



## ENTE PARCO NATURALE REGIONALE SIRENTE VELINO

---

PROVVEDIMENTO DEL PRESIDENTE n. 4 del Reg

del 23/04/2024

---

OGGETTO: Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2024\_2026- APPROVAZIONE

IL PRESIDENTE

RICHIAMATE la Legge Regionale 38/96;

VISTA la L.R. 42/2011 e ss.mm.ii.;

VISTO lo Statuto dell'Ente;

PREMESSO CHE:

- l'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, stabilisce che:

-per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190. 2.

- il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:

a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;

b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;

c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;

d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa, nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;

e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;

f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;

g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

- il Piano definisce le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti,

anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti stessi mediante gli strumenti di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché le modalità di monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198.

- le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 del presente articolo pubblicano il Piano e i relativi aggiornamenti entro il 31 gennaio di ogni anno nel proprio sito internet istituzionale e li inviano al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale.”;

- l’art. 6, comma 5, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come modificato dall’art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 stabilisce che: “5. Entro il 31 marzo 2022, con uno o più decreti del Presidente della Repubblica, adottati ai sensi dell’articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell’articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti da quello di cui al presente articolo.”;

- l’art. 6, comma 6, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come modificato dall’art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 stabilisce che: “entro il 31 marzo 2022, di concerto con il Ministro dell’economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell’articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni di cui al comma 1”.

Nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l’adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti.”;

- l’art. 6, comma 8, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, stabilisce che: “All’attuazione delle disposizioni di cui al presente articolo le amministrazioni interessate provvedono con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente. Gli enti locali con meno di 15.000 abitanti provvedono al monitoraggio dell’attuazione del presente articolo e al monitoraggio delle performance organizzative anche attraverso l’individuazione di un ufficio associato tra quelli esistenti in ambito provinciale o metropolitano, secondo le indicazioni delle Assemblee dei sindaci o delle Conferenze metropolitane.”.

PRESO ATTO CHE:

- in data 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell’articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, del 2 dicembre 2021, è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151, il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81, recante “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”, di cui all’articolo 6, comma 5, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;

-in data 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell’articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, del 9 febbraio 2022, è stato pubblicato il Decreto del Ministro per la Pubblica Delibera di G.C. N° 168 del 07/11/2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione di cui all’art. 6, comma 6 del decreto legge decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113.

DATO ATTO CHE l’Ente Parco:

- alla data del 31/12/2023 ha meno di 50 dipendenti e precisamente n. 11 dipendenti.

- con Deliberazioni di Consiglio Direttivo n. 30 del 27/04/2023 ha approvato il Documento Unico di Programmazione per il triennio 2024-2026;

- con Deliberazioni di Consiglio Direttivo n. 67 del 22/12/2023 ha approvato la nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione per il triennio 2024-2026;

-con Delibera di Consiglio Direttivo n. 68 del 22/12/2023 ha approvato il bilancio di previsione per il triennio 2024-2026;

– l’ente parco ha elaborato il presente provvedimento di pianificazione e programmazione, che ai sensi dell’art. 6, comma 2, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, assorbe:

- a) il Piano triennale del fabbisogno del personale 2024-2026,
- b) il Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2024-2026,
- c) il Piano della Performance 2024/2026;
- d) il Piano delle azioni positive 2024-2026;
- e) il Piano del Lavoro Agile 2024/2026;
- f) il Piano della Formazione 2024/2026;

RILEVATO che alla data odierna deve ancora essere approvato il Piano per la transizione digitale;

VISTO che il D.M. 22 dicembre 2023 ha prorogato al 15 marzo 2024 il termine per l'approvazione del bilancio di previsione 2024-2026, e che pertanto la scadenza per l'approvazione del PIAO 2024/2026 è, ad oggi, fissata per tutti gli enti al 14 aprile 2024;

PRESO ATTO che:

- il PIAO 2024-2026 sarà trasmesso all'Organismo Indipendente di Valutazione;
- relativamente alle Azioni Positive 2024-2026, la sotto-sezione "Piano delle azioni positive 2024/2026- PAP" verrà trasmessa alla Consiglieria di Parità della Provincia di l'Aquila, ed è stata condivisa con il CUG;
- verrà trasmessa come informazione a RSU e OO.SS.;
- la sotto-sezione "Piano triennale dei fabbisogni del personale 2024-2026" è stata inviata al Revisore per l'acquisizione del parere di competenza, ai sensi di legge, sulla programmazione di fabbisogno di personale;
- che in data 14/03/2024 è stato acquisito al protocollo dell'Ente n. 830 il parere positivo del Revisore Unico dei Conti;
- ai sensi della L.R. n. 10/2022, art. 1 comma 3 che il piano triennale dei fabbisogni di personale "ovvero qualunque atto di pianificazione pluriennale delle attività e della performance che preveda nuove assunzioni, comunque denominato, sono approvati dagli organismi controllati e successivamente trasmessi alla Giunta regionale, per il tramite del Dipartimento competente ai sensi del comma 1, ai fini dell'esercizio dei poteri di vigilanza e controllo, da effettuare nel termine di trenta giorni dal ricevimento dell'atto, tenuto conto delle rilevazioni di cui al comma 2, anche con riferimento alla coerenza con eventuali indirizzi ed obiettivi fissati dalla Regione".*
- ai sensi dell'art. 1 comma 3-bis. "Decorso il termine di trenta giorni in assenza di rilievi o criticità da parte della Giunta regionale, il piano triennale dei fabbisogni o l'atto di pianificazione pluriennale di cui al comma 3 diviene efficace."*

DATO ATTO che:

