



DECRETO DEL PRESIDENTE N. 10 DEL 06.05.2013

OGGETTO: Retribuzione di risultato del Direttore anno 2011.

IL PRESIDENTE

PREMESSO che

- con Decreto del Ministro dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare DPN/DEC/55 del 16.02.2010 di nomina del sottoscritto Prof. Pierleonardo Zaccheo a Presidente dell'Ente Parco Nazionale della Val Grande per la durata di anni cinque a far data dal 16.02.2010;
- non è, a tutt'oggi, insediato il Consiglio Direttivo dell'Ente Parco nominato con decreto n. 24 del 07.02.2012 e che, ai sensi dell'art. 6 comma 2 dello Statuto dell'Ente Parco, il Presidente adotta provvedimenti urgenti ed indifferibili sottoponendoli successivamente alla ratifica del Consiglio Direttivo;

DATO ATTO che il Dr. Tullio Bagnati opera dal 02.04.2007 in qualità di direttore dell'Ente a seguito della nomina avvenuta con Decreto Ministeriale DEC/DPN/234 del 21.02.2007 e successivo contratto stipulato con l'allora Presidente del Parco in data 22.03.2007 e della proroga del medesimo contratto stabilita con Deliberazione di Giunta Esecutiva n. 1 del 30.03.2009, di cui il Ministero vigilante, con nota prot. n. DPN-2009-0010541 del 15.05.2009, ha preso atto;

VISTO che, con proprio decreto n. 27 del 30.12.2010, si è nominato ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 14, comma 3, del decreto legislativo 150/2009 l'Organismo Indipendente di valutazione della performance del Parco Nazionale della Val Grande in forma monocratica costituito dal dr. Alberto Vergani, Associazione Italiana Valutatori per un periodo di tre anni, così come da parere favorevole della Commissione per la valutazione, la trasparenza e all'integrità delle amministrazioni pubbliche rilasciato con delibera n. 128/2010;

RICHIAMATI

- il proprio decreto n. 9 del 12.04.2011 con il quale si è provveduto ad adottare, ai sensi dell'art. 7 comma 1 del Decreto Legislativo 150/2009, il "Sistema di misurazione e valutazione delle performance", definito dall'OIV dell'Ente Parco;
- il proprio decreto n. 12 del 23.05.2011 con il quale si è approvato, ai sensi dell'art. 10 comma 1 lettera a) del Decreto Legislativo 150/2009, il Piano Triennale della Performance 2011-2013 dell'Ente Parco Nazionale Val Grande;

DATO ATTO che nel succitato documento è stabilito che, *oltre agli obiettivi di mandato contenuti nel contratto, per il triennio 2011-13 il Direttore dovrà perseguire gli obiettivi contenuti nel Piano degli Obbiettivi Strategici dell'Ente che, per il 2011, si declinano negli obbiettivi operativi e nelle attività individuati nelle tabelle organizzate in successione per ciascuna area strategica descritta nell'albero della performance;*

Ente Parco Nazionale Val Grande

Istituito con D.P.R. del 23.11.1993

Sede operativa: Piazza Pretorio, 6 – 28805 Vogogna (V.C.O.) Italia – Tel. 0324 87540 Fax 0324.878573

E-mail: info@parcovalgrande.it - Sito internet: <http://www.parcovallgrande.it>

Sede legale: Cicogna frazione di Cossogno – C.F. 93011840035

DATO ATTO che ai sensi dell'art 14 comma 4 del D.lgs 150/2009 l'OIV tra l'altro:

- valida la Relazione sulla performance di cui all'articolo 10 e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione;
- garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi di cui al Titolo III, secondo quanto previsto dal presente decreto, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
- propone, sulla base del sistema di cui all'articolo 7, all'organo di indirizzo politico-amministrativo, la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione ad essi dei premi di cui al Titolo III;

DATO ATTO altresì che l' OIV in data 12 settembre 2012 ha provveduto a validare la Relazione sulla Performance dell'Ente Parco Nazionale della Val Grande per l'anno 2011 approvata con Decreto del Presidente dell'Ente Parco n° 13 del 28/06/2012

