

ENTE PER LA GESTIONE PARCO REGIONALE DI
MONTEVECCHIA E DELLA VALLE DEL CURONE

Località Butto, 1

23874 MONTEVECCHIA

PIANO DELLA PERFORMANCE

TRIENNIO 2015 - 2017

1. Introduzione

Dotarsi di un autonomo sistema di valutazione interno riveste ormai notevole importanza per le pubbliche amministrazioni. Infatti un sistema di valutazione del personale rientra fra le tipologie dei controlli interni stabiliti dall'art. 147 del TUEL, controlli che sono finalizzati al raggiungimento dei principi di efficienza, efficacia ed economicità che devono caratterizzare la gestione di ogni ente pubblico. Inoltre l'articolo 3 del D.Lgs. 150 del 2009 prevede che la valutazione della performance deve avere lo scopo di migliorare la qualità dei servizi offerti dalle pubbliche amministrazioni e di accrescere le professionalità presenti al loro interno valorizzando i meriti e premiando i risultati ottenuti dal personale.

Il piano per la performance per il triennio 2015 – 2017 dell'Ente per la Gestione del Parco Regionale di Montevercchia e della Valle del Curone è stato redatto in applicazione del Decreto Legislativo 27.10.2009 n. 150 "Attuazione della legge 4 maggio 2009, n.15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni".

Nell'importante processo di rinnovamento in corso nella Pubblica Amministrazione l'impegno che l'Ente Parco si assume è di fare in modo che il lavoro di tutta la struttura sia messo a disposizione dei cittadini con una gestione efficace ed efficiente che consenta il perseguimento degli obiettivi istituzionali che dovrebbero essere propri di ogni Pubblica Amministrazione e con lo scopo di essere trasparenti nelle scelte e nei risultati.

Con questo piano il Parco ha l'ambizione di illustrare e quindi far comprendere come si sta lavorando nell'area protetta, come si stanno utilizzando le risorse umane e finanziarie e di trovare eventuali nuove strade verso il miglioramento.

Il piano della performance è il documento programmatico con cui l'ente individua:

- Gli obiettivi strategici delle sue azioni nei prossimi tre anni
- Gli obiettivi operativi assegnati al personale
- Gli indicatori che permettono la misurazione e la valutazione della performance ottenuta

Il piano, al fine di garantire la coerenza tra gli indirizzi strategici, gli obiettivi annuali e i sistemi di misurazione e valutazione della performance, si basa sui dati contenuti negli strumenti di pianificazione, programmazione e valutazione dell'ente, ossia il bilancio annuale e pluriennale, la relazione previsionale e programmatica e il sistema di valutazione del personale.

Questo piano vuole essere un documento leggibile e affidabile: verrà quindi adottato un linguaggio il più possibile comprensibile e non burocratico e verrà redatto sulla base dei dati contenuti nei documenti sopra citati, documenti pubblici dell'Ente Parco.

2. Chi siamo

L'Ente per la Gestione del Parco Regionale di Montevercchia e della Valle del Curone è un ente pubblico con propria personalità giuridica istituito con Legge Regionale 16 settembre 1983 n. 77.

Con l'entrata in vigore della L.R. 4 agosto 2011 n.12 l'ente è stato trasformato da consorzio di gestione in ente di diritto pubblico, trasformazione che ha imposto anche una modifica statutaria.

Il nuovo statuto è stato approvato dalla Regione Lombardia con D.g.r. 14 dicembre 2011 n. IX/2660 e con la sua pubblicazione sul BURL n.51 del 23.12.2011 è entrato in vigore.

Gli organi dell'ente parco sono:

- La comunità del parco
- Il consiglio di gestione
- Il presidente
- Il revisore unico.

La comunità è costituita dai sindaci dei comuni facenti parte dell'ente e dal presidente della provincia o da loro delegati e approva gli indirizzi generali e i programmi tecnico-finanziari per l'attività dell'ente.

Il consiglio di gestione è composto dal Presidente dell'ente e da quattro membri eletti dalla comunità e provvede a quanto possa occorrere per l'amministrazione dell'ente e per il conseguimento delle sue finalità

Il presidente è il legale rappresentante dell'ente, è nominato dalla comunità, deve essere residente nel territorio dei comuni del parco ed avere i requisiti di eleggibilità a consigliere comunale.

Il revisore unico deve essere iscritto all'albo ufficiale dei revisori dei conti oppure ricoprire od aver ricoperto il ruolo di funzionario della ragioneria generale dello stato e deve essere residente nella provincia di Lecco o limitrofe. Viene eletto dalla comunità del parco e resta in carica per cinque anni. Il revisore controlla la gestione finanziaria dell'ente, redige le relazioni sul bilancio e sul conto consuntivo e vigila sulla regolarità ed efficienza dell'amministrazione.

3. L'amministrazione in cifre

Elenchiamo qui di seguito la sintesi di alcuni dati relativi all'ente Parco

DATI GEOGRAFICI	
Superficie del parco	2.741 ha
Estensione dell'area protetta destinata a Parco Regionale	706 ha
Estensione dell'area protetta destinata a Parco Naturale	2041 ha
Estensione dei SIC presenti nel Parco	1.213 ha
Altitudine minima	242 m slm
Altitudine massima	540 m slm
Estensione dei sentieri escursionistici	82 Km
Estensione dei sentieri per disabili	3 Km
Nr.abitanti totali dei comuni della comunità al 31.12.14	55.918

DATI SULLA STRUTTURA E LA SUA AMMINISTRAZIONE	
Personale in pianta organica	6 persone
Personale in servizio	3 dipendenti (2 full-time e 1 part-time)
Nr. Protocolli 2014	2619
Nr. Delibere della Comunità del Parco (anno 2014)	20
Nr. Delibere del Consiglio di Gestione (anno 2014)	92
Nr. Determinazioni (anno 2014)	168
Nr. Verbali del Revisore Unico (anno 2014)	12