- dall'espressa ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, D.Lgs. n. 165/2001), non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
- la spesa di personale, programmata in sede di bilancio 2024-2026, risulta contenuta nel rispetto del valore medio del triennio 2011-2013, nel rispetto delle limitazioni previste dall'attuale formulazione art. 1 comma 557-quater della legge 296/2006;
- il programma assunzionale risulta coerente con gli stanziamenti del bilancio di previsione 2024- 2026, mantiene il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione;

RITENUTO di autorizzare per il triennio 2024-2026:

- quanto previsto nel limite del fabbisogno identificato nel presente PTFP;
- di approvare, ai sensi dell'art. 6, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 nonché delle disposizioni di cui al Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai piani assorbiti, secondo lo schema definito con D.M. 24 giugno 2022 concernente la definizione del suo contenuto, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026, allegato al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale, comprensivo di tutte le sue componenti programmatiche;

ATTESO CHE il PIAO 2024/2026 deve essere pubblicato nella Sezione Amministrazione Trasparente del sito internet istituzionale dell'ente e pubblicato sul Portale Piao del Dipartimento della Funzione Pubblica;

RILEVATA l'urgenza di procedere all'approvazione del Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2024\_2026;

ACCERTATA la regolarità e correttezza dell'azione amministrativa, ai sensi del D. Lgs. n. 267/2000;

RICHIAMATO l'art 3 comma 5 lett c) della L.R. 42/2011 così come modificato dalla L.R.14/2021;

VISTO che il Direttore per quanto concerne la regolarità tecnica ha espresso parere favorevole;

#### PROVVEDE

1. a considerare la premessa è parte integrante e sostanziale del presente atto;
2. ad approvare, per le motivazioni espresse in premessa, ai sensi dell'art. 6, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n.113, nonché delle disposizioni di cui al Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai piani assorbiti, secondo lo schema definito con D.M. 24 giugno 2022 concernente la definizione del suo contenuto, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione

(PIAO) 2024-2026, allegato al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale, comprensivo di tutte le sue componenti programmatiche;

3. ad escludere dall'approvazione del PIAO gli adempimenti di carattere finanziario non contenuti nell'elenco di cui all'articolo 6, comma 2, lettere da a) a g), del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.”;

4. a dare atto che il fabbisogno di personale risulta coerente con gli stanziamenti del bilancio di previsione 2024-2026, mantiene il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione;

5. a demandare al direttore dell'ente gli eventuali ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento;

6. ad autorizzare il Direttore ad attuare le azioni previste nel limite del fabbisogno identificato nel presente PTFP 2024/2026;

7. a precisare che la dotazione organica e la programmazione triennale potranno essere riviste in relazione a nuove e diverse esigenze, ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa, e che saranno comunque soggette a revisione annuale;

8. a dare mandato all'ufficio preposto per la pubblicazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 dell'Ente parco nel sito istituzionale, nelle relative sezioni di “Amministrazione Trasparente”;

9. a dare mandato all'ufficio competente di pubblicare il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 dell'Ente parco sul Portale PIAO del Dipartimento della Funzione Pubblica;

10. a dare mandato all'ufficio competente di trasmettere il PTFP 2024-2026 alla Ragioneria Generale dello Stato, tramite applicativo “Piano dei Fabbisogni” presente in SICO, entro 30 giorni dall'adozione, come previsto dall'art. 6-ter, comma 5 del D.Lgs. 165/2001, come introdotto dal D.Lgs. n.75/2017, secondo le istruzioni fornite con Circolare RGS n. 18/2018; di approvare le premesse e l'intera narrativa quali parti integranti e sostanziali del dispositivo;

11. a dare mandato affinché il presente provvedimento ed, in particolare la sotto-sezione “Piano triennale di fabbisogno del personale 2024/2026 venga trasmesso, ai sensi della L.R. n. 10/2022, art. 1 comma 3, alla Giunta regionale, per il tramite del Dipartimento competente ai sensi del comma 1, ai fini dell'esercizio dei poteri di vigilanza e controllo, da effettuare nel termine di trenta giorni dal ricevimento dell'atto, tenuto conto delle rilevazioni di cui al comma 2, anche con riferimento alla coerenza con eventuali indirizzi ed obiettivi fissati dalla Regione”.

12. a dare atto che ai sensi del comma 3-bis dell'art. 1 della su citata Legge Regionale “Decorso il termine di trenta giorni in assenza di rilievi o criticità da parte della Giunta regionale, il piano triennale dei fabbisogni o l'atto di pianificazione pluriennale di cui al comma 3 diviene efficace”;

13. a stabilire che il presente provvedimento sarà portato all'esame del Consiglio Direttivo nella prima seduta utile per la ratifica;

14. a dare mandato agli uffici competenti di pubblicare il presente atto sul sito dell'Ente ai sensi del D. Lgs. 14/07/2013 n. 33.

L'Estensore  
(dott.ssa Gina D'Amore)

Il Presidente  
Francesco D'Amore



FRANCESCO D'AMORE  
Ente Parco Naturale Regionale  
Sirente Velino  
PRESIDENTE  
24.04.2024 08:19:10  
GMT+00:00

#### 4.0 Piano triennale dei fabbisogni del personale 2024-2026

#### DOTAZIONE ORGANICA VIGENTE E NECESSITÀ REALI, ATTUALI E FUTURE.

##### 4.1 PREMESSA

L'art. 2 del D.lgs 165/2001 dispone che le amministrazioni pubbliche definiscono, con atti organizzativi secondo i rispettivi ordinamenti, le linee fondamentali di organizzazione degli uffici secondo principi generali fissati da disposizioni di legge e, sulla base dei medesimi, individuano gli uffici di maggiore rilevanza e i modi di conferimento della titolarità degli uffici medesimi determinando il Fabbisogno del personale complessivo. Le suddette attività sono improntate a diversi criteri, tra cui quello della funzionalità rispetto ai compiti e ai programmi di attività, nel perseguimento degli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità. In tale ambito il parametro per effettuare una razionale organizzazione degli uffici e, ancor prima, l'individuazione dell'effettivo fabbisogno di personale deve essere strettamente collegato alla necessità di garantire lo svolgimento delle funzioni attribuite dall'ordinamento all'Ente e, nel nostro caso, dalla L.R 42/2011 e ss-mm.ii.