VISTA la nota del 30.04.2013, acquisita al protocollo generale dell'Ente Parco in data 03.05.2013 al n. 854, che si allega al presente atto per farne parte integrante e sostanziale, con la quale l'Organismo Indipendente di valutazione della performance del Parco Nazionale della Val Grande esprime il parere di competenza in merito alla valutazione del dirigente per l'anno 2011 al fine della corresponsione del relativo premio di risultato;

ACQUISITO l'allegato parere favorevole del Direttore dell'Ente Parco in merito alla regolarità tecnica e contabile del provvedimento;

DECRETA

1. DI PRENDERE ATTO della valutazione espressa dall'Organismo Indipendente di valutazione della performance del Parco Nazionale della Val Grande in merito al puntuale raggiungimento da parte del dirigente dell'Ente Parco degli obiettivi assegnati nell'anno 2011 con il Piano Triennale della Performance 2011-2013;
2. DI PRENDERE ATTO della conseguente valutazione positiva da parte dell' Organismo Indipendente di valutazione della performance del Parco Nazionale della Val Grande dell'operato del dirigente al fine dell'erogazione della retribuzione di risultato al dirigente dell'Ente Parco per l'anno 2011 nella misura massima dell'ammontare attribuibile;
3. DI TRASMETTERE il presente Decreto al Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare per gli adempimenti di competenza;
4. DI SOTTOPORRE il presente provvedimento alla ratifica del primo Consiglio Direttivo utile e allegato alla presente delibera quale parte integrante.

Ente Parco Nazionale Val Grande
Istituito con D.P.R. del 23.11.1993

Il Presidente

Prof. Pierleonardo Zuccheo

Sede operativa: Piazza Pretorio, 6 – 28805 Vogogna (V.C.O.) Italia – Tel. 0324 87540 Fax 0324.878573

E-mail: info@parcovalgrande.it - Sito internet: <http://www.parcovalgrande.it>

Sede legale: Cicogna frazione di Cossogno – C.F. 93011840035

Proposta di Decreto del Presidente

OGGETTO: Retribuzione di risultato del Direttore anno 2011.

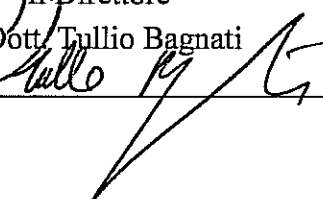
Il Direttore dell'Ente Parco, Dott. Tullio Bagnati

Esprime parere favorevole, ai sensi e per gli effetti di cui al comma 1 dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, in ordine alla regolarità tecnica sulla proposta di decreto citato in epigrafe.

Vogogna, - 6. MAG. 2013



Il Direttore
Dott. Tullio Bagnati



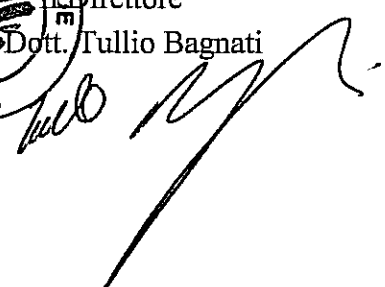
Il Direttore dell'Ente Parco, Dott. Tullio Bagnati

Esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile ai sensi del comma 1 dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000.

Vogogna, - 6. MAG. 2013



Il Direttore
Dott. Tullio Bagnati



Ente Parco Nazionale Val Grande
Istituito con D.P.R. del 23.11.1993

Sede operativa: Piazza Pretorio, 6 - 28805 Vogogna (V.C.O.) Italia - Tel. 0324 87540 Fax 0324.878573

E-mail: info@parcovalgrande.it - Sito internet: <http://www.parcovalgrande.it>

Sede legale: Cicogna frazione di Cossogno - C.F. 93011840035

Valutazione dell'operato del Direttore dell'Ente Parco Nazionale Val Grande
Anno 2011

Relazione dell'O.I.V., Alberto Vergani

Premessa

La presente relazione costituisce supporto analitico alla valutazione dell'operato del Direttore ai sensi del D. Lgs. n. 150/2009 per l'anno 2011, in relazione all'avvio di una nuova fase di gestione associata alla programmazione integrata secondo le linee guida CIVIT ed in considerazione dei documenti programmatici (Piano degli obiettivi strategici; Bilancio di Previsione e relativa Relazione Programmatica; Piano di gestione, Piano della performance) e consuntivi (Bilancio Consuntivo) approvati dall'Ente parco per il 2011.

