



Parco Nazionale dell'Asinara
Area Marina Protetta "Isola dell'Asinara"

Proposta di valutazione dell'operato del Direttore dell'Ente Parco Nazionale dell'Asinara
Anno 2020

Relazione dell'O.I.V. Anania Livio Giuseppe.

1. Premessa

La presente relazione segue le linee guida redatte ai sensi del D.Lgs. 150/2009, così come modificato dal D.Lgs. 74/2017, e dell'articolo 3, comma 1, del DPR 105/2016 che attribuisce al Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP) le funzioni di indirizzo, coordinamento e monitoraggio in materia di ciclo della performance, avvalendosi del supporto tecnico e metodologico della Commissione Tecnica per la Performance (CTP) di cui all'articolo 4 del citato DPR. Il D.Lgs. 74/2017, pur confermando nelle sue linee generali l'impianto originario del D.Lgs. 150/2009, ha introdotto delle innovazioni incidendo anche sulla disciplina relativa alla predisposizione, approvazione e validazione della Relazione annuale sulla performance. In questa sede, si intendono, quindi, delineare le modifiche al precedente quadro degli indirizzi così come definito dalle delibere CIVIT/ANAC relativamente ai contenuti e alle modalità di redazione e approvazione della Relazione.

La Relazione annuale sulla performance persegue le seguenti finalità:

- la Relazione è uno 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;
- la Relazione 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. In questa prospettiva, nella predisposizione della Relazione devono essere privilegiate la sinteticità, la chiarezza espositiva, la comprensibilità, anche facendo ampio ricorso a rappresentazioni grafiche e tabellari dei risultati per favorire una maggiore leggibilità delle informazioni.



Parco Nazionale dell'Asinara
Area Marina Protetta "Isola dell'Asinara"

2. Contenuti della Relazione

La presente relazione costituisce supporto analitico alla valutazione dell'operato del Direttore ai sensi del D. Lgs. n. 150/2009 per l'anno 2020.

Come noto, nel processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale delle amministrazioni pubbliche, intervengono gli O.I.V. che effettuano, ai sensi dell' articolo 14, comma 4, lett. e del D. Lgs. n. 150/2009, e sulla scorta delle delibera CIVIT n.114/2010, una proposta di valutazione annuale dei dirigenti di vertice proponendola all'organo di indirizzo politico amministrativo per l'attribuzione, ai sensi dell'art.19, comma 3, del trattamento accessorio, con riferimento alla retribuzione di risultato. Va in premessa ricordato che il Direttore Dott. Vittorio Gazale, già dipendente del Parco, è stato nominato con D.M. n. 27 del 04 febbraio 2020, e la Dott.ssa Gabriela Scanu è stata nominata Commissario Straordinario dell'Ente Parco con Decreto del Ministero dell'Ambiente n. 48 del 26 febbraio 2020.

Ciò evidenziato, il Piano della performance 2020-2022 è stato adottato con delibera del Consiglio Direttivo n. 9 del 11.02.2020 e pubblicato in amministrazione trasparente, mentre il regolamento per la valutazione della performance è stato approvato con deliberazione n. 5 del 2019 e il sistema di misurazione della performance adottato con deliberazione n. 11 del 11.02.2020.

In data 31.05.2021 è stata trasmessa dal Direttore, come per legge, al sito ANAC, il Piano triennale per la prevenzione della corruzione.

Per quanto riguarda l'attività dell'OIV per il 2021, è stato espresso il parere sulla validazione Sistema di misurazione e valutazione della performance 2021 in data 29.01.2021 e stesso parere è stato espresso sul Piano della Performance triennio 2021/2023 e sul Piano triennale per la trasparenza e prevenzione della corruzione triennio 2021/2023. In data 05.05.2021 con Deliberazione del Commissario Straordinario n. 17 è stato approvato il Regolamento sul trattamento di missione.

