.GG.										X		
Definizione degli obiettivi operativi	Presidenza, Direzione, Area Amministrativa - Ufficio Assistenza Organi Istituzionali, AA.GG. Responsabili di Area										X		
Comunicazione del piano all'interno e all'esterno	Presidenza, Direzione, Area Amministrativa - Ufficio Assistenza Organi Istituzionali, AA.GG. Area Promozione e Valorizzazione ambientale, Ufficio servizi informatici.											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 2018 approvato con deliberazione consiliare n. 64/2017.

Ogni azione, riconducibile agli Obiettivi operativi e strategici, ha un'espressa copertura finanziaria derivante dal 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.

#### Azioni per il miglioramento del Ciclo di gestione della performance



L'amministrazione è sempre orientata ad una logica di gradualità e miglioramento continuo al fine di rendere sempre più la definizione degli obiettivi da raggiungere rispondenti ai bisogni effettivi della collettività.

Con l'entrata in vigore della legge n. 114/2014, di conversione del D.L. n. 90/2014, le competenze in materia di performance e relativa misurazione e valutazione, già di competenza della ex CIVIT, successivamente ereditate dall'Autorità Nazionale Anticorruzione, sono state trasferite al Dipartimento della Funzione pubblica.

Il ciclo di gestione della performance sarà, quindi, migliorato in funzione delle nuove indicazioni operative in materia.

- in particolare: *trasparenza e prevenzione della corruzione e gestione della performance*

Tra le suddette azioni di miglioramento un cenno separato merita il raccordo che l'amministrazione ha attuato tra Linee di indirizzo, Piano di prevenzione della corruzione e Piano della performance.

Tutti le Aree e gli Uffici, a prescindere dall'indicazione espressa nel presente Piano di un obiettivo operativo o strutturale ad essi associato, concorrono attivamente e in via principale agli adempimenti in materia di trasparenza e all'adozione delle misure di prevenzione della corruzione.

Si è, comunque, poi cercato di operare un espresso raccordo tra i vari documenti di programmazione e di indirizzo, inserendo come "obiettivi operativi" alcune "misure di mitigazione e prevenzione del rischio corruzione" contenute nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione dell'Ente Parco: Adempimenti annuali previsti dal D.Lgs. 150/2009, Adempimenti annuali previsti dalla legge 190/2012.

Allegato 2 – Obiettivi Strategici per singolo Centro di Responsabilità.

Elenco dei Centri di Responsabilità

Denominazione	Acronimo
Area Amministrativa	AA
Area tutela e sviluppo del territorio	ATST
Area promozione e valorizzazione ambientale	APVA
Servizio finanziario	SF
Ufficio assistenza Organi Istituzionali, AA.GG., Gare e contratti	UOIGC
Ufficio Comunità del Parco e Aree Marine Protette	UCPAMP
Ufficio Contenzioso	UC
Ufficio Programmi e Progetti Comunitari	UPPC
Ufficio Personale e contenzioso del lavoro	UPCL
Ufficio Patrimonio, economato e inventario	UPEI
Ufficio Autorizzazioni e Nulla Osta	UANO
Ufficio Piano del Parco e SIT	UPPS
Ufficio Studi e ricerche scientifiche Abusivismo edilizio	USRAE
Ufficio Conservazione Natura	UCN
Ufficio Lavori pubblici e Manutenzione del Patrimonio	ULPMP
Ufficio Monitoraggio Ambientale	UMA
Ufficio Relazioni con il pubblico	URP
Ufficio Servizi Informatici, Protocollo e Gestione documentale, Comunicazione	USIPCOM
Ufficio Promozione e Marketing Territoriale	UPMT
Ufficio Gestione Fauna Selvatica	UFS
Ufficio riconoscimenti Unesco e emergenze geologiche	URUEG
Ufficio Educazione Ambientale	UEA

Elenco priorità politiche per il 2018

Priorità politica	Numero
Potenziare e migliorare la capacità amministrativa dell'Ente Parco	1
Semplificazione e sburocrazia amministrativa	2
Valorizzazione centri e strutture dell'Ente anche in un'ottica formativa ed imprenditoriale rivolta alle giovani generazioni	3
Implementazione attività aree marine protette	4
Tutela del territorio migliorando l'efficacia delle attività autorizzative	5
Promozione delle attività di ricerca scientifica e misure di conservazione e salvaguardia della biodiversità	6
Prevenzione e contenimento dei danni da fauna selvatica	7
Promozione delle attività culturali e valorizzazione degli usi, costumi, consuetudini e attività tradizionali	8
Valorizzazione della Dieta Mediterranea e promozione della filiera agro – alimentare del territorio	9
Promozione di una gestione equilibrata e sostenibile dei rifiuti e dell'energia in Area Parco	10
Mobilità sostenibile in area Parco	11