3.1 Organizzazione

L'Ente Parco è diviso in tre servizi: Amministrativo/Contabile, Tecnico ed Educazione Ambientale e ha in dotazione organica 6 posti come si può dedurre dalla tabella seguente

SERVIZIO	CAT.	POSTI IN PIANTA ORGANICA	POSTI COPERTI	POSTI VACANTI	ORE SETTIMANALI
Amministrativo contabile	C1	1	1		25h + 12'
	C1	1	1		36 h
Tecnico	C1	1	1		36 h
	D1	1		1	27 h
	D1	1		1	27 h
Educazione ambientale	C1	1		1	21 h + 36'

Attualmente, poiché le figure previste per il servizio educazione ambientale e per il servizio tecnico categoria D1 risultano vacanti, in forza all'ente abbiamo tre dipendenti così suddivisi:

- Istruttore Amministrativo cat. C4 part-time al 70% (25 ore e 12 minuti) in forza dal 01.11.99
- Istruttore Contabile cat. C2 full-time (36 ore) in forza dal 01.04.05
- Istruttore Tecnico cat. C1 full-time (36 ore) in forza dal 01.12.10

4. Che cosa facciamo

Alla fine del 1983 la Regione Lombardia ha approvato la LR 86/83 "Piano generale delle aree regionali protette. Norme per l'istituzione e la gestione delle riserve, dei parchi e dei monumenti naturali nonché delle aree di particolare rilevanza naturale ed ambientale": è la prima legge del genere in Italia.

Nel contesto di questa legge quadro è approvata l'istituzione del Parco di Montevicchia e della Valle del Curone affidandone la gestione ad un consorzio fra 10 comuni.

La missione dell'Ente Parco si può definire citando l'articolo 1 c.1 della LR 86/83 nel quale si definisce perché creare un sistema di aree protette: "ai fini della conservazione, del recupero e della valorizzazione dei beni naturali e ambientali del territorio della Lombardia, tenuto conto degli interessi locali in materia di sviluppo economico e sociale..." .

Infatti lo statuto del Parco all'art.1 c.1 richiama la legge regionale 86/83 in esecuzione della quale è costituito e all'art.2 c.1 ribadisce di svolgere "le funzioni previste dall'art.21 della L.R. 86/83 in funzione delle esigenze dei cittadini dei comuni facenti parte dell'ente".

Lo statuto richiama, sempre all'art.1 c.1, anche la L.R. 12/2011 che ha trasformato il parco da consorzio fra enti locali in ente di diritto pubblico imponendo quindi il cambio di ragione sociale.

Sono rilevanti le funzioni svolte dall'Ente nell'ambito della difesa, della gestione e dello sviluppo dei boschi e della vegetazione, difesa che assume una notevole importanza dal punto di vista ecologico, paesaggistico e di difesa idrogeologica del territorio. Il parco cerca di favorire la presenza e la diffusione delle specie autoctone con azioni dirette, ma anche con la cooperazione degli operatori agro-silvo-pastorali e dei privati cittadini proprietari di fondi.

Infine occorre sottolineare l'attenzione nell'organizzare iniziative mirate al riconoscimento dei valori ambientali per sensibilizzare sempre più la popolazione e aumentarne la conoscenza dell'ambiente che la circonda per una sua sempre maggiore tutela e rispetto.

Nello svolgimento della sua attività il parco agisce nel rispetto dei seguenti principi:

- Rispetto della pianificazione e della programmazione tenendo ben presenti gli indirizzi degli organi politici
- Garanzia di legittimità, regolarità, efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa
- Garanzia di trasparenza e imparzialità dell'amministrazione
- Cooperazione con gli altri enti pubblici.

5. Dalla programmazione alla performance

Il ciclo di gestione della performance e la sua attuazione sono momenti esecutivi della programmazione amministrativa che è stabilita nel Bilancio Annuale e Pluriennale e nella Relazione Previsionale e Programmatica. Infatti con questi documenti vengono definite le principali linee d'azione che l'attività del Parco dovrà seguire.

Il D.Lgs. 150/09 dispone che il ciclo della performance si sviluppi nelle seguenti fasi:

1. Definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere e collegamento fra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse
2. Monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi
3. Misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale
4. Rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico e ai cittadini

L'introduzione del ciclo della performance avrà come conseguenza il rafforzamento del legame fra le scelte politiche e le strategie operative e un miglioramento continuo della gestione dell'Ente.

6. Albero della performance

L'albero della performance che rappresenta i legami fra la missione del Parco, le aree strategiche, gli obiettivi strategici e gli obiettivi operativi è consultabile nell'allegato nr. 1 al presente documento.

7. Dagli OBIETTIVI strategici agli OBIETTIVI operativi

Ogni obiettivo strategico è stato collegato alle risorse disponibili e tradotto in una serie di obiettivi operativi, ciascuno dei quali ha un diverso peso stabilito, di volta in volta, dal Nucleo Interno di Valutazione in base alla sua importanza.

Per definire il peso di ciascun obiettivo Il Nucleo di Valutazione utilizza la griglia seguente:

OBIETTIVO	PESO ATTRIBUITO
importante	da 1 a 50
rilevante	da 51 a 80
strategico	da 81 a 100

In allegato al presente piano si possono trovare le schede, ognuna dedicata ad un obiettivo, che verranno utilizzate per la valutazione del suo raggiungimento (allegato 2).

8. Monitoraggio in corso di esercizio ed eventuali azioni per il miglioramento del ciclo di gestione delle performance

Nell'ottica di un continuo miglioramento, l'ente eseguirà un continuo monitoraggio delle proprie scelte strategiche e valuterà eventuali modifiche delle attività o l'introduzione di ulteriori attività procedendo, se necessario, alla modifica del piano della performance.