La presente valutazione fa seguito alla Relazione sulla Performance dell'Ente predisposta al fine di illustrare ai cittadini e a tutti gli altri stakeholder, interni ed esterni, i risultati



Parco Nazionale dell'Asinara
Area Marina Protetta "Isola dell'Asinara"

ottenuti nel corso dell'anno di riferimento in relazione a quanto programmato con il Piano della Performance relativo al triennio 2020-2022, alle risorse di cui al Bilancio di Previsione 2020 ed alle schede di attuazione sempre in riferimento al solo anno 2020. In ottemperanza al disposto normativo vigente per l'attribuzione del premio di risultato previsto dai contratti al Direttore dell'Ente Parco, per l'anno 2020 si è seguito quanto previsto dal "Sistema di misurazione e valutazione della Performance dell'Ente Parco nazionale dell'Asinara" di cui all'art 3 per la valutazione dei "dirigenti di vertice", il quale prevede un impianto basato sulla considerazione congiunta di:

- a) prestazioni e/o risultati di livello personale;
- b) prestazioni e/o risultati dell'ente nel suo complesso.

Secondo quanto previsto dal "Sistema di misurazione e valutazione della Performance dell'Ente Parco nazionale dell'Asinara", è previsto l'uso di una macroarchitettura di impianto analoga a quella delineata per i/le dipendenti ma caratterizzata da due soli livelli, uno strettamente 'personale' e l'altro – di particolare importanza vista la figura interessata e le sue responsabilità – di ente. Le componenti operative di questa macroarchitettura sono, come per quella riguardante i/le dipendenti, il 'peso complessivo' che, rispetto alla valutazione della PI, riveste ciascuno dei blocchi di prestazioni indicati: si è così stabilito che il livello personale pesi al massimo 95, pur mantenendo la valutazione sulla globalità dei risultati del Piano della Performance e delle attività ivi descritte. Gli obiettivi di dettaglio propri del Direttore saranno oggetto di valutazione, ovvero la gestione del processo di ampliamento del parco (relazioni tecniche, controdeduzioni, rapporti istituzionali, ecc.). Con la Relazione sulla performance 2020 e la Relazione di validazione della stessa svolta dall'O.I.V., si dispone dei documenti ufficiali di tale valutazione delle attività.

Prestazioni e/o risultati di livello personale.

Si è richiamato come il "Sistema di misurazione e valutazione della Performance dell'Ente Parco per la valutazione dei "dirigenti di vertice" preveda, nel duplice livello di valutazione, quello relativo alle prestazioni di livello personale alle quali è agganciato un punteggio pari a 95 punti complessivi. La valutazione dell'insieme delle prestazioni di livello personale è anche possibilmente basata su cinque macroindicatori che concernono:



Parco Nazionale dell'Asinara
Area Marina Protetta "Isola dell'Asinara"

- la capacità di gestione organizzativa e di processo con evidente orientamento al risultato;
- la adeguata capacità di comunicazione professionale interna ed esterna all'ente; -
- la adeguata capacità di gestione delle risorse umane interne all'ente; -
- la evidente capacità di individuazione di criticità e di autonomia operativa nella proposizione di soluzioni;
- l'esercizio di adeguate competenze di ambito tecnico-gestionale. I primi tre macroindicatori sono strettamente connessi con l'ambito relativo alla gestione delle risorse umane il quale rappresenta una componente cruciale del ruolo e delle attività del Direttore. A questo proposito, anche per il 2020 l'interessato ha complessivamente mostrato una evidente capacità di orientare, guidare e motivare il personale dell'ente, in linea con le strategie dello stesso e definendo visione ed obiettivi, favorendo lo sviluppo dei collaboratori/ci a livello personale e nel contesto organizzativo soprattutto in ragione del nuovo corso gestionale apertosi non solo con il processo/ciclo della performance e della sua valutazione, in particolare quella della performance individuale, ma anche con il nuovo corso politico-amministrativo dell'Ente. Ciò ha comportato, un duplice compito: da una parte mantenere partecipi tutti i/le dipendenti circa lo scopo ed il "funzionamento" del ciclo della performance, con una attenzione particolare alla performance individuale in modo tale da farne cogliere la sua funzione non di comparazione e/o di ordinamento del personale bensì di strumento di condivisione del processo di funzionamento complessivo dell'ente; dall'altra, un secondo compito si è identificato nella ricerca e condivisione di informazioni e sensibilità culturali ed ambientali con la finalità generale di creare un clima positivo, promuovere la collaborazione e reciproci rapporti di fiducia, valorizzare le competenze in coerenza con gli obiettivi dell'ente via via indicati, pianificati e condivisi con la parte politico-amministrativa. Ciò ha comportato, da parte del Direttore, il prosieguo di un confronto collegiale sulle modalità di organizzazione del lavoro propedeutico ad un più consapevole recepimento dei cambiamenti e delle opportunità legate all'applicazione e implementazione del D.Lgs. 150/2009, in particolare sulla correlazione tra predisposizione del piano e