Elenco Obiettivi Strategici

CDR	Area Strategica	Obiettivo Strategico	Priorità politica
AA	Amministrazione efficiente	Mantenimento e sviluppo degli standard qualitativi/quantitativi delle attività gestionali.	1 - 2
AA	Amministrazione efficiente	Supporto all'attività degli Organi nell'esercizio delle funzioni di indirizzo e controllo.	1 - 2

AA	Amministrazione efficiente	Strategia Marina e attività aree marine protette.	4
AA	Amministrazione efficiente	Progettualità per interventi sul patrimonio e nei comuni del Parco.	3-10 - 11
ATST	Tutela e sviluppo del Territorio	Azioni di prevenzione dei danni da fauna selvatica	7
ATST	Tutela e sviluppo del Territorio	Controllo del territorio con provvedimenti autorizzativi	2-5
ATST	Tutela e sviluppo del Territorio	Iniziative volte alla conservazione e promozione della biodiversità	6
APVA	Promozione e valorizzazione ambientale	Comunicazione istituzionale e informazione ambientale	8 - 1
APVA	Promozione e valorizzazione ambientale	Promozione Dieta Mediterranea	9
APVA	Promozione e valorizzazione ambientale	Promozione attività culturali e valorizzazione usi e costumi	8

GDR	Obiettivo operativo	Obiettivo strategico di riferimento	Indicatore	Target 2013
AA- UOIGC	Attuazione disposizioni e principi previsti dal D.Lgs. 150/2009 e dalla L. 190/2012.	Mantenimento e sviluppo degli standard quali/quantitativi delle attività gestionali.	Si/no N. incontri stp/oiv	Si 3
AA- UOIGC	Supporto agli organi di vertice	Supporto all'attività degli Organi nell'esercizio delle funzioni di indirizzo e controllo.	N. provvedimenti istruiti/n. provvedimenti approvati	80%
AA - UPCL	Promuovere lo sviluppo e la gestione delle risorse umane	Mantenimento e sviluppo degli standard quali/quantitativi delle attività gestionali.	Ipotesi utilizzo fondo trattamenti accessori si/no	si
AA - UPCL	Gestione economica e giuridica del personale	Mantenimento e sviluppo degli standard quali/quantitativi delle attività gestionali.	N. annuale atti/n. dipendenti Adempimenti periodici personale si/no	60 si
AA - SF	Bilancio di previsione e rendiconto generale	Mantenimento e sviluppo degli standard quali/quantitativi delle attività gestionali.	Si/no	si
AA - SF	Sistema della contabilità e gestione delle entrate e delle spese	Mantenimento e sviluppo degli standard quali/quantitativi delle attività gestionali.	Si/no	si
AA - UCPAMP	Supporto Comunità del Parco	Mantenimento e sviluppo degli standard quali/quantitativi delle attività gestionali.	N. provvedimenti istruiti/n. provvedimenti approvati	80%
AA - UPEJ	Gestione servizio economato - missioni	Mantenimento e sviluppo degli standard quali/quantitativi delle attività gestionali.	n. medio mensile acquisti n. medio mensile missioni	25 25
AA - UPEI	Gestione patrimonio - aggiornamento inventario	Mantenimento e sviluppo degli standard quali/quantitativi delle attività gestionali.	Si/no	si
AA - UPEI	Rapporti CTA	Mantenimento e sviluppo degli standard quali/quantitativi delle attività gestionali.	Spese liquidate/somme stanziare (funzionamento CTA)	80%
AA - UC	Gestione contenzioso e rapporti con l'Avvocatura distrettuale dello Stato	Mantenimento e sviluppo degli standard quali/quantitativi delle attività gestionali.	n. istruttorie/n. contenziosi n. interventi su delega/n. contenziosi	95% 90%
AA - UCPAMP, UOIGC	Gestione Area Marina Protetta Santa Maria di Castellabate e gestione sanzioni amministrative	Strategia Marina e attività aree marine protette.	Si/no (affidamenti) n. pratiche evase/n. istanze Somme incassate/sanzioni emesse (sanzioni)	Si 70% 80%