Il Piano della performance è stato approvato dall'Ente nel mese di maggio 2011 e quindi ha avuto la sua prima applicazione solo nel secondo semestre dell'anno. Oltre alla non piena coincidenza del piano con la programmazione dell'anno solare, l'annualità 2011, come da par. 2.1 della Relazione sulla performance¹, è stata fortemente caratterizzata – nella operatività dell'Ente - da numerosi e rilevanti "interventi non previsti" che, da un lato, ne hanno impegnato risorse e, dall'altro, si sono intrecciati con l'implementazione degli "obiettivi strategici" (e dei relativi "indicatori di outcome") e, in subordine, dei collegati "obiettivi specifici".

In ragioni di tali premesse, ne consegue che l'avvio del processo di una nuova fase di gestione è risultato, per il 2011, ancora parziale e sperimentale, riflettendosi automaticamente nello stesso processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale.

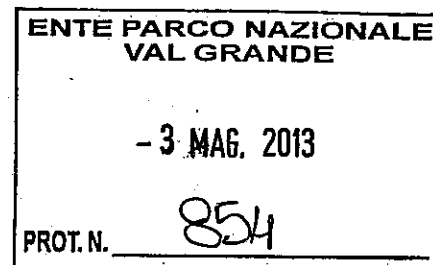
Come noto in tale processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale delle amministrazioni pubbliche intervengono gli OIV che effettuano, ai sensi dell'articolo 14, comma 4, lett. e del D. Lgs. n. 150/2009, e sulla scorta delle delibera CIVIT n.114/2010, una proposta di valutazione annuale dei dirigenti di vertice proponendola all'organo di indirizzo politico-amministrativo per l'attribuzione, ai sensi dell'art.19, comma 3, del trattamento accessorio, con riferimento alla retribuzione di risultato.

In ottemperanza al disposto normativo vigente per l'attribuzione del premio di risultato previsto dal contratto in essere al Direttore dell'Ente Parco, dr. Tullio Bagnati, per l'anno 2011 si è seguito quanto previsto dal "Sistema di misurazione e valutazione della Performance dell'Ente Parco nazionale Val Grande" di cui al Decreto del Presidente dell'Ente n.9 del 12 aprile 2011, per la valutazione dei "dirigenti di vertice" (di cui al punto 2, par.2.1, Delib. 114 della CIVIT), il quale prevede un impianto basato sulla considerazione congiunta di:

a) prestazioni e/o risultati di livello personale;

¹ Approvata con Decreto del Presidente dell'Ente in data 28.6.2012, n. 13

Alberto Vergani
Roggia Scogna 10, 20127 Milano, 348 3317850
albertovergani4@libero.it



- b) prestazioni e/o risultati dell'ente nel suo complesso.

Secondo quanto previsto dal "Sistema di misurazione e valutazione della Performance dell'Ente Parco nazionale Val Grande" è previsto l'uso di una macroarchitettura di impianto analoga a quella delineata per i/le dipendenti ma caratterizzata da due soli livelli, uno strettamente 'personale' e l'altro – di particolare importanza vista la figura interessata e le sue responsabilità – di ente.

Le componenti operative di questa macroarchitettura sono, come per quella riguardante i/le dipendenti, il 'peso complessivo' che, rispetto alla valutazione della PI, riveste ciascuno dei blocchi di prestazioni indicati: si è così stabilito che il livello personale pesi al massimo 50 punti e quello di ente nel suo complesso pesi al massimo per i restanti 50 punti.



