



ENTE PARCO NAZIONALE APPENNINO LUCANO VAL D'AGRI LAGONEGRESE



RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNUALITA' 2022

Sommario

INTRODUZIONE	3
OBIETTIVI PROGRAMMATI.....	4
Analisi del contesto e delle risorse.....	5
La Missione	7
Il Personale	8
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA COMPLESSIVA.....	10
Albero della Performance	11
Aree strategiche individuate	12
OBIETTIVI STRATEGICI	12
Obiettivi operativi 2022.....	13
Obiettivi assegnati al Direttore FF.....	16
Obiettivi legati alla funzione	16
Obiettivi specifici	17
IL PROCESSO DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE	17
PIANO TRIENNALE PREVENZIONE E CORRUZIONE 2022-2024	19
PIANO DEGLI INDICATORI	19
PIANO DELLE AZIONI POSITIVE	19
PIANO ORGANIZZATIVO DEL LAVORO AGILE	19

INTRODUZIONE

Il Piano della Performance 2022 assume un ruolo particolare in ragione delle modifiche intervenute a livello normativo con il DL 9 giugno 2021 n. 80, convertito in legge 6 Agosto 2021, n.113, che ha introdotto la redazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), un nuovo documento di programmazione, che assorbe i contenuti del Piano della Performance, del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) e del Piano Organizzativo per il Lavoro Agile (POLA).

In riferimento a quest'ultimo punto si precisa che questo Ente già con Deliberazione n. 7 del 01 Marzo 2021 approvava il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) di cui alla L. n. 124 del 07/08/2015, (come modificato dall'art. 87-bis, comma 5, D.L. 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla L. 24 aprile 2020, n. 27, dall'art. 263, comma 4-bis, lett. a), D.L. 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla L. 17 luglio 2020, n. 77, e, successivamente, dall'art. 11-bis, comma 2, lett. a), b) e c), D.L. 22 aprile 2021, n. 52, convertito, con modificazioni, dalla L. 17 giugno 2021, n. 87).

Tale normativa, disciplina il lavoro agile prevedendone l'applicazione anche al pubblico impiego e sottolineando la flessibilità organizzativa, la volontarietà delle parti che sottoscrivono l'accordo individuale e l'utilizzo di strumentazioni che consentano di lavorare in remoto.

La Relazione sulla performance prevista dall'art. 10, comma 1, lettera b), del D. Lgs. n. 150/2009 è stata predisposta - e si articola - con riferimento a contenuti che seguono le Linee Guida (LG) per la Relazione sulla Performance n.3 del novembre 2018, redatte dal Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP) che svolge, ai sensi dell'articolo 3, comma 1, del DPR 105/2016, le funzioni di indirizzo, coordinamento e monitoraggio in materia di ciclo della performance.

In coerenza con le LG 3/2018 la Relazione annuale sulla performance persegue le finalità principali: evidenza a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse disponibili; costituisce il documento conclusivo del ciclo di gestione della performance; è approvata dall'Organo di indirizzo politico-amministrativo, è validata dall'Organismo di valutazione ed è pubblicata nel sito web istituzionale entro il 30 giugno di ogni anno.

La Relazione annuale sulla performance costituisce **“strumento di miglioramento gestionale grazie al quale l'amministrazione può riprogrammare obiettivi e risorse tenendo conto dei risultati ottenuti nell'anno precedente e migliorando progressivamente il funzionamento del ciclo della**

performance”, ed è uno “strumento di accountability”, attraverso il quale l’amministrazione può rendicontare a tutti gli stakeholder, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel periodo considerato e gli eventuali scostamenti – e le relative cause – rispetto agli obiettivi programmati”.

Anche nel 2022 hanno riecheggiato gli effetti della pesante crisi che ha caratterizzato il 2021 a causa dello stato di emergenza da pandemia, che hanno colpito duramente sia lo scenario generale che quello particolare dell’Ente. Quest’ultimo, in considerazione sia del numero limitato di personale che dell’assenza, in sostanza, della Direzione generale – non potendosi considerare tale quella affidata per un giorno alla settimana ad un dirigente Dott. Marco Delorenzo il quale nonostante tutto- ha portato avanti gli obiettivi individuati in fase di programmazione. Il circuito di programmazione, attuazione e verifica ha sostanzialmente funzionato nonostante le differenti difficoltà, sia soggettive che oggettive, a fronte di pregnanti obiettivi inerenti la mission dell’Ente.

Non si può dunque non partire da questo scenario economico sociale nel ripensare alle strategie per lo sviluppo del nostro comparto agro-silvo-pastorale e del turismo di qualità, punti focali per lo sviluppo del Parco nello scenario della sua principale missione di cui all’art. 1 della legge n.394/91 consistente nella “conservazione di specie animali o vegetali, di associazioni vegetali o forestali, di singolarità geologiche, di formazioni paleontologiche, di comunità biologiche, di biotopi, di valori scenici e panoramici, di processi naturali, di equilibri idraulici e idrogeologici, di equilibri ecologici”. L’impostazione della relazione si conforma allo schema di riferimento delineato dalle linee guida n. 3/2018 del Dipartimento della funzione pubblica, che sostituiscono le deliberazioni CIVIT/ANAC n. 5/2012 e n. 6/2012.