9. Misurazione e valutazione della performance individuale e organizzativa

La principale finalità di un sistema di valutazione della performance deve essere quella di valutare i dipendenti in modo oggettivo utilizzando sistemi premianti e secondo criteri di valorizzazione del merito. Occorre partire dal presupposto che un sistema funziona se condiviso dagli organi di governo che devono considerarlo valido e dai dipendenti che devono trovare in esso le adeguate motivazioni e gli adeguati stimoli al miglioramento.

In ogni caso un sistema valido deve contemplare obiettivi che siano:

- pertinenti rispetto alla missione dell'ente
- misurabili in modo chiaro
- tali da portare ad un miglioramento dell'efficienza dell'attività dell'ente
- realizzabili
- definiti nei tempi di attuazione
- incentivanti nella giusta misura

Da quanto sopra emerge chiaramente che la pianificazione e la valutazione vanno di pari passo: infatti il sistema valuta se sono stati raggiunti gli obiettivi posti e quindi consente anche di capire se le strategie dell'ente vengono seguite e attuate.

Il legame tra pianificazione e sistema di valutazione è inevitabile, essi devono essere profondamente integrati poiché assolvono funzioni complementari: le risultanze della valutazione forniscono informazioni utili per l'adeguamento del sistema di programmazione.

Sostanzialmente con la misurazione della performance:

- si opera perché l'ente raggiunga in modo efficace ed efficiente le proprie strategie
- si garantisce il collegamento continuo tra quanto programmato e risultati ottenuti
- si verifica l'impiego razionale delle risorse
- si aumenta la consapevolezza di come sta operando l'ente rispetto ai suoi obiettivi
- si acquisiscono le informazioni necessarie per eventuali azioni correttive finalizzate a migliorare i risultati.

10. Sistema di valutazione delle performance

Il sistema di valutazione è principalmente incentrato sulla valutazione della performance ossia delle prestazioni del personale.

La valutazione delle prestazioni è un processo continuo che coinvolge, nel corso dell'intero anno, il valutatore e il valutato. E' uno strumento che inevitabilmente incide sui risultati che l'ente si aspetta dai suoi dipendenti, risultati che porteranno ad un miglioramento della gestione dell'ente stesso.

Costituisce oggetto di valutazione della performance dei dipendenti il raggiungimento degli specifici obiettivi assegnati

Il giudizio che il Nucleo Interno di Valutazione dovrà esprimere riguarderà solo quello che il dipendente ha fatto e il suo comportamento nel periodo in esame. Non si dovranno esprimere valutazioni riguardo le capacità dell'individuo, ma solo riguardo la sua performance in un periodo ben definito.

Gli strumenti utilizzati per la valutazione sono riassunti nella "Scheda di valutazione della performance dei dipendenti" (allegato 3").

1. RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI SPECIFICI

Sotto tale denominazione si valuta il raggiungimento degli obiettivi specifici definiti in accordo con l'ente nell'ambito della programmazione delle sue strategie. La valutazione si riferisce ai risultati conseguiti rispetto agli obiettivi attesi. Occorre quindi fare un'oggettiva analisi dei risultati ottenuti, confrontarli con quanto richiesto al dipendente e individuare le cause di un eventuale non raggiungimento o raggiungimento parziale dell'obiettivo al fine di creare le giuste azioni correttive.

La principale caratteristica dei risultati attesi è data dalla loro misurabilità:

- risultati attesi – risultati raggiunti: occorre attestare se il risultato è stato interamente, parzialmente o per nulla raggiunto ed in che percentuale.
- Rispetto dei tempi: occorre verificare la capacità di rispettare le tempistiche stabilite.

E' quindi opportuno, quanto si definiscono gli obiettivi, determinarne un numero limitato, ma che siano suscettibili di misurazione al fine di definirne il raggiungimento. Tutti gli obiettivi devono essere mirati ad ottenere un miglioramento dell'operatività dell'ente.

Ovviamente se durante l'anno si dovessero riscontrare criticità impreviste, si potranno proporre delle azioni per la modifica di quanto stabilito al fine di non penalizzare i dipendenti.

11. Collegamento fra valutazione delle performance e premi incentivanti

Le modalità di collegamento fra la valutazione della performance e i premi incentivanti sono ispirate dal principio che lo scopo principale dell'incentivazione monetaria è quello di introdurre la cultura del lavoro per obiettivi e quindi portare al miglioramento dell'efficienza dell'ente.

Il Nucleo Interno di Valutazione stabilisce quali sono gli obiettivi da raggiungere per ogni singolo dipendente e il peso di ciascuno di essi.

1. RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI SPECIFICI

Il punteggio relativo agli obiettivi specifici è attribuito individualmente in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi stessi e più precisamente:

- a) al raggiungimento del 100% di tutti gli obiettivi corrisponde un punteggio di 100
- b) il raggiungimento parziale dei singoli obiettivi è espresso moltiplicando il peso dell'obiettivo per la percentuale di realizzazione. La somma dei valori così ottenuti determina il punteggio finale.

ESEMPIO:

OBIETTIVO	PESO		GRADO DI RAGGIUNGIMENTO		PUNTEGGIO
OBIETTIVO 1	30	X	90%	=	27
OBIETTIVO 2	50	X	100%	=	50
OBIETTIVO 3	20	X	70%	=	14
TOTALE	100				91

2. RIPARTIZIONE DEL PREMIO

Il totale del premio incentivante viene equamente diviso fra i dipendenti, ma viene liquidato al singolo in base al punteggio assegnato che corrisponde alla percentuale di premio che gli spetta.

Nel caso in cui uno o più dipendenti non ottengano la liquidazione del 100% di quanto loro assegnato la somma non liquidata entrerà a far parte del fondo dell'anno successivo.

12. Colloquio di valutazione e rendicontazione dei risultati

Il colloquio di valutazione è l'aspetto più importante del sistema di valutazione. Infatti attraverso di esso il valutatore e il valutato discutono sull'andamento della performance con lo scopo di migliorare sempre più la prestazione lavorativa e di incrementare la crescita professionale dell'individuo.