AA - UCPAMP UOIGC	Gestione Area Marina Protetta Costa degli Infreschi e della Masseta e gestione sanzioni amministrative	Strategia Marina e attività aree marine protette.	Si/no (affidamenti)  n. pratiche evase/n. istanze  Somme incassate/sanzioni emesse (sanzioni)	Si  70%  80%
AA ATST - ULPMP UPPC	Gestione centri e strutture dell'Ente	Progettualità per interventi sul patrimonio e nei comuni del Parco.	Stato avanzamento rispetto al cronoprogramma	80%
AA ATST - ULPMP UPPC	Monitoraggio e rendicontazione interventi del Parco e progettualità nei comuni del Parco.	Progettualità per interventi sul patrimonio e nei comuni del Parco.	Stato avanzamento rispetto al cronoprogramma	80%
ATST - UANO ULPMP	Attività di monitoraggio, controllo e manutenzione del patrimonio immobiliare dell'Ente.	Controllo del territorio con provvedimenti autorizzativi	Si/no	si
ATST - UANO	Attività e procedure connesse al rilascio dei provvedimenti autorizzativi (nulla osta, pareri, sentito, ecc.).	Controllo del territorio con provvedimenti autorizzativi	n. pratiche evase/n. istanze	70%
APVA - UFS	Interventi per far fronte all'emergenza cinghiali.	Azioni di prevenzione dei danni da fauna selvatica	Si/no	si
APVA - UFS	Gestione indennizzi.	Azioni di prevenzione dei danni da fauna selvatica	n. istruttorie/denunce pervenute	70%
ATST - UCN	Progetti di ricerca scientifica sulla biodiversità - attività scientifica e AIB.	Iniziative volte alla conservazione e promozione della biodiversità	Si/no (aggiornamento piano) Attività concluse e collaudate/attività programmate per singole annualità	Si  90%
ATST - USRAE	Progetti di ricerca scientifica sulla biodiversità - attività amministrativa.	Iniziative volte alla conservazione e promozione della biodiversità	Attività concluse e collaudate/attività programmate per singole annualità	90%
ATST - USRAE UMA	Attività relative alla prevenzione e repressione dell'abusivismo edilizio e delle attività illecite.	Controllo del territorio con provvedimenti autorizzativi	Si/no	si
ATST - URUEG	Azioni inerenti i riconoscimenti dell'Ente.	Iniziative volte alla conservazione e promozione della biodiversità	Si/no	si
ATST - URUEG	Procedure autorizzative utilizzazioni boschive e PAF.	Controllo del territorio con provvedimenti autorizzativi	n. pratiche evase/n. istanze	70%
ATST - UPPS	Attività e procedure connesse al rilascio dei provvedimenti autorizzativi (opere idrauliche e apparati)	Controllo del territorio con provvedimenti autorizzativi	n. pratiche evase/n. istanze	70%
ATST - UPPS	Gestione aggiornamento SIT e supporto tecnico alla pianificazione territoriale	Controllo del territorio con provvedimenti autorizzativi	Si/no	Si
APVA - USIPCOM UPMT	Concessione contributi e patrocini	Promozione attività culturali e valorizzazione usi e costumi	n. istruttorie/istanze pervenute	80%
APVA - USIPCOM UPMT	Eventi e manifestazioni	Promozione attività culturali e valorizzazione usi e costumi	n. eventi	8
APVA - USIPCOM	Gestione immagine dell'Ente (logo, sito web, ecc.)	Comunicazione istituzionale e informazione ambientale	Si/no	si
APVA - USIPCOM UPMT	Gestione Marchio del Parco	Promozione attività culturali e valorizzazione usi e costumi	n. istruttorie/istanze pervenute	80%
APVA - UEA	Educazione ambientale	Comunicazione istituzionale e informazione ambientale	n. incontri con studenti/n. incontri programmati  n. contatti con studenti	80%  3.200
APVA - UPMT	Promozione delle attività e delle produzioni agro - alimentari	Promozione Dieta Mediterranea	n. eventi tematici	3
AA ATST APVA SEGRETERIE	Gestione operativa con utenza esterna (segreteria, protocollo, centralino, portineria, pass, ecc.)	Mantenimento e sviluppo degli standard quali/quantitativi delle attività gestionali.	Si/no	si

Si precisa che gli obiettivi e le azioni riportati nel presente Piano, sono sintetici e comprensivi di tutte le attività strumentali e finalizzate alla produzione dell'output correlato all'obiettivo assegnato (istruttoria, corrispondenza, registrazione, comunicazioni, gestione flussi documentali, ecc.); trattandosi di flussi procedurali "routinari", difficilmente valutabili in maniera autonoma, gli stessi rientrano nella valutazione dell'obiettivo cui sono correlati.

