REGIONE VENETO
Ente Parco Naturale Regionale del Fiume Sile
L.R. 28 Gennaio 1991, n. 8

VERBALE DI DELIBERAZIONE DEL COMITATO ESECUTIVO

N. 12
Del 28-05-2012 **ORIGINALE**

Oggetto: VALUTAZIONE OBIETTIVI ANNO 2011.

Treviso, 28 MAGGIO 2012.

Presso la sede dell'Ente Parco, in via Tandura n. 40, Treviso, si è riunito il Comitato Esecutivo con la presenza dei seguenti consiglieri:

1.- MAGATON Alberto	**P**	**5.- COIN Dimitri**	**P**
2.- ZANATA Erich	**P**	**6.- PIZZOLON Arturo**	**P**
3.- TREVISAN Lewis	**P**	**7.- MARANGON Armando**	**P**
4.- GUMIRATO Nicola	**P**		

Funge da segretario il sig. Erich Zanata

Il dott. Alberto Magaton, nella sua qualità di Presidente assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

IL COMITATO ESECUTIVO

Visto il D.Lgs. 150/2009, in materia di buone pratiche nella gestione della pubblica amministrazione, con conseguente definizione, misurazione e valutazione della performance complessiva dell'attività gestionale;

Visto il Piano della performance 2011-2013, approvato dalla Giunta regionale veneta, con propria deliberazione n. 541 del 10-05-2011;

Visto l'art. 19, comma 6, del succitato decreto legislativo, che prevede un'attenuazione delle misure di valutazione della performance negli enti con numero di dipendenti inferiore a quindici e con un numero di dirigenti inferiore a cinque (l'Ente Parco ha sei dipendenti e un Direttore-dirigente *pro tempore*);

Considerate, comunque, le finalità della suddetta normativa, che introduce nella gestione della pubblica amministrazione le teorie del *New Public Management*, introducendo le tecniche proprie del *Management by obiectives*, consistente in un processo sistematico nel quale direzione politica, direzione tecnica della struttura e collaboratori identificano gli obiettivi, le risorse disponibili, gli indicatori di misurazione, il grado di avanzamento nel tempo e il livello finale degli obiettivi raggiunti, superando il criterio del vecchio modello della "gestione per adempimenti" versus il modello "gestione per risultato", al fine di promuovere *l'accoutability* delle strutture nei confronti degli utenti e dei cittadini tutti e della gestione dei beni pubblici;

Preso atto che il nuovo ciclo di gestione della performance comprende le seguenti fasi:

- definizione e assegnazione degli obiettivi , 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 ed individuale;
- utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo;

Considerato che le dimensioni dell'Ente non consentono la gestione integrale del succitato ciclo della performance, sia per la ridotta consistenza organizzativa che per i costi che l'intero processo gestionale richiede;

Dato atto, tuttavia, che il Comitato Esecutivo, per l'anno 2011, ha formulato al Direttore, nell'ambito del programma di mandato presentato a suo tempo al Consiglio dell'Ente, precisi obiettivi da perseguire, descritti nella relazione allegata al presente provvedimento, per farne parte integrante e sostanziale;

Preso atto che il Direttore ha assegnato, sotto il profilo organizzativo ed individuale, ai singoli dipendenti gli obiettivi da perseguire, sia pur in modo generale, nelle more di perfezionamento del ciclo di gestione della performance, che richiede significativi adeguamenti organizzativi (controllo di gestione), realizzabili solo nel tempo e compatibilmente con le ridotte risorse finanziarie e con la compiuta attuazione normativa, oggi soggetta ad una pausa attuativa in attesa di nuove disponibilità finanziarie da riservare ai sistemi di *quality management* e *best practices*;

Dato atto, come meglio specificato nella relazione allegata al presente provvedimento, che il Direttore ha raggiunto gli obiettivi strategici dell'Ente, consistenti, per l'anno 2011, in modo particolare, sull'avvio dei progetti legati ai finanziamenti FESR, sulla base del Programma Operativo Regionale;

Dato atto che il Direttore:

- sotto il profilo della gestione delle risorse umane e degli strumenti di sviluppo organizzativo, ha dato impulso ad una gestione in grado di soddisfare i bisogni e le attese dei cittadini, migliorando l'ambiente di lavoro in ottica di risultato e non di adempimenti;
- sotto il profilo della gestione delle risorse economiche, ha perseguito l'obiettivo di equilibrio delle risorse finanziarie con gli obiettivi prefissati, destinando le risorse, in modo accorto e corretto, alle diverse azioni finalizzate al raggiungimento degli obiettivi;
- sotto il profilo dei tempi e delle scadenze, con particolare riferimento alla realizzazione delle opere pubbliche in programma nell'ambito di finanziamenti FESR, ha puntualmente rispettato i termini fissati dalla normativa di riferimento e dalla Struttura Responsabile di Azione;
- sotto il profilo della soluzione dei problemi, ha dimostrato capacità di gestione e di risposta ai medesimi, anche in condizioni di criticità, con prospettazioni innovative e di semplificazione dei procedimenti amministrativi;

