



PARCO NATURALE REGIONALE DI GUTTURU MANNU

Relazione sulla Performance anno 2022
ai sensi dell'art. 10 c. 1, lettera b) del
D.Lgs 150/2009



Sommario

1.PREMESSA	2
2.CONTESTO DI RIFERIMENTO	4
3.DATI INFORMATIVI SULL'ORGANIZZAZIONE	6
4.INDICATORI DI SALUTE RELAZIONALE	7
5.DATI SULLA GESTIONE ECONOMICO-FINANZIARIA	8
6. OBIETTIVI E RISULTATI: IL SISTEMA DI VALUTAZIONE.....	11

1. Premessa

Nell'ambito del processo di riforma della Pubblica Amministrazione, con il decreto legislativo 150/2009 (cosiddetto "decreto Brunetta") è stato definito il quadro normativo degli interventi finalizzati a promuovere il miglioramento della produttività del lavoro pubblico, dell'efficienza e della trasparenza delle pubbliche amministrazioni.

Particolare rilievo assume il titolo II del decreto - "Misurazione, valutazione e trasparenza della performance" - con l'introduzione del ciclo della performance, che comprende la definizione degli obiettivi di miglioramento delle prestazioni rese dall'amministrazione, il monitoraggio del grado di realizzazione degli obiettivi in corso d'anno, la rendicontazione dei risultati effettivamente raggiunti, la valutazione delle prestazioni del personale coinvolto.

Per assicurare la qualità, la comprensibilità e l'attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, il decreto introduce due documenti:

1. in chiave programmatica, il piano della performance, da adottare annualmente, in cui sono esplicitati gli obiettivi per la misurazione e la valutazione della performance dell'Amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori, nel quadro delle risorse disponibili;
2. in fase di rendicontazione, la relazione sulla performance, che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato.

La relazione annuale sulla performance persegue le seguenti finalità:

- è uno strumento di miglioramento gestionale grazie al quale l'amministrazione può riprogrammare obiettivi e risorse tenendo conto dei risultati ottenuti nell'anno precedente e migliorando progressivamente il funzionamento del ciclo della performance;
- è uno strumento di accountability attraverso il quale l'amministrazione può rendicontare a tutti gli stakeholder, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel periodo considerato e gli eventuali scostamenti - e le relative cause - rispetto agli obiettivi programmati.

Per quanto concerne la tempistica di adozione della relazione, si sottolinea che a seguito della modifica all'articolo 10 del d.lgs. n. 150/2009 operata dal D.lgs. 74/2017, entro il 30 giugno di ogni anno le amministrazioni pubblicano, sul proprio sito istituzionale e sul portale della performance, la

relazione annuale sulla performance, approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'organismo indipendente di valutazione (OIV).

Per quanto riguarda gli enti locali, ferme restando le previsioni di cui all'art. 169, c. 3-bis, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, la relazione sulla performance può essere unificata al rendiconto della gestione.

In ottemperanza a queste disposizioni, tenuto conto che l'Ente Parco è in una fase di strutturazione e continua crescita, la presente relazione conterrà una prima sezione di definizione del contesto istituzionale di riferimento; successivamente presenterà l'analisi del contesto organizzativo, relazionale e economico-finanziario; infine analizzerà il sistema adottato di misurazione e valutazione della performance organizzativa e della performance individuale in coerenza col piano della performance e con l'evidenziazione dei risultati attesi e raggiunti.

2. Contesto di riferimento

L'Ente di gestione del Parco Naturale Regionale di Gutturu Mannu è costituito ai sensi e per le finalità di cui alla Legge Regionale n. 20 del 24.10.2014.

L'Ente Parco ha personalità giuridica di diritto pubblico ai sensi dell'art. 3 comma 1 della suddetta legge e ricomprende il territorio di dieci comuni:

- Pula,
- Villa San Pietro,
- Siliqua,
- Domus De Maria,
- Uta,
- Assemini,
- Santadi,
- Capoterra,
- Sarroch,
- Teulada.

Il Parco, il cui nome deriva etimologicamente da *Grande gola*, si estende dunque in un'ampia area della Sardegna Sud-Occidentale e rappresenta la foresta di sclerofille più estesa di tutta l'area mediterranea.

L'area del Parco ricomprende tre Oasi Permanenti di Protezione Faunistica già esistenti, per complessivi 14.253 ettari ed è compresa all'interno del Sic "Foresta di Monte Arcosu" (ITB041105).

