

**Allegato "A" alla deliberazione del Consiglio direttivo n. 28 del 7 dicembre 2023**



**Parco Regionale delle Alpi Apuane**

***Relazione 2022***

***sulla Qualità della Prestazione***

## Indice generale

1.	INTRODUZIONE	p. 3
1.1	Presentazione	3
2.	I RISULTATI DELLA PRESTAZIONE	4
2.1	Il Sistema di misurazione e valutazione della performance	4
2.2	La misurazione degli indicatori	6
	<i>2.2.1 Obiettivi ed indicatori di outcome: risultati ottenuti</i>	
	<i>2.2.2 Obiettivi ed indicatori di output: risultati ottenuti</i>	
	<i>2.2.3 Obiettivi ed indicatori trasversali: risultati ottenuti</i>	
	<i>2.2.4 Obiettivi ed indicatori individuali del Direttore: risultati ottenuti</i>	
	<i>2.2.5. Cronoprogrammi d'interesse strategico del Direttore e dei Responsabili degli Uffici: risultati ottenuti</i>	
	<i>2.2.6 Altri cronoprogrammi d'interesse strutturale dei Responsabili degli Uffici: risultati ottenuti</i>	
	<i>2.2.7 Obiettivi ed indicatori individuali dei Responsabili Uffici: risultati ottenuti</i>	
	<i>2.2.8 Obiettivi ed indicatori di gruppo per gli Addetti agli Uffici: risultati ottenuti</i>	
	<i>2.2.9 Obiettivi ed indicatori individuali del Direttore e dei Responsabili degli Uffici: ponderazione dei risultati ottenuti</i>	
2.3	Obiettivi di prestazione del Direttore e dei Responsabili degli Uffici	19
2.4	Obiettivi ed indicatori per una valutazione integrata dei comportamenti organizzativi – risultati ottenuti	20
3.	LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE	21
3.1	Valutazione della performance dei Responsabili degli Uffici	22
	<i>3.1.1 Obiettivi di prestazione</i>	
	<i>3.1.2 Comportamenti professionali ed organizzativi</i>	
	<i>3.1.3 Sintesi valutativa</i>	
4.	VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	25
4.1	Obiettivi prestazionali dell'Ente: risultati ottenuti	25
4.2	Obiettivi strategici dell'Ente: risultati ottenuti	25
	<i>4.2.1 Contributo degli obiettivi individuali e di gruppo al conseguimento degli obiettivi strategici dell'Ente</i>	
4.3	Performance organizzativa dell'Ente	27
	<i>4.3.1 Contributo dei cronoprogrammi alla performance organizzativa dell'Ente</i>	
4.4	Obiettivi prestazionali degli Uffici: risultati ottenuti	29
4.5	Performance organizzativa degli Uffici: risultati ottenuti	31

## **1. INTRODUZIONE**

### **1.1 Presentazione**

La presente *Relazione sulla Qualità della Prestazione*, riferita all'esercizio 2022, è l'undicesimo report prodotto dal Parco Regionale delle Alpi Apuane dopo l'entrata in vigore del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e la conseguente applicazione dell'intero ciclo della performance agli Enti dipendenti della Regione Toscana.

Testo e tabelle qui contenuti si riferiscono puntualmente al *Piano della Qualità della Prestazione 2022*, approvato come allegato "A" alla deliberazione del Consiglio direttivo del Parco n. 16 del 5 luglio 2022.

La *Relazione 2022* tiene dunque conto del quadro normativo generale, comprese le disposizioni regionali in materia, ma pure della disciplina attuativa specifica, approvata dall'Ente Parco e contenuta, in buona parte, nel *Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e servizi*, con particolare riferimento al suo allegato VI, dal titolo "*Efficienza, trasparenza ed ottimizzazione della produttività del lavoro*".

Il *Piano della Qualità della Prestazione 2022* presenta una serie di obiettivi strategici, derivati da quelli della Regione Toscana ed integrati con altri connessi alla missione istituzionale e funzionale del Parco Regionale delle Alpi Apuane. La declinazione, nello specifico del mandato dell'ente, ha portato a definire una matrice di azioni strategiche contestualizzate, da cui l'enucleazione di obiettivi operativi di grado inferiore, fino al livello "individuale", sia per il Direttore e sia per i Responsabili degli Uffici (o UU.OO.). Pertanto, il *Piano della Qualità della Prestazione 2022* ha individuato ed attribuito obiettivi di output, obiettivi trasversali, nonché obiettivi individuali e di gruppo, a cui ha fatto corrispondere altrettante batterie di indicatori, al fine di misurare e valutare la performance organizzativa ed individuale del Direttore e dei Responsabili degli Uffici (o UU.OO.). In particolare, la presente *Relazione 2022* riepiloga la misurazione delle performance del medesimo esercizio ed è propedeutica al proprio compito valutativo nei confronti del vertice dell'amministrazione.

Si ricorda che il 2022 ha rappresentato il decimo anno di effettiva applicazione dei nuovi modelli di misurazione e valutazione della prestazione, più aderenti al dettato delle norme contenute nel D. Lgs. n. 150/2009.

Si dà infine atto che la presente *Relazione sulla Qualità della Prestazione* rappresenta l'atto di riferimento per l'intero ciclo di programmazione, misurazione e valutazione, della performance di tutta la struttura organizzativa del Parco Regionale delle Alpi Apuane, relativamente all'esercizio 2022.

## **2. I RISULTATI DELLA PRESTAZIONE**

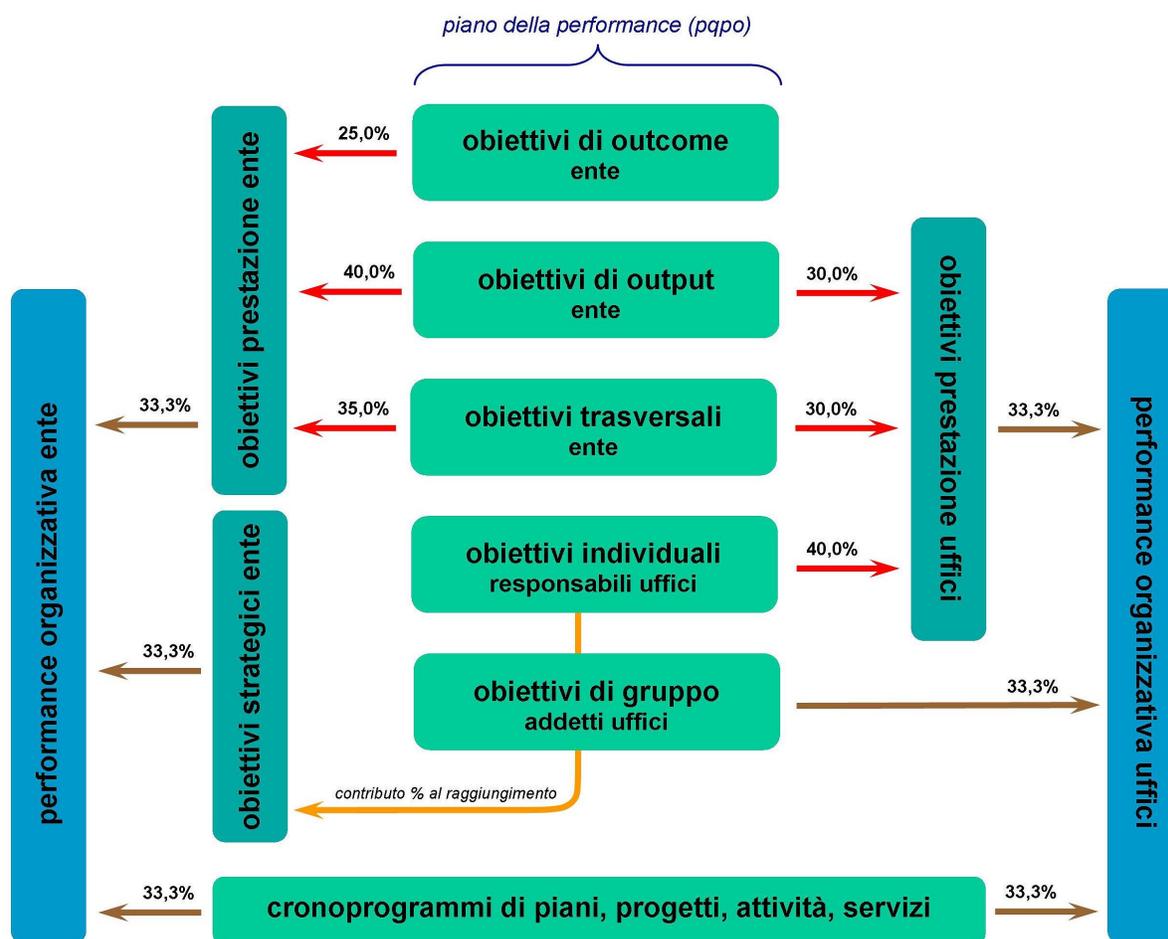
### **2.1 Il Sistema di misurazione e valutazione della performance**

Le modalità di attuazione della fase "d" del *Ciclo della performance* – ovvero la misurazione e valutazione della qualità della prestazione, organizzativa ed individuale – sono descritte nel *Sistema di misurazione e valutazione della performance*, di cui all'allegato "A" della deliberazione del Consiglio direttivo n. 15 del 5 luglio 2022, a valere pure per il 2023. Allo stesso documento si rimanda per una comprensione nel dettaglio di come si articolano la performance organizzativa e quella individuale, quanti componenti/fattori hanno un ruolo nella misurazione/valutazione, nonché quali attori, tempistica e strumenti di supporto entrano in gioco.