Il personale dell'Ente Parco Naturale Regionale Sirente Velino deve assicurare l'ottimale adempimento di tutti i compiti attribuiti in tema di gestione del territorio, conservazione della biodiversità, educazione e promozione ambientale, comunicazione, sviluppo e marketing del territorio, relazioni con il pubblico, ma oltre a queste, si devono assicurare al contempo con sempre maggiore specializzazione anche le funzioni amministrative che costituiscono parte integrante delle attività collegate al ciclo della performance (economicità, trasparenza, tempestività delle procedure, ascolto aspettative stakeholder). Con l'aumento delle competenze e degli adempimenti discendenti dall'applicazione del Ciclo della Performance, dei nuovi adempimenti scaturiti da disposizioni normative in materia di finanza e personale, di trasparenza e di anticorruzione, l'Ente si trova a dover far fronte ad un aumento del carico di lavoro su tutto il personale. A maggior ragione si impone l'esigenza di riorganizzare l'attività dell'Ente confidando sulla futura possibilità di aumento del personale. Con il personale attualmente in servizio, l'Ente riesce a garantire con difficoltà lo svolgimento delle funzioni essenziali ed il carico di lavoro connesso all'espletamento dell'ordinaria amministrazione.

Il piano triennale dei fabbisogni di personale rappresenta il quadro generale delle esigenze di personale nel triennio di riferimento, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e di assicurare il rispetto degli obiettivi di finanza pubblica. Il piano deve essere coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, parallelamente agli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento.

Si tratta di un adempimento obbligatorio e preliminare all'avvio di tutte le procedure di reclutamento che l'ente intende attivare per garantire la sua piena funzionalità (art. 35, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001) mediante l'individuazione dei profili professionali necessari per il perseguimento degli obiettivi.

L'art. 6 del Decreto Legislativo 165/2001, come modificato dall'art. 4 del Decreto legislativo 75/2017, ha introdotto il superamento del tradizionale concetto di "dotazione organica" che, come indicato nelle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Pubbliche Amministrazione" emanate dal Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione (documento registrato presso la Corte dei Conti il 9 luglio 2018 - Reg.ne – Succ. 1477 e pubblicato in Gazzetta Ufficiale - Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018), si sostanzia ora in un valore finanziario di spesa massima sostenibile previsto dalla vigente normativa (che per gli Enti Locali è rappresentato dal limite di spesa di personale media con riferimento al triennio 2011-2013 ex art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296).

Con l'introduzione dell'art. 6 D.L. n. 80/2001, conv. con L. n. 131/2021 è stata prevista la redazione da parte degli Enti locali del PIAO – Piano integrato delle attività e organizzazione- il Piano triennale dei fabbisogni del personale è stato integrato nella sezione 4.1 dello stesso.

La centralità del PTFP, quale strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dell'azione amministrativa è di tutta evidenza. Il PTFP diventa lo strumento programmatico, modulabile e flessibile, per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'ente.

Allo stato attuale la situazione del personale dell'ente Parco è costituita da n. 10 dipendenti a tempo indeterminato oltre al Direttore assunto a tempo determinato ex art 110 del TUEL

Categoria	Consistenza numerica
Dirigente/Direttore	1
Funzionari	2
Istruttori	5
Istruttore part time 50%	1
Operatori esperti	1
Operatori	1
TOTALE	11

#### 4.2. Durata

Il presente Piano triennale dei fabbisogni di personale si sviluppa in prospettiva triennale per il periodo 2024 – 2026, con aggiornamento annuale nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 6, commi 2 e 3, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.

L'eventuale modifica in corso d'anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata.

#### 4.3. Verifica eccedenze di personale al 31/12/2023

Al fine di poter procedere alla predisposizione del Piano del fabbisogno di personale per il triennio 2024/2026, è stata effettuata la preliminare ricognizione annuale delle eccedenze e/o sovrannumero di personale, ai sensi dell'art. 33 d. lgs. n. 165/2011, dalla quale risulta che l'Ente non presenta situazioni di eccedenza e/o sovrannumero di personale, anzi il personale risulta sottodimensionato

Si ribadisce che con il personale attualmente in servizio, l'Ente riesce a garantire con difficoltà lo svolgimento delle funzioni essenziali ed il carico di lavoro connesso all'espletamento dell'ordinaria amministrazione.

Nel redigere lo schema previsionale di fabbisogno per il triennio 2024-2026 si è tenuto conto di due ineludibili vincoli che di seguito si illustrano, al fine di esplicitare l'iter logico seguito dagli uffici della definizione del predetto schema.

#### 4.4 Le disponibilità finanziarie

a) Il primo è ovviamente quello delle disponibilità finanziarie appostate nel bilancio pluriennale 2024-2026. Il fabbisogno ipotizzato svilupperà nell'arco del triennio considerato una ulteriore spesa di personale dovuta alla trasformazione del posto di n. 1 Istruttore part time al 50% a tempo pieno, con un incremento della spesa pari ad € 16.164,74;

Oltre alla spesa di cui sopra, va considerata quella derivante dalle progressioni "straordinarie" stabilite dall'art. 13, comma 6 del CCNL di comparto appena stipulato in data 16.11.2022, il quale consente alle amministrazioni di effettuare *una tantum* progressioni verticali in deroga.