Fa pertanto parte della Rete Natura 2000, principale strumento della politica dell'Unione Europea per la conservazione della biodiversità.

Il Parco assicura la gestione unitaria del complesso di ecosistemi presenti nel suo territorio, garantendo la conservazione e la valorizzazione delle risorse naturali, ambientali, storiche e culturali, la loro fruizione, la promozione e lo svolgimento di attività scientifiche e di didattica ambientale, l'esercizio di attività produttive compatibili e la riqualificazione di opere e manufatti esistenti.

L'Ente persegue tali finalità dotandosi dei seguenti strumenti di pianificazione e programmazione:

- a) il piano del parco,
- b) il programma di sviluppo economico e sociale,

c) il regolamento del parco.

Il piano del parco è lo strumento di tutela dei valori naturali, ambientali, storico culturali e demografici del parco, disciplina l'organizzazione del territorio in relazione agli usi compatibili, suddividendolo in base al diverso grado di protezione.

In conformità con l'articolo 1, comma 3 dello Statuto del Parco Regionale di Gutturu Mannu, di cui alla D.G.R. n. 59/23 del 3.11.2016 e all'articolo 1, commi 2 e 3 della Legge Istitutiva, finalità e obiettivi del Parco sono:

- la gestione unitaria del complesso di ecosistemi presenti nel suo territorio;
- la conservazione e la valorizzazione delle risorse naturali, ambientali, storiche e culturali;
- la fruizione delle risorse del parco;
- la promozione e lo svolgimento di attività scientifiche e di didattica ambientale;
- l'esercizio di attività produttive compatibili;
- la riqualificazione di opere e manufatti esistenti;
- l'armonico sviluppo economico dell'intero territorio.

Il programma di sviluppo economico e sociale, nel rispetto delle previsioni del piano, individua le modalità per la promozione e la valorizzazione delle attività produttive compatibili, i servizi erogabili e ogni altra attività diretta a garantire lo sviluppo economico e sociale sostenibile del parco.

Il regolamento del parco disciplina l'esercizio delle attività consentite entro il territorio ad esso appartenente ed è adottato dall'Ente anche contestualmente all'approvazione del piano e comunque entro e non oltre sei mesi dall'approvazione del medesimo.

Nello specifico, il regolamento integra i contenuti del piano con particolare riferimento alla disciplina delle attività che si svolgono nel territorio dell'area protetta:

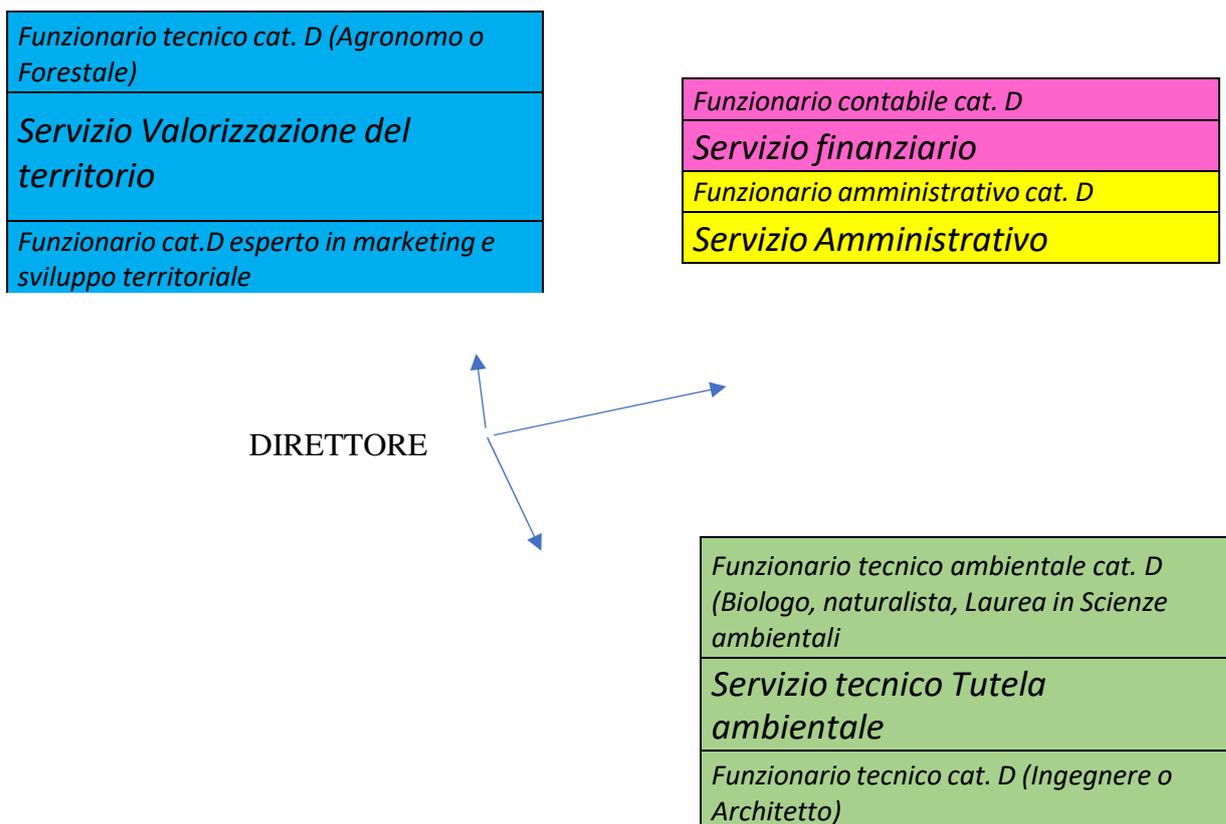
- a. la tipologia e le modalità di costruzione di opere e manufatti;
- b. lo svolgimento delle attività artigianali, commerciali, di servizi e agro-pastorali;
- c. il soggiorno e la circolazione del pubblico con qualsiasi mezzo di trasporto;
- d. lo svolgimento di attività sportive, ricreative ed educative;
- e. lo svolgimento di attività di ricerca scientifica e biosanitaria;
- f. i limiti delle emissioni sonore, luminose o di altro genere, nell'ambito della legislazione in materia;
- g. lo svolgimento delle attività da affidare a interventi di occupazione giovanile, di volontariato,

con particolare riferimento alle comunità terapeutiche e al servizio civile;

h. l'accessibilità nel territorio del parco attraverso percorsi e strutture idonee per disabili, portatori di handicap ed anziani.

3. Dati informativi sull'organizzazione

L'Ente, con Delibera n.3 del 17/01/2020, ha approvato il proprio Regolamento relativo all'organizzazione dei Servizi e degli Uffici, ottenendo il parere favorevole dell'Assessorato Regionale Difesa Ambiente (art.9 c.3 L.R.20/14). La macrostruttura del Parco è declinata in 3 Servizi tutti incardinati e gerarchicamente subordinati al coordinamento della Direzione Generale del Parco, come da organigramma che segue.



Nel corso del 2022, non sono andate a buon fine le procedure per l'attivazione di comandi e mobilità. Si è pertanto provveduto a indire i concorsi per tre figure professionali, come da prospetto che segue, con obiettivo di completamento delle procedure di assunzione nel corso del 2023 a seguito dell'approvazione del bilancio di previsione 2023-25.

PROFILO	MODALITA'	AREA	CONTRATTO	CATEGORIA
Ing. Ambientale	concorso	Tecnica (Sicurezza)	Part-Time	D1
Amministrativo	concorso	Amministrativa	Full-Time	D1
Amministrativo	concorso	Amministrativa	Part-Time	C1

Nel corso del 2022, in coordinamento col Direttore del Parco ha invece operato la seguente figura, in qualità di Responsabile del Servizio Finanziario:

PROFILO	MODALITA'	AREA	CONTRATTO	CATEGORIA
Istruttore Direttivo Amministrativo	Sostituzione di personale mediante scavalco in eccedenza, ai sensi dell'art. 1, comma 557 della L. n. 311/2004 mediante convenzione con altro ente	Amministrativa	Part-time e determinato	D1

Il quadro organizzativo evidenzia lo stato di carenza di personale legato alla fase di iniziale strutturazione e crescita dell'Ente Parco.

4. Indicatori di salute relazionale

L'Ente Parco è **un sistema aperto**, strettamente collegato agli altri sistemi territoriali e con essi partecipa a tutti i fenomeni che coinvolgono sia l'ambiente naturale che quello strettamente umano. Esso costituisce un mezzo per la conservazione dell'ambiente e della biodiversità ma è anche lo strumento che mira a garantire l'equilibrio uomo-ambiente attraverso misure che rendano possibile lo sviluppo sostenibile del territorio.