L'attribuzione degli obiettivi operativi viene riferita, come centro di responsabilità, ai singoli uffici, alla cui realizzazione contribuisce e concorre il personale assegnato all'ufficio interessato.

Qualora il conseguimento degli obiettivi non potesse essere raggiunto per ragioni di natura oggettiva, non imputabili al dipendente, si terrà conto nella valutazione di tutte le procedure ed attività messe in atto dal dipendente correlate all'obiettivo stesso.

#### LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

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. L'iter è meglio dettagliato nel "Sistema di misurazione e valutazione della performance" approvato con delibera commissariale n. 23/2015.

#### RELAZIONE TRA PIANO E SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Il sistema di valutazione proposto consente di collegare i compensi incentivanti accessori previsti contrattualmente ai risultati conseguiti dall'Ente ed alle prestazioni e competenze organizzative dimostrate nel corso dell'anno.

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.

SCHEMA DI VALUTAZIONE DEL DIRETTORE			
A	B	C	D
Descrizione elementi di valutazione	Valutazione	Peso	Valutazione ponderata
<b>INDICATORI</b>	Indicatori 0= min; 5= max		
Circolazione delle informazioni	0; 1; 2; 3; 4; 5	4%	B*C
Capacità di valutazione dei propri dipendenti/collaboratori	0; 1; 2; 3; 4; 5	5%	B*C
Capacità di pianificare e programmare le	0; 1; 2; 3; 4; 5	10%	B*C

Attività			
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	10%	B*C
Condivisione degli obiettivi coi collaboratori e team working	0; 1; 2; 3; 4; 5	5%	B*C
Raggiungimento degli obiettivi operativi	0; 1; 2; 3; 4; 5	60%	B*C
		TOT (Max 100)	

Per la valutazione del singolo dipendente è prevista l'integrazione delle due seguenti tabelle di verifica, la prima, per le attività rese sulle azioni di cui il soggetto è responsabile, anche in relazione al conseguimento degli obiettivi attribuiti:

UFFICIO .....		Punteggio Risultati = somma colonna punteggio (max 5)			
DIPENDENTE .....					
Compiti assegnati	Obiettivo	Peso (%)	Risultati raggiunti	Valutazione (da 0 a 5)	Punteggio (Peso * Valutazione)
Compito 1		**		da 0 a 5	Peso * Valutazione
Compito 2		**		da 0 a 5	Peso * Valutazione
.....		**		da 0 a 5	Peso * Valutazione
Compito N		**		da 0 a 5	Peso * Valutazione

la seconda, per comportamenti:

Scheda di Valutazione del singolo dipendente							
Fattore di valutazione	Elementi di verifica	Coefficiente di ponderazione			Descrittori	Valutazione	Punteggio ponderato
		Liv. A	Liv. B	Liv. C			
QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE	Precisione e puntualità nelle prestazioni svolte, attitudine alla responsabilità	1,5	1,5	1,5	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	1,1	0,7	0,3	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	0,3	0,5	0,7	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	0,8	0,8	0,8	Ha dimostrato capacità di contribuire al lavoro di gruppo, anche con apporti originali e spontanei	0 ≤ Giud. ≤ 5	Giud.*peso

	team						
	Capacità di produrre soluzioni innovative	0,3	0,5	0,7	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	4	4	4			= somma punteggio
IMPEGNO	Coinvolgimento all'interno dei processi lavorativi	3,6	2	0,7	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	2	1,5	0,7	Ha dimostrato capacità nell'autonomia e appropriata gestione delle proprie responsabilità, competenze, scadenze.	0 ≤ Giud. ≤ 5	Giud. * peso
	Partecipazione e effettiva ai processi di flessibilità	2,4	1,5	0,6	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	8	5	2			= somma punteggio
COMPETENZA	Sviluppo delle competenze	0,8	1,2	1,6	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	1	1,2	1,2	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	0,2	0,6	1,2	Ha dimostrato attitudine all'orientare, proficuamente, il lavoro ai risultati e agli obiettivi.	0 ≤ Giud. ≤ 5	Giud. * peso
	Sub totale	2	3	4			= somma punteggio
<b>RISULTATI OTTENUTI</b>						Vedi scheda valutazione risultati	Giud. * peso = somma
<b>VALUTAZIONE INDIVIDUALE (0 &lt; V.I. &lt; 100)</b>		Nome dipendente				= somma punteggi fattori	