Infatti con il nuovo CCNL 2019/2021, siglato in data 16 novembre 2022, è inoltre stata prevista una procedura "speciale", temporalmente limitata alla finestra compresa tra il 1° aprile 2023 ed il 31

dicembre 2025. Le progressioni disciplinate dal CCNL oltre ad essere attuabili per un periodo limitato sono finanziate in misura non superiore allo 0.55% del monte salari dell'anno 2018. Lo stanziamento di risorse finalizzate a progressioni finalizzate a valorizzare il personale in servizio, anche in deroga al titolo di studio richiesto dall'esterno, consente di derogare al principio della riserva dell'accesso dall'esterno, previsto per le progressioni ordinarie. Per l'ente l'importo stanziabile per finanziare tale tipologia di progressione è pari ad € 3.036,68 calcolato sul monte salari 2018 del personale dipendente pari ad € 552.124,00. La previsione del presente programma del fabbisogno prevede l'utilizzo del budget sopra evidenziato per un importo pari ad € 2.799,42 derivante dalla progressione verticale per la copertura dei seguenti posti:

- progressione verticale di n. 1 dipendente da area degli Operatori all'area degli Operatori esperti:

Area Operatore esperto:  $(19.034,51/12 \times 13) + 44,76 (3,73 \times 12) = 20.665,48$  euro

Area Operatore:  $(18.283,31/12 * 13) 19.806,91 + (3,09 * 12) 37,08 = 19.843,99$

Costo progressione:  $= 20.665,48 - 19.843,99 = \mathbf{821,48}$

-progressione di n.1 dipendente dall'area Istruttori all'area dei Funzionari.:

Area Funzionari:  $(23.212,35/12 * 13) 25.146,71 + (4,95 * 12) 59,4 = 25.206,11$

Area Istruttori:  $(21.392,87/12 * 13) 23.175,61 + (4,34 * 12) 52,08 = 23.227,69$

Costo progressione:  $25.206,11 - 23.227,69 = \mathbf{1.978,42}$

b) Il secondo vincolo è il non superamento dei limiti della spesa di personale prevista per l'anno 2024, esso infatti rispetta il limite della spesa sostenuta nel triennio 2011\_2013 che è pari a € 448.785,27;

Si dà atto che nel 2023 c'è stata la cessazione di un dipendente collocato in quiescenza e che per il triennio in corso non sono previste cessazioni.

ANNO 2024

Azioni previste	costo	Tipo di reclutamento
n. 1 incremento orario unità di Istruttore da part-time a full time (da 18 a 36 ore)	16.164,74	Incremento orario
n. 1 unità area "Operatori esperti" –	821,48	Progressione verticale ex art. 13 CCNL Funzioni Locali 2019/2021
n. 1 unità area Funzionari	1.978,42	Progressione verticale ex art. 13 CCNL Funzioni Locali 2019/2021

#### Anno 2025:

- progressione verticale di n. 1 dipendente dall'area degli Operatori esperti all'area degli Istruttori ;  
-assunzione tramite procedura concorsuale o altra modalità consentita dalle norme di n. 1 Funzionario (esperto agronomo) part-time 50%

#### Anno 2026:

Non sono previste assunzioni a tempo indeterminato ad eccezione della copertura dei posti che si renderanno vacanti per dimissioni, decessi e collocamento a riposo con diritto a pensione.

Si ribadisce che la citata programmazione è coerente con le previsioni di spesa del Bilancio e sono stati rispettati i vincoli previsti dall'attuale quadro normativo

All A

COSTO DOTAZIONE ORGANICA

Dotazione organica 2024			
AREA	TEMPO INDETERMINATO	COSTO complessivo di contributi, irap e inail	COSTO TOTALE
Direttore	1	86.839,74	86.839,74
Funzionari	3	35.114,38	105.343,14
Istruttori	5	32.329,47	161.347,35
Operatori esperti	2	28.742,39	57.484,78
TOTALE	11		411.051,01

Dotazione organica 2025			
AREA	TEMPO INDETERMINATO	COSTO complessivo di contributi, irap e inail	COSTO TOTALE
Direttore	1	86.839,74	86.839,74
Funzionari	3	35.114,38	105.343,14
Funzionario part-time 50%	1	17.557,19	17.557,19
Istruttori	6	32.329,47	193.976,82
Operatori esperti	1	28.742,39	28742,39
TOTALE	12		432.459,28

Dotazione organica 2026			
AREA	TEMPO INDETERMINATO	COSTO complessivo di contributi, irap e inail	COSTO TOTALE
Direttore	1	86.839,74	86.839,74
Funzionari	3	35.114,38	105.343,14
Funzionario part-time 50%	1	17.557,19	17.557,19
Istruttori	6	32.329,47	193.976,82
Operatori esperti	1	28.742,39	28742,39
TOTALE	12		432.459,28

## **Piano della Performance**

### **3.2. Performance**

I riferimenti normativi inerenti la redazione del Piano della performance.

Il presente Piano della Performance è predisposto in attuazione delle disposizioni di cui all'art.10, comma 1, lettera a, del D.Lgs. 27.10.2009, n. 150 e dell'art. 9 della L.R. n.6 del 8.4.2011, adattando all'Ente i criteri, la struttura e le modalità di redazione indicate per la Valutazione, la Trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (ANAC), così come indicate nella deliberazione 112/2010. Il Piano della performance è riferito al triennio 2023–2025 e tiene conto, nella sua predisposizione, delle indicazioni fornite dal Consiglio direttivo e dalla Comunità del Parco nonché dall'Assessorato competente con riferimento alle linee guida per la sua redazione esplicitate dalla Civit, ora ANAC, attraverso diverse deliberazioni, via via aggiornate. Il presente Piano è parte del PIAO che l'Ente ha l'obbligo di approvare, per l'anno 2024, entro il 15 aprile 2024 (Comunicato del Presidente dell'ANAC del 10/01/2024 -Termine del 31 gennaio per l'adozione e la pubblicazione dei PIAO e dei PTPCT 2024-2026 )

#### 3.2.1 Il Piano della performance ed il Ciclo di gestione della performance 2024 declinati nella realtà del Parco naturale regionale Sirente Velino.