Li 26/06/2023

Il Direttore f.f. – Dr. Marco Delorenzo

OBIETTIVI PROGRAMMATI

Questi i principali obiettivi del Piano Performance 2022:

Il 2022 ha rappresentato l’anno nel quale si è voluto dare un chiaro impulso alle principali attività dell’Ente richiamate nella relazione annuale della Corte dei Conti sui Parchi Nazionali a partire dall’approvazione del Piano e del Regolamento Parco, quali fondamentali strumenti d’attuazione delle finalità istitutive del Parco, definite dalla Legge n. 394/1991, al fine di perseguire “la tutela dei valori naturali ed ambientali nonché storici, culturali, antropologici tradizionali”.

Altro elemento di rilevante importanza per un'area protetta è la promozione territoriale.

In tale ottica, e in linea con le linee programmatiche del Ministero della Transizione Ecologica, si è dato risalto a tutte quelle iniziative volte a sensibilizzare i cittadini e le imprese del territorio (con accordi ed intese) verso l'avvio delle procedure partecipate della Carta europea del turismo sostenibile in accordo con Federparchi e l'organizzazione principale del territorio sulla promozione del turismo, oltre a proseguire nei progetti avviati e in corso di attuazione tra cui il principale strumento di progetto nazionale direttiva biodiversità sugli impollinatori e le connessioni digitali, cercando di approfondire nel personale dell'Ente un'etica di maggiore responsabilità circa gli alti scopi e finalità di un ente di rilevanza nazionale concordando subbase sindacale un nuovo modello di organizzazione e programmazione, avviando per la prima costituzione, nella breve e travagliata vita dell'Ente (D.P.R. 8/12/2007), del fondo integrativo per il personale dell'Ente e relativo ciclo della performance, approvando dopo anni di difficoltà e affidamenti esterni, il bilancio preventivo e consuntivo ottemperando ai ritardi nei pagamenti, riconfigurando dalle basi il sistema autorizzativo dell'Ente, ma anche, dando continuità e slancio in alcune lungimiranti azioni amministrative del Parco.

Analisi del contesto e delle risorse

Il Parco nazionale Appennino Lucano Val d'Agri Lagonegrese è l'ultimo, in ordine d'istituzione (D.P.R. 8/12/2007), dei ventiquattro parchi nazionali italiani, si estende su n. 68.996,27 ettari, comprende il territorio di ventinove Comuni della provincia di Potenza dispiegati in quattro ambiti territoriali (l'Alta Val d' Agri, la Val Camastra, l'Alta Valle del Melandro e il Lagonegrese) e coinvolge una popolazione residente di circa 86.968 unità.

Nel Decreto istitutivo, il territorio si articola nelle seguenti zone:

zona 1, di elevato interesse naturalistico e paesaggistico con inesistente o limitato grado di antropizzazione;

zona 2, di rilevante interesse naturalistico, paesaggistico e culturale con limitato grado di antropizzazione;

zona 3, di rilevante valore paesaggistico, storico e culturale con elevato grado di antropizzazione; include riserve, siti di importanza Comunitaria/zone speciali di conservazione (ZSC), per una superficie complessiva di ha 14.858 pari al 21,53% dell'intera superficie del Parco, zone di protezione speciale (ZPS), per una superficie complessiva di ha 34.242 pari al 49,63%, e aree IBA.

Dei dodici siti SIC che insistono sul territorio del Parco, cinque sono ZSC della regione biogeografica mediterranea: Abetina di Laurenzana, Bosco Rifreddo, Faggeta di Moliterno, Faggeta di Monte Pierfaone, Murge di S. Oronzio. Le aree IBA (Important Bird Areas): Abetina di Laurenzana e Lago Laudemio.

L'area meridionale del Parco è situata tra l'estremità occidentale della Basilicata e la Campania, e confina con altre due grandi aree protette: il Parco Nazionale del Cilento e il Parco Nazionale del Pollino, ponendosi come corridoio naturale ai fini della conservazione della biodiversità del sud Italia. Questi tre Parchi, messi insieme, possono essere considerati idealmente un unico sistema, costituente il territorio protetto più grande d'Europa.

Nato per offrire un'occasione di sviluppo sostenibile e duraturo alle popolazioni locali, in armonia con la vocazione del territorio, ricco di preziose peculiarità naturalistiche, culturali e religiose, il Parco rappresenta un importante tassello nella struttura di conservazione e tutela del patrimonio ambientale italiano ed europeo.

La genesi del Parco è risalente nel tempo. Dopo alcuni tentativi infruttuosi, nel 1991 la legge n. 394,

c.d. "legge quadro sulle aree protette" ne ha previsto l'istituzione. È seguita la sua effettiva costituzione, con D.P.R. 8 dicembre 2007, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana n. 55 del 5 marzo 2008, cui è stata allegata la perimetrazione ufficiale.

L'Ente, ai sensi dell'art. 9, comma 1, della legge 6 dicembre 1991, n. 394, ha personalità di diritto pubblico ed è sottoposto alla vigilanza del Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica.

Il territorio di competenza è delimitato dalla già citata perimetrazione, riportata nella cartografia ufficiale e depositata in originale presso il Ministero, e in copia conforme presso la Regione Basilicata e la sede dell'Ente.

Sotto il profilo amministrativo, gli organi sono:

il Presidente;

il Consiglio direttivo;

la Giunta esecutiva;

il Collegio dei revisori dei conti;

la Comunità del Parco.