Tra questi ultimi, tre dei 5 risultati considerati (risultati intesi come *outcome* ovvero di Ente) saranno i medesimi che interessano tutti/e i/le dipendenti mentre due sono specifici del Direttore. Stante però l'avvio del piano della performance solo nel secondo semestre l'Ente ha optato per una valutazione che ha considerato, per l'insieme dei dipendenti, tutti gli obiettivi di servizio e non quelli d'insieme e/o trasversali di ente; l'insieme degli obiettivi di risultato è quindi stato oggetto di una valutazione complessiva quale sommatoria ed esito di tutte le attività previste per l'anno di riferimento. Con la Relazione sulla performance e la Relazione di validazione della stessa svolta dall'OIV ai sensi della delibera Civit 6/2012 si dispone dei documenti ufficiali di tale valutazione delle attività.

Prestazioni e/o risultati di livello personale

Si è più sopra richiamato come il "Sistema di misurazione e valutazione della Performance dell'Ente Parco nazionale Val Grande" (di cui al Decreto del Presidente dell'Ente n.9 del 12 aprile 2011) per la valutazione dei "dirigenti di vertice" preveda, nel duplice livello di valutazione, quello relativo alle prestazioni di livello personale alle quali è agganciato un punteggio pari a 50 punti complessivi.

La valutazione dell'"insieme delle prestazioni di livello personale è declinata sulla base di cinque macroindicatori che concernono:

- a) La capacità di gestione organizzativa e di processo con evidente orientamento al risultato;
- b) La adeguata capacità di comunicazione professionale interna ed esterna all'Ente;
- c) La adeguata capacità di gestione delle risorse umane interne all'Ente;
- d) La evidente capacità di individuazione di criticità e di autonomia operativa nella proposizione di soluzioni;
- e) L'esercizio di adeguate competenze di ambito tecnico-gestionale.

I primi tre macroindicatori sono strettamente connessi con l'ambito relativo alla gestione delle risorse umane il quale rappresenta una componente cruciale del ruolo e delle attività del dr.

Bagnati. A questo proposito, l'interessato ha complessivamente mostrato una evidente capacità di orientare, guidare e motivare il personale dell'ente, in linea con le strategie e definendo visione ed obiettivi, favorendo lo sviluppo dei collaboratori/ici a livello personale e nel contesto organizzativo soprattutto in ragione del nuovo corso gestionale apertosi nel 2011 con il già richiamato processo/ciclo della performance e della sua valutazione.

Ciò ha comportato, un duplice compito: da una parte introdurre e rendere partecipi tutti i/le dipendenti rispetto allo scopo e al "funzionamento" del ciclo della performance, dall'altra ricercare e condividere informazioni e sensibilità culturali ed ambientali con la finalità generale di creare un clima positivo, promuovere la collaborazione e reciproci rapporti di fiducia, valorizzare le competenze in coerenza con gli obiettivi dell'Ente via via indicati, pianificati e condivisi con la parte politico-amministrativa.

Come richiamato, un elemento cruciale in tema di gestione delle risorse umane è stato, nel corso del 2011, la necessità e la capacità di declinare il nuovo corso della performance entro il più generale processo di riorganizzazione nato dallo specifico lavoro di analisi di clima realizzato nel corso del 2010.

Questa declinazione si è resa necessaria per un maggior orientamento al risultato, che è proprio della performance, ed è stata gestita positivamente attraverso la costruzione partecipata della stesura del primo piano della performance predisposto dall'ente.

Ciò ha comportato, da parte del Direttore, un lavoro specifico di confronto collegiale sulle nuove modalità di organizzazione del lavoro propedeutico ad un consapevole recepimento dei cambiamenti e delle opportunità legate all'applicazione e implementazione del D.Lgs. 150/2009.

La capacità di gestione organizzativa e di processo del Direttore si è positivamente indirizzata sul breve termine, nella determinazione, attraverso la programmazione in itinere delle attività dell'anno, delle priorità degli obiettivi, della condivisione delle scelte da assumere, delle modalità di raggiungimento degli obiettivi stabiliti, delle modalità attraverso le quali ottenere una maggiore coerenza sulle interazioni operative e di coinvolgimento delle risorse umane tra servizi nonché sulla scelta degli obiettivi di valutazione di performance personale e di servizio.