E' importante che il colloquio si svolga in un clima sereno e che da entrambe le parti vi sia una profonda sincerità nell'espone giudizi e consigli.

13. Trasparenza e comunicazione del ciclo di gestione delle performance

Il presente piano e la relazione relativa al grado di raggiungimento degli obiettivi sono comunicati tempestivamente ai dipendenti e pubblicati sul sito istituzionale dell'ente.

14. Ruolo del nucleo di valutazione

L'ente parco nell'ambito della propria autonomia organizzativa si avvale del nucleo di valutazione al fine di dotarsi di strumenti adeguati a valutare la performance.

Il Nucleo di Valutazione ha il compito di rendere oggettivo il sistema di valutazione delle performance, poiché giudicare l'operato del personale di per sé contiene forti elementi di soggettività. Consapevole di questo il nucleo di valutazione cerca anche di fare in modo che la valutazione avvenga utilizzando parametri il più possibile misurabili in modo oggettivo.

Occorre una forte collaborazione con chi lavora quotidianamente all'interno dell'ente e che quindi conosce più a fondo i comportamenti dei singoli per poter esprimere una valutazione non influenzata da situazioni o atteggiamenti particolari. Il Nucleo deve concentrarsi principalmente sulla verifica del raggiungimento degli obiettivi posti ad inizio esercizio.

Il Nucleo svolge la sua attività in maniera autonoma nel rispetto della normativa vigente.

15. Allegati tecnici

Allegato nr. 1 - Albero della performance

Allegato nr. 2 – Schede degli obiettivi

Allegato nr. 3 – Scheda di valutazione della performance dei dipendenti



Allegato 1

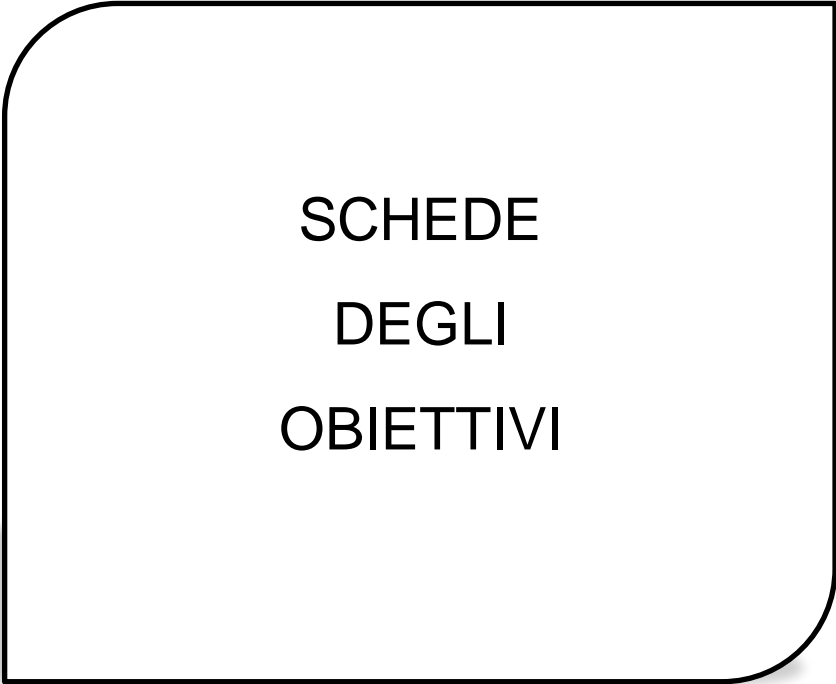


ALBERO
DELLA
PERFORMANCE

MISSIONE	CONSERVAZIONE, RECUPERO E VALORIZZAZIONE DELL'AMBIENTE NELL'AMBITO DI UNO SVILUPPO ECONOMICO SOSTENIBILE		
AREE STRATEGICHE	OBIETTIVI STRATEGICI	OBIETTIVI OPERATIVI	DESCRIZIONE OBIETTIVI
SEGRETERIA E AFFARI GENERALI	Efficace perseguimento degli obiettivi istituzionali	1. contenimento della spesa telefonica, nel 2014 già ridotta al 67% della media del triennio	1. mantenimento riduzione: la spesa non deve superare la media del triennio 2012-2014 + max 10%
		2. sostituzione pec e mail alla posta ordinaria - riduzione 20% rispetto al 2011 (al netto dell'obbligatorio via posta)	2. mantenimento riduzione: la spesa non deve superare la media del triennio 2012-2014 + max 10%
		3. riordino archivio	3. riordino tre anni di archivio
		4. assolvimento delle maggiori incombenze conseguenti alla gestione delle maggiori risorse in parte capitale	4. predisposizione degli atti (delibere e determine) funzionali alle procedure di attuazione degli interventi in parte capitale
		5. promozione della posta elettronica quale forma di comunicazione privilegiata	5. comunicazione al pubblico circa l'uso della posta elettronica quale forma di comunicazione privilegiata
		6. miglioramento della comunicazione dell'ente verso il pubblico	6. pubblicazione materiali attinenti la segreteria ed affari generali sul sito dell'ente ed attuazione
ECONOMICA E FINANZIARIA	Efficace gestione dell'ente rispetto a criteri di economicità	1. contenimento della spesa telefonica, nel 2014 già ridotta al 67% della media del triennio	1. mantenimento riduzione: la spesa non deve superare la media del triennio 2012-2014 + max 10%
		2. sostituzione pec e mail alla posta ordinaria - riduzione 20% rispetto al 2011 (al netto dell'obbligatorio via posta)	2. mantenimento riduzione: la spesa non deve superare la media del triennio 2012-2014 + max 10%
		3. miglioramento della comunicazione dell'ente verso il pubblico	3. pubblicazione materiali attinenti la ragioneria sul sito dell'ente ed attuazione
		4. assolvimento delle maggiori incombenze conseguenti alla gestione delle maggiori risorse in parte capitale	4. predisposizione degli atti contabili funzionali alle procedure di attuazione degli interventi in parte capitale
TECNICA	Gestione e manutenzione del patrimonio dell'ente	1. diminuzione del 10% delle spese di manutenzione ordinaria a parità di prestazione	1. mantenimento della riduzione: la spesa non deve superare la media del triennio 2012-2014 + max 10%
		2. formazione in materia di sicurezza	2. esecuzione delle installazioni e cura delle modifiche in materia di sicurezza
		3. assolvimento delle maggiori incombenze conseguenti alla gestione delle maggiori risorse in parte capitale	3. cura delle procedure di gara per l'attuazione degli interventi straordinari in parte capitale
		4. assolvimento delle maggiori incombenze conseguenti alla gestione delle maggiori risorse in parte capitale	4. supervisione della realizzazione degli interventi straordinari in parte capitale gestiti dall'ente senza affidamento di progettazione e/o direzione lavori