Gli Organi, salvo la Comunità del Parco, durano in carica 5 anni, secondo quanto previsto dall'art. 9, comma 12, della legge n. 394 del 1991.

Il Ministero dell'Ambiente, con decreto n. 129, del 25 giugno 2020, nominava il dott. Giuseppe Priore Presidente dell'Ente Parco a decorrere dalla data di nomina del Consiglio Direttivo.

Con decreto ministeriale del 22 febbraio 2022, veniva nominato il Consiglio Direttivo di questo Ente parco.

Con deliberazione del Consiglio Direttivo n. 04 del 22 marzo 2022 ad oggetto: "Incarico di Direttore facente funzioni dell'Ente Parco, approvazione convenzione ai sensi degli artt.23 bis co.7 e 30 co.2-sexies del d.lgs. 165/2001 s.m.i. tra l'Ente Parco Nazionale dell'Appennino Lucano Val d'Agri Lagonegrese ed il Parco Regionale Gallipoli Cognato Piccole Dolomiti Lucane" veniva conferito detto incarico al dott. Marco Delorenzo".

La Missione

Il mandato istituzionale dell'Ente è determinato dall'art. 1, comma 3, della legge n. 394 del 1991. La finalità istituzionale primaria è quella della conservazione della natura, che nello specifico del Parco si identifica con la conservazione delle specie animali e vegetali presenti nel territorio, nonché degli ambienti e habitat che ne permettono la sopravvivenza.

Accanto alla necessità di conservazione di specie e habitat, è di particolare rilevanza la conservazione dell'assetto territoriale e paesaggistico, perseguita in stretto raccordo con gli altri soggetti istituzionali locali, Regione, Province e Comuni, attraverso la condivisione di strumenti di pianificazione e di gestione territoriale e il controllo e la regolamentazione delle attività antropiche.

Inoltre, sono valorizzate forme di cooperazione con le associazioni ambientaliste, sia a livello nazionale che a livello locale.

In particolare, ai sensi della suddetta legge, le finalità istituzionali sono le seguenti:

conservazione di specie animali o vegetali, di associazioni vegetali o forestali, di singolarità geologiche, di formazioni paleontologiche, di comunità biologiche, di biotopi, di valori scenici e panoramici, di processi naturali, di equilibri idraulici e idrogeologici, di equilibri ecologici;

applicazione di metodi di gestione o di restauro ambientale idonei a realizzare una integrazione tra uomo e ambiente naturale, anche mediante la salvaguardia dei valori antropologici, archeologici, storici e architettonici e delle attività agro-silvo-pastorali e tradizionali;

promozione di attività di educazione, di formazione e di ricerca scientifica, anche interdisciplinare, nonché di attività ricreative compatibili;

difesa e ricostruzione degli equilibri idraulici e idrogeologici.

Finalità specifica dell'Ente è senza dubbio la conservazione e la valorizzazione della natura, della biodiversità e dello sviluppo sostenibile.

Va poi evidenziata l'azione di monitoraggio del territorio del Parco, finalizzata all'assetto dello stesso sia dal punto di vista amministrativo (autorizzazioni, nulla osta, concessioni, etc.) che materiale (assetto idrogeologico e territoriale in genere).

Sotto altro aspetto, vengono promosse le attività di educazione ambientale, di formazione e di ricerca scientifica, anche interdisciplinare, nonché di attività ricreative compatibili attraverso iniziative quali manifestazioni, mostre, convegni, contributi, protocolli con altri Enti, che esportino anche sul piano internazionale le conoscenze, le culture, i prodotti, le attività e le tradizioni dell'area Parco.

Il Personale

In conformità alle previsioni statutarie e per effetto della deliberazione n. 04 del 22 marzo 2022: "Incarico di Direttore facente funzioni dell'Ente Parco, approvazione convenzione ai sensi degli artt.23 bis co.7 e 30 co.2-sexies del d.lgs. 165/2001 ss.mm.ii. tra l'Ente Parco Nazionale dell'Appennino Lucano Val d'Agri Lagonegrese ed il Parco Regionale Gallipoli Cognato Piccole Dolomiti Lucane" veniva conferito l'incarico di Direttore facente funzioni al dott. Marco Delorenzo".

Si avviava, altresì, con deliberazione n. 27 del 14 luglio 2022, il procedimento per la nomina del direttore del Parco ai sensi dell'art. 9, comma 11, della legge n. 394 del 06/12/1991.

I dipendenti in servizio presso l'Ente sono n. 13, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, mentre non sono in essere rapporti di lavoro a termine. Si rimanda, per le informazioni concernenti il personale, alla sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale dell'Ente:

https://cloud.urbi.it/urbi/progs/urp/ur1UR033.sto?DB_NAME=n1205403&NodoSel=12

Nelle more dell'espletamento delle procedure di mobilità, scorrimento di graduatorie e/o concorsuali, per la copertura di 17 unità a tempo indeterminato come previste in organico sulla base della rideterminazione della dotazione organica dell'Ente, giusta deliberazione presidenziale n. 009 del 09 agosto 2013, l'Ente ad oggi ha proceduto alla contrattualizzazione n.13 unità a

tempo indeterminato (di cui 11 attualmente in servizio). Il personale dell'Ente Parco Nazionale Appennino Lucano Val d'Agri Lagonegrese risulta attestato, nelle more di una nuova organizzazione strutturale, ai servizi di seguito riportati, sotto la soprintendenza unica del Direttore f.f., Dott. Marco Delorenzo, nelle more dell'esito della nomina definitiva ai sensi dell'art. 9, comma 11 della legge n. 394 del 06.12.1991. In data 14 novembre 2022 con apposita determinazione è stata approvata la costituzione del Fondo Risorse Decentrate del Personale (determinazione della Direzione dell'Ente) con un preciso segnale di attenzione e rispetto del lavoro dei dipendenti e del loro giusto riconoscimento, aprendo allo scenario di attribuzione di indennità e premi legati alla Performance dell'Ente attraverso un sistema premiante articolato in:

Performance organizzativa;

Performance individuale;

Progressioni orizzontali;

Sistema indennitario.

Con Determinazione DSG N. 57 del 30.03.2021 del direttore f.f. si è stabilito che, nelle more di approvazione del mansionario, restano in vigore le disposizioni di cui alla deliberazione n.29 del 17 ottobre 2019 del Commissario Straordinario, e le disposizioni della successiva determina direttoriale n.1 del 17.12.2019, con esclusione della parte contabile e finanziaria trasferite al Servizio Finanziario.

L'organigramma è quello approvato con la citata Determinazione n° 54 del 30.03.2021, con ulteriore determinazione n° 149 del 13-06-2021 ad oggetto "individuazione e nomina dei responsabili dei servizi e disposizioni in qualità di posizioni organizzative".

Il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (P.O.L.A.) 2021-2023 è stato approvato con Deliberazione del Commissario Straordinario n. 7 del 01.03.2021, il relativo Regolamento è stato approvato con Determinazione del Direttore n.107 del 28.7.2022.

L'organizzazione interna dell'Ente è articolata in Aree e Uffici di cui si fornisce una sintetica descrizione:

Servizio Segreteria del Commissario e del Direttore

Servizio Amministrativo

Servizio Tecnico

Servizio Finanziario.

I funzionari responsabili ad essi preposti sono stati individuati come di seguito:

Servizio Amministrativo - Responsabile: Dott.ssa Simona Aulicino- D.G. ad interim (successivamente al comando della Dott.ssa Aulicino presso altro Ente)

Servizio Tecnico - Responsabile: Ing. Coppola

Servizio Finanziario - Responsabile ad interim: D.G.

Servizio Segreteria del Commissario e del Direttore: Responsabile dott.ssa Maria Greco (fino alla data del 31/05/2022) D.G. ad interim dal 01/06/2022.

Il quadro di riferimento del personale e quello rappresentato nel Piano Performance corredato delle tabelle:

Tabella 1 - Distribuzione del personale in relazione al sesso e alla categoria;

Tabella 2 – Distribuzione del personale in relazione al sesso;

Tabella 3 – Distribuzione del personale in relazione al titolo di studio, a cui si rinvia.

Il Bilancio di Previsione per l'esercizio Finanziario 2022

La Relazione programmatica al bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2022 e al bilancio pluriennale 2022/24 approvata con deliberazione del Consiglio Direttivo n. 12 del 01 giugno 2022, definisce le linee d'azione dell'ente parco e traccia un percorso di generazione del valore puntando al miglioramento del livello complessivo e multidimensionale del benessere del contesto di riferimento.

Le difficoltà connesse alla mancanza della figura del Direttore in continuità negli anni precedenti (2018-2019- 2020-2021), hanno fatto sì che la deliberazione di adozione del bilancio di previsione sia intervenuta con ritardo rispetto al termine previsto per tale adempimento.

Ciò ha implicato inevitabili dilatazioni temporali nel processo di definizione degli obiettivi.

Su tale bilancio il Collegio dei Revisori dei Conti ha espresso il proprio parere favorevole con verbale n. 6 del 01.06.2022. Per un maggiore livello di dettaglio si rimanda al link della corrispondente sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale:

https://cloud.urbi.it/urbi/progs/urp/ur1UR033.sto?DB_NAME=n1205403&NodoSel=48

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA COMPLESSIVA

In questa sezione della Relazione sono riportati gli esiti del processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa dell'Amministrazione nel suo complesso, come previsto dalle linee guida n. 3 del novembre 2018 predisposte dal Dipartimento della funzione pubblica, che specificano quanto disposto dall'articolo 7, comma 2, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

Di regola, il Direttore Generale, di concerto con i responsabili di Area o Uffici, ciascuno per la propria area di competenza, declinano gli obiettivi strategici triennali in obiettivi operativi annuali, di carattere strutturale, scegliendo anche adeguati indicatori.

Tuttavia, nel corso del 2022, in disparte quanto già detto sull'incarico conferito al Direttore facente funzioni al dott. Marco Delorenzo, taluni Responsabili, a vario titolo non hanno più prestato servizio presso l'Ente Parco nazionale Appennino Lucano val d'Agri Lagonegrese, situazione questa che nell'immediato ha comportato talune criticità nell'attuazione del Piano performance.