ENTE PARCO NAZIONALE DELL'ASINARA
Protocollo Arrivo N. 3431/2021 del 21-09-2021
Doc. Principale - Copia Del Documento Firmato Digitalmente



Parco Nazionale dell'Asinara
Area Marina Protetta "Isola dell'Asinara"

misurazione della performance individuale. In particolare su quest'ultimo aspetto la capacità di gestione organizzativa e di processo del Direttore si è positivamente indirizzata al raggiungimento degli obiettivi, alla condivisione delle scelte da assumere, alle modalità di raggiungimento degli obiettivi stabiliti, alle modalità attraverso le quali ottenere una maggiore coerenza sulle interazioni operative e di coinvolgimento delle risorse umane tra servizi nonché sulla stessa scelta degli obiettivi di valutazione di performance personale e di servizio.

Particolare attenzione è stata prestata, come più sopra indicato, alla esplicazione della funzione valutativa della performance individuale non tanto in termini "comparativi" tra dipendenti, quanto di partecipazione ad un percorso gestionale condiviso e prestazionale di servizio e di ente. E' questo un passaggio cruciale della gestione delle risorse umane non ancora completamente condiviso nella sua effettiva finalità, e che è stato ancora oggetto, come l'anno precedente, di confronto e riflessione da parte del Direttore con il Commissario Straordinario che si avvale dell'O.I.V. sia in relazione all'impianto valutativo a suo tempo adottato dall'Ente sia con riferimento alla strutturazione del sistema degli indicatori e dei target di valutazione delle attività connesse alla performance. Va comunque richiamato quanto già sottolineato nelle valutazioni precedenti, ovvero che la gestione delle risorse umane e di comunicazione interna deve ancora trovare una maggiore capacità organizzativa dell'ente e miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia basate sull'integrazione della capacità di risposta alla domanda/offerta di servizi sia interna, sia esterna all'ente, quali il miglioramento della trasparenza, il miglioramento dei tempi di risposta all'utenza esterna (sulla base di obiettivi indicati dai servizi), una maggiore pervasività/condivisione delle funzioni tra servizi diversi, una maggiore integrazione interna dell'attività degli uffici, una migliore permeabilità tra competenze e professionalità diverse.

E' utile menzionare l'attività ispettiva portata avanti dal Ministero dell'Economia e delle Finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato eseguita dal 30 luglio al 10 settembre 2020 e conclusasi con la nota prot. 205739 del 12/07/2021 avente ad oggetto "Verifica amministrativo-contabile all'Ente Parco Nazionale

ENTE PARCO NAZIONALE DELL'ASINARA
Protocollo Arrivo N. 3431/2021 del 21-09-2021
Doc. Principale - Copia Del Documento Firmato Digitalmente



Parco Nazionale dell'Asinara
Area Marina Protetta "Isola dell'Asinara"

dell'Asinara con sede in Porto Torres (S.I. 6776/II) in riscontro alle notizie in merito alle criticità rilevate nel corso della predetta verifica.

Attività svolte dalla struttura

La struttura organizzativa non solo svolge l'attività di ufficio ma si occupa soprattutto di aspetti tecnici che attengono alle finalità di CONSERVAZIONE DELLA BIODIVERSITA' e di TUTELA DEL TERRITORIO. I 5 Uffici svolgono compiti distinti ma, dal punto di vista dei procedimenti, non sono ovviamente disgiunti poiché le fasi tecniche e amministrative si intersecano in continuo e necessitano della cooperazione tra più uffici e, in generale, molti processi sono seguiti da gruppi di più persone all'opera. La Direzione deve svolgere un ruolo di fulcro e coordinamento centralizzato, che nel 2020 ha richiesto maggiori sforzi organizzativi per la pandemia che ha colpito l'intera umanità.