Allegato 2



SCHEDE
DEGLI
OBIETTIVI

**ENTE PER LA GESTIONE DEL PARCO REGIONALE DI MONTEVECCHIA
E DELLA VALLE DEL CURONE**

PIANO DELLA PERFORMANCE 2015

OBIETTIVO 1

AREA STRATEGICA	Segreteria e Affari Generali
OBIETTIVO STRATEGICO	Efficace perseguimento degli OBIETTIVI istituzionali
PESO DELL'OBIETTIVO	10
OBIETTIVO OPERATIVO	Contenimento della spesa telefonica, nel 2014 già ridotta al 67% della media del triennio

DESCRIZIONE OBIETTIVO

Mantenimento della riduzione: la spesa non deve superare la media del triennio 2012-2014 + max 10%

Diagramma delle attività													
Attività	G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D	Causa scostamento
Attività annuali	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	

Personale impiegato e Servizi coinvolti			
Servizio	Peso del referente	Referente OBIETTIVO	Ruolo Referente
Amministrativo Contabile	100%	Sala Maria Elena	Realizzazione attività

Risorse strumentali assegnate		
Tipologia	Numero	
LOCALI	1	Ufficio Segreteria e Protocollo
COMPUTER	1	
STAMPANTI	1	Condivisa con tutti gli altri uffici
FOTOCOPIATRICE	1	Condivisa con tutti gli altri uffici

Risorse correlate all'OBIETTIVO	
Importo previsto	Capitoli di bilancio
Da definire	1.01.03.01 cap. 312

RICADUTE OPERATIVE PREVISTE

Mantenimento riduzione dei costi telefonici

NOTE

--

**ENTE PER LA GESTIONE DEL PARCO REGIONALE DI MONTEVECCHIA
E DELLA VALLE DEL CURONE**

**PIANO DELLA PERFORMANCE 2015
OBIETTIVO 2**

AREA STRATEGICA	Segreteria e Affari Generali
OBIETTIVO STRATEGICO	Efficace perseguimento degli OBIETTIVI istituzionali
PESO DELL'OBIETTIVO	10
OBIETTIVO OPERATIVO	Sostituzione PEC e mail alla posta ordinaria – riduzione del 20% della spesa rispetto al 2011 (al netto dell'obbligato via posta)

DESCRIZIONE OBIETTIVO

Mantenimento della riduzione: la spesa non deve superare la media del triennio 2012-2014 + max 10%

Diagramma delle attività													
Attività	G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D	Causa scostamento
	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	

Personale impiegato e Servizi coinvolti			
Servizio	Peso del referente	Referente OBIETTIVO	Ruolo Referente
Amministrativo Contabile	100%	Sala Maria Elena	Realizzazione attività

Risorse strumentali assegnate		
Tipologia	Numero	
LOCALI	1	Ufficio Segreteria e Protocollo
COMPUTER	1	
STAMPANTI	1	Condivisa con tutti gli altri uffici
FOTOCOPIATRICE	1	Condivisa con tutti gli altri uffici

Risorse correlate all'OBIETTIVO	
Importo previsto	Capitoli di bilancio
Da definire	1.01.03.01 cap. 312

RICADUTE OPERATIVE PREVISTE

Mantenimento riduzione delle spese postali

NOTE

--

**ENTE PER LA GESTIONE DEL PARCO REGIONALE DI MONTEVECCHIA
E DELLA VALLE DEL CURONE**

**PIANO DELLA PERFORMANCE 2015
OBIETTIVO 3**

AREA STRATEGICA	Segreteria e Affari Generali
OBIETTIVO STRATEGICO	Efficace perseguimento degli OBIETTIVI istituzionali
PESO DELL'OBIETTIVO	20
OBIETTIVO OPERATIVO	Riordino archivio di tre anni

DESCRIZIONE OBIETTIVO

Sistemazione e corretta archiviazione dei documenti di tre anni

Diagramma delle attività													
Attività	G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D	Causa scostamento
Attività annuali	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	

Personale impiegato e Servizi coinvolti			
Servizio	Peso del referente	Referente OBIETTIVO	Ruolo Referente
Amministrativo Contabile	100%	Sala Maria Elena	Realizzazione attività

Risorse strumentali assegnate		
Tipologia	Numero	
LOCALI	1	Ufficio Segreteria e Protocollo
COMPUTER	1	
STAMPANTI	1	Condivisa con tutti gli altri uffici
FOTOCOPIATRICE	1	Condivisa con tutti gli altri uffici

Risorse correlate all'OBIETTIVO	
Importo previsto	Capitoli di bilancio
Da definire	1.01.03.01 cap. 312

RICADUTE OPERATIVE PREVISTE

Archiviazione corretta dei documenti

NOTE

--

**ENTE PER LA GESTIONE DEL PARCO REGIONALE DI MONTEVECCHIA
E DELLA VALLE DEL CURONE**

**PIANO DELLA PERFORMANCE 2015
OBIETTIVO 4**

AREA STRATEGICA	Segreteria e Affari Generali
OBIETTIVO STRATEGICO	Efficace perseguimento degli OBIETTIVI istituzionali
PESO DELL'OBIETTIVO	30
OBIETTIVO OPERATIVO	Assolvimento delle maggiori incombenze conseguenti alla gestione delle maggiori risorse in parte capitale