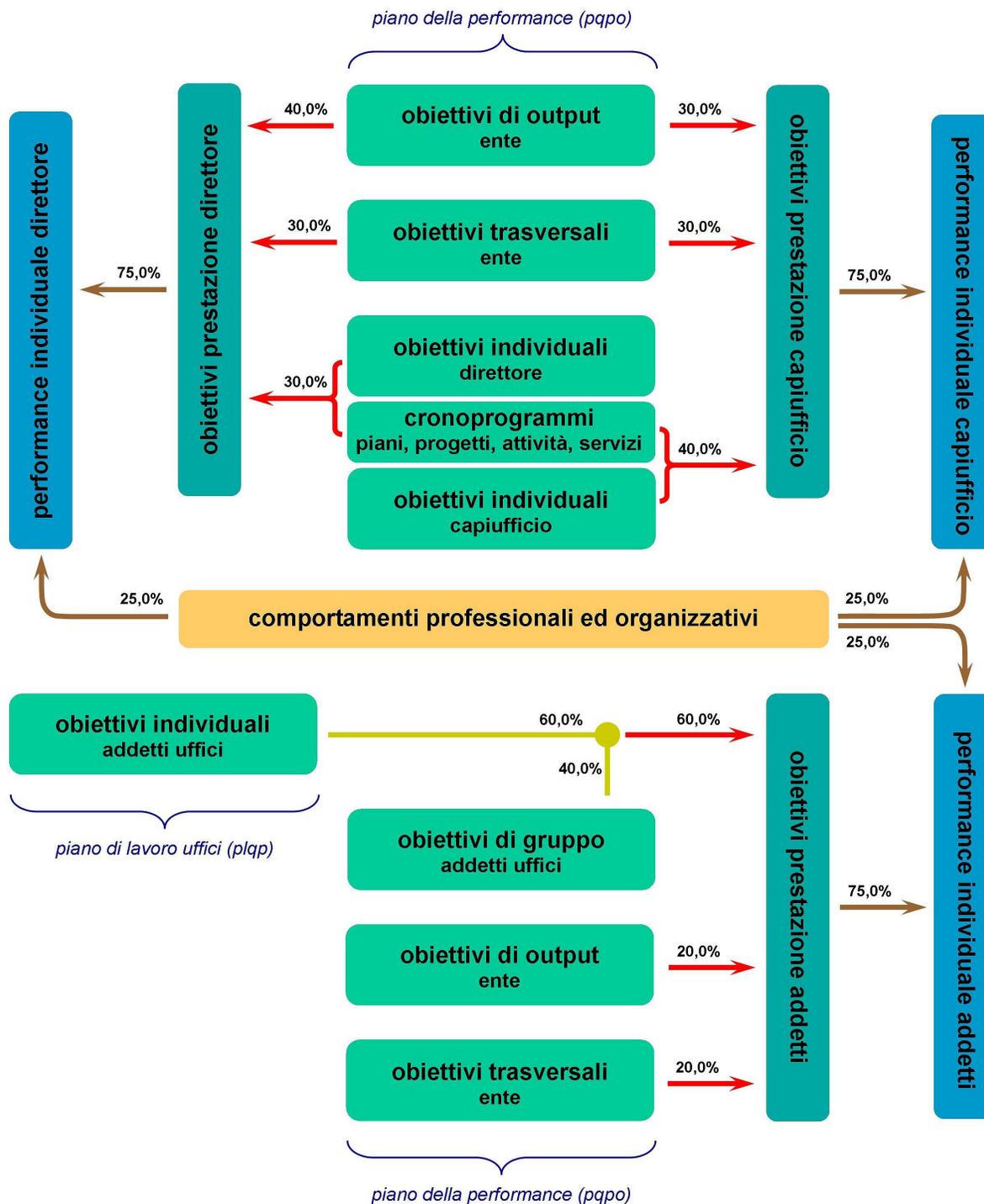
Lo schema generale del *Sistema* è sintetizzato nelle seguenti due figure, per meglio visualizzare la sua strutturazione e le relazioni funzionali intercorrenti tra le varie tipologie di obiettivi/indicatori utilizzati all'interno del *Ciclo della performance*, con il diverso peso di volta in volta a loro attribuito nei vari ambiti e livelli di misurazione/valutazione.

La prima figura è riferita alla performance organizzativa, mentre la seconda a quella individuale:

**La performance organizzativa:**



## La performance individuale:



## 2.2 La misurazione degli indicatori

Il primo passo della valutazione della performance 2022 consiste nella corretta misurazione degli indicatori associati ai vari obiettivi assegnati dal *Piano della Qualità della Prestazione 2022*.

Nel corso dell'esercizio di riferimento, l'Ufficio competente è riuscito a supportare l'Ufficio di Direzione per la produzione dei report periodici. Riguardo ai Responsabili degli Uffici, la cosa è stata effettuata con cadenza semestrale, mentre per il vertice amministrativo sono stati elaborati i monitoraggi trimestrali al 31 marzo, al 30 giugno e al 30 settembre, oltre quello finale al 31 dicembre.

Nelle pagine che seguono, verranno elencati i risultati ottenuti durante il ciclo della performance 2022, partendo dagli indicatori di outcome e di output per poi giungere agli indicatori trasversali e a quelli specifici (individuali e/o di cronoprogramma). I risultati finali di raggiungimento dell'obiettivo sono espressi in termini percentuali, valutando lo scostamento eventuale del risultato ottenuto rispetto al valore target da ottenere. Si fa presente che risultati positivi e superiori rispetto al valore target sono sempre espressi con la percentuale del 100%.

Nei capitoli successivi sarà dato conto del diverso contributo percentuale offerto dagli indicatori alla valutazione dei singoli nei diversi livelli di responsabilità organizzativa. A questo punto della *Relazione*, va specificato che gli indicatori di output esprimono, nel loro complesso, un unico valore di risultato, che è la media aritmetica dei risultati ottenuti per ogni indicatore di output ed espressi in termini percentuali, da 0 a 100%. La stessa cosa vale anche per gli indicatori trasversali, mentre per quelli specifici (individuali e/o di cronoprogramma) si è eseguita per una media ponderata rispetto al grado di difficoltà.

Si ricorda che, nel 2022, gli obiettivi individuali e gli indicatori specifici hanno rispettato i numeri minimi e le differenze quantitative della seguente tabella:

Distribuzione degli obiettivi specifici						
posizione responsabilità	obiettivi strategici correlati		declinazioni intermedie correlate		obiettivi specifici assegnati	
	numero minimo	numero effettivo	numero minimo	numero effettivo	numero minimo	numero effettivo
<b>Direttore</b>	4	<b>5</b>	5	<b>6</b>	8	<b>10</b>
<b>Resp. U.O.C. "affari contabili e personale"</b>	2	<b>3</b>	3	<b>5</b>	5	<b>6</b>
<b>Resp. U.O.C. "interventi nel Parco"</b>	2	<b>3</b>	3	<b>4</b>	5	<b>5</b>
<b>Resp. U.O.C. "pianificazione territoriale"</b>	2	<b>3</b>	3	<b>4</b>	5	<b>5</b>
<b>Resp. U.O.C. "valorizzazione territoriale"</b>	2	<b>4</b>	3	<b>6</b>	5	<b>6</b>
<b>Resp. U.O.S. "controllo attività estrattive"</b>	2	<b>2</b>	2	<b>4</b>	4	<b>4</b>
<b>Resp. U.O.S. "vigilanza e gestione della fauna"</b>	2	<b>3</b>	2	<b>4</b>	4	<b>5</b>
<b>Addetti agli Uffici</b>	1	(*)	2	(*)	3	(*)

(\*) vedi Piani di lavoro degli Uffici

## 2.2.1 Obiettivi ed indicatori di outcome: risultati ottenuti

PARCO REGIONALE DELLE ALPI APUANE							
INDICATORI DI OUTCOME							
obiettivo strategico	numeratore/ denominatore	significato indicatore	valore iniziale	dati riferibili al 31/12/22	valore target 2022-2024	% risultato ottenuto	note
<b>rendere resilienti comunità e territori, gestire in modo sostenibile le risorse naturali e valorizzare i servizi ecosistemici</b>	media annuale dei punteggi espressi dai visitatori sulla rete internet - 100 / punteggio totale massimo ottenibile	misura l'apprezzamento dei visitatori nei confronti dell'area protetta	<u>p.% 470</u> p. 5 = 94,00%  (dato 2021)	<u>n.% 470</u> n 5 = <b>94,00%</b>	i ≥ 90,0%	<b>100,0%</b>	fonte dati: google
<b>valorizzare il patrimonio culturale e promuovere la fruizione anche nell'ambito del sistema turistico</b>	presenze nei musei dei comuni del parco *100/ presenze dei musei delle province di lucca e massa carrara	misura l'attrattiva dell'offerta culturale nei comuni del parco rispetto all'immediato intorno territoriale	<u>n.% 3.176.400</u> n. 299.355 = 9,59%  (dato 2020)	<u>n.% 7.489.900</u> n. 459.223 = <b>16,31%</b>  (dato 2021)	i ≥ 15,0%	<b>100,0%</b>	fonte dati: regione toscana  l'anno 2021 ha fatto registrare sensibili incrementi di presenza rispetto alla crisi pandemica del 2020
<b>tutelare il territorio e il paesaggio</b>	numero aziende agrituristiche delle province di lucca e massa carrara*100/ numero aziende agrituristiche della regione toscana	misura l'attrattiva dell'offerta qualitativa rurale delle province su cui insiste il parco rispetto al territorio regionale	<u>n.% 34.800</u> n. 5.382 = 6,47%  (dato 2021)	<u>n.% 45.200</u> n. 5.634 = <b>8,02%</b>	i ≥ 6,5%	<b>100,0%</b>	fonte dati: regione toscana
<b>favorire una p.a. trasparente e leggera per innovare e semplificare</b>	ricavi propri * 100 / valore della produzione	l'indice di autonomia finanziaria registra indirettamente l'andamento economico del territorio che si riflette sull'entità delle entrate non istituzionali a bilancio	<u>€% 35.648.402</u> € 1.782.256,58 = 20,00%  (dato 2021)	<u>€% 41.193.946</u> € 1.790.780,27 = <b>23,00%</b>	i ≥ 15,0%	<b>100,0%</b>	fonte dati: bilancio dell'ente
<b>media aritmetica delle percentuali di risultato ottenute</b>						<b>100,0%</b>	

## 2.2.2 Obiettivi ed indicatori di output: risultati ottenuti

PARCO REGIONALE DELLE ALPI APUANE									
OBIETTIVI ORGANIZZATIVI ED INDICATORI DI OUTPUT									
obiettivo strategico	declinazione obiettivo	obiettivo organizzativo	indicatore: numeratore/ denominatore	valore iniziale (2021)	note	Risultati attesi ed ottenuti			
						valore indicatore al 31/12/2022	valore indicatore al 31/12/2023	valore indicatore al 31/12/2024	% obiettivo
valorizzare il patrimonio culturale e promuovere la fruizione anche nell'ambito del sistema turistico	sostegno all'offerta turistica ambientalmente sostenibile e consapevole	ottimizzazione dei servizi d'informazione nell'area parco e contigua	costi netti gravanti sul bilancio dell'ente / ore di servizio coperte da risorse dell'ente	€ 26.867,92 h 2.255 = 11,91 €/h		i ≤ 13,50 €/h  <b>€ 26.606,83</b> h 2.223 = 11,97 €/h	i ≤ 13,50 €/h	i ≤ 13,50 €/h	100,0%
	capacità attrattiva con il binomio natura e cultura per una promozione della fruibilità nell'area protetta	potenziamento dell'attrattiva dell'offerta territoriale dell'ente in campo turistico	visitatori percorsi naturalistici a pagamento del territorio del parco / media del triennio precedente	n. 25.272 n. 28.818 = 0,88		i ≥ 1,00%  <b>n. 30.311</b> n. 27.038 = 1,12	i ≥ 1,00	i ≥ 1,00	100,0%
favorire una p.a. trasparente e leggera per innovare e semplificare	ottimizzazione del sistema delle risorse, delle capacità gestionali e del controllo della spesa	diminuzione della dipendenza dell'ente da contributi ordinari di enti territoriali	ricavi propri * 100 / contributi ordinari di enti territoriali	€% 29.640.610,00 € 1.390.044,56 = 21,32%		i ≥ 20,00%  <b>€% 41.193.946,00</b> € 1.671.815,64 = 24,64%	i ≥ 22,00%	i ≥ 22,50%	100,0%
		mantenimento del costo del personale al livello del 2016 (n)	costo del personale nell'esercizio precedente * 100 / costo del personale nel 2016	€% 94.540.977 € 981.425,89 = 96,33%	obiettivo comune ai tre Parchi Regionali	i ≤ 100,00%  <b>€% 95.403.577</b> € 981.425,89 = 97,21%	i ≤ 100,00%	i ≤ 100,00%	100,0%
sostenere il valore e la vocazione nazionale/ internazionale del parco	riconoscibilità dell'ente e crescita dell'appeal verso il territorio protetto	incremento dell'interesse potenziale dei visitatori stranieri	accessi di utenti di lingua straniera al portale dell'ente * 100/ accessi totali di utenti al portale dell'ente	n% 654.000 n 21.126 = 30,96%	obiettivo strategico precipuo dell'ente dipendente	i ≥ 28,00%  <b>n% 822.600</b> n 20.385 = 40,35%	i ≥ 30,00%	i ≥ 30,00%	100,0%
<b>media aritmetica delle percentuali di risultato ottenute</b>									<b>100,0%</b>