La dimensione della attività esecutiva ordinaria può essere stimata con riferimento alla media annuale di documenti/atti/incontri prodotti da tutta l'organizzazione nel 2020 come di seguito elencata:

NUMERI	4.955	In entrata e uscita
PROVVEDIMENTI DIRETTORE	673 determinazioni 78 contratti	Impegni di spesa, provvedimenti di liquidazione, approvazione di progetti,
AUTORIZZAZIONI VARIE	Circa 400 parco nazionale Circa 150 area marina protetta	Accesso di veicoli per lavori, svolgimento di ricerche scientifiche in aree a massima tutela, accessi per documentazione
NUMERO DI VISITATORI	60.000 circa	Indica il numero dei visitatori nel corso
MANDATI	782	Numero di ordinativi di pagamento emessi nel corso dell'anno



Parco Nazionale dell'Asinara
Area Marina Protetta "Isola dell'Asinara"

REVERSALI	706	Numero di ordinativi di incasso emessi nel corso dell'anno
STUDENTI COINVOLTI IN PROGETTI EDUCATIVI	circa 2.000	Programmi annuali indirizzati a tematiche che attengono alla cultura della sostenibilità, alla
CONTATTI URP	80.000 circa	Somma del numero di telefonate in arrivo per info e per contatti con uffici, mail di richiesta di informazioni e risposte
VISITE MEDIE DI UTENTI SUL SITO	50.000 circa	Dato rilevato mediante dispositivo contatore sul sito
PARTECIPAZIONE A RIUNIONI DELLA	30	Periodici incontri di lavoro con Istituzioni pubbliche.
GESTIONE PROBLEMA UNGULATI	Allontanamento di 596 cinghiali, 1.304 capre e 33 cavalli	Attività con la collaborazione di Forestas, delle forze dell'ordine e prestazioni di servizi orientati al

Queste dimensioni sono orientate al raggiungimento di outcome di medio periodo importanti per la gestione delle attività dell'ente ovvero:

- a) un sistema di gestione orientato alla responsabilizzazione;
- b) un monitoraggio "in continuo" del rapporto tra obiettivi strategici dichiarati, attività mezzi da impiegare e risultati attesi;
- c) una attenzione continua verso le risorse umane coinvolte e la interazione tra i diversi settori operativi dell'ente.

L'attività appena descritta ha visto la Direzione svolgere un ruolo di mantenimento e richiamo non solo agli obiettivi specifici di settore ma anche a quelli relativi alle dinamiche ed attività interne dell'ente stesso. In tema di competenze vanno qui richiamati, accanto a quelli della performance complessiva del personale sopra ricordati, i risultati complessivi dell'ente nella loro articolazione di aree tematiche trattate, servizi gestiti, emergenze



Parco Nazionale dell'Asinara
Area Marina Protetta "Isola dell'Asinara"

governate, enti locali coinvolti in progetti congiunti e nuove attività e nuovi temi introdotti tra le finalità operative dell'Ente - denotano, insieme al successo sul fronte del reperimento risorse e fundraising, più che adeguate competenze tecnico professionali e di comunicazione esterne all'ente. In tema di gestione delle risorse umane va ancora richiamato il ruolo chiave del Direttore nella gestione delle relazioni e delle funzionalità del parco. In particolare, è importante segnalare l'integrazione delle attività tra Agenzia Forestas, Corpo Forestale, Capitaneria di Porto ed uffici tecnici dell'ente.