DESCRIZIONE OBIETTIVO

Predisposizione degli atti (delibere e determine) funzionali alle procedure di attuazione degli interventi in parte capitale

Diagramma delle attività													
Attività	G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D	Causa scostamento
Attività annuali	X	X	X	X	X	X							

Personale impiegato e Servizi coinvolti			
Servizio	Peso del referente	Referente OBIETTIVO	Ruolo Referente
Amministrativo Contabile	100%	Sala Maria Elena	Realizzazione attività

Risorse strumentali assegnate		
Tipologia	Numero	
LOCALI	1	Ufficio Segreteria e Protocollo
COMPUTER	1	
STAMPANTI	1	Condivisa con tutti gli altri uffici
FOTOCOPIATRICE	1	Condivisa con tutti gli altri uffici

Risorse correlate all'OBIETTIVO	
Importo previsto	Capitoli di bilancio
Da definire	1.01.03.01 cap. 312

RICADUTE OPERATIVE PREVISTE

Redazione puntuale degli atti per una gestione corretta dei progetti

NOTE

--

**ENTE PER LA GESTIONE DEL PARCO REGIONALE DI MONTEVECCHIA
E DELLA VALLE DEL CURONE**

PIANO DELLA PERFORMANCE 2015

OBIETTIVO 5

AREA STRATEGICA	Segreteria e Affari Generali
OBIETTIVO STRATEGICO	Efficace perseguimento degli OBIETTIVI istituzionali
PESO DELL'OBIETTIVO	15
OBIETTIVO OPERATIVO	Promozione della posta elettronica quale forma di comunicazione privilegiata

DESCRIZIONE OBIETTIVO

Comunicazione al pubblico circa l'uso della posta elettronica quale forma di comunicazione privilegiata

Diagramma delle attività													
Attività	G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D	Causa scostamento
Attività annuali	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	

Personale impiegato e Servizi coinvolti			
Servizio	Peso del referente	Referente OBIETTIVO	Ruolo Referente
Amministrativo Contabile	100%	Sala Maria Elena	Realizzazione attività

Risorse strumentali assegnate		
Tipologia	Numero	
LOCALI	1	Ufficio Segreteria e Protocollo
COMPUTER	1	
STAMPANTI	1	Condivisa con tutti gli altri uffici
FOTOCOPIATRICE	1	Condivisa con tutti gli altri uffici

Risorse correlate all'OBIETTIVO	
Importo previsto	Capitoli di bilancio
Da definire	1.01.03.01 cap. 312

RICADUTE OPERATIVE PREVISTE

Utilizzo quasi esclusivo della posta elettronica per le comunicazioni con il pubblico

NOTE

--

**ENTE PER LA GESTIONE DEL PARCO REGIONALE DI MONTEVECCHIA
E DELLA VALLE DEL CURONE**

**PIANO DELLA PERFORMANCE 2015
OBIETTIVO 6**

AREA STRATEGICA	Segreteria e Affari Generali
OBIETTIVO STRATEGICO	Efficace perseguimento degli OBIETTIVI istituzionali
PESO DELL'OBIETTIVO	15
OBIETTIVO OPERATIVO	Miglioramento della comunicazione dell'ente verso il pubblico

DESCRIZIONE OBIETTIVO

Publicazione materiali attinenti la segreteria ed affari generali sul sito dell'ente ed attuazione

Diagramma delle attività													
Attività	G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D	Causa scostamento
Attività annuali	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	

Personale impiegato e Servizi coinvolti			
Servizio	Peso del referente	Referente OBIETTIVO	Ruolo Referente
Amministrativo Contabile	100%	Sala Maria Elena	Realizzazione attività

Risorse strumentali assegnate		
Tipologia	Numero	
LOCALI	1	Ufficio Segreteria e Protocollo
COMPUTER	1	
STAMPANTI	1	Condivisa con tutti gli altri uffici
FOTOCOPIATRICE	1	Condivisa con tutti gli altri uffici

Risorse correlate all'OBIETTIVO	
Importo previsto	Capitoli di bilancio
Da definire	1.01.03.01 cap. 312

RICADUTE OPERATIVE PREVISTE

Aggiornamento tempestivo del sito internet dell'ente

NOTE

--

**ENTE PER LA GESTIONE DEL PARCO REGIONALE DI MONTEVECCHIA
E DELLA VALLE DEL CURONE**

PIANO DELLA PERFORMANCE 2015

OBIETTIVO 1

AREA STRATEGICA	Economica e Finanziaria
OBIETTIVO STRATEGICO	Efficace gestione dell'ente rispetto a criteri di economicità
PESO DELL'OBIETTIVO	10
OBIETTIVO OPERATIVO	Contenimento della spesa telefonica, nel 2014 già ridotta al 67% della media del triennio

DESCRIZIONE OBIETTIVO

Mantenimento della riduzione: la spesa non deve superare la media del triennio 2012-2014 + max 10%

Diagramma delle attività													
Attività	G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D	Causa scostamento
	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	

Personale impiegato e Servizi coinvolti			
Servizio	Peso del referente	Referente OBIETTIVO	Ruolo Referente
Amministrativo Contabile	100%	Corneo Cristina	Realizzazione attività

Risorse strumentali assegnate		
Tipologia	Numero	
LOCALI	1	Ufficio Ragioneria
COMPUTER	1	
STAMPANTI	1	Condivisa con tutti gli altri uffici
FOTOCOPIATRICE	1	Condivisa con tutti gli altri uffici

Risorse correlate all'OBIETTIVO	
Importo previsto	Capitoli di bilancio
Da definire	1.01.03.01 cap. 312