Per quanto riguarda gli aspetti sostanziali la redazione del Piano della Performance del Parco tiene conto dei documenti con indirizzi di programmazione e dei provvedimenti approvati dal Consiglio dell'Ente Parco. Il Piano della Performance, in sostanza, si integra con i documenti pianificatori e programmatici vigenti allocandosi all'interno del PIAO in una visione di sistema dei processi di gestione dell'Ente, ne traduce i contenuti in termini di obiettivi, consentendo dunque di misurare obiettivamente i risultati dell'azione amministrativa dell'Ente e quella dirigenziale per gli aspetti esecutivi e operativi. Dal 2013, inoltre, l'Ente Parco ha applicato la normativa inerente la Trasparenza e l'adozione del PTCP che costituisce uno degli elementi fondamentali nella rinnovata visione legislativa del ruolo delle amministrazioni pubbliche, fortemente ancorata al concetto di performance e di prevenzione della corruzione.

Le amministrazioni devono dichiarare e pubblicizzare i propri obiettivi, costruiti in relazione alle effettive esigenze dei cittadini, i quali, a loro volta, devono essere messi in grado di valutare se, come, quando e con quali risorse quegli stessi obiettivi vengono raggiunti.

La pubblicizzazione dei dati relativi alle performance sui siti delle amministrazioni rende poi comparabili i risultati raggiunti, avviando un processo virtuoso di confronto e crescita. Le misure previste per la Trasparenza sono collegate con le misure e gli interventi previsti dal Piano di Prevenzione della Corruzione. La promozione di maggiori livelli di trasparenza costituisce un'area strategica di ogni amministrazione, che deve tradursi nella definizione di obiettivi organizzativi e individuali.

Le attività previste all'interno del Piano di Performance sono calibrate sulla base degli obiettivi dell'Ente Parco fissati per l'anno 2024 e coerenti con il Bilancio di Previsione 2024/2026 approvato con Deliberazione di Consiglio Direttivo n. 68 del 22/12/2023. Gli obiettivi indicati per l'anno in corso, a loro volta, sono elementi di una programmazione strategica che è stata prefigurata in via presuntiva e che sarà monitorata in relazione al mutare delle condizioni di contesto esterno ed interno.

La situazione di analisi di contesto rappresenta una componente da esaminare per la redazione del Piano; in particolare, il riferimento al contesto esterno è d'obbligo per la natura stessa degli Enti Parco Regionali. Essi sono soggetti pubblici autonomi, ma al tempo stesso subalterni, non avendo una autonomia finanziaria derivante da entrate proprie, e ciò costituisce una difficoltà nella programmazione. La certezza del contributo annuale alle spese di gestione è infatti fortemente dipendente dalla disponibilità di risorse attribuite dal Bilancio della Regione Abruzzo.

Ciò premesso si constata ancora la insufficienza delle risorse messe a disposizione dalla Regione che non permettono comunque di intraprendere e svolgere tutte le attività che sono state progettate per il 2024. Da considerare anche il fatto che con l'organico presente non è possibile fare voli pindarici per l'assegnazione di obiettivi multipli e complessi, considerando soprattutto tutta la mole di lavoro che si è generata con i bandi vinti (Progetto Hub Culturale – Progetto Ice Park – Progetto Green Community – Life Bear Smart Corridors – Progetto Specie Invasive – Progetto Acquazzese – Progetto Rifugi Diffusi ecc). . Nel Piano si è cercato di calare alcuni degli obiettivi ritenuti strategici, condivisi anche dal Consiglio direttivo e dalla Comunità del Parco tenendo presente anche le direttive imposte dal Ministro Pubblica Amministrazione MPA 430-P-24/01/2024.

L'esigenza degli spazi aperti e di quello che significano in termini di valore naturale costituisce una grande possibilità di sviluppo di questo territorio.

### 3.2.2 Le Strategie e le azioni prospettate

Con le premesse precedentemente sintetizzate il Parco Sirente Velino si presenta all'attenzione delle Comunità con una strategia che deve fare dello **sviluppo sostenibile** molto più di una parola d'ordine. La "messa in rete" delle sue risorse con quelle del più ampio contesto permette di valorizzare le sinergie e le specificità locali in relazione alla complessità dell'area e di tutte le potenzialità economiche, sociali e culturali. Il Parco è inteso come laboratorio di esperienze ed iniziative effettivamente sostenibili dinamicamente integrate con le realtà sociali ed economiche. Un contesto strutturato da cui far discendere azioni finalizzate a:

- garantire la conservazione degli ecosistemi, in termini di salvaguardia, studio, gestione e riqualificazione;
- promuovere la fruizione sociale dell'ambiente e lo sviluppo di percorsi di valorizzazione sostenibile;
- consolidare le relazioni con gli altri soggetti istituzionali presenti sul territorio sulla base di un confronto costruttivo e di una collaborazione leale;
- rafforzare l'immagine e la capacità di iniziativa del parco, agendo sulla struttura istituzionale e operativa dell'Ente di gestione, incrementandone la visibilità, il ruolo ed il riconoscimento;
- sviluppare il collegamento in rete con le altre aree protette del sistema regionale, nazionale ed internazionale mediante l'attuazione ed il coordinamento di progetti comuni.

Alla luce di tali elementi di priorità si individuano le seguenti linee prioritarie di indirizzo ben definite:

#### **INNOVAZIONE DELL'ATTIVITA' AMMINISTRATIVA**

Le azioni sono mirate a:

- rafforzare il capitale umano attraendo anche giovani competenti e aggiornando le competenze del personale in servizio
- rafforzare la capacità amministrativa, organizzativa e gestionale dell'Ente riorganizzando le modalità, la misurazione e la valutazione del lavoro
  - ritrovare un rapporto di fiducia tra pubblico e privato: attivando concretamente un dialogo semplice e immediato ed attuando il principio "once only"
- promuovere la sostenibilità ambientale, sociale ed economica delle azioni della PA.