In sintesi, e con riferimento ai macroindicatori della performance individuale, si formulano i punteggi di valutazione di cui alla tavola qui sotto:

**SCHEDA PER VALUTAZIONE DEL DIRETTORE
ANNO 2020**

Per quanto riguarda la valutazione del raggiungimento degli obiettivi previsti per il Direttore per il 2020, è necessario premettere che si è trattato di un anno molto particolare rispetto ai precedenti, in quanto fortemente condizionato dall'emergenza sanitaria dovuta al Covid-19 che ha rallentato molte attività istituzionali ed ha impegnato l'Ente nella predisposizione di norme di attuazione anticontagio e nella predisposizione di tutti quegli accorgimenti legati alla sicurezza dei luoghi di lavoro e delle attività di visita sull'isola dell'Asinara. In particolare è stato necessario predisporre un Piano anticontagio per l'attività d'ufficio e per le visite e attivare i regolamenti per lo svolgimento del lavoro agile e l'acquisto delle attrezzature informatiche necessarie.

Inoltre, sempre durante l'anno 2020, dal 30 luglio al 10 settembre, l'Ente è stato sottoposto ad una verifica amministrativa e contabile da parte del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, che ha impegnato la direzione e tutti gli uffici nella fase di verifica e successiva revisione e aggiornamento di diversi regolamenti, disciplinari e procedure operative.

Per quanto riguarda la valutazione degli specifici obiettivi sono state comunque verificate le attività previste:



Parco Nazionale dell'Asinara
Area Marina Protetta "Isola dell'Asinara"

Aggiornamento del Piano del Parco

Durante il 2020 sono state poste le basi per le procedure di aggiornamento del Piano, ovvero sono stati approvati i Piani particolareggiati di La Reale e di Cala d'Oliva, propedeutici all'avvio dell'aggiornamento, approvati dal Comune di Porto Torres (delibera n. 20 del 29 giugno 2020) e dal Parco (delibera n. 12 del 7 settembre 2020). Sono stati inoltre individuati, attraverso deliberazione del Commissario Straordinario n. 14 del 19 ottobre 2020, i Dipartimenti dell'Università di Sassari che dovranno lavorare ai contenuti tecnici dell'aggiornamento: Architettura, Agraria, Giurisprudenza e Economia; inoltre è stato individuato il Dipartimento, quello di Architettura, che dovrà farsi carico di garantire il coordinamento scientifico. Entro il 2020 non è stato formalizzato l'incarico al coordinatore del Piano, cosa che è avvenuta agli inizi del 2021 con la stipula di una convenzione unica tra Parco e Università, sottoscritta dai 4 Direttori dei Dipartimenti. Alla luce della nota a firma della Commissaria Straordinaria, giusta pec del 01.09.2021, prot. 3215 e della relativa risposta inviata tramite pec al Parco dal parte dello scrivente OIV in data 19.09.2021, dopo opportuno approfondimento, si rivede la relativa valutazione. **Per questo il punteggio attribuito è 2 su 5.**

Accreditamento alla Carta europea del turismo sostenibile

Per ottenere il riconoscimento, sono state portate avanti con successo le seguenti fasi: a) presentato la candidatura ad Europarc Federation; b) formato il personale sul percorso CETS; c) realizzato e gestito le attività di pianificazione insieme gli attori locali (imprese singole e associate, operatori turistici, amministratori locali, autorità preposte alla salvaguardia ambientale etc.); d) elaborato il documento strategico finale e il Piano d'Azione. Successivamente è stata seguita la visita ispettiva da parte del certificatore Europarc, sono state integrate tutte le richieste di documentazione aggiuntiva, sino all'accREDITAMENTO ed il riconoscimento ufficiale della certificazione, comunicata ufficialmente l'11 dicembre 2020. **Per questo il punteggio attribuito è 20 su 20.**

Azioni realizzate e numero degli eventi organizzati



Parco Nazionale dell'Asinara
Area Marina Protetta "Isola dell'Asinara"

A causa delle restrizioni dovute all'emergenza sanitaria gli eventi di comunicazione e sensibilizzazione sono stati organizzati sul web. Oltre 20 incontri che hanno visto il coinvolgimento di esperti a livello internazionale, personalità politiche e tecniche, operatori economici, rappresentanti del mondo dell'associazionismo.