RICADUTE OPERATIVE PREVISTE

Riduzione dei costi telefonici

NOTE

--

**ENTE PER LA GESTIONE DEL PARCO REGIONALE DI MONTEVECCHIA
E DELLA VALLE DEL CURONE**

**PIANO DELLA PERFORMANCE 2015
OBIETTIVO 2**

AREA STRATEGICA	Economica e Finanziaria
OBIETTIVO STRATEGICO	Efficace gestione dell'ente rispetto a criteri di economicità
PESO DELL'OBIETTIVO	10
OBIETTIVO OPERATIVO	Sostituzione PEC e mail alla posta ordinaria – riduzione del 20% della spesa rispetto al 2011 (al netto dell'obbligato via posta)

DESCRIZIONE OBIETTIVO

Mantenimento della riduzione: la spesa non deve superare la media del triennio 2012-2014 + max 10%

Diagramma delle attività													
Attività	G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D	Causa scostamento
	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	

Personale impiegato e Servizi coinvolti			
Servizio	Peso del referente	Referente OBIETTIVO	Ruolo Referente
Amministrativo Contabile	100%	Corneo Cristina	Realizzazione attività

Risorse strumentali assegnate		
Tipologia	Numero	
LOCALI	1	Ufficio Ragioneria
COMPUTER	1	
STAMPANTI	1	Condivisa con tutti gli altri uffici
FOTOCOPIATRICE	1	Condivisa con tutti gli altri uffici

Risorse correlate all'OBIETTIVO	
Importo previsto	Capitoli di bilancio
Da definire	1.01.03.01 cap. 312

RICADUTE OPERATIVE PREVISTE

Riduzione delle spese postali

NOTE

--

**ENTE PER LA GESTIONE DEL PARCO REGIONALE DI MONTEVECCHIA
E DELLA VALLE DEL CURONE**

PIANO DELLA PERFORMANCE 2015

OBIETTIVO 3

AREA STRATEGICA	Economica e Finanziaria
OBIETTIVO STRATEGICO	Efficace gestione dell'ente rispetto a criteri di economicità
PESO DELL'OBIETTIVO	30
OBIETTIVO OPERATIVO	Miglioramento della comunicazione dell'ente verso il pubblico

DESCRIZIONE OBIETTIVO

Publicazione materiali attinenti la ragioneria sul sito dell'ente ed attuazione

Diagramma delle attività													
Attività	G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D	Causa scostamento
	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	

Personale impiegato e Servizi coinvolti			
Servizio	Peso del referente	Referente OBIETTIVO	Ruolo Referente
Amministrativo Contabile	100%	Corneo Cristina	Realizzazione attività

Risorse strumentali assegnate		
Tipologia	Numero	
LOCALI	1	Ufficio Ragioneria
COMPUTER	1	
STAMPANTI	1	Condivisa con tutti gli altri uffici
FOTOCOPIATRICE	1	Condivisa con tutti gli altri uffici

Risorse correlate all'OBIETTIVO	
Importo previsto	Capitoli di bilancio
Da definire	1.01.03.01 cap. 312

RICADUTE OPERATIVE PREVISTE

Aggiornamento tempestivo del sito internet dell'ente

NOTE

--

**ENTE PER LA GESTIONE DEL PARCO REGIONALE DI MONTEVECCHIA
E DELLA VALLE DEL CURONE**

**PIANO DELLA PERFORMANCE 2015
OBIETTIVO 4**

AREA STRATEGICA	Economica e Finanziaria
OBIETTIVO STRATEGICO	Efficace gestione dell'ente rispetto a criteri di economicità
PESO DELL'OBIETTIVO	50
OBIETTIVO OPERATIVO	Assolvimento delle maggiori incombenze conseguenti alla gestione delle maggiori risorse in parte capitale

DESCRIZIONE OBIETTIVO

Predisposizione degli atti contabili funzionali alle procedure di attuazione degli interventi in parte capitale

Diagramma delle attività													
Attività	G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D	Causa scostamento
	X	X	X	X	X	X							

Personale impiegato e Servizi coinvolti			
Servizio	Peso del referente	Referente OBIETTIVO	Ruolo Referente
Amministrativo Contabile	100%	Corneo Cristina	Realizzazione attività

Risorse strumentali assegnate		
Tipologia	Numero	
LOCALI	1	Ufficio Ragioneria
COMPUTER	1	
STAMPANTI	1	Condivisa con tutti gli altri uffici
FOTOCOPIATRICE	1	Condivisa con tutti gli altri uffici

Risorse correlate all'OBIETTIVO	
Importo previsto	Capitoli di bilancio
Da definire	1.01.03.01 cap. 312

RICADUTE OPERATIVE PREVISTE

Redazione puntuale degli atti per una gestione corretta dei progetti

NOTE

--

**ENTE PER LA GESTIONE DEL PARCO REGIONALE DI MONTEVECCHIA
E DELLA VALLE DEL CURONE**

PIANO DELLA PERFORMANCE 2015

OBIETTIVO 1

AREA STRATEGICA	Tecnica
OBIETTIVO STRATEGICO	Gestione e manutenzione del patrimonio dell'ente
PESO DELL'OBIETTIVO	20
OBIETTIVO OPERATIVO	Diminuzione del 10% delle spese di manutenzione ordinaria a parità di prestazione

DESCRIZIONE OBIETTIVO

Mantenimento della riduzione: la spesa non deve superare la media del triennio 2012-2014 + max 10%

Diagramma delle attività													
Attività	G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D	Causa scostamento
Attività annuale	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	

Personale impiegato e Servizi coinvolti			
Servizio	Peso del referente	Referente OBIETTIVO	Ruolo Referente
Tecnico	100%	Erba Giacomo	Realizzazione attività