#### **TUTELA ATTIVA E RIQUALIFICAZIONE DEL PATRIMONIO NATURALISTICO, PAESAGGISTICO E STORICO CULTURALE**

Le azioni sono mirate alla salvaguardia ed alla tutela dei valori naturalistici, paesaggistici e ambientali, alla gestione del patrimonio faunistico, alla conservazione attiva ed alla valorizzazione degli ecosistemi che caratterizzano il patrimonio naturale, con particolare riferimento agli habitat ed alle specie di cui alle Direttive Comunitarie per la costruzione della Rete Natura 2000 (Zone Speciali di Conservazione e Zona di Protezione Speciale). L'Ente Parco è orientato a promuovere progetti di ricerca e studio in collaborazione con Università e enti di ricerca. Il Parco intende proseguire nella ricerca di finanziamenti atti a tutelare e salvaguardare il patrimonio architettonico e monumentale, con particolare attenzione anche all'edilizia rurale a valenza storico-culturale.

#### **VALORIZZAZIONE, FRUIZIONE SOSTENIBILE DEL PARCO E DIFFUSIONE DELLA CONSAPEVOLEZZA AMBIENTALE**

L'Ente Parco deve presidiare e mantenere il territorio e concorrere a promuovere un turismo educato e consapevole – in particolare quello legato alle attività outdoor – in modo tale da migliorare la qualità della vita dei residenti e la fruizione dei visitatori. Rientrano tra le attività la realizzazione e manutenzione delle infrastrutture verdi vero perno della sostenibilità turistica nell'ottica della destagionalizzazione e della fruizione esperienziale. Trovano collocazione anche tutte le attività educative che trovano il loro fulcro nel Centro di Educazione Ambientale dell'Ente con sede nel Centro visita del Camoscio in Rovere. Tali attività nel loro insieme potranno accrescere la consapevolezza ambientale e la promozione di un comportamento critico e propositivo dei cittadini e dei tanti turisti.

## **PROMOZIONE DELLO SVILUPPO SOCIALE ED ECONOMICO DELLE COMUNITA' LOCALI**

Il Parco per superare lo scontro ideologico esistente tra fautori della tutela in senso stricto e detrattori delle aree protette, che vorrebbero la loro cancellazione, nell'affermazione del diritto che il territorio è di chi ci abita e lo può usare a proprio uso e consumo, tende a portare avanti il processo di promozione dello sviluppo economico e sociale nell'ottica del "Parco aperto e inclusivo" prima Green Community d'Italia in modo da costruire un sistema reticolare territoriale, volto alla crescita degli indici di resilienza attraverso modelli di sostenibilità di prossimità, articolati su sistemi di compensazione su base locale in una gestione pattizia dei beni collettivi. Nell'ambito dei processi di valorizzazione non può non tener conto oltre che del turismo, che costituisce uno dei principali motori di dinamica sociale ed economica delle comunità che insistono sulle aree del Parco ed in quelle ad esso prossime, dell'attività agricola che in queste aree ha il compito anche di tenere insieme usi, costumi, tradizioni, cultura, produzioni delle aree rurali, in grado di mantenere un buon grado di presidio e di coesione sociale delle popolazioni rurali dell'area. Elementi di rafforzamento, in tal senso, devono essere considerate le azioni per la valorizzazione e promozione delle produzioni tipiche con il coinvolgimento delle diverse aziende agricole (Biodistretto) e come offerta integrativa delle attività di visita/fruizione dell'area protetta e del territorio ad essa funzionalmente connesso (Razionalizzazione della Rete dei Sentieri) oltre alla gestione e contenimento dei danni da fauna selvatica che mettono a repentaglio la sopravvivenza delle aziende agro-zootecniche.

## **INFORMAZIONE, COMUNICAZIONE E FORMAZIONE**

L'Ente Parco intende proseguire nelle proprie attività di comunicazione attraverso l'aggiornamento continuo del sito e delle pagine web istituzionali, il rafforzamento dei canali attivati attraverso i social network e la stampa di nuove pubblicazioni. Da sottolineare, infine, alcune attività formative, che potranno essere condotte in collaborazione con enti di formazione riconosciuti.

## **REDAZIONE, AGGIORNAMENTO DEGLI STRUMENTI DI PIANIFICAZIONE**

L'Ente Parco intende iniziare a operare ed attuare politiche gestionali innovative, compatibili con la tutela attiva delle risorse ambientali e funzionali allo sviluppo socio-economico durevole nel comprensorio dell'area protetta. Per questo motivo ha iniziato a lavorare sulla redazione e aggiornamento degli strumenti di pianificazione mai approvati: Piano del Parco e Piano Pluriennale Economico e Sociale.