In questo senso, l'Ente adotta una strategia "dal basso": tutti i portatori di interesse del Parco vengono costantemente coinvolti nei processi decisionali, perché possano sentire propri gli obiettivi del Parco e poter manifestare le proprie esigenze e i propri desideri individuali.

Per definire le sue attività, l'Ente nel corso del 2022 ha programmato l'attivazione sul territorio di un percorso partecipativo multistakeholder, orientato al coinvolgimento attivo della comunità nell'informazione di carattere generale sul processo di redazione degli strumenti di pianificazione, sulle linee di sviluppo di un "economia del Parco" e sulle opportunità e criticità che il Parco di Gutturu Mannu presenta in prospettiva.

Il piano di animazione ha previsto l'organizzazione di 10 incontri in presenza nel territorio quale efficace occasione di analisi, confronto, ascolto e dialogo tra tutti i soggetti istituzionali e le comunità locali, che verranno coinvolte nella definizione degli strumenti di pianificazione e nel Programma di sviluppo del Parco.

L'affidamento di tale servizio è avvenuto con determina n.38 del 30/12/2022.

Come noto, inoltre, un altro importante strumento di coinvolgimento degli stakeholder attiene al rispetto dell'obbligo di pubblicazione di tutti i documenti, dati e informazioni sul proprio sito istituzionale. Ad esso si aggiunge la possibilità per i privati di avvalersi degli strumenti di accesso civico, sia semplice che generalizzato (FOIA).

Tali modalità di partecipazione sono garantite e la pubblicazione, non sempre tempestiva per evidente carenza di personale, rende in ogni caso trasparente e conoscibile l'attività posta in essere.

In conclusione, nella sua complessità il Parco ha inteso agire nella creazione di valore pubblico verso l'esterno attraverso attività rivolte a tutti i cittadini e agli stakeholders e finalizzate a creare valore duraturo per il futuro.

5. Dati sulla gestione economico-finanziaria

Le risorse che il Parco impiega per realizzare le sue finalità ed i suoi obiettivi sono pubbliche: è quindi suo dovere far conoscere, attraverso l'analisi delle entrate e delle spese come vengono gestite.

Nell'anno 2022 il Parco ha conseguito un risultato di competenza dell'esercizio non negativo, nel rispetto delle disposizioni di cui ai commi 820 e 821 dell'articolo 1 della L. 145/2018.

Per quanto riguarda la verifica degli equilibri di cui al D. Lgs. 118/2011, che gli enti sono tenuti a rispettare, i risultati conseguiti sono stati tutti positivi, come si seguito riportato:

- W1 (risultato di competenza): + € 191.158,82
- W2 (equilibrio di bilancio): + € 191.158,82
- W3 (equilibrio complessivo): + € 191.158,82

Il risultato di competenza W1 è pari al saldo complessivo tra entrate (accertamenti) e spese (impegni), compresi gli utilizzi di avanzo di amministrazione e i fondi pluriennali vincolati di entrata e di spesa.

L'equilibrio di bilancio W2 si ottiene sottraendo dal risultato di competenza W1 gli importi relativi alle risorse accantonate stanziare e alle risorse vincolate nel bilancio.

L'equilibrio complessivo W3 deriva dalla somma algebrica tra equilibrio di bilancio W2 e variazione degli accantonamenti effettuati in sede di rendiconto.

Dall'analisi del Conto del Bilancio 2022 emerge che l'avanzo di amministrazione è pari complessivamente ad € 2.340.681,38.

Il risultato di amministrazione nell'ultimo triennio ha avuto la seguente evoluzione:

	2020	2021	2022
Risultato d'amministrazione (A)	€ 1.789.129,90	€ 2.187.148,27	€ 2.340.681,38
composizione del risultato di amministrazione:			
Parte accantonata (B)			
Parte vincolata (C)	€ 30.097,53		
Parte destinata agli investimenti (D)			
Parte disponibile (E= A-B-C-D)	€ 1.759.032,37	€ 2.187.148,27	€ 2.340.681,38

Per quanto concerne le ENTRATE, l'andamento della gestione corrente è caratterizzato da entrate correnti derivanti da trasferimenti e da entrate in conto capitale.