La realizzazione di questa attività ha potuto positivamente avvalersi dei risultati della già richiamata 'analisi di clima per orientare al meglio le risorse umane interne all'ente, in particolare operando su ciò che era emerso: ossia su una percezione positiva di ascolto da parte della direzione a fronte di una capacità di risposta appesantita dalla sovrastruttura organizzativa, un rapporto preminente (del Direttore e del Presidente) con il singolo capoufficio considerato a scapito della partecipazione ed un coinvolgimento più generale, l'esigenza di una maggiore attività di verifica ex-post. Inoltre con il nuovo modello di programmazione il Direttore ha potuto operare sul lato dell'organizzazione "compartimentalizzata" dei servizi cercando di far superare il limite della partecipazione e del coinvolgimento, con aspetti di estemporaneità dei settori rispetto alle

attività programmate e difetto di comunicazione interna, ed ottenendo una maggiore condivisione degli obiettivi strategici.

La gestione delle risorse umane e di comunicazione interna ha inoltre trovato riscontro con la messa a punto, nella formulazione del PEG 2011, di una serie di aspetti quali-quantitativi (declinati in 17 schede di azione nell'area strategica della performance denominata "rafforzamento della capacità organizzativa dell'ente e miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia della gestione, trasversalmente dedicate all'integrazione della capacità di risposta alla domanda/offerta di servizi sia interna, sia esterna all'ente) per la gestione delle attività dell'ente che consenta di raggiungere nel tempo:

- a) un sistema di gestione orientato alla responsabilizzazione;
- b) una monitoraggio "in continuo" del rapporto tra obiettivi strategici dichiarati, attività da svolgere, mezzi da impiegare e risultati attesi;
- c) una attenzione continua verso le risorse umane coinvolte e la interazione tra i diversi settori operativi dell'ente.



Tale processo, al tempo stesso di implementazione di un nuovo strumento di gestione, insieme ai necessari mutamenti delle dinamiche organizzative (indotte principalmente dalla riorganizzazione dell'ente con l'istituzione dell'ufficio di direzione e le relative ricadute sulle relazioni bottom-up tra personale, servizi e direzione) è stato sostenuto e supportato da una specifica attività di formazione. Infatti, per facilitare il processo complessivo di riorganizzazione e di ri-orientamento, il Direttore, oltre a mantenere un costante rapporto di comunicazione e gestione delle risorse, ha concretizzato nel corso del 2011 la proposta condivisa di uno specifico corso formativo riferito alla organizzazione e alle modalità di lavoro (di gruppo, di settore, di tempi, di modalità, ecc.) ed indirizzato, congiuntamente, a tutto il personale e allo stesso Direttore.

In tema di competenze vanno qui richiamati i risultati complessivi dell'ente più avanti esposti che nella loro articolazione di aree tematiche trattate, servizi gestiti, emergenze governate, enti locali coinvolti in progetti congiunti e nuove attività e nuovi temi introdotti tra le finalità operative dell'Ente, denotano, insieme al successo sul fronte del reperimento risorse e fundrising, più che adeguate competenze tecnico professionali e di comunicazione professionale esterna all'ente.

In tema di gestione delle risorse umane va ancora richiamato il ruolo chiave del Direttore nella gestione delle relazioni e delle funzionalità con il CFS-CTA del parco. In particolare, ciò ha trovato riscontro nel Piano Operativo 2011 predisposto, in ottemperanza al DPCM 5 luglio 2002, dal Direttore congiuntamente con il Comandante del CTA, dr. Massimo Mattioli, al fine di programmare funzioni, servizi e risorse finanziarie per una corretta ed efficace integrazione delle attività tra Corpo Forestale ed uffici tecnici dell'Ente.

In sintesi, e con riferimento ai macroindicatori della performance individuale, si indicano i seguenti punteggi di valutazione.