### 2.2.3 Obiettivi ed indicatori trasversali: risultati ottenuti

PARCO REGIONALE DELLE ALPI APUANE								
OBIETTIVI GESTIONALI ED INDICATORI TRASVERSALI								
dimensione /oggetto di analisi	obiettivo professionale/ gestionale	indicatore: numeratore/ denominatore	valore iniziale (2021)	note	Risultati attesi ed ottenuti			
					valore indicatore al 31/12/2022	valore indicatore al 31/12/2023	valore indicatore al 31/12/2024	% obiettivo
capacità produttiva/ dimensionamento della struttura	ponderazione del costo del personale rispetto al totale delle risorse gestite	costo del personale (§)/ totale risorse gestite (§§)	€ 945.409,77 € 1.013.022,37 = 0,93		i ≤ 1,50	i ≤ 1,50	i ≤ 1,50	100,0%
					€ 954.035,77 € 1.110.146,86 = 0,86			
gestione del capitale umano	indicazioni sul clima interno alla struttura organizzativa	ore annuali di assenza per malattia (al netto maternità)*100/ ore lavorabili annuali	h% 32.400,00 h 30.608,36 = 1,06%		i ≤ 2,00%	i ≤ 2,00%	i ≤ 2,00%	97,0%
	valorizzazione delle risorse umane attraverso l'attività di formazione	ore annuali di formazione/ numero dipendenti	h 829,5 dip. 20,0 = 41,47 h/dip.	30 h/dip. = dato ottimale enti locali	i ≥ 26,00 h/dip.	i ≥ 27,00 h/dip.	i ≥ 28,00 h/dip.	100,0%
produttività/ efficienza produttiva	semplificazione nella produzione di atti amministrativi	totale risorse gestite (§§) / numero provvedimenti amministrativi	€ 1.013.022,37 n. 521 = 1.944,38 €/n		i ≥ 1.000,00 €/n	i ≥ 1.200,00 €/n	i ≥ 1.400,00 €/n	100,0%
					€ 1.110.146,86 n. 548 = 2.025,81 €/n			
media aritmetica delle percentuali di risultato ottenute								99,3%

(§) la spesa del personale è stata qui considerata ai sensi della circolare MEF 9/2006

(§§) risorse correnti gestite (acquisto di beni + acquisto di servizi + godimento di beni di terzi + oneri diversi di gestione + interessi passivi + debiti verso fornitori)

## 2.2.4 Obiettivi ed indicatori individuali del Direttore: risultati ottenuti

DIRETTORE									
OBIETTIVI INDIVIDUALI ED INDICATORI SPECIFICI									
obiettivo strategico	declinazione obiettivo	obiettivo individuale	indicatore: numeratore/ denominatore	valore iniziale (2021)	peso su performance individuale	Risultati attesi ed ottenuti			
						valore indicatore al 31/12/2022	valore indicatore al 31/12/2023	valore indicatore al 31/12/2024	% obiettivo
valorizzare il patrimonio culturale e promuovere la fruizione anche nell'ambito del sistema turistico	capacità attrattiva con il binomio natura e cultura per una promozione della fruibilità nell'area protetta	gradimento della visita attraverso il "customer satisfaction" dei servizi turistici del Parco	numero di giudizi positivi di soddisfazione riguardo agli aspetti gestionali e servizi turistici del Parco * 100 / numero totale di questionari raccolti e/o restituiti	n.% 2.200 n. 28 = 78,56%	10,0%	i ≥ 76,00%	i ≥ 77,00%	i ≥ 78,00%	100,0%
						n.% 300 n. 3 = 100,00%			
favorire una p.a. trasparente e leggera per innovare e semplificare	trasparenza come accessibilità totale alle informazioni	realizzazione delle misure di natura organizzativa in tema di trasparenza, come definite nel ptpct	numero di misure attuate * 100 / numero totale di misure previste nel piao/ptpct	n.% 14.400 n. 144 = 100,00%	10,0%	i = 100,00%	i = 100,00%	i = 100,00%	100,0%
		realizzazione delle misure di natura organizzativa in tema di anticorruzione, come definite nel ptpct	numero di misure attuate * 100 / numero totale di misure previste nel piao/ptpct	n.% 1.100 n. 12 = 91,67%	10,0%	i = 100,00%	i = 100,00%	i = 100,00%	91,7%
sostenere il valore e la vocazione nazionale / internazionale del parco	acquisizioni e mantenimento di certificazioni riconosciute a livello nazionale e/o internazionale	attuazione del piano d'azione della Carta Europea per il Turismo Sostenibile nelle aree protette	numero di azioni attivate * 100 / numero totale di azioni previste nell'anno	n.% 3.700 n. 39 = 94,87%	10,0%	i ≥ 95,00%	i ≥ 97,00%	i ≥ 98,00%	100,0%
			numero di azioni attivate * 100 / numero totale di azioni previste nell'anno	€% 29.708.858 € 343.313,00 = 86,54%	10,0%	i ≥ 85,00%	i ≥ 87,50%	i ≥ 88,00%	100,0%
						n.% 3.600 n. 37 = 97,30%			
						€% 32.138.464 € 312.600,00 = 102,81%			

## 2.2.5. Cronoprogrammi d'interesse strategico del Direttore e dei Responsabili degli Uffici: risultati ottenuti

DIRETTORE E RESPONSABILI DEGLI UFFICI									
CRONOPROGRAMMI DI PIANI, PROGETTI, ATTIVITÀ E SERVIZI D'INTERESSE STRATEGICO PER L'ENTE									
obiettivo strategico	declinazione obiettivo	descrizione obiettivo	peso su performance individuale	fasi	peso interno	inizio previsto	fine prevista	fine effettiva	% obiettivo
rendere resilienti comunità e territori, gestire in modo sostenibile le risorse naturali e valorizzare i servizi ecosistemici	coinvolgimento delle comunità locali nella gestione delle risorse naturali e nella valorizzazione dei servizi ecosistemici	promozione e ordinamento di forme di volontariato a sostegno delle finalità del parco: interventi ed attività annuali finalizzate all'attivazione associativa degli "amici del parco"	Direttore: 10,0%	redazione ed approvazione del regolamento attuativo	33,0%	01/01/2022	15/07/2022	05/07/2022	100,0%
				pubblicazione del bando di adesione	33,0%	16/07/2022	31/10/2022	28/10/2022	
				selezione soggetti ed attuazione del tavolo programmatico	34,0%	01/11/2022	31/12/2022	23/12/2022	
valorizzare il patrimonio culturale e promuovere la fruizione anche nell'ambito del sistema turistico	sostegno all'offerta turistica ambientalmente sostenibile e consapevole	progettazione di ulteriori tipologie di interventi e di azioni di valorizzazione e di promozione, in collaborazione con la regione toscana: stesura e realizzazione del "calendario eventi"	Direttore: 10,0% Resp. U.O. "valorizzazione territoriale": 20,0%	programmazione iniziative da inserire nel "calendario eventi" annuale	30,0%	01/01/2022	15/07/2022	05/07/2022	100,0%
				pubblicazione bandi per conferimento servizi ed erogazione contributi connessi al "calendario eventi"	20,0%	01/03/2022	31/07/2022	13/07/2022	
				svolgimento eventi del "calendario" e rendicontazione	50,0%	01/05/2022	31/12/2022	23/12/2022	
	capacità attrattiva con il binomio e promozione della fruibilità per una promozione della fruibilità dell'area protetta	promozione dei parchi e delle riserve regionali: organizzazione di un seminario/ convegno sulla fruizione dei beni culturali nelle aree protette della toscana	Direttore: 10,0% Resp. U.O. "valorizzazione territoriale": 20,0%	definizione degli obiettivi e dei contenuti del seminario	30,0%	04/02/2022	30/06/2022	24/06/2022	100,0%
				organizzazione del seminario nel dettaglio	40,0%	01/07/2022	30/11/2022	24/11/2022	
				svolgimento del seminario	30,0%	01/12/2022	31/12/2022	13/12/2022	
tutelare il territorio e il paesaggio	impulso alla pianificazione territoriale integrata di valore ambientale e paesaggistico	prosecuzione redazione del piano integrato per il parco: predisposizione degli atti propedeutici all'adozione del piano	Direttore: 20,0% Resp. U.O. "pianificazione territoriale": 35,0%	acquisizione pareri della comunità del parco e del comitato scientifico	30,0%	01/01/2022	31/03/2022	14/03/2022	100,0%
				predisposizione del piano integrato per il parco	70,0%	01/02/2022	31/12/2022	15/03/2022	
	impulso alla pianificazione territoriale integrata di valore ambientale e paesaggistico	completamento redazione dei piani di gestione degli 11 siti della rete natura 2000 presenti nelle alpi apuane: predisposizione degli atti propedeutici all'approvazione dei piani	Direttore: 10,0% Resp. U.O. "valorizzazione territoriale": 20,0%	definizione del quadro valutativo e propositivo	50,0%	01/01/2022	30/06/2022	11/05/2022	100,0%
				definizione processo partecipativo	20,0%	01/04/2022	31/07/2022	25/07/2022	
				acquisizione parere della giunta regionale	30,0%	01/08/2022	31/12/2022	24/10/2022	