Dato atto che i dipendenti collaboratori hanno contribuito, pur nell'eseguità della dotazione organica in servizio, al raggiungimento degli obiettivi;

Ritenuto provvedere alla liquidazione del salario di risultato al Direttore e delle risorse premianti la performance dei dipendenti;

Con voti favorevoli n. 5 (cinque), astenuti n. 2 (due), Pizzolon, Coin "se la valutazione degli obiettivi del Direttore e dei dipendenti sono inscindibili";

DELIBERA

1) di approvare la parte "motiva" del provvedimento, di cui alle premesse del medesimo;

2) di approvare la relazione allegata al presente provvedimento, per farne parte integrante e sostanziale;

3) di dare atto del raggiungimento degli obiettivi assegnati al Direttore e, suo tramite, al personale dipendente, per l'anno 2011;

4) di liquidare al Direttore il salario di risultato, come previsto nel contratto individuale di lavoro;

5) di incaricare il Direttore di formulare le schede di valutazione del personale dipendente, sotto il profilo dei comportamenti organizzativi e delle relative competenze, liquidando le risorse premiali sulla base dei punteggi ottenuti e nell'ambito delle risorse, contrattualmente determinate;

6) di dare atto che la presente deliberazione è soggetta a controllo della Giunta regionale, ai sensi dell'art. 3, comma 1, della Legge regionale 18 dicembre 1993, n. 53;

7) di dare atto che la presente deliberazione sarà esecutiva in seguito alla presa d'atto della Giunta Regionale ovvero decorso il termine per il controllo, senza che sia intervenuto provvedimento di annullamento o interruzione del termine per richiesta di chiarimenti, ai sensi dell'art. 4, comma 7, della Legge regionale 18 dicembre 1993, n. 53;

8) di condizionare, inoltre, l'esecutività del presente provvedimento all'autorizzazione della Giunta Regionale, ai sensi della DGRV n. 769 del 2 maggio 2012.

RELAZIONE SUGLI OBIETTIVI E SULLA PERFORMANCE DEL PERSONALE

ANNO 2011

Per l'anno 2011 il Comitato esecutivo aveva dato i seguenti obiettivi, che possono essere raggruppati per singola funzione:

Funzione di tutela del vincolo ambientale e paesaggistico.

Il Direttore ha coordinato il Gruppo di lavoro per la revisione del Piano ambientale. Seguendo le direttive della Direzione Regionale Parchi, è stato stralciato dall'indirizzo di lavoro il profilo paesaggistico, per i problemi interpretativi e giuridici che esso solleva.
Il lavoro, di conseguenza, si è concentrato sugli aspetti ambientali, attraverso la revisione della normativa tecnica del Piano e dei suoi allegati, con l'obiettivo di riscrivere il Piano in termini semplificati e leggibili ai fruitori.
L'intero assetto del Piano dovrà rispondere ai criteri di semplificazione della materia e di pratica applicazione della relativa normativa.
Il lavoro fatto nell'anno di riferimento è stato condensato ed illustrato in una relazione inviata alla Direzione regionale Parchi.

Il Direttore ha coordinato il lavoro degli Uffici preposti alla gestione tecnica, collaborando con i medesimi al chiarimento ed alla risoluzione dei quesiti posti e dei problemi interpretativi di natura giuridica, spesso sottesi alla risoluzione delle istanze di autorizzazione paesaggistica e del parere ambientale.

L'Ufficio vigilanza e contenzioso ha elevato sanzioni per € 46.591,08, indicativi di un più attento controllo del territorio, sotto il profilo dell'abusivismo in materia di tutela ambientale.

L'aumentato accesso di professionisti agli Uffici tecnici testimonia la crescente consapevolezza da parte degli utenti della funzione di tutela esperita dall'Ente e della necessità del rispetto delle regole imposte in materia.

Funzione di realizzazione delle opere pubbliche.

Il Direttore, in qualità di Responsabile Unico del Procedimento, ha realizzato in tempo reale gli interventi di manutenzione delle passerelle ciclopedonali, in località Casier e Silea, evitando la chiusura di importanti strutture di percorribilità del fiume Sile, molto frequentate dagli utenti.