I trasferimenti correnti provenienti dalla Regione Autonoma della Sardegna sono costituiti dai fondi a copertura delle spese di funzionamento a carattere ordinario, per € 456.664,00 e da ulteriori € 30.000,00 per trasferimenti correnti Rete Natura 2000 - Adeguamento del Piano Di Gestione ZSC "Foresta di Monte Arcosu".

Le entrate per trasferimenti correnti da Amministrazioni Pubbliche, da Famiglie, da Imprese, da Istituzioni Sociali Private e dall'Unione Europea e dal Resto del mondo sono state accertate in € 508.657,64 rispetto alle previsioni definitive di € 673.631,05, per cui il tasso di realizzazione di tali entrate è pari al 75,50%. Dalla loro ripartizione si evince la totalità dei trasferimenti correnti da Amministrazioni Pubbliche.

Le entrate in conto capitale sono costituite da contributi agli investimenti trasferiti dalla Regione Autonoma della Sardegna e da altre Amministrazioni Pubbliche e sono state accertate in € 143.336,00 rispetto alle previsioni definitive di € 396.834,73, per cui il tasso di realizzazione di tali entrate è pari al 36%.

Entrate	Previsioni definitive di competenza	Accertamenti	Accert.ti /Previsioni definitive di competenza %
	(A)	(B)	(B/A*100)
Titolo 1 Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	-	-	-

Titolo 2 Trasferimenti correnti	673.631,05	508.657,64	75,51
Titolo 3 Entrate extratributarie	-	8,31	
Titolo 4 Entrate in conto capitale	396.834,73	143.336,00	36,12
Titolo 7 Anticipazioni da istituto tesoriere/cassiere	-	-	-
Titolo 9 Entrate per conto terzi e partite di giro	51.520,48	51.520,48	100,00

Per quanto riguarda le SPESE, le spese di parte corrente sono costituite dalle spese correnti in senso stretto, di cui al Titolo 1°. La previsione definitiva del Titolo 1° del bilancio di competenza è di € 686.846,21. Nel corso dell'esercizio 2022 sono stati assunti impegni per un importo complessivo di € 293.929,24.

La comparazione delle spese correnti, riclassificate per macro-aggregato, impegnate nell'ultimo esercizio è la seguente:

Macroaggregati - spesa corrente	Rendiconto 2022
101 redditi da lavoro dipendente	€ 99.745,84
102 imposte e tasse a carico ente	€ 6.718,04
103 acquisto beni e servizi	€ 182.265,36
104 trasferimenti correnti	€-
105 trasferimenti di tributi	€-
106 fondi perequativi	€-
107 interessi passivi	€-
108 altre spese per redditi di capitale	€-
109 rimborsi e poste correttive delle entrate	€-
110 altre spese correnti	€ 5.200,00
TOTALE	€ 293.929,24

Le spese di parte capitale, di cui al Titolo 2° sono costituite dalle spese di investimento relative alla Missione 9 – Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente, Programma 2 Tutela, valorizzazione e recupero ambientale e Programma 5 Aree protette, parchi naturali, protezione naturalistica e forestazione.

La previsione definitiva del Titolo 2° del bilancio di competenza è di € 465.135,73. Nel corso dell'esercizio 2022 sono stati assunti impegni per un importo complessivo di € 72.947,37.

La comparazione delle spese in conto capitale, riclassificate per macro aggregati, impegnate negli ultimi due esercizi evidenzia:

Macroaggregati - spesa c/capitale		Rendiconto 2022
201	Tributi in conto capitale a carico dell'ente	€-
202	Investimenti fissi lordi e acquisto di terreni	€ 72.947,37
203	Contributi agli investimenti	€-
204	Altri trasferimenti in conto capitale	€-
205	Altre spese in conto capitale	€-
TOTALE		€ 72.947,37

Sono state infine effettuate variazioni di esigibilità relative ad impegni di spesa in conto capitale per € 163.282,68.

6. Obiettivi e risultati: il sistema di valutazione

L'Ente ha approvato con Delibera di Assemblea n.10 del 25 maggio 2022 il proprio sistema di misurazione e valutazione della performance e laddove possibile, aderisce ai modelli regionali.

Con tale fine, l'Ente Parco ha scelto di avvalersi di un Nucleo di Valutazione a cui è stato attribuito l'incarico con Decreto reg. gen. 1 del 14/01/2022.