Capacità di gestione organizzativa e di processo con evidente orientamento al risultato	9/10
Adeguate capacità di comunicazione professionale interna ed esterna all'Ente	9/10
Adeguate capacità di gestione delle risorse umane interne all'Ente	9/10
Evidente capacità di individuazione di criticità e di autonomia operativa nella proposizione di soluzioni	9/10
Adeguate competenze di ambito tecnico-gestionale	9/10
Totale	45/50

Prestazioni e/o risultati dell'ente nel suo complesso

Nell'ambito della definizione degli accordi contrattuali con il Direttore, gli Organi di governo dell'Ente hanno precisato i suoi obiettivi generali di mandato i quali hanno trovato normalmente specificazione attraverso i singoli piani annuali di gestione, e che con il 2011 si sono meglio declinati sotto il profilo strategico e di esplicitazione degli outcomes attraverso la predisposizione, a metà anno, del Piano della performance.

Come già avvenuto negli anni precedenti, il dettaglio degli obiettivi operativi va rapportato – nel darne una lettura di tipo valutativo - alle situazioni di priorità e/o emergenza intercorse nel corso dell'anno anche in ragione della diversa tempistica e formalizzazione dell'approvazione centrale delle risorse di bilancio.

Per quanto concerne gli obiettivi generali, affidati nell'ambito delle attività di competenza gestionale di cui al D.Lgs. 165/2001 e art. 26 dello Statuto dell'Ente Parco, questi sono riferiti a:

- a) collaborazione e coinvolgimento delle realtà locali nell'espletamento delle attività del Parco e nell'individuazione delle nuove linee di azione dell'ente parco;
- b) valorizzazione delle risorse locali e promozione del territorio e del Parco;
- c) riorganizzazione, coordinamento e valorizzazione del personale e degli uffici;
- d) attività di fund-raising per l'espletamento delle attività anche istituzionali dell'Ente e l'avvio di nuove attività e conclusione dei progetti avviati in precedenza.

Con il rinsaldarsi della presenza e ruolo presso l'ente di un direttore tecnico nella figura del dr. Bagnati, nonché dei progetti pluriennali avviati precedentemente, ma soprattutto della nuova integrazione tra piano di gestione e Piano della performance, si è ulteriormente rafforzata l'organizzazione delle attività volte al raggiungimento degli obiettivi programmatici di carattere generale sopra richiamati.

Della effettiva considerazione degli obiettivi generali nel piano delle attività 2011 e del raggiungimento degli obiettivi operativi su di essi declinati danno formalmente conto, nel nuovo processo gestionale ex DL 150/2010, la *Relazione sulla performance* dell'Ente Parco Nazionale della Val Grande (ed i relativi allegati come da Deliberazione CIVIT 5/2012) approvata con Decreto

del Presidente dell'Ente in data 28.6.2012, n. 13, nonché la *validazione* della stessa - redatta e approvata dall'O.I.V. ai sensi della Delibera CIVIT 6/2012 - il 12 settembre 2012.

Si riprendono quindi, in questa sede, quegli elementi di sintesi della relazione di validazione della relazione sulla *performance* che danno conto della ratificazione formale dei risultati e delle prestazioni raggiunte dall'ente nel suo complesso e, quindi della stessa prestazioni di risultato dell'organo di vertice.

Il "processo di verifica" seguito da chi scrive - in quanto O.I.V. - si caratterizza per la "tracciabilità di quanto è stato effettuato nel processo di validazione della Relazione, dando evidenza anche dell'approccio metodologico utilizzato" (punto 2.3 della Del. 6/2012) con il ricorso al dispositivo di metodo rappresentato dalle "carte di lavoro".

Gli ambiti di validazione hanno considerato:

- "la conformità (*compliance*) della Relazione alle disposizioni contenute nel decreto e alle indicazioni contenute dalla delibera n. 5/2012 (Linee guida relative alla redazione e adozione della Relazione)";
- "l'attendibilità dei dati e delle informazioni contenuti nella Relazione";
- la "comprensibilità della Relazione, anche per i cittadini e le imprese, per favorire il controllo sociale diffuso sulle attività e i risultati delle amministrazioni (art. 10, comma 1, del decreto)".