E' stata predisposta una piattaforma all'indirizzo www.asinarawebmeeting.it che conta oltre 1.600 iscritti, tra studenti universitari, guide dei parchi e cittadini interessati, che hanno animato i dibattiti sul web del Parco. Durante il 2020, attraverso i social del Parco (facebook, instagram e twitter) si è raggiunta una copertura di oltre 1 milione di utenti. **Per questo il punteggio attribuito è 5 su 5.**

Coordinamento della progettazione comunitaria

Sono stati portati avanti con successo tutti i programmi così come previsti dai formulari di progetto e con il coinvolgimento di tutta la struttura amministrativa, finanziaria e tecnica del Parco, nel rispetto dei cronoprogrammi. I progetti Clean Sea Life, Girepam, Tartalife, Ecostrim, Neptune, Sea Forest Life, hanno permesso al Parco di confrontarsi con altre realtà mediterranee, di realizzare tutti i prodotti previsti e di ultimare tutte le rendicontazioni con il massimo dei riscontri e senza registrare nessuna contestazione, né amministrativa, né finanziaria, né tecnica. **Per questo il punteggio attribuito è 5 su 5.**

Pubblicazione amministrazione trasparente

Con delibera del consiglio direttivo del Parco del 10 febbraio 2020 è stato approvato il Piano triennale per la Trasparenza e la Prevenzione della corruzione 2020-2022. Come da verbale dell'OIV del 29 giugno 2021 è stata positivamente verificata la pubblicazione dei dati nella sezione trasparenza.

La relazione annuale anticorruzione, redatta dal responsabile della prevenzione della corruzione, è stata validata dall'Oiv del Parco il 23 aprile 2021 e pubblicata nella sezione Amministrazione Trasparente – sezione Altri contenuti. **Per questo il punteggio attribuito è 3 su 5.**



Parco Nazionale dell'Asinara
Area Marina Protetta "Isola dell'Asinara"

1) LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (fino a 30 punti) 30

ANDAMENTO DEGLI INDICATORI DELLA CONDIZIONE DELL'ENTE (come da allegato A):	fino a 10 punti: 10
RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI COMPLESSIVAMENTE INTESI NELL'ENTE:	fino a 10 punti: 10
RISPETTO DEI VINCOLI DETTATI DAL LEGISLATORE (come da allegato B):	fino a 10 punti: 10

2) LA PERFORMANCE INDIVIDUALE (fino a 40 punti) 35

DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO	PESO PONDERALE	INDICATORI DI VALUTAZIONE	VALORI ATTESI	GIUDIZI	PUNTEGGIO
Aggiornamento del Piano del Parco	5	Stipula convenzione con il coordinatore del Piano e del gruppo di lavoro			2
Adesione alla Carta europea del turismo sostenibile nelle aree protette	20	Accreditamento alla Carta			20
Predisposizione di programmi per l'utilizzo della nuova sede del Parco	5	Numero eventi			5
Coordinamento della progettazione comunitaria	5	Documento programmatico di coordinamento dei progetti			5
Attuazione delle procedure di prevenzione alla corruzione e trasparenza	5	Pubblicazione amministrazione trasparente			3

3) COMPETENZE PROFESSIONALI, MANAGERIALI E COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI (fino a 25 punti)

N	FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATORE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %	PUNTI
1	Interazione con gli organi di indirizzo politico		5		3
2	Gestione delle risorse umane Capacità di motivare, indirizzare ed utilizzare al meglio le risorse assegnate nel rispetto degli obiettivi concordati		5		5
3	Gestione economica ed organizzativa Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità		5		5
4	Innovazione e propositività Capacità di approccio ai problemi con soluzioni innovative e capacità di proposta		5		5
5	Autonomia e flessibilità Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori e di adattarsi alle esigenze mutevoli		3		3



Parco Nazionale dell'Asinara
Area Marina Protetta "Isola dell'Asinara"

6	Collaborazione Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con i colleghi e con il personale		2		2
			25		23

4) VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI CON RIFERIMENTO A DIFFERENZIAZIONE DEI GIUDIZI (fino a 5 punti) 5

TABELLA RIASSUNTIVA

LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	30
LA PERFORMANCE INDIVIDUALE	35
LE COMPETENZE PROFESSIONALI, MANAGERIALI ED I COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI	23
VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI	5
TOTALE	93

EROGAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO PER IL DIRETTORE (art.5 Contratto Ente Parco-Direttore)