Nella riga dei "Risultati ottenuti", si prenderanno i dati elaborati e risultanti dalla Scheda precedente.

I coefficienti di ponderazione sono diversificati in relazione ai livelli di inquadramento.

Il punteggio varia da 0 a 5:

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

L'iter è meglio dettagliato nel "Sistema di misurazione e valutazione della performance" approvato con delibera commissariale n. 23/2015.



Parco Nazionale  
del Cilento,  
Vallo di Diano  
e Alburni

**ENTE PARCO NAZIONALE**  
del CILENTO, VALLO DI DIANO e ALBURNI  
Allegato alla delibera di D/G  
N. 042 del 20 APR 2018  
Il Funzionario

## Parco Nazionale del Cilento, Vallo di Diano e Alburni

Atto di indirizzo per l'individuazione delle priorità politiche per  
l'anno 2018

#### PREMESSA

L'attività dell'Ente è assicurata attraverso una scala di priorità, nell'ambito della missione che la Legge 394/91 assegna agli Enti Parco per la cui realizzazione sono individuate specifiche risorse derivanti anche da fondi comunitari, statali e regionali.

Alla luce delle novità introdotte dal D.Lgs. 150/09, le previsioni dell'azione amministrativa e gestionale dell'Ente sono complementari ed integrate ai contenuti del Piano della Performance: ogni azione, riconducibile agli obiettivi operativi e strategici, ha un'espressa copertura finanziaria derivante dal bilancio, creando un inscindibile collegamento ed integrazione tra la pianificazione della performance e la programmazione economico - finanziaria e di bilancio.

Gli interventi programmati per il 2018, trovano poi corrispondenza nel programma triennale dei lavori pubblici in linea con quanto previsto dal D. Lgs. 50/2016.

#### LINEE STRATEGICHE DELL'ENTE

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.

L'autofinanziamento e l'autosostenibilità, rappresentano principi fondamentali cui l'azione amministrativa dell'Ente è ispirata, unitamente a politiche di razionalizzazione della spesa ed alla realizzazione di interventi utili e misurabili.

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 tale ambito rientra anche l'utilizzo del patrimonio immobiliare dell'Ente in un'ottica produttiva e di autofinanziamento; un esempio in tal senso è rappresentato da Villa Matarazzo, inaugurata a luglio 2016, per la quale si punta a finanziarne il mantenimento attraverso i proventi derivanti dalla gestione del Museo, del Bar e dell'Acquario.

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 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.

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.

#### PRIORITÀ POLITICHE

Al fine di identificare il quadro degli interventi necessari e rendere l'attività dell'Ente più efficace, con il presente atto si definisce il quadro delle priorità politiche che costituiscono le linee di indirizzo per le attività dell'Ente Parco.

1. Potenziare e migliorare la capacità amministrativa dell'Ente Parco;
2. Semplificazione e sburocratizzazione amministrativa;
3. Valorizzazione del patrimonio immobiliare dell'Ente anche in un'ottica formativa ed imprenditoriale rivolta alle giovani generazioni;
4. Implementazione attività aree marine protette;
5. Tutela del territorio migliorando l'efficacia delle attività autorizzative;
6. Promozione delle attività di ricerca scientifica e misure di conservazione e salvaguardia della biodiversità;
7. Prevenzione e contenimento dei danni da fauna selvatica;
8. Promozione delle attività culturali e valorizzazione degli usi, costumi, consuetudini e attività tradizionali;
9. Valorizzazione della Dieta Mediterranea e promozione della filiera agro – alimentare del territorio;
10. Promozione di una gestione equilibrata e sostenibile dei rifiuti e dell'energia in Area Parco;
11. Mobilità sostenibile in area Parco.