Per quanto concerne gli obiettivi generali di collaborazione e coinvolgimento delle realtà locali nell'espletamento delle attività del Parco e nell'individuazione delle nuove linee di azione dell'Ente, possono essere ascritti all'insieme di attività messe a punto nella Relazione sulla performance alla sezione intitolata "Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni"(cap.2).

Di essa, la carta di lavoro preparata dall'O.I.V. in data 5.9.2012 e ripresa nella relazione di validazione riporta le seguenti conclusioni:

- l a) conformità alle disposizioni: totale;
- l b) attendibilità dei dati/informazioni: totale;
- l c) comprensibilità della Relazione per cittadini e imprese: totale.

La seconda Carta di lavoro di validazione è quella relativa alla sezione della Relazione sulla performance intitolata "Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti" (cap. 3): il capitolo presenta i risultati di performance conseguiti dall'Ente nell'anno 2011 ed è quindi il cuore della Relazione nonché della valutazione di risultato. La rappresentazione dei risultati riportata nella relazione segue l'articolazione nelle sette aree strategiche del piano che comprendono l'insieme degli obiettivi operativi riferibili agli obiettivi del Direttore e nello specifico:

- valorizzazione delle risorse locali e promozione del territorio e del Parco (aree strategiche 1-6);
- riorganizzazione, coordinamento e valorizzazione del personale e degli uffici (area strategica 7);

- attività di fund-raising per l'espletamento delle attività anche istituzionali dell'Ente e l'avvio di nuove attività e conclusione dei progetti avviati in precedenza (aree strategiche 1, 2, 4, 5, 7).

La "carta", preparata dall'O.I.V. in data 11.9.2012, è riportata nella relazione di validazione e contiene, in ragione dei criteri di validazione indicati nella delibera CIVIT 6/2012, le seguenti conclusioni:

- a) conformità alle disposizioni: totale;
- b) attendibilità dei dati/informazioni: totale;
- c) comprensibilità della Relazione per cittadini e imprese: totale.


Infine l'ultima carta di lavoro da richiamare per le sue ricadute valutative riguarda il campo della sezione della Relazione sulla performance intitolata "Risorse, efficienza, economicità" (cap. 4). La "carta", preparata dall'O.I.V. in data 6.9.2012, è riportata nella relazione di validazione evidenziando i seguenti giudizi di sintesi:

- conformità alle disposizioni: parziale (non completamente applicabile considerando il modo in cui sono citati nella Del. 5/2012 i concetti di efficienza ed economicità);
- attendibilità dei dati/informazioni: totale;
- comprensibilità della Relazione per cittadini e imprese: parziale (in ragione del linguaggio/espressioni tecnico-contabili a volte utilizzate nella esposizione – soprattutto in relazione all'impiego di etichette il cui significato non è immediatamente intuitivo per i "non addetti ai lavori").

Conclusioni

Ritenendo di avere adeguatamente descritto in questa relazione i risultati conseguiti anche in relazione alle capacità manageriali del Direttore, si vuole in conclusione confermare il pieno conseguimento degli obiettivi assegnati alla direzione ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato contrattualmente stabilita.

Milano, 30 aprile 2013
L'O.I.V., Alberto Vergani



CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il presente decreto è stato pubblicato all'Albo on line sul sito web istituzionale dell'Ente Parco Nazionale Val Grande (www.parcovalgrande.it) il giorno - 6 MAG. 2013 ai sensi dell'articolo 32 della legge 69/2009.

Vogogna, li..... - 6 MAG. 2013.....



Il Direttore
Dott. Tullio Bagnati

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Il presente decreto è divenuto esecutivo il, decorsi i termini di pubblicazione, di cui all'art. 34 della Legge n° 70 del 20/03/1975, senza impugnativa (salvo le superiori approvazioni ministeriali ex art. 9 comma 8 della Legge 394/91 ed art. 29 e 30 della Legge 70/75).

Vogogna, li.....

Il Direttore
Dott. Tullio Bagnati