- Punteggio fino a 50 punti: nessun compenso
- Punteggio da 51 a 60 punti: erogazione del 30% della retribuzione di posizione
- Punteggio da 61 a 70 punti: erogazione del 35% della retribuzione di posizione
- Punteggio da 71 a 90 punti: erogazione del 40% della retribuzione di posizione
- Punteggio da 91 a 95 punti: erogazione del 45% della retribuzione di posizione
- Punteggio da oltre 95 punti: erogazione del 50 % della retribuzione di posizione

ALLEGATO A)

INDICATORI PER LA MISURAZIONE DELLA CONDIZIONE DELL'ENTE

Da 1 a 10 punti

1. Rispetto del pareggio di bilancio OK
2. Rispetto del tetto di spesa del personale OK
3. Capacità di riscossione aumentata rispetto all'anno precedente OK
4. Miglioramento rispetto all'anno precedente del rapporto tra incassi e somme contestate per le sanzioni alle norme del Parco OK
5. Riduzione dei tempi medi di pagamento OK
6. Riduzione dei tempi medi di conclusione dei procedimenti OK

ALLEGATO B)

PRINCIPALI VINCOLI FISSATI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE CHE DEVONO ESSERE VERIFICATI DA PARTE DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Da 1 a 10 punti

1. Rispetto dei vincoli di trasparenza di cui al D.Lgs. n. 33/2013 e smi
2. Rispetto dei vincoli dettati per il conferimento di incarichi di collaborazione, consulenza, studio e/o ricerca
3. Rispetto dei vincoli dettati dal codice dell'amministrazione digitale, tra cui si ricordano in particolare lo utilizzo della posta elettronica, l'accesso telematico, il riutilizzo dei dati delle pubbliche amministrazioni, l'avvio del procedimento sulla base dei canoni dell'amministrazione digitale, la realizzazione dei documenti informatici, dei dati di tipo aperto e della inclusione digitale;
4. Il ricorso alle convenzioni Consip ed al mercato elettronico della PA;
5. La partecipazione alle conferenze dei servizi e la tempestiva adozione dei relativi provvedimenti finali;
6. La verifica della certificazione delle assenze per malattia;
7. L'avvio e la conclusione dei procedimenti disciplinari;
8. Il rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi.

Si riprendono quindi, in questa sede, quegli elementi di sintesi della relazione di validazione della relazione sulla performance che danno conto della ratificazione formale dei risultati e delle prestazioni raggiunte dall'ente nel suo complesso e, quindi delle stesse prestazioni di risultato dell'organo di vertice. Il "processo di verifica" seguito da chi scrive –



Parco Nazionale dell'Asinara
Area Marina Protetta "Isola dell'Asinara"

in quanto O.I.V. - si caratterizza per la "tracciabilità di quanto è stato effettuato nel processo di validazione della Relazione, dando evidenza anche dell'approccio metodologico utilizzato con il ricorso al dispositivo di metodo rappresentato dalle "carte di lavoro". Il processo di validazione è iniziato in data 01.01.2020 al 31.12.2020.

Gli ambiti di validazione hanno considerato:

- la conformità (compliance) della Relazione alle disposizioni contenute nel decreto;
- l'attendibilità dei dati e delle informazioni contenuti nella Relazione; -
- la "comprensibilità della Relazione, anche per i cittadini e le imprese , per favorire il controllo sociale diffuso sulle attività e i risultati delle amministrazioni (art. 10, comma 1, del decreto)".

Conclusioni:

- a) conformità alle disposizioni;
- b) attendibilità dei dati/informazioni;
- c) comprensibilità della Relazione per cittadini e imprese (in realtà: stakeholder esterni): parziale (per cittadini/e) e totale (per stakeholder esterni).

Pertanto, in conclusione, si vuole confermare il conseguimento degli obiettivi assegnati alla direzione ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato contrattualmente stabilita.

Lì, 20.09.2021

L' O.I.V.
(Dott. Anania Livio Giuseppe)
Firmato digitalmente

ENTE PARCO NAZIONALE DELL'ASINARA
Protocollo Arrivo N. 3431/2021 del 21-09-2021
Doc. Principale - Copia Del Documento Firmato Digitalmente