## 2.2.6. Altri cronoprogrammi d'interesse strutturale dei Responsabili degli Uffici: risultati ottenuti

RESPONSABILI DEGLI UFFICI									
CRONOPROGRAMMI DI PIANI, PROGETTI, ATTIVITÀ E SERVIZI D'INTERESSE STRUTTURALE PER L'ENTE									
obiettivo strategico	declinazione obiettivo	descrizione obiettivo	peso su performance individuale	fasi	peso interno	inizio previsto	fine prevista	fine effettiva	% obiettivo
rendere resilienti comunità e territori, gestire in modo sostenibile le risorse naturali ecc.	sviluppo di progetti integrati in materia di ambiente-territorio-agricoltura	potenziamento servizi della Geopark Farm di Bosa in funzione agrituristica: attivazione spazio ricettivo-punto tappa	Resp. U.O. "interventi nel parco" 20,0%	sistemazione manutentiva e adeguamento alla normativa dei locali destinati	50,0%	01/01/2022	31/10/2022	<b>03/08/2022</b>	<b>100,0%</b>
				allestimento e arredo locali destinati con apertura servizio	50,0%	01/11/2022	31/12/2022	<b>30/09/2022</b>	
valorizzare il patrimonio culturale e promuovere la fruizione anche nell'ambito del sistema turistico	sostegno all'offerta turistica ambientalmente sostenibile e consapevole	controllo della segnaletica orizzontale e verticale della sentieristica cai - verifica conformità e valutazione di efficacia	Resp. U.O. "vigilanza e gestione della fauna" 30,0%	pianificazione dei controlli annuali	30,0%	01/01/2022	31/08/2022	<b>14/07/2022</b>	<b>100,0%</b>
				svolgimento del programma di controllo a campione su almeno il 50% dei sentieri censiti	40,0%	01/09/2022	30/11/2022	<b>30/11/2022</b>	
				verifica di conformità e valutazione di efficacia sulla segnaletica	30,0%	01/12/2022	31/12/2022	<b>28/12/2022</b>	
	salvaguardia delle diverse espressioni culturali del territorio	documentazione e valorizzazione dei beni culturali del parco - pubblicazione volume "costruzione sotto-roccia"	Resp. U.O. "pianificazione territoriale" 20,0%	redazione definitiva testo e immagini	70,0%	01/01/2022	30/11/2022	<b>26/10/2022</b>	<b>100,0%</b>
		individuazione affidatario del servizio di composizione tipografica e consegna materiale	30,0%	01/12/2022	31/12/2022	<b>15/12/2022</b>			
tutelare il territorio e il paesaggio	impulso alla pianificazione territoriale integrata di valore ambientale e paesaggistico	definire gli strumenti di disciplina dell'area protetta: redazione della bozza di regolamento del parco	Resp. U.O. "pianificazione territoriale" 15,0%	acquisizione di contributi ed elementi conoscitivi anche da altre amministrazioni pubbliche e associazioni	30,0%	01/01/2022	31/10/2022	<b>03/10/2022</b>	<b>100,0%</b>
				stesura e consegna della bozza di regolamento	70,0%	01/1q/2022	31/12/2022	<b>29/12/2022</b>	
sostenere l'innovazione tecnologica nel pubblico e nel privato	transizione digitale e conservazione degli archivi	smaterializzazione e consultazione pubblica dei piani di coltivazione progettazione e affidamento realizzazione software di gestione	Resp. U.O. "controllo attività estrattive" 30,0%	individuazione del soggetto realizzatore del software e sua effettiva funzionalità operativa in fase di inserimento e consultazione	70,0%	01/01/2022	30/11/2022	<b>29/11/2022 con obiettivo colto al 50%</b>	<b>65,0%</b>
				inserimento piani 2022 nel cruscotto di gestione	30,0%	01/12/2022	31/12/2022	<b>31/12/2022</b>	
favorire una p.a. trasparente e leggera per innovare e semplificare	ottimizzazione del sistema delle risorse, delle capacità gestionali e del controllo della spesa	monitoraggio del ciclo della performance individuale del personale del comparto	Resp. U.O. "affari contabili e personale" 15,0%	monitoraggio intermedio	50,0%	30/06/2022	05/08/2022	<b>02/08/2022</b>	<b>100,0%</b>
				monitoraggio finale	50,0%	31/12/2022	31/01/2023	<b>17/01/2023</b>	

## 2.2.7 Obiettivi ed indicatori individuali dei Responsabili degli Uffici: risultati ottenuti

RESPONSABILI DEGLI UFFICI									
OBIETTIVI INDIVIDUALI ED INDICATORI SPECIFICI									
obiettivo strategico	declinazione obiettivo	obiettivo individuale	indicatore: numeratore/denominatore	valore iniziale (2021)	soggetto assegnatario - peso su performance individuale	Risultati attesi ed ottenuti			
						valore indicatore al 31/12/2022	valore indicatore al 31/12/2023	valore indicatore al 31/12/2024	% obiettivo
rendere resilienti comunità e territori, gestire in modo sostenibile le risorse naturali e valorizzare i servizi ecosistemici	sviluppo di progetti integrati ambiente-territorio-agricoltura	diffusione delle produzioni agro-alimentari d'interesse territoriale	incasso totale * 100 / media del biennio precedente	€%6.595,00 € 407,05 = 16,20%	Responsabile U.O. "interventi nel parco" 20,0%	i ≥ 70,00%  <b>€% 32.927,00</b> <b>€ 32,98</b> <b>= 998,54%</b>	i ≥ 70,00%	i ≥ 70,00%	100,0%
	filiera agro-alimentare di connessione tra ambiente e territorio	aumento della superficie aziendale coltivata presso la (Geo)Park Farm di Bosa di Careggine	superficie coltivata a fine anno * 100 / superficie coltivata nell'anno precedente	m <sup>2</sup> 459.000 m <sup>2</sup> 4.005 = 114,60%	Responsabile U.O. "interventi nel parco" 30,0%	i ≥ 110,00%  <b>m<sup>2</sup> 506.000</b> <b>m<sup>2</sup> 4.590</b> <b>= 110,23%</b>	i ≥ 110,00%	i ≥ 110,00%	100,0%
valorizzare il patrimonio culturale e promuovere la fruizione anche nell'ambito del sistema turistico	capacità attrattiva con il binomio natura e cultura per una promozione della fruibilità dell'area protetta	diffusione delle produzioni editoriali d'interesse territoriale	incasso totale * 100 / media del biennio precedente	€%148.263,00 € 1.080,45 = 137,22%	Resp. U.O. "affari contabili e personale" 10%	i ≥ 70,00%  <b>€%193.142,00</b> <b>€ 1.409,38</b> <b>= 137,04%</b>	i ≥ 80,0%	i ≥ 85,0%	100,0%
	salvaguardia delle diverse espressioni culturali del territorio	riduzione delle economie di gestione per i contributi finalizzati alla realizzazione di iniziative ed attività proposte da altri soggetti	risorse erogate in fase di rendicontazione *100/ impegno economico preventivo sul budget complessivo	€% 1.360.000,00 € 16.000,00 = 85,00%	Responsabile U.O. "valorizzazione territoriale" 10,0%	i ≥ 85,00%  <b>€% 1.600.000,00</b> <b>€ 16.000,00</b> <b>= 100,00%</b>	i ≥ 90,0%	i ≥ 92,5%	100,0%
tutelare il territorio e il paesaggio	impulso alla pianificazione territoriale integrata di valore ambientale e paesaggistico	quantificazione dei volumi estrattivi autorizzati e numero di cave effettivamente attive distinte per qualità dei materiali  (anni da produrre: 2022, 2005, 2004, 2003)	dati restituiti o ricostruiti di più annualità / anno	4/anno	Responsabile U.O. "controllo attività estrattive" 20,0%	i ≥ 4/anno  <b>4/anno</b>	i ≥ 4/anno	i ≥ 4/anno	100,0%

RESPONSABILI DEGLI UFFICI									
OBIETTIVI INDIVIDUALI ED INDICATORI SPECIFICI									
obiettivo strategico	declinazione obiettivo	obiettivo individuale	indicatore: numeratore/denominatore	valore iniziale (2021)	soggetto assegnatario - peso su performance individuale	Risultati attesi ed ottenuti			
						valore indicatore al 31/12/2022	valore indicatore al 31/12/2023	valore indicatore al 31/12/2024	% obiettivo
tutelare il territorio e il paesaggio	tutela e controllo per una migliore qualità del territorio e del paesaggio	tutela e controllo presso luoghi di abituale abbandono di rifiuti nell'area parco e contigua	numero giorni totali di controllo remoto su numero minimo di siti / anno	72 gg. su 7 siti	Responsabile U.O. "vigilanza e gestione della fauna" 25,0%	i ≥ 60 gg su 6 siti/anno <b>79 gg. su 6 siti</b>	i ≥ 84 gg su 6 siti/anno	i ≥ 84 gg su 6 siti/anno	<b>100,0%</b>
		attività di controllo presso siti di cava per verificare il corretto svolgimento dell'attività estrattiva	verifica di singole aree estrattive / anno	12/anno	Responsabile U.O. "vigilanza e gestione della fauna" 25,0%	i ≥ 10/anno <b>14/anno</b>	i ≥ 10/anno	i ≥ 10/anno	<b>100,0%</b>
		attività di controllo presso i siti di cava per confronto tra piani di coltivazione e stato dei luoghi	numero di controlli effettuati * 100 / numero di piani di coltivazioni pervenuti	$\frac{n. 1.000}{n. 15} = 66,67\%$	Responsabile U.O. "controllo attività estrattive" 30,0%	i ≥ 80,00 <b><math>\frac{n. 1.300}{n. 16} = 81,25\%</math></b>	i ≥ 80,00%	i ≥ 80,00%	<b>100,0%</b>
		attività di controllo presso le aree di taglio boschivo per confronto tra documentazione presentata e stato dei luoghi	numero di controlli effettuati * 100 / numero di richieste pervenute	$\frac{n. 500}{n. 7} = 71,43\%$	Responsabile U.O. "pianificazione territoriale" 20,0%	i ≥ 80,00 <b><math>\frac{n. 1.700}{n. 21} = 80,95\%</math></b>	i ≥ 100,00%	i ≥ 100,00%	<b>100,0%</b>
sostenere l'innovazione tecnologica nel pubblico e nel privato	transizione digitale e conservazione degli archivi	attivazione, collaudo e piena funzionalità della procedura pagoPA sul sito istituzionale	numero giorni di completamento della transizione digitale dei pagamenti * 100 / numero totale di giorni di programmazione media dell'intervento (280 gg)	non esiste	Responsabile U.O. "affari contabili e personale" 25,0%	i ≤ 90% <b><math>\frac{n. 12.000}{n. 280} = 42,86\%</math></b>			<b>100,0%</b>

RESPONSABILI DEGLI UFFICI											
OBIETTIVI INDIVIDUALI ED INDICATORI SPECIFICI											
obiettivo strategico	declinazione obiettivo	obiettivo individuale	indicatore: numeratore/denominatore	valore iniziale (2021)	soggetto assegnatario - peso su performance individuale	Risultati attesi ed ottenuti					
						valore indicatore al 31/12/2022	valore indicatore al 31/12/2023	valore indicatore al 31/12/2024	% obiettivo		
favorire una p.a. trasparente e leggera per innovare e semplificare	ottimizzazione del sistema delle risorse e delle capacità gestionali e del controllo della spesa	predisposizione del bilancio di esercizio	numero giorni di elaborazione definitiva (n) * 100 / numero giorni del termine ordinatorio di legge (n)	n.% <u>26.500</u> n. 210 = 126,19%	Responsabile U.O. "affari contabili e personale" 20,0%	i ≤ 200,00%	i ≤ 100,00%	i ≤ 100,00%	<b>99,2%</b>		
						<b>n.% 24.100</b> <b>n. 120</b> <b>= 200,83%</b>					
	semplificazione, snellimento e velocizzazione dell'azione amministrativa	riduzione dei tempi medi di emanazione delle pca estrattive	totale giorni istruttoria di tutti i procedimenti autorizzativi / numero pca rilasciate nell'anno	94,67 gg	Responsabile U.O. "controllo attività estrattive" 20,0%	i ≤ 115 gg	i ≤ 115 gg	i ≤ 115 gg	<b>100,0%</b>		
						<b>98,31 gg</b>					
		riduzione dei tempi medi di rilascio autorizzazioni attraversamento armi	totale giorni istruttoria (§)/ numero determinazioni rilasciate nell'anno	30,00 gg	Responsabile U.O. "vigilanza e gestione della fauna" 15,0%	i ≤ 32 gg	i ≤ 32 gg	i ≤ 32 gg	<b>100,0%</b>		
						<b>29,00 gg</b>					
	riduzione dei tempi medi di pagamento di fornitori	indicatore di tempestività dei pagamenti (ITP) (§§)	15,62 gg	Responsabile U.O. "affari contabili e personale" 10,0%	i ≤ 30 gg	i ≤ 30 gg	i ≤ 30 gg	<b>100,0%</b>			
					<b>19,79 gg</b>						
	trasparenza come accessibilità totale alle informazioni	corretta pubblicazione nella sezione "amministrazione trasparente" delle informazioni previste dal d. lgs. 33/2013	n. pagine web della sezione "amministrazione trasparente" con contenuti completi, corretti e conformi*100 /n. totale pagine web totali assegnate	pp% <u>3.600</u> pp 36 = 100,00%	Responsabile U.O. "affari contabili e personale" 20,0%	i =100,00%	i =100,00%	i =100,00%	<b>100,0%</b>		
						<b>pp% 3.600</b> <b>pp 36</b> <b>= 100,00%</b>					
pp% <u>700</u> pp 7 = 100,00%						Responsabile U.O. "interventi nel parco" 10,0%	i =100%	i =100%		i =100%	<b>100,0%</b>
<b>pp% 700</b> <b>pp 7</b> <b>= 100,00%</b>											
pp% <u>800</u> pp 8 = 100,00%	Responsabile U.O. "pianificazione territoriale" 10,0%	i =100%	i =100%	i =100%	<b>100,0%</b>						
<b>pp% 800</b> <b>pp 8</b> <b>= 100,00%</b>											
pp% <u>800</u> pp 8 = 100,00%	Responsabile U.O. "valorizzazione territoriale" 10,0%	i =100%	i =100%	i =100%	<b>100,0%</b>						
<b>pp% 800</b> <b>pp 8</b> <b>= 100,00%</b>											