**Potenziare e migliorare la capacità amministrativa dell'Ente Parco** – Al fine di potenziare la propria capacità amministrativa l'Ente Parco deve dare definitiva attuazione alla riorganizzazione del personale, avviata all'inizio del 2018. Per il potenziamento della capacità amministrativa è fondamentale il mantenimento di



un livello di qualificazione professionale adeguato anche attraverso un programma formativo costante e specifico per il personale in servizio. Anche un'efficace attività degli Organi istituzionali, nell'esercizio delle funzioni di indirizzo e controllo, contribuisce alla realizzazione di un modello virtuoso di gestione della cosa pubblica.

**Semplificazione e sburocratizzazione amministrativa** – Il Parco Nazionale del Cilento, Vallo di Diano e Alburni si estende su una superficie territoriale di circa 321 mila ettari. Esso interessa il territorio di 80 comuni, con una popolazione 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. Il livello di antropizzazione significativamente più elevato, rispetto agli abituali standard delle aree protette. Anche in ragione di ciò, un'altra caratteristica del territorio di interesse, 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. Uno degli obiettivi da perseguire è quello di tutelare e valorizzare il patrimonio ambientale, senza pregiudicare le attività e le potenzialità di sviluppo e crescita delle comunità locali. L'Ente Parco deve essere accanto alle famiglie ed agli operatori del territorio, e deve essere percepito come una possibilità, un aiuto, per realizzare i progetti e le attività programmate. Per questo si intende snellire e semplificare l'iter burocratico, compatibilmente con le prescrizioni normative, per coloro che in maniera onesta vivono ed operano nel territorio protetto. Analogamente e con fermezza occorre adottare gli opportuni provvedimenti per evitare le speculazioni di coloro che intendono abusare del nostro territorio.

**Valorizzazione del patrimonio immobiliare dell'Ente anche in un'ottica formativa ed imprenditoriale rivolta alle giovani generazioni** – L'utilizzo del patrimonio immobiliare dell'Ente Parco, costituito da immobili di proprietà e in comodato, deve essere orientato ad un'ottica produttiva e di autofinanziamento. A seguito di una puntuale ricognizione, occorre pianificare un efficiente utilizzo dello stesso tenendo presente che lo scopo primario è il soddisfacimento dei bisogni pubblici della collettività e la fruibilità del patrimonio immobiliare da parte delle comunità locali.

**Implementazione attività aree marine protette** – La gestione delle due aree marine protette di Costa degli Infreschi e della Masseta e di Sana Maria di Castellabate rappresenta una delle attività più significative per l'Ente Parco. Occorre incrementare i livelli di protezione del mare rendendo gli interventi di tutela e salvaguardia delle risorse naturali anche un punto di forza per la realizzazione di un nuovo modello di sviluppo, per la promozione di un turismo sostenibile, per attività culturali, di ricerca e divulgative.

**Tutela del territorio migliorando l'efficacia delle attività autorizzative** – al fine di incrementare l'efficacia delle attività autorizzative, l'amministrazione deve

cercare di ridurre i tempi complessivi di conclusione delle procedure garantendo al tempo stesso un maggiore livello di trasparenza dell'operato dei diversi soggetti che intervengono nel processo. Occorre anche rivedere gli strumenti di pianificazione del territorio, cercando di superare le criticità emerse negli anni dall'applicazione degli stessi.

**Promozione delle attività di ricerca scientifica e misure di conservazione e salvaguardia della biodiversità** - La biodiversità rappresenta un capitale naturale, che va conservato, valutato e, per quanto possibile, ripristinato, per il suo valore intrinseco e perché possa continuare a sostenere in modo durevole la prosperità economica e il benessere umano nonostante i profondi cambiamenti in atto a livello globale e locale. La ricerca scientifica e la conservazione della biodiversità nelle politiche dell'Ente vanno intese anche quali opportunità di nuova occupazione e sviluppo sociale, rafforzando la comprensione dei benefici da esse derivanti e la consapevolezza dei costi della loro perdita.

**Prevenzione e contenimento dei danni da fauna selvatica** – i danni provocati dalla fauna selvatica nella nostra area protetta rappresentano un elemento di criticità per il territorio ed anche un costo interminabile economico per l'Ente Parco. Occorre mettere in atto interventi di contenimento dei danni provocati dalla fauna selvatica a beneficio delle comunità locali (selecontrollo, recinti di cattura) e cercare di trasformare un elemento di criticità in un'opportunità economica (filiera alimentare).