Il Direttore, in qualità di Responsabile Unico del procedimento, ha avviato i lavori relativi al Programma Operativo Regionale, parte Fondo Europeo Sviluppo Regionale 2007-2013, azione 3.2.3. "Attività innovative di promozione del patrimonio naturale", rispettando il cronoprogramma, imposto dalle Direzioni regionali, competenti in materia. Tre dei quattro interventi programmati vedranno la conclusione nel primo semestre 2012.

Il Direttore, in qualità di Responsabile Unico del procedimento, ha avviato la progettazione degli interventi relativi al Programma Operativo Regionale, parte Fondo Europeo Sviluppo Regionale 2007-2013, azione 4.3.1. "Realizzazione di piste ciclabili in aree di pregio ambientale e in ambito urbano", rispettando il cronoprogramma regionale.

Funzione di promozione e valorizzazione del Parco.

La necessità di comprimere la spesa pubblica e la conseguente riduzione della contribuzione regionale hanno inevitabilmente compresso l'attività di promozione del Parco.

Si è deciso, pertanto, di concentrare, in un unico evento, l'attività di comunicazione e di promozione.

La manifestazione di promozione si è tenuta il giorno 26 novembre 2011 presso l'area delle risorgive e presso Villa Corner della Regina, a Cavasagra di Vedelago.

Il Direttore ha coordinato l'organizzazione dell'evento, che ha visto la partecipazione di un pubblico numeroso e attento, fra il quale molte Autorità, sensibile alle attività di sviluppo del Parco del Sile.

Funzione di gestione delle attività istituzionale.

Il Direttore ha predisposto il bilancio di previsione ed il rendiconto generale e ha gestito l'attività finanziaria, secondo le indicazioni del Comitato esecutivo.

Il bilancio presenta sostanziale pareggio fra entrata e spesa e non evidenzia, come confermato dall'attività di controllo dei Revisori contabili e regionale, poste non corrispondenti ad effettive entrate e spese.

La gestione si è conclusa con un avanzo di gestione, pari ad € 193.439,24, frutto di una eliminazione di residui insussistenti e di economie di gestione, conseguenza di una gestione attenta ed oculata della spesa, necessaria al finanziamento, con l'avanzo, di importanti capitoli di spesa, altrimenti non copribili con altre entrate.

Gli Uffici, pur con personale ridotto, hanno collaborato con il Direttore, al raggiungimento degli obiettivi indicati dal Comitato Esecutivo, rendendo efficiente ed efficace la gestione amministrativa.

L'azione di impulso e di coordinamento del Direttore, unitamente all'attività del personale dipendente, hanno sicuramente migliorato l'immagine dell'Ente Parco, quale Ente di tutela dei beni naturalistici protetti e di valorizzazione e promozione dei medesimi.

La dimensione ristretta della struttura e l'esiguità del personale, rispetto al carico di lavoro richiesto per garantire, comunque, l'efficienza e l'efficacia della gestione operativa ed il consequenziale raggiungimento degli obiettivi, hanno consentito, solo in parte, la delineazione ed applicazione della metodo del *Management by objectives* (MBO), introdotto dalla nuova riforma del lavoro pubblico (legge 4 marzo 2009, n. 15, decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150).

Peraltro, l'art. 19, comma 6, prevede un'attenuazione delle misure per la valutazione della performance del personale, negli Enti con un numero di dipendenti inferiore a 8 ed un numero di dirigenti inferiori a 5 (l'Ente Parco del Sile ha in totale sette dipendenti, di cui uno dirigente-direttore *pro tempore*).

Infine l'art. 6, comma 1, del D. Lgs. 141/2011 prevede la disapplicazione temporanea del sistema di valutazione della performance del personale, relativamente alla fasce di merito.

Il Comitato Esecutivo dà atto al Direttore del raggiungimento degli obiettivi prefissati ed invita lo stesso ad esprimere una valutazione, tramite schede personali, sulla prestazione dei singoli dipendenti dell'Ente.

Visto, letto, approvato e sottoscritto

IL PRESIDENTE
dr. Alberto Magaton

IL SEGRETARIO
Erich Zanata

Pubblicato per 15 giorni consecutivi all'albo pretorio del Comune di Treviso a decorrere dal ..... e presso la sede dell'Ente Parco a decorrere dal .....

IL SEGRETARIO
Erich Zanata

- La presente deliberazione è atto non soggetto a controllo, ex art. 3 L.R. 18.12.1993, n. 53
- X La presente deliberazione è atto sottoposto al controllo, ex art. 3 L.R. 18.12.1993, n. 53 e viene inviata alla Giunta Regionale in data 13 GIU 2012

IL SEGRETARIO
Erich Zanata

La presente deliberazione è divenuta esecutiva in data .....

IL SEGRETARIO
Erich Zanata