RESPONSABILI DEGLI UFFICI									
OBIETTIVI INDIVIDUALI ED INDICATORI SPECIFICI									
obiettivo strategico	declinazione obiettivo	obiettivo individuale	indicatore: numeratore/denominatore	valore iniziale (2021)	soggetto assegnatario - peso su performance individuale	Risultati attesi ed ottenuti			
						valore indicatore al 31/12/2022	valore indicatore al 31/12/2023	valore indicatore al 31/12/2024	% obiettivo
favorire una p.a. trasparente e leggera per innovare e semplificare	trasparenza come accessibilità totale alle informazioni	corretta pubblicazione nella sezione "amministrazione trasparente" delle informazioni previste dal d. lgs. 33/2013	n. pagine web della sezione "amministrazione trasparente" con contenuti completi, corretti e conformi*100 /n. totale pagine web totali assegnate	pp%400 pp 4 = 100,00%	Responsabile U.O. "vigilanza e gestione della fauna" 5,0%	i =100%	i =100%	i =100%	100,0%
						pp%400 pp 4 = 100,00%			
proteggere biodiversità e geodiversità e promuovere il loro valore educativo per un uso durevole delle risorse naturali	monitoraggi ed indagini conoscitive su specie, habitat e geositi	interventi di conservazione e riqualificazione ambientale nelle aree umide del parco	numero di luoghi sottoposti ad intervento / anno	3/anno	Responsabile U.O. "interventi nel parco" 20,0%	i ≥ 3/anno	i ≥ 4/anno	i ≥ 5/anno	100,0%
		valorizzazione dei dati presenti nel portale nazionale ispra sui geositi	numero di nuove schede redatte e inviate / anno	non esiste	Responsabile U.O. "valorizzazione territoriale" 20,0%	i ≥ 5/anno	i ≥ 5/anno	i ≥ 5/anno	100,0%

(§) dall'inizio del procedimento all'emissione del giudizio di sintesi, al netto delle interruzioni dei termini

(§§) ITP = Indicatore di Tempestività dei Pagamenti: è elaborato secondo le modalità previste dall'art. 9 del DPCM del 22 settembre 2014, viene calcolato in termini di ritardo medio di pagamento ovvero come la somma, per ciascuna fattura emessa a titolo corrispettivo di una transazione commerciale, dei giorni effettivi intercorrenti tra la data di scadenza della fattura, o richiesta equivalente di pagamento, e la data di pagamento ai fornitori moltiplicata per l'importo dovuto per ciascuna fattura, rapportata alla somma degli importi delle fatture pagate nel periodo di riferimento

## 2.2.8 Obiettivi ed indicatori di gruppo per gli Addetti agli Uffici: risultati ottenuti

RESPONSABILI E ADDETTI AGLI UFFICI									
OBIETTIVI INDIVIDUALI ED INDICATORI SPECIFICI									
obiettivo strategico	declinazione obiettivo	obiettivo di gruppo	indicatore: numeratore/ denominatore	valore iniziale (2021)	soggetto assegnatario - peso su performance individuale	Risultati attesi ed ottenuti			
						valore indicatore al 31/12/2022	valore indicatore al 31/12/2023	valore indicatore al 31/12/2024	% obiettivo
<b>proteggere biodiversità e geodiversità e promuovere il loro valore educativo per un uso durevole delle risorse naturali</b>	monitoraggi, indagini ed interventi su specie, habitat e geositi	indagine sulla presenza e consistenza di popolazioni animali nel parco	numero di transetti eseguiti / anno	13/anno	U.O. "vigilanza e gestione della fauna" 60,0%	i ≥ 10/anno	i ≥ 13/anno	i ≥ 13/anno	<b>100,0%</b>
						<b>12/anno</b>			
<b>sostenere il valore e la vocazione nazionale / internazionale del parco</b>	riconoscibilità dell'ente e crescita dell'appeal verso il territorio protetto	incremento dell'interesse potenziale dei visitatori stranieri (utenti sito: apuanegeopark.it)	accessi di utenti di lingua straniera al sito specifico dell'ufficio * 100/ accessi totali di utenti allo stesso sito web specifico	<u>n.% 41.000</u> n. 714 = 57,42%	U.O. "valorizzazione territoriale" 50,0%	i ≥ 40,0%	i ≥ 40,0%	i ≥ 40,0%	<b>100,0%</b>
						<b>n.% 34.300</b> <b>n. 557</b> <b>= 61,57%</b>			
		incremento dell'interesse potenziale dei visitatori stranieri (utenti sito: apuanepiobpark.it)	accessi di utenti di lingua straniera al sito specifico dell'ufficio * 100/ accessi totali di utenti allo stesso sito web specifico	<u>n.% 44.700</u> n. 2.824 = 15,83%	U.O. "vigilanza e gestione della fauna" 40,0%	i ≥ 40,0%	i ≥ 40,0%	i ≥ 40,0%	<b>34,6%</b>
		incremento dell'interesse potenziale dei visitatori stranieri (utenti sito: apuaneturismo.it)	accessi di utenti di lingua straniera al sito specifico dell'ufficio * 100/ accessi totali di utenti allo stesso sito web specifico	<u>n.% 16.400</u> n. 1.064 = 15,41%	U.O. "valorizzazione territoriale" 50,0%	i ≥ 30,0%	i ≥ 30,0%	i ≥ 30,0%	<b>95,9%</b>
		incremento dell'interesse potenziale dei visitatori stranieri (utenti sito: apuaneducazione.it)	accessi di utenti di lingua straniera al sito specifico dell'ufficio * 100/ accessi totali di utenti allo stesso sito web specifico	<u>n.% 18.400</u> n. 237 = 77,64%	Ufficio di Staff e supporto organi 100,0%	i ≥ 20,0%	i ≥ 20,0%	i ≥ 20,0%	<b>n.c.</b>
						<b>non rilevabile</b>			

### 2.2.9 Obiettivi ed indicatori individuali del Direttore e dei Responsabili degli Uffici:: ponderazione risultati ottenuti

Il risultato percentuale di sintesi degli obiettivi ed indicatori individuali del Direttore e dei Responsabili degli uffici (comprensivi pure dei cronoprogrammi assegnati) si ottiene attraverso una media ponderata, sommando i prodotti tra le percentuali di risultato ottenute e le percentuali di peso dei diversi e rispettivi obiettivi (relativi al grado di difficoltà), così come predefinite dal *Piano della qualità della prestazione* e dividendo il tutto per la somma dei pesi.

La successione degli obiettivi nella tabella sottostante segue lo stesso ordine dei risultati percentuali ottenuti da ciascuna figura professionale misurata/valutata a partire dalle tabelle pubblicate dal paragrafo 2.2.4 fino al paragrafo 2.2.7 compreso

<b>DIRETTORE E RESPONSABILI DEGLI UFFICI</b>																					
<b>MEDIA PONDERATA DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI COMPENSIVI DEI CRONOPROGRAMMI</b>																					
Responsabile U.O.	obiettivo 1		obiettivo 2		obiettivo 3		obiettivo 4		obiettivo 5		obiettivo 6		obiettivo 7		obiettivo 8		obiettivo 9		obiettivo 10		totale
	% peso	% risultato	% peso	% risultato																	
<b>Direttore</b>	10,0	100,0	10,0	100,0	100,0	91,7	10,0	100,0	10,0	100,0	10,0	100,0	10,0	100,0	10,0	100	10,0	100,0	10,0	100,0	<b>99,2%</b>
<b>Affari contabili e personale</b>	15,0	100,0	10,0	100,0	25,0	100,0	20,0	99,2	10,0	100,0	20,0	100,0									<b>99,8%</b>
<b>Interventi nel Parco</b>	20,0	100,0	20,0	100,0	30,0	100,0	10,0	100,0	20,0	100,0											<b>100,0%</b>
<b>Pianificazione territoriale</b>	35,0	100,0	20,0	100,0	15,0	100,0	20,0	100,0	10,0	100,0											<b>100,0%</b>
<b>Valorizzazione territoriale</b>	20,0	100,0	20,0	100,0	20,0	100,0	10,0	100,0	10,0	100,0	20,0	100,0									<b>100,0%</b>
<b>Controllo attività estrattive</b>	30,0	65,0	20,0	100,0	30,0	100,0	20,0	100,0													<b>89,5%</b>
<b>Vigilanza e gestione della fauna</b>	30,0	100,0	25,0	100,0	25,0	100,0	15,0	100,0	5,0	100,0											<b>100,0%</b>

### 2.3 Obiettivi di prestazione del Direttore e dei Responsabili degli Uffici

Gli indicatori di output, trasversali ed individuali (con i cronoprogrammi) assumono un diverso peso percentuale nel processo di misurazione complessiva degli obiettivi di prestazione. Nel *Sistema di misurazione e valutazione della performance* si trovano pubblicate tabelle che indicano il diverso contributo di tali indicatori nei diversi livelli di responsabilità organizzativa. Pertanto, queste percentuali (delle colonne nn. 2, 4 e 6 della tabella sottostante) assumono il significato di coefficienti di frequenza della media ponderata (colonna n. 8) a cui è attribuito il compito di computare il valore finale complessivo (espresso ancora in termini di percentuale di risultato). Per gli indicatori di output e trasversali, il valore riportato in tabella (colonne nn. 3 e 5) è dato dalla media aritmetica dei risultati percentuali di ogni batteria di indicatori. Invece, per quelli specifici (colonna n. 7), il valore percentuale riportato è la media ponderata con il grado di difficoltà tra tutti gli indicatori specificamente attribuiti alla figura professionale presa in considerazione.