Albero della Performance

Gli obiettivi per il 2022 sono stati elaborati secondo la struttura ad albero che mira a rappresentare il legame tra missione, aree strategiche, obiettivi strategici e piani operativi. A partire dalle linee programmatiche definite nella Programmazione Triennale, sono individuate specifiche aree strategiche, nelle quali sono concentrate attività e servizi che, per le loro caratteristiche, sono considerate rappresentative del mandato istituzionale e della mission del Parco, nonché rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività.

Nell'ambito delle singole aree strategiche, sono stati individuati gli obiettivi strategici, che il Parco si pone su base triennale, con definizione dell'outcome, ovvero dell'impatto specifico stimato, ed assegnato il relativo target per ciascuna delle annualità di riferimento. Gli obiettivi strategici sono declinati, nei singoli esercizi finanziari, in più obiettivi operativi e per ciascuno dei quali sono definiti:

- gli indicatori di realizzazione/risultato con i relativi target;
- le azioni da realizzare con la relativa tempistica;
- le responsabilità organizzative, identificando, di norma, un solo responsabile per ciascun obiettivo operativo.

Il modello dell'albero delle performance che ne deriva è il seguente ed individua le aree

strategiche del Parco dalle quali deriva il modello a cascata degli obiettivi:

Aree strategiche individuate

1. Conservazione della Natura e valorizzazione del paesaggio	2. Gestione attiva per realizzare una maggiore integrazione uomo-ambiente	3. Aumento di efficienza amministrativa e riduzione dei costi di gestione	4. Sviluppo economico e sociale
---	--	--	--

OBIETTIVI STRATEGICI

Gli obiettivi strategici riguardano i soli aspetti strutturali secondo le seguenti dimensioni: politica strategica triennale; miglioramento dell'amministrazione e delle attività di supporto; innovazione dell'amministrazione; mantenimento delle prassi organizzative.

Negli atti di programmazione sono stati definiti gli obiettivi strategici in funzione dell'analisi delle criticità o delle opportunità delineatesi.

L'Ente ha in più occasioni rappresentato le maggiori difficoltà a cui ha dovuto far fronte in modo sempre più pressante. Si rimanda alla rappresentazione delle criticità contenute nei vari documenti di programmazione; qui valga solo ricordare il depauperamento del personale in servizio per effetto di vari fattori ma soprattutto la difficoltà di aver dovuto operare, probabilmente per effetto della normativa in materia, in assenza di un Direttore Generale titolare e con figure provvisorie, attinte o dallo stesso organico o da altri Enti del settore, con limitata presenza, ridottasi negli ultimi tempi ad una sola giornata settimanale, nonostante la centralità della figura.

Ad ogni modo, l'organo decidente ha deciso quali dimensioni privilegiare nel triennio di riferimento, rispetto alle quali le performance vengono quindi tradotte e monitorate dall'OIV.

Sono stati, pertanto, individuati i seguenti obiettivi strategici:

1°. (Conservazione e tutela delle risorse naturali):

1.A Promozione e realizzazione di progetti volti alla salvaguardia del patrimonio naturalistico e ad incoraggiare comportamenti virtuosi nei confronti dell'ambiente circostante;

1B. Contrasto e adattamento ai cambiamenti climatici.

3°. (Aumento efficienza amministrativa e riduzione costi di gestione):

3A. Prevenzione della corruzione, dell'illegalità e tutela della privacy;

3B. Efficacia ed efficienza dei servizi del Parco;

3C. Efficientamento del servizio risorse umane;

4C. Programmazione e realizzazione OOPP;

5C. Efficientamento servizio pianificazione.

Nel Piano della Performance, approvato nella cornice del Piao 2022-2024 (pubblicata in Amministrazione Trasparente), a cui si rimanda, è stato fornito il dettaglio degli obiettivi strategici triennali con l'indicazione delle attività da realizzare, degli indicatori, del target per ognuno degli anni e delle risorse umane impegnate.

Obiettivi operativi 2022

Il Direttore Generale, di concerto con i responsabili di Area o Uffici, ciascuno per la propria area di competenza, ha declinato gli obiettivi strategici triennali in obiettivi operativi annuali, di carattere strutturale, scegliendo anche adeguati indicatori.

I singoli responsabili, inoltre, declinano gli obiettivi operativi in obiettivi individuali definendo un numero congruo di indicatori al fine di rendere misurabile l'effetto della implementazione delle stesse azioni.

La struttura degli obiettivi e degli indicatori è stata inserita nel Piano della performance 2022-2024 richiamato.

Partendo dalla programmazione richiamata, gli obiettivi annuali, esposti in formato tabellare al fine renderli quanto più snelli e comprensibili possibile, rappresentano il traguardo intermedio da raggiungere al fine di assicurare il conseguimento degli obiettivi triennali cui si riferiscono. Essi sono di seguito riportati:

N	P	Denominazione obiettivo	Obiettivo strategico di riferimento	Indicatore	Target	Responsabile obiettivo	Personale partecipante
1	5	Redazione avviso e avvio della procedura ordinaria per nomina del DG del Parco di cui all'art. 9, co. 11, L. 394/91;	<i>3. Aumento di efficienza amministrativa e riduzione dei costi di gestione</i>	Indicatore di risultato (rispetto dei tempi)	Regolare andamento dell'attività amministrativa	D.G. Servizio Segr. Servizio fin.	D.G Pessolano Piccininni
2	5	Verifica	<i>3. Aumento</i>	Indicatore di	Regolare	D.G.	D.G

		adempimenti in materia di sicurezza sul lavoro	<i>di efficienza amministrativa e riduzione dei costi di gestione</i>	risultato (rispetto dei tempi)	andamento dell'attività amministrativa	Servizio sicurezza lavoro	Ing. D. Coppola
3	5	Predisposizione Bilancio previsione 2022;	<i>- 3. Aumento di efficienza amministrativa e riduzione dei costi di gestione</i>	Indicatore di risultato (rispetto dei tempi)	Regolare andamento dell'attività amministrativa	D.G. Servizio fin. Servizio tecn.	D.G. Pessolano Ing. D. Coppola
4	5	Predisposizione rendiconto finanziario 2021	<i>- 3. Aumento di efficienza amministrativa e riduzione dei costi di gestione</i>	Indicatore di risultato (rispetto dei tempi)	Regolare andamento dell'attività amministrativa	D.G. Servizio fin.	D.G. Pessolano
5	5	Predisposizione proposta nuova organizzazione delle Aree, servizi ed uffici;	<i>- 3. Aumento di efficienza amministrativa e riduzione dei costi di gestione</i>	Indicatore di risultato (rispetto dei tempi)	Regolare andamento dell'attività amministrativa	D.G. Servizio amm.vo	D.G. Personale del servizio
6	5	Attuazione contrattazione integr. anche per nuovi inquadramenti professionali: CCNL funzioni centrali;	<i>- 3. Aumento di efficienza amministrativa e riduzione dei costi di gestione</i>	Indicatore di risultato (rispetto dei tempi)	Regolare andamento dell'attività amministrativa	D.G. Servizio amm.vo	D.G. Personale del servizio
7	5	Smaltimento arretrati procedimenti autorizzativi e nulla osta;	<i>- 3. Aumento di efficienza amministrativa e riduzione dei costi di gestione</i>	Indicatore di risultato (rispetto dei tempi)	Regolare andamento dell'attività amministrativa	D.G. Servizio fin. Serv. Tecnico Serv. Amm	D.G. Pessolano Ing. Coppola Pers.Serv.
8	5	Predisposizione bilancio di previsione 2023;	<i>- 3. Aumento di efficienza amministrativa e riduzione dei costi di gestione</i>	Indicatore di risultato (rispetto dei tempi)	Regolare andamento dell'attività amministrativa	D.G. Servizio fin. Serv. Tecnico Serv. Amm	D.G. Pessolano Ing. Coppola Pers.Serv.
9	10	Attuazione obiettivi PTCPT- Promozione maggiori livelli di trasparenza	<i>- 3. Aumento di efficienza amministrativa e riduzione dei costi di gestione</i>	Indicatore di realizzazione	Osservanza misure anticorruzione	D.G. Resp. dei servizi	D.G. Responsabili dei servizi

10	5	Dematerializzazione processi inerenti alle attività del servizio amm.vo	- 3. <i>Aumento di efficienza amministrativa e riduzione dei costi di gestione</i>	Indicatore di risultato	Efficientamento servizi	Resp. servizio amm.vo	D.G M. Calabrese
11	5	Gestione rapporti Coord. Territoriale C.C.Ambiente	- 3. <i>Aumento di efficienza amministrativa e riduzione dei costi di gestione</i>	Indicatore di realizzazione	Regolare andamento dell'attività amministrativa	Resp. servizio amministrativo	D.G M. Calabrese Pasquariello
12	5	Aggiornamento Registro Beni mobili	- 3. <i>Aumento di efficienza amministrativa e riduzione dei costi di gestione</i>	Indicatore di realizzazione	Regolare andamento dell'attività amministrativa	Resp.le servizio amm.vo	D.G M. Calabrese
13	5	Automatizzazione e coordinamento previsioni di Bilancio con Piano dei Conti integrato- Circolare MEF n. 27 del 09/09/2015.	- 3. <i>Aumento di efficienza amministrativa e riduzione dei costi di gestione</i>	Completamento fasi previste	Efficientamento servizi	Resp. servizio finanziario	D.G. Pessolano
14	5	Attivazione e prosecuzione delle azioni relative ai progetti inseriti nel programma triennale delle opere pubbliche- elenco annuale.	- 3. <i>Aumento di efficienza amministrativa e riduzione dei costi di gestione</i>	n. di attività realizzate/ attività da realizzare	Regolare andamento dell'attività amministrativa	Resp. servizio tecnico	Ing. Donata Coppola Ferraro L.
15	5	Piano e Regolamento del Parco - Piano AIB	- 3. <i>Aumento di efficienza amministrativa e riduzione dei costi di gestione</i>	n. di attività realizzate	Regolare andamento dell'attività amministrativa	Resp. servizio tecnico	Ing. Donata Coppola Visaggio G Ferraro L.
16	5	Procedure mitigazione e adattamento cambiamenti climatici e Parchi per il clima. Annualità 2019-2020 - 2021.	1 Conservazione della Natura e valorizzazione e del paesaggio	n. di attività realizzate		Resp. servizio tecnico	Ing. Donata Coppola Ferraro L. Botta R.
1	1	Tutela del	Conservazio	n. di attività	Regolare	Resp.	Ing.