### **3.2.3 Albero della performance**

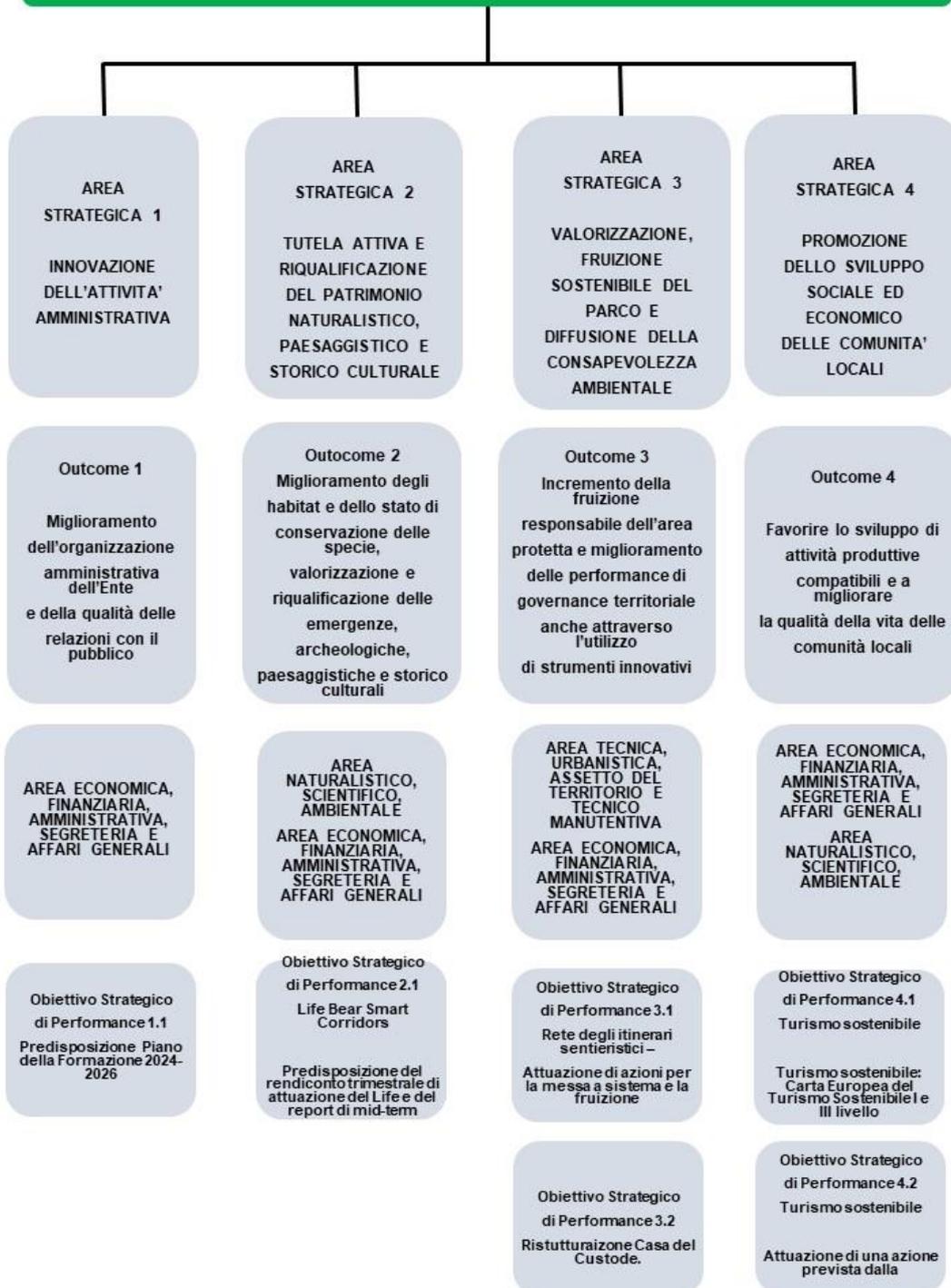
L'albero della performance rappresenta la struttura degli elementi necessari per lo sviluppo annuale degli obiettivi di performance del Parco, partendo dalla missione per arrivare alla definizione dei progetti annuali.

## ALBERO DELLA PERFORMANCE

### MISSIONE DELL'ENTE PARCO

*"conservazione e valorizzazione delle risorse ambientali e storico culturali dell'area protetta, manutenzione e riqualificazione del territorio, salvaguardia della biodiversità, tutela del patrimonio paesistico, ricerca ed educazione scientifica, educazione allo sviluppo sostenibile, promozione della fruizione turistica e di attività produttive eco – compatibili."*

### Direzione Ente Parco



**PARCO NATURALE REGIONALE SIRENTE VELINO - PIANO DELLE PRESTAZIONI ANNUALITA' 2024**

SCHEMA OBIETTIVI ANNO 2024

**Direttore: Iginio Chiuchiarelli**

N.	PESO %	OBIETTIVO STRATEGICO TRIENNALE	DESCRIZIONE SINTETICA OBIETTIVO OPERATIVO ANNUALE	INDICATORE DI RISULTATO E TARGET	PERSONALE COINVOLTO	STATO ATTUAZIONE AL	
						30-set	31-dic
1	10%	Innovazione dell'attività amministrativa	Predisposizione Piano della Formazione 2024-2026	Predisposizione del Piano triennale della Formazione del personale e del Piano di formazione per il 2024 con focus sulla digitalizzazione della PA.	D'Amore – Buccimazza- Ciofani – Fattore	Predisposizione Piano Triennale 2024 -2026 e Piano annuale 2024. Approvazione Piano con Decreto del Direttore	Realizzazione della formazione per il personale interessato dal Piano. Attestato di partecipazione
3	30%	Tutela attiva e riqualificazione del patrimonio naturalistico, paesaggistico e storico culturale	Life Bear Smart Corridors: finalità generale di conservazione dell'orso e di realizzazione di interventi per il miglioramento dell'habitat e soprattutto di messa in sicurezza di situazione di rischio per la specie. Redazione report trimestrale e relazione di mid-term	Predisposizione del rendiconto trimestrale di attuazione del Life e del report di mid-term riguardo alle azioni affidate al PRSV	Morini - Cecala - Nucci - Ferlini - Buccimazza- D'Amore	Rendiconti trimestrali tecnico-amministrativi	Report di mid-term per le azioni affidate al PRSV
5	15%	Valorizzazione, fruizione sostenibile del parco e diffusione della consapevolezza ambientale	Rete degli itinerari sentieristici – Attuazione di azioni per la messa a sistema e la fruizione	Razionalizzazione della Rete degli itinerari sentieristici senza copertura nevosa con la scelta di una Rete di Itinerari con cui predisporre la nuova Carta dei Sentieri	Angelosante – Nucci (ausilio CEA del Parco)	Realizzazione della Rete degli itinerari con le relative caratteristiche CAI (difficoltà-lunghezza-altitudine-tempo percorrenza ecc.)	Realizzazione della nuova carta degli Itinerari sentieristici senza copertura nevosa del PRSV su shapefile
6	15%	Valorizzazione, fruizione sostenibile del parco e diffusione della consapevolezza ambientale	Ristrutturazione Casa del Custode.	La Casa del Custode si appresta a diventare un vero Centro Visita del Parco mediante una sala di accoglienza e informazione (Infopoint) e la realizzazione di uffici al 1° Piano.	Angelosante – Fattore – D'Amore - Cecala	Conclusione Lavori con Certificato di Regolare Esecuzione da parte del Direttore dei Lavori	Rendicontazione puntuale alla Regione Abruzzo – Fondi Contributo per la sicurezza e la prevenzione dal Coronavirus nelle aree montane
7	15%	Promozione dello sviluppo sociale ed economico delle comunità locali	Turismo sostenibile: Carta Europea del Turismo Sostenibile I e III livello	Verifica stato di adempimento delle azioni per la CETS I livello e presentazione CETS II livello a cui aderiscono le strutture ricettive e le guide	Buccimazza-Di Pietro-Ciofani	Visita presso gli azionisti e predisposizione di appositi verbali di verifica delle azioni in essere	Forum per ammissione azioni fase II
8	15%	Promozione dello sviluppo sociale ed economico delle comunità locali	Turismo sostenibile: Carta Europea del Turismo Sostenibile - 1 livello – Realizzazione di una attività prevista nella scheda di azione	Realizzazione Scheda di attività: MARCIA DEL CREATO - S. FRANCESCO CUSTODE DEL PARCO.	D'Amore – Buccimazza - Di Pietro - Ferlini	Riunioni tecniche per l'organizzazione della marcia. Verbale di riunione	Relazione finale dell'attività e rendicontazione