A consuntivo dell'esercizio 2022, la situazione è quella riportata nella tabella che segue:

OBIETTIVI DI PRESTAZIONE DEL DIRETTORE E DEI RESPONSABILI DEGLI UFFICI							
	obiettivi di output contributo raggiungimento	media % risultati ottenuti	obiettivi trasversali competenza e comportamenti	media % risultati ottenuti	obiettivi individuali/cronoprogram. raggiungimento	media ponderata risultati ottenuti	media % ponderata totale
<b>Direttore</b>	40,0%	100,0%	30,0%	99,3%	30,0%	99,2%	<b>99,6%</b>
<b>Responsabile U.O.C. "Affari contab. e pers."</b>	30,0%	100,0%	30,0%	99,3%	40,0%	99,8%	<b>99,7%</b>
<b>Responsabile U.O.C. "Interventi nel parco"</b>	30,0%	100,0%	30,0%	99,3%	40,0%	100,0%	<b>99,8%</b>
<b>Responsabile U.O.C. "Pianificazione territoriale"</b>	30,0%	100,0%	30,0%	99,3%	40,0%	100,0%	<b>99,8%</b>
<b>Responsabile U.O.C. "Valorizzazione territoriale"</b>	30,0%	100,0%	30,0%	99,3%	40,0%	100,0%	<b>99,8%</b>
<b>Responsabile U.O.S. "Controllo attività estrattive"</b>	30,0%	100,0%	30,0%	99,3%	40,0%	89,5%	<b>95,6%</b>
<b>Responsabile U.O.S. "Vigilanza e gestione fauna"</b>	30,0%	100,0%	30,0%	99,3%	40,0%	100,0%	<b>99,8%</b>
<b>Addetti uffici</b>	20,0%	100,0%	20,0%	99,3%	60,0%	vedi Piani di lavoro	

## 2.4 Obiettivi ed indicatori per una valutazione integrata dei comportamenti organizzativi: risultati ottenuti

La valutazione dei comportamenti professionali ed organizzativi dei dipendenti del Parco ha previsto, da diversi esercizi, anche l'uso della cosiddetta "valutazione dal basso", secondo la tabella di cui al paragrafo 3.4.7 del Piano 2022:

PARCO REGIONALE DELLE ALPI APUANE								
OBIETTIVI INDIVIDUALI ED INDICATORI PER UNA VALUTAZIONE INTEGRATA DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI								
obiettivo strategico	descrizione obiettivo	indicatore e note	risultato atteso	soggetto assegnatario	Risultati ottenuti al 31/12/2021			
					numeri giudizi al di sopra della neutralità (n = 4) / numero giudizi totali	punteggio medio a risposta	indicatore (% conversione con scala di interpolazione lineare)	% obiettivo
gestione del capitale umano	miglioramento del clima organizzativo all'interno delle strutture organizzative	<p>Σ delle % di conversione del punteggio medio di soddisfazione dei questionati / numero totale di questionari di rilevazione</p> <p>attraverso la somministrazione ai dipendenti assegnati del questionario adottato dalla Regione Toscana per la "valutazione dal basso" che si avvale di 7 gradi di giudizio e di 12 fattori di rilevazione (in parte diversi tra dirigenza e personale del comparto)</p>	i ≥ 64,07%	Responsabile U.O. "Affari contabili e personale"	36/36	6,4	92,81%	100,0%
				Responsabile U.O. "Interventi nel parco"	24/24	6,5	94,01%	100,0%
				Responsabile U.O. "Pianificazione territoriale"	36/36	6,6	95,21%	100,0%
				Responsabile U.O. "Valorizzazione territoriale"	24/24	6,7	96,41%	100,0%
				Coordinatore U.O. "Vigilanza e gestione della fauna"	60/60	6,5	94,01%	100,0%

### **3. LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE**

#### **3.1 Valutazione della performance dei Responsabili degli Uffici**

La presente *Relazione* prende atto e riporta fedelmente a seguire la *Valutazione della qualità della performance individuale* dei Responsabili delle UU.OO., così come approvata con determinazione dirigenziale del Direttore n. 113 del 18 ottobre 2023. In questo capitolo non è presente la valutazione dello stesso vertice amministrativo, verso il quale ci si è limitati a restituire la sola misurazione dei risultati ottenuti, poiché i comportamenti professionali ed organizzativi del Direttore sono misurati e valutati dal Presidente dell'Ente con apposito atto amministrativo.

Il metodo qui adottato di computo degli indicatori e di correlazione dei giudizi, trova illustrazione dettagliata e spiegazione applicativa nel *Sistema di misurazione e valutazione della performance del Parco Regionale delle Alpi Apuane*, approvato con deliberazione del Consiglio direttivo n. 15 del 5 luglio 2022 e, per altro, riconfermato con deliberazione n. 12 del 28 aprile 2023.

##### **3.1.1 Obiettivi di prestazione**

La valutazione degli obiettivi prestazionali, dei comportamenti professionali ed organizzativi, nonché l'espressione del giudizio di sintesi, utilizza sempre il seguente prospetto di correlazione, con cui è possibile assegnare dei giudizi sintetici di valutazione ai risultati percentuali ottenuti sugli obiettivi di output, trasversali e individuali:

<b>risultato % ottenuto</b>	<b>giudizio</b>
$r \geq 95,0\%$	<b>eccellente</b>
$95,0\% > r \geq 90,0\%$	<b>ottimo</b>
$90,0\% > r \geq 85,0\%$	<b>buono</b>
$85,0\% > r \geq 80,0\%$	<b>discreto</b>
$80,0\% > r \geq 75,0\%$	<b>sufficiente</b>
$r < 75,0\%$	<b>insufficiente</b>

Pertanto, la valutazione sul raggiungimento degli obiettivi di prestazione, da parte dei Responsabili delle UU.OO., prende in considerazione e sviluppa la tabella pubblicata nel paragrafo "2.2 Obiettivi di prestazione del Direttore e dei Responsabili degli Uffici":

Responsabili U.O.	cat. pos.	obiettivi di output		obiettivi trasversali		obiettivi specifici (individuali e/o cronopr.)		valutazione risultati sugli obiettivi di prestazione	
		misura %	giudizio	misura %	giudizio	misura %	giudizio	media pond.	giudizio
Affari contabili e personale	D.5	100,0	eccellente	99,3	eccellente	99,8	eccellente	99,7	eccellente
Controllo delle attività estrattive	D.4	100,0	eccellente	99,3	eccellente	89,5	buono	95,6	eccellente
Interventi nel parco	D.3	100,0	eccellente	99,3	eccellente	100,0	eccellente	99,8	eccellente
Pianificazione territoriale	D.6	100,0	eccellente	99,3	eccellente	100,0	eccellente	99,8	eccellente
Valorizzazione territoriale	D.7	100,0	eccellente	99,3	eccellente	100,0	eccellente	99,8	eccellente
Vigilanza e gestione fauna	D.6	100,0	eccellente	99,3	eccellente	100,0	eccellente	99,8	eccellente

### 3.1.2 Comportamenti professionali e organizzativi

La valutazione dei comportamenti professionali e organizzativi messi in luce nel corso del 2022 viene articolata e sintetizzata a partire dai giudizi espressi dalla tabella che segue:

Responsabili U.O.	cat. pos.	comportamenti professionali e organizzativi							totale	
		impegno, qualità, precisione prestazione individuale complessiva	arricchimento professionale pure a seguito interventi formativi	capacità adattamento operativo a contesto, flessibilità, cambiamento	orientamento utenza e collaborazione nell'ufficio e tra uffici	capacità organizzativa a proporre soluzioni innovative	ulteriore autonomia operativa e capacità assunzione responsabilità	capacità individuale di valutazione dei propri collaboratori	Σ	%
Affari contabili e personale	D.5	2,5	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	20,5 su 21	97,6
Controllo delle attività estrattive	D.4	3,0	2,0	3,0	3,0	2,0	2,5		15,5 su 18	86,0
Interventi nel parco	D.3	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	2,5	20,5 su 21	97,6
Pianificazione territoriale	D.6	2,5	2,0	3,0	3,0	2,5	3,0	2,5	18,5 su 21	88,1
Valorizzazione territoriale	D.7	3,0	3,0	3,0	3,0	2,5	3,0	3,0	20,5 su 21	97,6
Vigilanza e gestione della fauna	D.6	2,5	2,5	3,0	3,0	3,0	3,0	2,5	19,5 su 21	92,9

Per la valutazione dei comportamenti professionali ed organizzativi si applica la stessa tabella (già utilizzata) di corrispondenza tra la percentuale ottenuta e i giudizi di sintesi:

Responsabili U.O.	cat. pos.	comportamenti professionali ed organizzativi		
		punteggio	%	giudizio sintetico conseguente alla misurazione dei comportamenti professionali ed organizzativi
Affari contabili e personale	D.5	20,5 su 21	97,6	eccellente
Controllo delle attività estrattive	D.4	15,5 su 18	86,0	buono
Interventi nel parco	D.3	20,5 su 21	97,6	eccellente
Pianificazione territoriale	D.6	18,5 su 21	88,1	buono
Valorizzazione territoriale	D.7	20,5 su 21	97,6	eccellente
Vigilanza e gestione della fauna	D.6	19,5 su 21	92,9	ottimo

### 3.1.3 Sintesi valutativa

Il giudizio sulla performance dei Responsabili delle UU.OO. utilizza la media ponderata tra il risultato degli obiettivi prestazionali e il risultato dei comportamenti professionali ed organizzativi, con una rispettiva incidenza del 75% (3/4 del totale) e del 25%(1/4). Anche in questo caso si applica la medesima tabella di conversione in giudizio di sintesi delle percentuali di risultato, già utilizzata in precedenza.

Responsabili U.O.	cat. pos.	risultato % obiettivi prestazione (peso = ¾)	risultato % comportamenti prof.-organiz. (peso = ¼)	media ponderata delle percentuali	valutazione complessiva della performance individuale
Affari contabili e personale	D.5	99,7	97,6	99,2	eccellente
Controllo delle attività estrattive	D.4	95,6	86,0	93,2	ottimo
Interventi nel parco	D.3	99,8	97,6	99,3	eccellente
Pianificazione territoriale	D.6	99,8	88,1	96,9	eccellente
Valorizzazione territoriale	D.7	99,8	97,6	99,3	eccellente
Vigilanza e gestione della fauna	D.6	99,8	92,9	98,1	eccellente

Di seguito, si riporta il riepilogo finale dei giudizi sintetici per gli obiettivi di prestazione e per i comportamenti professionali ed organizzativi, da cui la valutazione complessiva della performance individuale per l'anno 2022 relativa ai Responsabili delle UU.OO.:

<b>Responsabili U.O.</b>	<b>cat. pos.</b>	<b>giudizio sintetico corrispondente ai risultati conseguiti nella misurazione degli obiettivi di prestazione (peso = ¾)</b>	<b>giudizio sintetico corrispondente ai risultati conseguiti nella misurazione dei comportamenti professionali e organizzativi (peso = ¼)</b>	<b>valutazione complessiva della performance individuale</b>
<b>Affari contabili e personale</b>	D.5	eccellente	eccellente	<b>eccellente</b>
<b>Controllo delle attività estrattive</b>	D.4	eccellente	buono	<b>ottimo</b>
<b>Interventi nel parco</b>	D.3	eccellente	eccellente	<b>eccellente</b>
<b>Pianificazione territoriale</b>	D.6	eccellente	buono	<b>eccellente</b>
<b>Valorizzazione territoriale</b>	D.7	eccellente	eccellente	<b>eccellente</b>
<b>Vigilanza e gestione della fauna</b>	D.6	eccellente	ottimo	<b>eccellente</b>

## **4. LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**

### ***4.1 Obiettivi prestazionali dell'Ente: risultati ottenuti***

La valutazione della Performance organizzativa dell'Ente rappresenta il nucleo fondamentale del *Piano della qualità della prestazione organizzativa (PQPO)* e si basa sui seguenti campi di valutazione:

- obiettivi prestazionali dell'Ente, a cui fanno riferimento gli obiettivi di outcome, output e trasversali (di tipo professionale-gestionale);
- contributo al conseguimento degli obiettivi strategici da parte degli obiettivi individuali dei Responsabili degli Uffici, nonché degli obiettivi di gruppo degli addetti se attribuiti dal pqpo;
- cronoprogrammi per la definizione di piani, programmi, attività, servizi e progetti di competenza dell'Ente.

il computo del valore percentuale del risultato degli obiettivi prestazionali dell'Ente si ottiene applicando una media ponderata che assegna un peso del 25% al complesso degli obiettivi di outcome, il 40% a quelli di output e il restante 35% a quelli trasversali.

