



Regione Siciliana



Parco dell'Etna  
UICN  
UNESCO



United Nations  
Educational, Scientific and  
Cultural Organization



World Heritage  
Convention  
Mount Etna - 2013

## **RELAZIONE ANNUALE**

### **PIANO DELLA PERFORMANCE**

**ANNO 2022**

**ATTO AGGIUNTIVO**

Con deliberazione del Comitato Esecutivo n. 44 del 22 dicembre 2023 è stata approvata la Relazione finale sul Piano della performance anno 2022, redatta ai sensi dell'art. 10, comma 1, lettera b) del D.Lgs. 150/2009, predisposta dal Direttore Reggente pro-tempore dell'Ente in data 19 dicembre 2023 e validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione con verbale n. 13 del 21.12.2023.

Nella relazione finale sul Piano della performance anno 2022 è stato rilevato che gli obiettivi della struttura che incidono sulla performance organizzativa non sono stati pienamente raggiunti nel suo complesso.

Pertanto risultava necessario determinare la correlazione fra la performance individuale ed organizzativa dell'Ente e le conseguenziali refluenze sulla premialità.

Le risultanze della valutazione della performance organizzativa ed individuale sono infatti utilizzate per l'erogazione della premialità.

Nelle schede di valutazione dei dirigenti e del personale del comparto non dirigenziale è stata riportata la misurazione della performance operativa e del comportamento organizzativo oggetto di valutazione da parte dell'O.I.V. di cui al verbale n. 4 del 22 giugno 2023.

Di conseguenza con l'intento di ottenere il valore della performance organizzativa dell'Ente è stato necessario approntare la ripartizione dei pesi degli obiettivi operativi assegnati alle unità.

E' doveroso circostanziare che in considerazione della ripartizione dei pesi degli obiettivi tra le unità operative, nelle schede individuali la pesatura degli obiettivi e delle azioni è stata rielaborata rispettando la fascia di assegnazione della percentuale di retribuzione di risultato calcolata in riferimento alla performance operativa precedentemente determinata dall'O.I.V. di cui al verbale n. 4 del 22 giugno 2023 ai fini della invariabilità del calcolo complessivo della performance individuale e determinazione della base premiale.

L'O.I.V. con verbale n. 1/24 del 9 maggio 2024 preso atto di quanto sopra ha proceduto all'integrazione della proposta di valutazione dei dirigenti delle unità operative e a seguito della nuova elaborazione della scheda per la valutazione della Performance organizzativa è addivenuto alla formulazione della integrazione della proposta.

Per l'attribuzione dei premi è stato utilizzato quanto previsto dal "Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale" della Regione Siciliana che prevede per il valore della performance organizzativa dell'Ente delle fasce percentuali: la I fascia da 71% a 100% con una percentuale di premialità associata alla performance organizzativa del 100%, la seconda fascia da 61% a 70% con una percentuale di premialità associata alla performance organizzativa del 90% e così via.

Nella scheda allegata al presente atto aggiuntivo "Performance organizzativa dell'Ente Parco dell'Etna – Anno di riferimento della valutazione 2022 Grado di attuazione degli Obiettivi strategici" è stato riportato il grado di attuazione degli obiettivi strategici rispetto a quanto programmato con gli indicatori correlati agli ambiti di performance organizzativa, del target, del risultato atteso, del grado di raggiungimento degli obiettivi operativi correlati a ciascun obiettivo strategico e del relativo scostamento.

La somma degli scostamenti risulta pari a 80% che determina in rapporto ai 5 obiettivi strategici considerati uno scostamento pari al 16% con una percentuale dell'84%.

Detto scostamento si colloca nella prima fascia da 71% a 100% con una percentuale di premialità associata alla performance organizzativa pari al 100.

La collocazione della valutazione della performance organizzativa dell'Ente nella suddetta fascia permette di ricavare la percentuale di erogazione del premio sulla base dei punteggi di valutazione individuali conseguiti.