L'interazione fra Nucleo di valutazione e Amministrazione è strutturata in modo tale da garantire una visione sistemica del ciclo della misurazione e valutazione delle performance, nonché assicurare segnalazioni tempestive sugli scostamenti a cui potranno seguire interventi correttivi rispetto a quanto programmato.

Questo in coerenza con il ruolo del Nucleo di Valutazione di organismo che assicura lungo tutto il ciclo della performance la correttezza e coerenza dal punto di vista metodologico dell'operato dell'amministrazione.

Il sistema descrive l'intero Ciclo della Performance e si articola, secondo l'articolo 4, comma 2, del D.Lgs 150/09, nelle seguenti fasi:

- definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- misurazione e valutazione della Performance Organizzativa e Individuale;
- rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico- amministrativo.

Con Delibera di consiglio n.18 del 29 settembre 2022 sono stati attribuiti al Direttore dell'Ente Parco gli obiettivi di performance organizzativa e individuale con attribuzione di indicatori, misuratori ed esplicitazione del target da raggiungere.

L'Organo Esecutivo del Parco attribuisce, a ciascuno degli obiettivi definiti in sede di programmazione, un peso necessario per il calcolo del risultato sintetico di performance del Dirigente valutato.

Il peso è determinato attraverso una scala di giudizio che consente di definire per ciascuno degli obiettivi a cui si associano dei valori numerici come appresso indicati:

- a. Grado di importanza (a cura degli Amministratori): Alto = 5; Medio = 3; Basso = 1;
- b. Rilevanza Esterna (a cura degli Amministratori): Alta = 5; Media = 3; Bassa = 1
- c. Grado di Complessità (a cura dei Responsabili): Alto = 5; Medio = 3; Basso = 1;
- d. Grado di Realizzabilità (a cura dei Responsabili): Alto = 1; Medio = 3; Basso = 5.

Il sistema di misurazione e valutazione è idoneo a far emergere le principali difficoltà operative e a stimolare il perseguimento di maggiori momenti di confronto e di risoluzione e accelerazione dei singoli procedimenti amministrativi.

Gli obiettivi sono stati rappresentati in maniera analitica e chiara attraverso gli strumenti a disposizione.

L'adeguamento ai principali adempimenti necessari al rispetto dell'intero ciclo della performance non devono tuttavia ritenersi completati ma in fase di implementazione e miglioramento in modo da poter evidenziare, attraverso indicatori funzionali alla specifica realtà del Parco, la specificità delle azioni perseguite.

6.1 Valutazione Performance organizzativa

La Performance Organizzativa misura l'insieme dei risultati attesi dell'Amministrazione nel suo complesso. Essa permette di programmare, misurare e poi valutare come l'organizzazione utilizza le risorse a disposizione (efficienza) per erogare servizi adeguati alle attese degli utenti (efficacia), al fine ultimo di creare valore pubblico, ovvero di migliorare il livello di benessere sociale ed economico degli utenti e degli stakeholder (impatto).

Il risultato complessivo della Performance Organizzativa, costituito dalla performance generale del Parco e dalla qualità del contributo assicurato alla performance generale del Parco, concorre nella misura del 60% (di cui il 30% con riferimento alla Performance Generale del Parco e il 30% con riferimento al contributo del CdR dell'Area/Settore alla Performance del Parco) del risultato complessivo della performance.

Gli obiettivi di performance organizzativa prescritti dalla normativa sono riportati nel prospetto seguente, con evidenziazione dei risultati attesi e dei risultati raggiunti nel corso del 2022:

OBIETTIVI	RISULTATI ATTESI	RISULTATI RAGGIUNTI	%
adempimenti sulla trasparenza	Assolvimento degli obblighi di pubblicazione previsti dal D.lgs 33/2023.	L'ente ha individuato misure organizzative che assicurano il regolare funzionamento dei flussi informativi per la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente".	50
adempimenti connessi alla normativa anti-corruzione	Assolvimento degli obblighi in materia di anticorruzione ai sensi della L.190/2012.	Nomina del Responsabile della prevenzione della corruzione e approvazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione (delibera consiglio n. 11 del 2022).	90
adempimenti inerenti la tempestività dei pagamenti	Pagamento delle fatture nel rispetto delle tempistiche previste.	L'Ente è stato in grado di rispettare le scadenze nel pagamento delle fatture.	100
VALUTAZIONE COMPLESSIVA			80

Il Direttore del Parco, quale unico dirigente della struttura, è il responsabile delle procedure di pubblicazione dei contenuti informativi destinati al pubblico.