7	0	territorio	ne e tutela delle risorse naturali	realizzate	andamento dell'attività amministrativa	servizio tecnico	Donata Coppola Ferraro L. Botta R. Bastanzio L.
18	5	Realizzazione di progetti di valorizzazione e gestione dei beni ambientali e culturali (InGreenPaf) presenti nel Parco	Conservazione e tutela delle risorse naturali	n. di attività realizzate	Regolare andamento dell'attività amministrativa	Resp. servizio tecnico	Ing. Donata Coppola Ferraro L. Visaggio G.

Obiettivi assegnati al Direttore FF

Al Direttore FF sono assegnati sia obiettivi standard (vedi PIAO 2022-2024) collegati specificamente al ruolo, anche in relazione alla convenzione sottoscritta dal Parco con l'Ente di provenienza, sia obiettivi specifici derivanti dalla programmazione dell'Ente.

Obiettivi legati alla funzione

Normativa	Obiettivo
Art.2, co. 9, L.241/1990; Art.7, co. 2 L.69/2009	Emanazione dei provvedimenti amministrativi entro i termini di legge e regolamentari
Art.14 ter, co. 6 bis, L. 241/90	Partecipazione alla conferenza di servizi ovvero adozione della determinazione motivata di conclusione del procedimento
Art.7 co. 6, del D.lgs.165/2001	Utilizzare i contratti di collaborazione coordinata e continuativa secondo le prescrizioni di Legge
Art.21 comma 1, D. Lgs.165/01	Raggiungimento degli obiettivi di performance e osservanza delle direttive imputabili al dirigente
Art.36, comma 3 e comma 5, D. Lgs.165/01	Regolarità dell'utilizzo del lavoro flessibile
Art.55 sexies, comma 3, D. Lgs.165/01	Esercizio dell'azione disciplinare
Art. 5 septies, comma 6, D. Lgs.165/01	Controllo sulle assenze
Art.9 Legge 4/2004	Favorire l'accesso dei soggetti disabili agli strumenti informatici
Art.12 D.L. 82/2005	Attuazione disposizioni dell'amministrazione digitale
Art.54 D. Lgs. 82/2005	Comunicazione e aggiornamento dei dati pubblici che devono essere contenuti nel sito dell'Ente
Art.57 comma 2, D. Lgs.82/2005	Pubblicazione nel sito dell'Ente dei moduli e formulari vari
Art.57-bis, comma 3 D.L.82/2005	Comunicazione degli elementi necessari al completamento e aggiornamento dell'indice degli indirizzi delle pubbliche amministrazioni
Art.10 D. Lgs.150/09	Adozione del piano della performance
Art.11 D. Lgs.150/09	Adozione e realizzazione del programma triennale della trasparenza e l'integrità; assolvimento degli obblighi di pubblicazione sul sito istituzionale delle informazioni nella sezione "Trasparenza, valutazione e merito", nonché di quelli relativi alla posta elettronica certificata

Art.6, comma 2 Legge 106/2011	Pubblicazione sui siti istituzionali delle P.A. dell'elenco degli atti e documenti che l'istante ha l'onere di produrre a corredo dell'istanza
Art.18 Legge 07/08/2012 n.134	Controllo sull'adempimento dell'obbligo, decorrente dal 01/01/2013, di pubblicazione in internet delle informazioni previste ai sensi dell'art.18 D.L. 83/2012 relative alla concessione o attribuzione di benefici economici, successivi all'entrata in vigore del citato D.L. e di importo complessivo superiore a 1.000 euro nell'anno solare, a imprese, professionisti, enti pubblici e privati
Art.1 comma 8 Legge 06/11/2012 n.190	Piano triennale di prevenzione della corruzione e adozione delle procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti
Art.1 comma 33 Legge 06/11/2012 n.190	Pubblicazione delle informazioni rilevanti ai fini della trasparenza dell'attività amministrativa

Obiettivi specifici

Questi ultimi, previsti nel PIAO sono stati individuati in:

1. Redazione avviso e avvio della procedura ordinaria per la nomina del direttore del Parco di cui all'art. 9 comma 11 della l. 394/91 e s.m.i.;
2. Verifica adempimenti in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro;
3. Predisposizione del Bilancio di previsione 2022;
4. Predisposizione del rendiconto finanziario 2021;
5. Predisposizione proposta nuova organizzazione delle Aree, servizi ed uffici dell'Ente;
6. Attuazione della contrattazione integrativa anche per nuovi inquadramenti professionali in esecuzione al nuovo CCNL funzioni Centrali;
7. Smaltimento arretrati procedimenti di autorizzazione e nulla osta;
8. Gestione procedimenti indifferibili ed urgenti;
9. Predisposizione del bilancio di previsione 2023;
10. Attuazione del cronoprogramma inerente alle progettazioni per l'esecuzione del finanziamento ministeriale - annualità 2019 e 2020 inerente all'intervento di efficientamento energetico degli immobili e avvio delle procedure di gara per l'affidamento dei lavori.

IL PROCESSO DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

Il sistema prevede che l'OIV proceda alla valutazione della performance secondo il sistema vigente presso l'Ente, rilevando il raggiungimento degli obiettivi da parte di tutte le Aree e Settori e procedendo alla valutazione dell'Unico Dirigente presente. Nel caso specifico, pur con le limitazioni viste, l'OIV ha proceduto a rilevare il raggiungimento degli obiettivi assegnati e a procedere alla valutazione del Direttore Generale. Le schede relative agli obiettivi operativi 2022, corredate dalla sintesi dei risultati raggiunti dai funzionari al 31 dicembre, sono riportate in

allegato alla presente relazione.