## **Obiettivi generali assegnati al Direttore**

A) CONDUZIONE GENERALE DELL'ORGANIZZAZIONE - Promuovere la costruzione di una organizzazione affidabile in grado di espletare i compiti assegnati con competenza e tempestività. - Conseguire un impegno durevole della struttura organizzativa per il raggiungimento di una condizione operativa in grado di confrontarsi quotidianamente con situazioni e procedure complesse. - Dare sostanza alle decisioni assunte dall'Ente affrontando con responsabilità e flessibilità la gestione delle diverse linee operative assumendo i provvedimenti necessari per la gestione amministrativa. - Assicurare il rispetto dei cronoprogrammi individuati monitorando periodicamente l'andamento delle attività svolte dalla struttura nel suo complesso, dagli uffici e dai singoli lavoratori. - Adoperarsi per promuovere le competenze personali dei dipendenti per migliorare l'efficacia del loro apporto all'organizzazione. - Utilizzare la capacità di autocorrezione per revisionare impostazioni inefficaci o inefficienti. - Saper organizzare il monte ore del personale per far fronte alle diverse esigenze nel rispetto delle regole di gestione delle risorse umane. - Garantire l'efficienza e l'economicità nella spesa pubblica. - Assicurare la trasparenza e l'informazione adeguata ai cittadini. - Applicare tutte le precauzioni per garantire la prevenzione alla corruzione. - Assicurare il benessere organizzativo dei dipendenti.

B) GARANTIRE L'ATTUAZIONE DEI COMPITI OPERATIVI - Sviluppare gli indirizzi generali affidati dall'organo politico. - Elaborare i documenti tecnici generali a supporto delle decisioni assunte dal Presidente e dal Consiglio Direttivo. - Concordare con gli uffici il Piano operativo annuale che traduce in azioni gli indirizzi strategici assegnati. - Adottare specifici provvedimenti di elevata complessità attraverso azioni di interfaccia con gli interlocutori esterni. - Assegnare i compiti ai dipendenti sulla base dell'appartenenza ai diversi uffici. - Coordinare le fasi operative necessarie per integrare le diverse azioni nei processi operativi. - Attuare il controllo del lavoro svolto attraverso periodici confronti con i responsabili dei diversi uffici e con i singoli lavoratori. - Procedere, attraverso periodici incontri con la Presidenza, alla verifica dello stato di avanzamento degli obiettivi. - Esaminare gli eventuali scostamenti e programmare le azioni per assicurare il completamento degli interventi, segnalando agli organi di governo le eventuali criticità per l'adozione di specifici provvedimenti.

## **IL PROCESSO SEGUITO E LE AZIONI DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLE PERFORMANCE**

### **Fasi, soggetti e tempi del processo di redazione del Piano**

Il Piano è stato sviluppato attraverso la circolazione interna di informazioni e la ripartizione di compiti.

Le finalità del sistema di Valutazione proposto dall'Ente sono:

- rilevare i risultati migliori, riconoscerli e premiarli;
- favorire un processo di comunicazione tra Direzione e dipendenti sulle aspettative e gli obiettivi dell'Ente, nonché sulle aree di miglioramento individuali;
- rilevare e valorizzare le competenze e le capacità di sviluppo, individuando contestualmente i fabbisogni formativi del personale da soddisfare;
- condividere con il personale dipendente le strategie pianificate dall'Ente;
- promuovere processi di miglioramento delle prestazioni individuali in termini di qualità.

Al monitoraggio segue la valutazione che si fonda sulla differenziazione dei giudizi.

I portatori di interesse coinvolti in questo processo sono all'interno dell'Amministrazione:

- il vertice politico, cioè il Presidente ed il Consiglio dell'Ente Parco;
- la dirigenza, nel caso specifico il Direttore dell'Ente Parco;
- i dipendenti e/o collaboratori; all'esterno dell'Amministrazione
- il cittadino;
- l'utente;
- la collettività.

L'Ente Parco promuove il merito e il miglioramento della Performance secondo logiche meritocratiche. Per la valutazione della Performance verrà applicato il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance appositamente approvato dall'Ente Parco.