Complessivamente, si auspica un miglioramento in particolare, per quanto riguarda il rispetto degli adempimenti connessi alla trasparenza, con una maggiore completezza e l'aggiornamento continuo della sezione "Amministrazione trasparente" dell'Ente.

Tuttavia, è da considerare che una criticità importante del Parco è la carenza di personale, che rende difficile un miglioramento veloce delle procedure amministrative e rende difficoltoso il rispetto degli obblighi di pubblicazione imposti dalle norme.

6.2 Valutazione Performance individuale

La Performance Individuale misura il contributo fornito da un individuo nel raggiungimento degli obiettivi dell'Amministrazione e dei comportamenti agiti nell'esecuzione degli stessi, ed è distinta in:

1. Performance Individuale collegata alla Performance Organizzativa del Parco;
2. Performance Individuale collegata al raggiungimento di obiettivi specifici assegnati al CdR e ai Comportamenti Professionali.

La parte della performance Individuale costituita da Comportamenti e Obiettivi non può superare il 40% (di cui il 20% con riferimento alla sfera dei Comportamenti e il 20% con riferimento agli Obiettivi Specifici) del risultato complessivo della performance.

Si riporta di seguito l'elenco degli obiettivi specifici assegnati al Direttore del Parco, con indicazione dei risultati attesi e dei risultati raggiunti:

OBIETTIVI	RISULTATI ATTESI	RISULTATI RAGGIUNTI	%
1 - Redazione del Regolamento accesso all'impiego, Proposta di Delibera attribuzione dei compensi commissioni, Redazione del regolamento sull'erogazione dei contributi alle associazioni	elaborare due nuovi regolamenti utili al funzionamento dell'Ente e predisporre una proposta di Delibera, da sottoporre all'approvazione della Giunta Esecutiva, finalizzata all'adozione da parte dell'Ente Parco del DPCM del 24 aprile 2020 relativo alla determinazione dei compensi da corrispondere ai componenti delle commissioni esaminatrici entro la data del 7 ottobre 2022.	Gli atti in oggetto sono stati trasmessi con PEC all'Organo politico il 7 ottobre.	100
2.Affidamento incarico società esterna per i concorsi	Affidare a una ditta la gestione delle procedure selettive per n.3 concorsi entro la data del 10 ottobre 2022.	Affidamento incarico il 29 settembre (Determinazione n.19 del 29/09/2022).	100
3.Manifestazione presso Pantaleo e elaborazione report	Evento di apertura della porta del Parco presso Pantaleo (Santadi) previsto per il 16 ottobre 2022 e redazione di un report entro il 15 novembre 2022.	Manifestazione effettuata il 16 ottobre. Report elaborato entro il 15 novembre ma integrato successivamente a seguito dell'acquisizione dei questionari inviati online agli utenti.	100
4.Invio estratti bandi alla G.Ufficiale	Invio dei bandi relativi ai tre concorsi alla G.U. previsto in data 16 ottobre 2022.	Invio effettuato con PEC il 11 ottobre.	100
5.Pubblicazione avvisi, redazione bandi e pubblicazione bandi	Pubblicazione avvisi nella G.U prevista per la data del 10 novembre 2022.	Pubblicazione avvenuta l'8 novembre.	100
6.Scadenza termini per presentazione domande di partecipazione	Scadenza per la presentazione delle domande prevista per la data del 10 novembre 2022.	Scadenza termini presentazione domande 9 dicembre.	100
7.Nomina commissioni	Nomina delle commissioni di concorso prevista per la data del 15 novembre 2022.	Nomina avvenuta in data 19 novembre (Determinazioni n.32,33,34 del 2022).	100
8.Prove scritte	Svolgimento delle prove concorsuali previsto tra il 19 e il 22 dicembre 2022.	Prove scritte effettuate il 29 dicembre	100
VALUTAZIONE COMPLESSIVA			100

Per i dipendenti appartenenti alla Struttura Organizzativa sono stati individuati per la valutazione delle Performance Individuali Comportamentali, i Comportamenti esecutivi attesi.

Complessivamente, dall'analisi dei risultati individuali per il 2022, si rileva la capacità del Direttore del Parco di raggiungimento degli obiettivi prefissati nel rispetto delle tempistiche previste e la tenuta di comportamenti organizzativi in grado di favorire il benessere dell'Ente.