Per effetto della valutazione fatta, riscontrabile nelle schede allegate, si ha il risultato di seguito riportato. La sintesi proposta segue l'ordine degli obiettivi di cui al prospetto soprariportato. Va, infine, evidenziato che il target degli obiettivi è stato indicato come risultato, inteso come finalità delle azioni previste, anziché numericamente come richiesto dal sistema; in considerazione della natura degli obiettivi e di quanto appena evidenziato, il target -ai fini della valutazione- è indicato nel valore 1, attesa la preventiva determinazione di quanto atteso dall'Ente.

OBIETTIVI	PESO	TARGET 2022	% RAGGIUNGIMENTO	PUNTEGGIO
Scheda 1	5	1	100	5
Scheda 2	5	1	100	5
Scheda 3	5	1	100	5
Scheda 4	5	1	100	5
Scheda 5	5	1	80	4
Scheda 6	5	1	100	5
Scheda 7	5	1	70	3,5
Scheda 8	5	1	90	4,5
Scheda 9/1	2	1	90	1,8
Scheda 9/2	2	1	100	2
Scheda 9/3	2	1	100	2
Scheda 9/4	2	1	100	2
Scheda 9/5	2	1	100	2
Scheda 10	5	1	100	5
Scheda 11	5	1	100	5
Scheda 12	5	1	100	5
Scheda 13	5	1	100	5
Scheda 14	5	1	90	4
Scheda 15	5	1	100	5
Scheda 16	5	1	100	5
Scheda 17	10	1	90	9
Scheda 18	5	1	100	5
Tot. schede	100			94,8

La valutazione complessiva definitiva del D.G. è quella di seguito riportata:

Area dei Risultati	66,8	Max 70
Area dei comportamenti	30	Max 30

Valutazione Complessiva	96,8	Max 100
--------------------------------	-------------	---------

Il Direttore FF dell'Ente, col supporto dell'OIV, procederà alla valutazione del personale dipendente sulla base di quanto previsto nel SMVP.

PIANO TRIENNALE PREVENZIONE E CORRUZIONE 2022-2024

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2022-2024, contenente anche una sezione dedicata alla Trasparenza e l'Integrità, è stato approvato con Delibera n.06 del 28 aprile 2022.

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2022-2024 e la Relazione del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza relativa all'annualità 2022 sono consultabili all'interno della sezione trasparenza del sito dell'Ente, nella sezione "Altri contenuti", sotto la voce "Prevenzione della Corruzione".

PIANO DEGLI INDICATORI

Il Piano degli indicatori di bilancio, sintetici ed analitici, è consultabile al link https://cloud.urbi.it/urbi/progs/urp/fecore01.sto?CPT=N&FileContesto=UR&SottoContesto=OpenData&SBUSTA=S&DB_NAME=n1205403&NDFH=87019&TDFH=OPEN1&PRFH=ALBERATURA&MPFH=1&AEFH=HBNLORAQGTTTTVXBAGXTUUPEXAONBD1BGFKBGLLOCETSPDBTTXEDCHN1POF_H1205403Y1205403&FNFH=PIRA2022RENDICONTO.pdf, all'interno del Rendiconto 2022, approvato con Delibera n. 32 del 08 settembre 2022.

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Per quanto concerne il Piano Triennale Azioni Positive 2022/2024 dell'Ente Parco Appennino Lucano Val D'Agri Lagonegrese, approvato con Deliberazione n.36 del 13 ottobre 2022, con parere positivo dalla Consigliera di Parità in relazione al quale è stato previsto un Workshop di formazione rivolto a tutti i dipendenti del Parco nell'ambito delle tematiche di avanzamento del benessere lavorativo e organizzativo; della promozione della cultura di genere; della sensibilizzazione, formazione e sostegno sul tema della disabilità; della conciliazione ed introduzione di percorsi formativi sul lavoro agile, nonché sulla sensibilizzazione relativa al tema delle violenze, molestie sessuali e sul contrasto alla discriminazione di genere sui posti di lavoro, l'incontro programmato è stato rinviato a causa della mancanza di proventi sul capitolo di bilancio a ciò dedicato.

PIANO ORGANIZZATIVO DEL LAVORO AGILE

Il Piano Organizzativo del Lavoro Agile è stato approvato con determinazione direttoriale DGS n.102 del 28.07.2022 Il POLA ha individuato le modalità' attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività' che possono essere svolte in modalità' agile, che almeno il 60 per cento dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità' e della progressione di carriera, e definisce, altresì', le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché' della qualità' dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative, consultabile al link:

https://cloud.urbi.it/urbi/progs/urp/fecore01.sto?CPT=N&FileContesto=UR&SottoContesto=OpenData&SBUSTA=S&DB_NAME=n1205403&NDFH=85457&TDFH=OPEN1&PRFH=ALBERATURA&MPFH=1&AEFH=WEFQAGTPMYTAGREUSBFNWKKICEMYWPLMSZYJORJOEPIEAVE1LXTYFMBHTZKHG SVLBUGAADMM1AFH_K1205403Q1205403&FNFH=RegolamentoLavoroAgile.pdf

ALLEGATI