**Promozione delle attività culturali e valorizzazione degli usi, costumi, consuetudini e attività tradizionali** – Con l'attivazione della Rete dei Musei (Museo della Flora in Villa Matarazzo, Museo naturalistico in Tenuta Montisani, ecc.) si intende trasferire le conoscenze del patrimonio non solo naturalistico ed ambientale, ma anche socio – culturale della nostra area protetta. Con il coinvolgimento attivo delle scuole del territorio e la collaborazione del mondo accademico si prevede di realizzare attività di formazione ed educazione ambientale da svolgere anche sul campo.

**Valorizzazione della Dieta Mediterranea e promozione della filiera agro – alimentare del territorio** – Il riconoscimento della Dieta Mediterranea come Patrimonio Culturale Immateriale dell'Umanità da parte dell'UNESCO ha attivato una serie di studi e attività a livello locale e nazionale, volte alla tutela e valorizzazione di questo straordinario patrimonio immateriale. Con l'istituzione di un Centro di Ricerca sulla Dieta Mediterranea e l'attivazione di un Comitato Scientifico si punta alla diffusione a livello nazionale ed internazionale dei contenuti e delle implicazioni della Dieta Mediterranea in termini di qualità della vita e di salute, creando, contestualmente, le condizioni per una ricaduta economicamente vantaggiosa per le produzioni tipiche e per il turismo naturalistico ed enogastronomico del territorio.

**Promozione di una gestione equilibrata e sostenibile dei rifiuti e dell'energia in**



ENTE PARCO NAZIONALE  
CILENTO, VALLO DI DIANO e ALBURNI  
Allegato alla delibera di Giunta n. 022 del 12/05/2018  
Il Funzi

2018

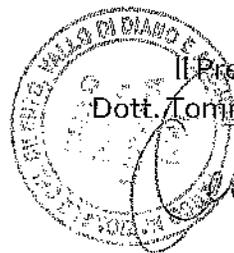
**Area Parco** – Attraverso una progettualità per interventi sul patrimonio e nei comuni del Parco, si intende sensibilizzare il territorio a costituire un ciclo virtuoso dei rifiuti, promuovendo la raccolta differenziata e la valorizzazione economica dei rifiuti, anche attraverso l'utilizzo di nuove tecnologie.

Un settore strategico per lo sviluppo territoriale ecosostenibile è rappresentato dall'energia: a tal fine si prevede di attivare progettualità finalizzate al risparmio energetico, all'uso di fonti di energia rinnovabili e di sistemi innovativi per la riduzione dei consumi e per l'efficientamento energetico.

**Mobilità sostenibile in area Parco** – si intende promuovere la realizzazione di sistemi di trasporto più sostenibili e senza barriere, puliti ed efficienti in termini energetici implementando e valutando serie integrate di misure basate sulle nuove tecnologie. La finalità è quella di consentire una piena fruibilità dell'area protetta, rivolta anche alle categorie più svantaggiate, riducendo l'impatto sull'ambiente.

Sulla base delle politiche contenute nella relazione programmatica ed in relazione al grado di autonomia riconosciuto, ogni centro di responsabilità coordina il processo tecnico-amministrativo al fine di rendere coerenti le linee strategiche e di indirizzo degli organi di governo con le risorse finanziarie ed economiche disponibili.

Ad ogni centro di responsabilità, per mezzo del titolare del centro, sono affidati obiettivi strategici e obiettivi operativi il cui conseguimento passa attraverso la gestione di risorse umane, finanziarie e strumentali adeguate alle esigenze del centro stesso.



Il Presidente

Dott. Tommaso Pellegrino

Letto confermato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE

F.to Dott. Tommaso Pellegrino

IL DIRETTORE F.F.

f.to. Dott. Romano Gregorio

---

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Certificasi, che copia della presente è stata affissa all'albo Pretorio dell'Ente il  
per la prescritta pubblicazione di quindici giorni consecutivi.

12.7 APR. 2018

Vallo della Lucania, li 12.7 APR. 2018

IL SEGRETARIO

f.to Dott. Romano Gregorio

IL RESPONSABILE DELLE PUBBLICAZIONI

f.to Dott.ssa Elena Petrone

---

Per copia conforme all'originale per uso Amm.vo

Vallo della Lucania, li

12.7 APR. 2018



IL SEGRETARIO

Dott. Romano Gregorio

---

Trasmessa al Ministero dell'Ambiente con nota n.

del