Tenuto conto che la percentuale di premialità associata alla performance organizzativa risulta pari al 100% in considerazione dalla collocazione nella I fascia non viene applicata alcuna riduzione sulla quantificazione della base premiale derivante dal calcolo complessivo della performance individuale.

Anche relativamente al comparto dirigenziale la collocazione nella prima fascia non determinerà riduzione sulle risorse del fondo per il salario accessorio destinato dal contratto collettivo al comparto non dirigenziale per la parte denominata nel contratto "performance organizzativa"

Nicolosi, li 11 giugno 2024

  
Il Direttore  
Arch. Giustino Landini

Performance organizzativa dell'Ente Parco dell'Etna – Anno di riferimento della valutazione 2022 – Grado di attuazione degli Obiettivi strategici

Obiettivo Strategico	Indicatore correlato agli ambiti di performance organizzativa	Target	Risultato atteso	Grado di raggiungimento	Scostamento
1) Protezione, conservazione e difesa del paesaggio e dell'ambiente naturale	Output (quantità)	Richieste di parere	2	2	0%
2) Miglioramento delle condizioni di vita delle popolazioni residenti, promuovendo lo sviluppo delle attività produttive e lavorative tradizionali	efficienza	Percentuale di attuazione del Marchio del Parco	100%	100%	0%
3) Uso sociale e pubblico dei beni ambientali, favorendo la comunicazione, promozione del patrimonio naturale, l'attività di educazione, formazione e ricerca scientifica attraverso le attività culturali e ricreative, nonché turistiche compatibili con le esigenze prioritarie di tutela	efficienza	Percentuale di attuazione della costituzione elenco guide ufficiali del Parco dell'Etna	100%	50%	50%
	efficienza	Attuazione del Marchio del Parco	100%	100%	0%
4) Attuazione di interventi di riorganizzazione funzionale dell'Ente attuando politiche di ricambio generazionale valorizzando le competenze del personale	Output (quantità)	Approvazione del regolamento per il conferimento dell'incarico di Direttore dell'Ente Parco e dell'avviso pubblico per il conferimento dell'incarico di Direttore dell'Ente Parco	2	1	L'avviso è stato predisposto secondo il regolamento approvato delibera Consiglio 27/22, ma non approvato a seguito blocco assunzioni L.R. 13/22, rilevate criticità (tratt. Econ. e fascia di inquadramento) quindi non può considerarsi scostamento

Performance organizzativa dell'Ente Parco dell'Elma – Anno di riferimento della valutazione 2022 – Grado di attuazione degli Obiettivi strategici

4) Attuazione di interventi di riorganizzazione funzionale dell'Ente attuando politiche di ricambio generazionale valorizzando le competenze del personale	binario	Predisposizione, pubblicazione bandi di concorso e svolgimento delle procedure concorsuali assunzione area comparto non dirigenziale	SI/NO	SI	adeguati gli strumenti dell'Amministrazione (PTFP e PLAO) dell'anno 2022
	numerico		1	1	Predisposto 1 atto di interpello e avviso di esplorazione per collaborazione gratuita da parte di lavoratori pubblici in quiescenza
	percentuale		100%	100%	Predisposti schemi di atti amministrativi per approvazione modifiche al Regolamento e bando di concorso per n° 1 funzionario legale
5) Trasparenza, efficienza, economicità amministrativa anticorruzione, efficacia ed efficacia dell'azione	efficienza	Contenimento tempi di lavorazione delle autorizzazioni per le attività che si realizzano nel territorio e relativo monitoraggio	80%	80%	0%
			100%	100%	0%
			100%	70%	30%
La somma degli scostamenti risulta pari a 80% che determina in rapporto ai cinque obiettivi strategici considerati uno scostamento pari al 16% con una percentuale della performance organizzativa del 84%					

Il Direttore  
Arch. Giovanni Laudani