Il valore ottenuto per il 2021 è riportato nella tabella che segue, mentre il giudizio di valutazione è espresso in base alla tabella di conversione di cui al paragrafo 3.1.1:

<b>OBIETTIVI PRESTAZIONALI DELL'ENTE</b>							
	<b>obiettivi di outcome</b>		<b>obiettivi output</b>		<b>obiettivi trasversali</b>		<b>media % ponderata totale</b>
	<b>contributo raggiungimento</b>	<b>media % risultati ottenuti</b>	<b>competenza e comportamenti</b>	<b>media % risultati ottenuti</b>	<b>raggiungimento</b>	<b>media % risultati ottenuti</b>	
<b>Ente Parco</b>	25,0%	<b>100,0%</b>	40,0%	<b>100,0%</b>	35,0%	<b>99,3%</b>	<b>99,8%</b>
<b>giudizio</b>							<b>eccellente</b>

### ***4.2 Obiettivi strategici dell'Ente: risultati ottenuti***

Lo sviluppo della valutazione della Performance organizzativa dell'Ente richiede che sia computato il valore percentuale di risultato del contributo offerto dagli obiettivi individuali (esclusi i cronoprogrammi) e/o di gruppo, al conseguimento degli obiettivi strategici, attraverso più medie successive tra fattori di analogo rango sistematico, risalendo dal basso lo sviluppo dell'inquadramento tassonomico degli obiettivi, ad iniziare da quelli individuali e/o di gruppo fino a quelli strategici, passando per le declinazioni intermedie. Per poter operare questa complessa analisi è fondamentale iniziare con la ponderazione, attraverso il grado di difficoltà predefinito, di come gli obiettivi individuali/gruppo assegnati a diverse strutture organizzative dell'Ente, possono aver concorso al medesimo obiettivo specifico. Le percentuali di conseguimento degli obiettivi, visti nel loro insieme, variano dal livello specifico a quello strategico, con modalità di calcolo talvolta differente ad ogni successivo step. Per risalire alla percentuale di conseguimento

dell'obiettivo intermedio declinato, si opera una media ponderata, in base al coefficiente di difficoltà, delle percentuali di risultato espresse dagli obiettivi individuali appartenenti al medesimo obiettivo declinato. Il penultimo passaggio verso l'obiettivo strategico, avviene con una semplice media aritmetica tra le percentuali di conseguimento degli obiettivi di declinazione intermedia appartenenti al medesimo obiettivo strategico. A seguire, si opera un'ulteriore media aritmetica tra i valori ottenuti per ciascun obiettivo strategico, il cui valore percentuale indica il contributo degli obiettivi specifici al conseguimento degli obiettivi strategici. Anche in questo caso il giudizio di valutazione è espresso in base alla tabella di conversione di cui al paragrafo 3.1.1:

#### 4.2.1 Contributo degli obiettivi individuali e di gruppo al conseguimento degli obiettivi strategici dell'Ente

obiettivo strategico	% conseguimento obiettivo strategico	declinazione obiettivo	% conseguimento obiettivo declinato	obiettivo specifico	grado difficoltà	% conseguimento obiettivo specifico
rendere resilienti comunità e territori, gestire in modo sostenibile le risorse naturali e valorizzare i servizi ecosistemici	100,0	sviluppo di progetti integrati ambiente-territorio-agricoltura	100,0	diffusione delle produzioni agro-alimentari d'interesse territoriale	2	100,00
		filiera agro-alimentare di connessione tra ambiente e territorio	100,0	aumento della superficie aziendale coltivata nella geopark farm	3	100,0
valorizzare il patrimonio culturale e promuovere la fruizione anche nell'ambito del sistema turistico	100,0	capacità attrattiva con il binomio natura e cultura per una promozione della fruibilità nell'area protetta	100,0	gradimento visita attraverso il "customer-satisfaction" dei servizi turistici del parco	1	100,0
		salvaguardia delle differenti espressioni culturali del territorio	100,0	diffusione delle produzioni editoriali d'interesse territoriale	2	100,0
tutelare il territorio e il paesaggio	100,0	impulso alla pianificazione territoriale integrata di valore ambientale e paesaggistico	100,0	riduzione economie di gestione dei contributi finalizzati per iniziative e attività di altri soggetti	2	100,0
		tutela e controllo per una migliore qualità del territorio e del paesaggio	100,0	quantificazione volumi estrattivi e numero cave effettivamente attive	2	100,0
				tutela e controllo di aree sensibili del parco presso luoghi abituali di abbandono rifiuti	2	100,0
				attività di controllo presso siti di cava di recente abbandono per verificare ripristino progettato dell'area	2	100,0
attività di controllo presso i siti di cava per confronto tra piani di coltivazione e stato dei luoghi	2	100,0				
attività di controllo presso le aree di taglio boschivo per confronto tra documentazione e stato dei luoghi	1	100,0				
sostenere l'innovazione tecnologica nel pubblico e nel privato	100,0	transizione digitale e conservazione degli archivi	100,0	piena funzionalità della procedura pago pa sul sito istituzionale	2	100,0
favorire una p.a. trasparente e leggera per innovare e semplificare	98,7	ottimizzazione del sistema delle risorse e delle capacità gestionali e del controllo spesa	99,2	predisposizione del bilancio di esercizio	3	99,2
		semplificazione, snellimento e velocizzazione dell'azione amministrativa	100,0	riduzione dei tempi medi di emanazione pca estrattive	1	100,0
				riduzione dei tempi di rilascio autorizzazioni attraverso armi	1	100,0
				riduzione dei tempi di pagamento dei fornitori	2	100,0

obiettivo strategico	% conseguimento obiettivo strategico	declinazione obiettivo	% conseguimento obiettivo declinato	obiettivo specifico	grado difficoltà	% conseguimento obiettivo specifico
favorire una p.a. trasparente e leggera per innovare e semplificare	(98,7)	trasparenza come accessibilità totale alle informazioni	96,9	corretta pubblicazione nella sezione "amministrazione trasparente" delle informazioni previste d. lgs. 33/2013	2	100,0
				realizzazione delle misure di natura organizzativa in tema di trasparenza	3	100,0
				realizzazione delle misure di natura organizzativa in tema di anticorruzione	3	91,7
proteggere biodiversità e geodiversità e promuovere il loro valore educativo per un uso durevole delle risorse naturali	100,0	monitoraggi ed indagini conoscitive su specie, habitat e geositi come laboratori didattici ecc.	100,0	interventi di conservazione e riqualificazione ambientale nelle aree umide del parco	2	100,0
				valorizzazione dei dati presenti nel portale nazionale ispra geositi	2	100,0
				indagine sulla presenza e consistenza di popolazioni animali nel parco	1	100,0
sostenere il valore e la vocazione nazionale / internazionale del parco	88,4	acquisizioni di certificazioni riconosciute a livello nazionale e/o internazionale	100,0	attivazione delle azioni previste dalla CETS – numero di azioni	3	100,0
		riconoscibilità dell'ente e crescita dell' <i>appeal</i> verso il territorio protetto	76,8	attivazione delle azioni previste dalla CETS – risorse economiche utilizzate	3	100,0
				incremento dell'interesse potenziale dei visitatori stranieri	2	76,8

media % conseguimento obiettivi strategici	98,2
giudizio	eccellente

### 4.3 Performance organizzativa dell'Ente: risultati ottenuti

Per giungere alla valutazione della Performance organizzativa dell'Ente è necessario partire dai cronoprogrammi legati a piani, progetti, attività e servizi, sia d'interesse strategico sia d'interesse strutturale.

In particolare, si deve computare un ulteriore dato percentuale di misurazione per ciascuna "timeline" introdotta, che si ottiene con la media ponderata del grado di conseguimento delle diverse fasi in cui deve articolarsi. Per passare al valore di sintesi valutativa è sufficiente una semplice media aritmetica tra tutti i valori percentuali dei cronoprogrammi assegnati, relativamente alle tabelle di cui ai paragrafi 2.2.5 e 2.2.6.

La successione degli obiettivi nella tabella sottostante segue lo stesso ordine dei risultati percentuali ottenuti in ogni cronoprogramma a partire dalle tabelle sopra indicate

### 4.3.1 Contributo dei cronoprogrammi alla performance organizzativa dell'Ente

CRONOPROGRAMMI DI PIANI, PROGETTI, ATTIVITÀ E SERVIZI D'INTERESSE STRATEGICO E STRUTTURALE PER L'ENTE								
obiettivo strategico	declinazione obiettivo	descrizione obiettivo	fasi	risultato % fasi	peso interno	% obiettivo		
rendere resilienti comunità e territori, gestire in modo sostenibile le risorse naturali e valorizzare i servizi ecosistemici	coinvolgimento delle comunità locali nella gestione delle risorse naturali e nella valorizzazione dei servizi ecosistemici	promozione e ordinamento di forme di volontariato a sostegno delle finalità del parco	I	100,0%	33,0%	100,0%		
			II	100,0%	33,0%			
			III	100,0%	34,0%			
	sviluppo di progetti in materia di ambiente-territorio-agricoltura	potenziamento servizi della geopark farm in funzione agrituristica – attivazione spazio ricettivo	I	100,0%	50,0%	100,0%		
II	100,0%	50,0%						
valorizzare il patrimonio culturale e promuovere la fruizione anche nell'ambito del sistema turistico	sostegno all'offerta turistica ambientalmente sostenibile e consapevole	progettazione di interventi e azioni di valorizzazione e promozione – stesura e realizzazione "calendario eventi"	I	100,0%	30,0%	100,0%		
			II	100,0%	20,0%			
			III	100,0%	50,0%			
	salvaguardia delle diverse espressioni culturali del territorio	controllo della segnaletica orizzontale e verticale della sentieristica cai		I	100,0%	30,0%	100,0%	
				II	100,0%	40,0%		
				III	100,0%	30,0%		
		documentazione e valorizzazione dei beni culturali del parco – pubblicazione volume "costruzioni sotto roccia"	promozione dei parchi e delle risorse naturali – organizzazione seminario/convegno su fruizione beni culturali		I	100,0%	30,0%	100,0%
					II	100,0%	40,0%	
					III	100,0%	30,0%	
					I	100,0%	70,0%	
II	100,0%	30,0%						
tutelare il paesaggio e il territorio	impulso alla pianificazione territoriale integrata di valore ambientale e paesaggistico	completamento redazione piani di gestione dei siti natura 2000 presenti nelle alpi apuane – atti propedeutici all'approvazione dei piani	I	100,0%	50,0%	100,0%		
			II	100,0%	20,0%			
			III	100,0%	30,0%			
		prosecuzione redazione del piano integrato per il parco – atti propedeutici all'adozione del piano	I	100,0%	30,0%	100,0%		
			II	100,0%	70,0%			
			I	100,0%	30,0%		100,0%	
II	100,0%	70,0%						
sostenere l'innovazione tecnologica nel pubblico e nel privato	transizione digitale e conservazione degli archivi	smaterializzazione e consultazione pubblica dei piani di coltivazione	I	50,0%	70,0%	65,0%		
			II	100,0%	30,0%			
favorire una p.a. trasparente e leggera per innovare e semplificare	ottimizzazione del sistema delle risorse, delle capacità gestionali e del controllo della spesa	monitoraggio della performance individuale del personale del comparto	I	100,0%	50,0%	100,0%		
			II	100,0%	50,0%			
<b>media aritmetica delle percentuali di risultato ottenute</b>						<b>96,8%</b>		
<b>giudizio</b>						<b>eccellente</b>		