Risorse strumentali assegnate		
Tipologia	Numero	
LOCALI	1	Ufficio Tecnico (condiviso con 3 tecnici incaricati)
COMPUTER	1	
STAMPANTI	1	Condivisa con tutti gli altri uffici
FOTOCOPIATRICE	1	Condivisa con tutti gli altri uffici

Risorse correlate all'OBIETTIVO	
Importo previsto	Capitoli di bilancio
Da definire	1.01.03.01 cap. 312

RICADUTE OPERATIVE PREVISTE

Riduzione delle spese di manutenzione ordinaria

NOTE

--

**ENTE PER LA GESTIONE DEL PARCO REGIONALE DI MONTEVECCHIA
E DELLA VALLE DEL CURONE**

**PIANO DELLA PERFORMANCE 2015
OBIETTIVO 2**

AREA STRATEGICA	Tecnica
OBIETTIVO STRATEGICO	Gestione e manutenzione del patrimonio dell'ente
PESO DELL'OBIETTIVO	20
OBIETTIVO OPERATIVO	Formazione in materia di sicurezza

DESCRIZIONE OBIETTIVO

Esecuzione delle installazioni e cura delle modifiche in materia di sicurezza

Diagramma delle attività													
Attività	G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D	Causa scostamento
Attività annuale	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	

Personale impiegato e Servizi coinvolti			
Servizio	Peso del referente	Referente OBIETTIVO	Ruolo Referente
Tecnico	100%	Erba Giacomo	Realizzazione attività

Risorse strumentali assegnate		
Tipologia	Numero	
LOCALI	1	Ufficio Tecnico (condiviso con 3 tecnici incaricati)
COMPUTER	1	
STAMPANTI	1	Condivisa con tutti gli altri uffici
FOTOCOPIATRICE	1	Condivisa con tutti gli altri uffici

Risorse correlate all'OBIETTIVO	
Importo previsto	Capitoli di bilancio
Da definire	1.01.03.01 cap. 312

RICADUTE OPERATIVE PREVISTE

Adempimento agli obblighi di legge

NOTE

--

**ENTE PER LA GESTIONE DEL PARCO REGIONALE DI MONTEVECCHIA
E DELLA VALLE DEL CURONE**

**PIANO DELLA PERFORMANCE 2015
OBIETTIVO 3**

AREA STRATEGICA	Tecnica
OBIETTIVO STRATEGICO	Gestione e manutenzione del patrimonio dell'ente
PESO DELL'OBIETTIVO	30
OBIETTIVO OPERATIVO	Assolvimento delle maggiori incombenze conseguenti alla gestione delle maggiori risorse in parte capitale

DESCRIZIONE OBIETTIVO

Cura delle procedure di gara per l'attuazione degli interventi straordinari in parte capitale

Diagramma delle attività													
Attività	G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D	Causa scostamento
Attività annuale	X	X	X	X	X								

Personale impiegato e Servizi coinvolti			
Servizio	Peso del referente	Referente OBIETTIVO	Ruolo Referente
Tecnico	100%	Erba Giacomo	Realizzazione attività

Risorse strumentali assegnate		
Tipologia	Numero	
LOCALI	1	Ufficio Tecnico (condiviso con 3 tecnici incaricati)
COMPUTER	1	
STAMPANTI	1	Condivisa con tutti gli altri uffici
FOTOCOPIATRICE	1	Condivisa con tutti gli altri uffici

Risorse correlate all'OBIETTIVO	
Importo previsto	Capitoli di bilancio
Da definire	1.01.03.01 cap. 312

RICADUTE OPERATIVE PREVISTE

Esecuzione dei lavori nei tempi previsti dai progetti

NOTE

--

**ENTE PER LA GESTIONE DEL PARCO REGIONALE DI MONTEVECCHIA
E DELLA VALLE DEL CURONE**

**PIANO DELLA PERFORMANCE 2015
OBIETTIVO 4**

AREA STRATEGICA	Tecnica
OBIETTIVO STRATEGICO	Gestione e manutenzione del patrimonio dell'ente
PESO DELL'OBIETTIVO	30
OBIETTIVO OPERATIVO	Assolvimento delle maggiori incombenze conseguenti alla gestione delle maggiori risorse in parte capitale

DESCRIZIONE OBIETTIVO

Supervisione della realizzazione degli interventi straordinari in parte capitale gestiti dall'ente senza affidamento di progettazione e/o direzione lavori

Diagramma delle attività													
Attività	G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D	Causa scostamento
Attività annuale	X	X	X	X	X								

Personale impiegato e Servizi coinvolti			
Servizio	Peso del referente	Referente OBIETTIVO	Ruolo Referente
Tecnico	100%	Erba Giacomo	Realizzazione attività

Risorse strumentali assegnate		
Tipologia	Numero	
LOCALI	1	Ufficio Tecnico (condiviso con 3 tecnici incaricati)
COMPUTER	1	
STAMPANTI	1	Condivisa con tutti gli altri uffici
FOTOCOPIATRICE	1	Condivisa con tutti gli altri uffici

Risorse correlate all'OBIETTIVO	
Importo previsto	Capitoli di bilancio
Da definire	1.01.03.01 cap. 312

RICADUTE OPERATIVE PREVISTE


Esecuzione dei lavori nei tempi previsti dai progetti

NOTE

--



Allegato 3



SCHEMA DI
VALUTAZIONE
DELLA PERFORMANCE
DEI DIPENDENTI

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEI DIPENDENTI

RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI SPECIFICI

	Peso		Grado di raggiungimento		Punteggio
OBIETTIVO 1		x		=	
OBIETTIVO 2		x		=	
OBIETTIVO 3		x		=	
OBIETTIVO 4		x		=	
OBIETTIVO 5		x		=	
OBIETTIVO 6		x		=	
Totale	100				

RISULTATI DELLA VALUTAZIONE

Punteggio finale _____

DATA: _____

FIRMA DEL DIPENDENTE _____

PUNTEGGIO OTTENUTO	PERCENTUALE DEL PREMIO INCENTIVANTE DA LIQUIDARE