Infine, il risultato della *Performance organizzativa dell'Ente* è calcolato attraverso una media aritmetica tra i valori percentuali ottenuti, nel complesso, per gli obiettivi prestazionali (comprensivi di outcome, output e trasversali), per il contributo degli obiettivi individuali al raggiungimento degli obiettivi strategici, a cui si aggiunge il precedente valore di sintesi dei cronoprogrammi per la definizione di piani, programmi, attività, servizi e progetti di competenza dell'Ente.

Anche in questo caso il giudizio di valutazione è espresso in base alla tabella di conversione di cui al paragrafo 3.1.1:

<b>MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELL'ENTE</b>							
	obiettivi prestazionali ente		obiettivi strategici ente		cronoprogrammi strategici e strutturali		media % totale
	peso %	media % risultati ottenuti	peso %	media % risultati ottenuti	peso %	media % risultati ottenuti	
<b>Ente Parco</b>	33,3%	<b>99,8%</b>	33,3%	<b>98,2%</b>	33,3%	<b>96,8%</b>	<b>98,3%</b>
<b>giudizio</b>							<b>eccellente</b>

#### **4.4 Obiettivi prestazionali degli Uffici: risultati ottenuti**

La valutazione della Performance organizzativa degli Uffici trova sviluppo analogo alla Performance organizzativa dell'Ente e si basa sui seguenti campi di valutazione:

- obiettivi prestazionali degli Uffici, a cui fanno riferimento gli obiettivi di output e trasversali (entrambi dell'Ente), nonché gli obiettivi individuali del Responsabile di ciascun Ufficio;
- obiettivi di gruppo degli addetti ad un Ufficio, nel caso in cui Piano della qualità della prestazione organizzativa li preveda specificamente;
- eventuale utilizzo di cronoprogrammi per la definizione di piani, progetti, attività e servizi di competenza della struttura organizzativa valutata.

Nel calcolo degli obiettivi prestazionali degli Uffici si procede nello stesso modo previsto per il computo degli obiettivi prestazionali del Responsabile del medesimo Ufficio. La media è ponderata ed assegna, al complesso degli obiettivi di output, un peso del 30%, a quelli trasversali il 30% e agli obiettivi individuali del Responsabile dello stesso Ufficio il restante 40%.

Le tabelle che seguono sono analoghe a quelle pubblicate nel paragrafo 2.2.9 e nel successivo capitolo 2.3, ma senza il contributo dei cronoprogrammi strategici e strutturali.

Anche in questo caso il giudizio di valutazione è espresso in base alla tabella di conversione di cui al paragrafo 3.1.1:

**MEDIA PONDERATA DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI SENZA I CRONOPROGRAMMI**

Responsabile U.O.	obiettivo 1		obiettivo 2		obiettivo 3		obiettivo 4		obiettivo 5		obiettivo 6		obiettivo 7		obiettivo 8		obiettivo 9		obiettivo 10		totale
	% peso	% risultato	% peso	% risultato																	
Staff – Supporto agli organi	10,0	100,0	10,0	100,0	100,0	91,7	10,0	100,0	10,0	100,0											<b>98,3%</b>
Affari contabili e personale			10,0	100,0	25,0	100,0	20,0	99,2	10,0	100,0	20,0	100,0									<b>99,8%</b>
Interventi nel Parco			20,0	100,0	30,0	100,0	10,0	100,0	20,0	100,0											<b>100,0%</b>
Pianificazione territoriale							20,0	100,0	10,0	100,0											<b>100,0%</b>
Valorizzazione territoriale							10,0	100,0	10,0	100,0	20,0	100,0									<b>100,0%</b>
Controllo attività estrattive			20,0	100,0	30,0	100,0	20,0	100,0													<b>100,0%</b>
Vigilanza e gestione della fauna			25,0	100,0	25,0	100,0	15,0	100,0	5,0	100,0											<b>100,0%</b>

**OBIETTIVI PRESTAZIONALI DEGLI UFFICI**

Uffici	obiettivi di output		obiettivi trasversali		obiettivi individuali senza cronopr.		media % ponderata	giudizio
	contributo raggiungimento	media % risultati ottenuti	competenza e comportamenti	media % risultati ottenuti	raggiungimento	media ponderata risultati ottenuti		
Staff – Supporto agli organi	30,0%	100,0%	30,0%	99,3%	40,0%	98,3%	<b>99,1</b>	<b>eccellente</b>
Responsabile U.O.C. "Affari contab. e pers."	30,0%	100,0%	30,0%	99,3%	40,0%	99,8%	<b>99,7</b>	<b>eccellente</b>
Responsabile U.O.C. "Interventi nel parco"	30,0%	100,0%	30,0%	99,3%	40,0%	100,0%	<b>99,8</b>	<b>eccellente</b>
Responsabile U.O.C. "Pianificazione territoriale"	30,0%	100,0%	30,0%	99,3%	40,0%	100,0%	<b>99,8</b>	<b>eccellente</b>
Responsabile U.O.C. "Valorizzazione territoriale"	30,0%	100,0%	30,0%	99,3%	40,0%	100,0%	<b>99,8</b>	<b>eccellente</b>
Responsabile U.O.S. "Controllo attività estrattive"	30,0%	100,0%	30,0%	99,3%	40,0%	100,0%	<b>99,8</b>	<b>eccellente</b>
Responsabile U.O.S. "Vigilanza e gestione fauna"	30,0%	100,0%	30,0%	99,3%	40,0%	100,0%	<b>99,8</b>	<b>eccellente</b>

#### 4.5 Performance organizzativa degli Uffici: risultati ottenuti

Il risultato della *Performance organizzativa* di un determinato Ufficio è calcolato attraverso una media aritmetica tra i valori percentuali ottenuti, nel complesso, per gli obiettivi prestazionali (comprensivi output e trasversali dell'Ente, nonché individuali senza cronoprogrammi del Responsabile dell'Ufficio considerato), per gli obiettivi di gruppo assegnati dal PQPO agli addetti al medesimo Ufficio, a cui si aggiunge il valore mediano di sintesi dei cronoprogrammi per la definizione di piani, progetti, attività e servizi di competenza dell'Ente, limitatamente a quelli di totale/parziale competenza di ogni Ufficio.

Le percentuali di peso di obiettivo sono state stabilite dal *Piano della Qualità della Prestazione*.

##### MEDIA PONDERATA DEGLI OBIETTIVI DA CRONOPROGRAMMI STRATEGICI E STRUTTURALI

Responsabile U.O.	obiettivo 1		obiettivo 2		obiettivo 3		obiettivo 4		obiettivo 5		obiettivo 6		obiettivo 7		obiettivo 8		obiettivo 9		obiettivo 10		totale
	% peso	% risultato	% peso	% risultato																	
Direttore											10,0	100,0	10,0	100,0	10,0	100	10,0	100,0	10,0	100,0	100,0%
Affari contabili e personale	15,0	100,0																			100,0%
Interventi nel Parco	20,0	100,0																			100,0%
Pianificazione territoriale	35,0	100,0	20,0	100,0	15,0	100,0															100,0%
Valorizzazione territoriale	20,0	100,0	20,0	100,0	20,0	100,0															100,0%
Controllo attività estrattive	30,0	65,0																			65,0%
Vigilanza e gestione della fauna	30,0	100,0																			100,0%

##### MEDIA PONDERATA DEGLI OBIETTIVI DI GRUPPO PER GLI ADDETTI AGLI UFFICI

Responsabile U.O.	obiettivo 1		obiettivo 2		obiettivo 3		obiettivo 4		obiettivo 5		obiettivo 6		obiettivo 7		obiettivo 8		obiettivo 9		obiettivo 10		totale
	% peso	% risultato	% peso	% risultato																	
Staff – Supporto agli organi	100,0	n.c.																			n.c.
Valorizzazione territoriale	50,0	100,0	50,0	95,9																	98,0%
Vigilanza e gestione della fauna	60,0	100,0	40,0	34,6																	73,8%

<b>MISURAZIONE E VALUTZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DEGLI UFFICI</b>								
<b>Uffici</b>	<b>obiettivi prestazione uffici</b>		<b>obiettivi di gruppo degli addetti</b>		<b>cronoprogrammi assegnati uffici</b>		<b>media % ponderata</b>	<b>giudizio</b>
	<b>peso %</b>	<b>media ponderata risultati ottenuti</b>	<b>peso %</b>	<b>media ponderata risultati ottenuti</b>	<b>peso %</b>	<b>media ponderata risultati ottenuti</b>		
<b>Staff – Supporto agli organi</b>	50,0%	99,1%		n.c.	50,0%	100,0%	<b>99,6%</b>	<b>eccellente</b>
<b>Responsabile U.O.C. "Affari contabili e personale"</b>	50,0%	99,7%			50,0%	100,0%	<b>99,9%</b>	<b>eccellente</b>
<b>Responsabile U.O.C. "Interventi nel parco"</b>	50,0%	99,8%			50,0%	100,0%	<b>99,9%</b>	<b>eccellente</b>
<b>Responsabile U.O.C. "Pianificazione territoriale"</b>	50,0%	99,8%			50,0%	100,0%	<b>99,9%</b>	<b>eccellente</b>
<b>Responsabile U.O.C. "Valorizzazione territoriale"</b>	33,3%	99,8%	33,3%	98,0%	33,3%	100,0%	<b>99,9%</b>	<b>eccellente</b>
<b>Responsabile U.O.S. "Controllo attività estrattive"</b>	50,0%	99,8%			50,0%	65,0%	<b>82,4%</b>	<b>discreto</b>
<b>Responsabile U.O.S. "Vigilanza e gestione fauna"</b>	33,3%	99,8%	33,3%	73,8%	33,3%	100,0%	<b>91,2%</b>	<b>ottimo</b>