

## TABELLA A OBIETTIVI DIRETTORE EPNV ANNO 2015

Gli indici di misurazione qualitativa e quantitativa si riferiscono a ciascuno dei sub obiettivi in cui si scompone ogni obiettivo, laddove ciò si verifici, per cui per avere il punteggio finale di ogni singolo obiettivo si effettuerà la somma delle medie tra i punteggi relativi alla valutazione qualitativa e quantitativa conseguiti su ogni singolo sub obiettivo.

N.	<b>OBIETTIVO (coerenza con Piano Performance, Bilancio previsione 2015 ed altri documenti/normative di riferimento)</b>	<b>INDICATORE DI PRESTAZIONE</b> Gli indicatori sono finalizzati alla misurazione del grado di conseguimento dell'obiettivo. <b>70 punti</b>	<b>PESO OBIETTIVO</b>	<b>INDICATORI COMPETENZE E CAPACITA' ORGANIZZATIVE 30 punti (il risultato finale si otterrà dalla media delle aliquote di tutti gli obiettivi e secondo quanto indicato nel sistema di valutazione performance)</b> Secondo i parametri di cui alla nota O.I.V. prot. Ingresso n. 687 del 02.03.15
1	Eliminazione residui attivi e passivi del bilancio dell'Ente Parco (rif. Relazione Corte dei Conti esercizio 2014) residui attivi dal 2001 ( <b>radiazione</b> ) residui passivi dal 1998 ( <b>perenzione</b> )	<p>ricognizione di tali residui per accertarne l'esigibilità o l'inesigibilità e, laddove necessario, inoltrare formale richiesta scritta a coloro che devono pagare i residui attivi o a coloro devono pretendere i residui passivi</p> <p>indicatori: attività di verifica ed istruttoria di quanto di competenza dell'Ente Parco</p> <p><b><u>TARGET qualitativo (peso 10) (10 punti)</u></b></p> <p>ottimo ( 10 - 9 punti), buono (8 punti), discreto ( 7 punti), sufficiente ( 6 punti), mediocre (5 punti), scarso (da 0 a 4 punti).</p> <p><b><u>TARGET quantitativo (peso 10) (10 punti)</u></b></p> <p>-Numero adempimenti (sul totale del 100%):</p> <p>da 0% al 19%: 0 punti; da 20% al 39%: 2 punto; da 40% al 59%: 4 punti; da 60% al 79%: 6 punti; da 70% al 99%: 8 punti; 100%: 10 punti;</p>	20	<ul style="list-style-type: none"> <li>-precisione e qualità delle prestazioni svolte</li> <li>-capacità professionali e manageriali</li> <li>-capacità di proporre soluzioni innovative</li> <li>-capacità di gestire risorse umane</li> <li>-capacità di problem solving</li> <li>-capacità di valutazione del personale dipendente</li> </ul>

## **TABELLA A OBIETTIVI DIRETTORE EPNV ANNO 2015**

<b>2</b>	<p>Attuazione Piano Trasparenza e Piano Anticorruzione</p>	<p>Applicazione dei Piani Trasparenza ed Anticorruzione 2014/2016</p> <p><b><u>TARGET qualitativo (peso 5) (5 punti)</u></b></p> <p>ottimo (5 punti), buono (4 punti), discreto (3 punti), sufficiente (2 punti), scarso (1 punto).</p> <p><b><u>TARGET quantitativo (peso 5)</u></b></p> <p>Numero adempimenti sul totale  da 0% al 19%: 0 punti;  da 20% al 39%: 1 punto;  da 40% al 59%: 2 punti;  da 60% al 79%: 3 punti;  da 70% al 99%: 4punti;  100%: 5 punti;</p>	10	<p>-precisione e qualità delle prestazioni svolte</p> <p>-capacità professionali e manageriali</p> <p>-capacità di proporre soluzioni innovative</p> <p>-capacità di gestire risorse umane</p> <p>-capacità di problem solving</p> <p>-capacità di valutazione del personale dipendente</p>
----------	--	---	----	---

## **TABELLA A OBIETTIVI DIRETTORE EPNV ANNO 2015**

<b>3</b>	<p>-centri visite /biglietteria Gran Cono</p>	<p>Funzionamento centri visite /biglietteria Gran Cono                      -Rifugio Imbò (Ercolano)                      -Riserva Tirone (Trecase )                      Allestimenti didattici e fruizione del territorio</p> <p><b><u>TARGET qualitativo (peso 5) (5 punti)</u></b></p> <p>ottimo (5 punti), buono (4 punti), discreto (3 punti), sufficiente (2 punti), scarso (1 punto).</p> <p><b><u>TARGET quantitativo (peso 5)</u></b></p> <p>Numero adempimenti sul totale                      da 0% al 19%: 0 punti;                      da 20% al 39%: 1 punto;                      da 40% al 59%: 2 punti;                      da 60% al 79%: 3 punti;                      da 70% al 99%: 4punti;                      100%: 5 punti;</p>	10	<p>-precisione e qualità delle prestazioni svolte                      -capacità professionali e manageriali                      -capacità di proporre soluzioni innovative                      -capacità di gestire risorse umane                      -capacità di problem solving                      -capacità di valutazione del personale dipendente</p>
----------	---	---	----	---

## TABELLA A OBIETTIVI DIRETTORE EPNV ANNO 2015

4	Utilizzo immobili dell'Ente Parco	<p>Collaborazione con Agenzia del Demanio. Individuazione di soluzioni finalizzate alla gestione/destinazione degli immobili dell'Ente Parco, per quanto rientri nelle sue competenze</p> <p><b><u>TARGET qualitativo (peso 5) (5 punti)</u></b></p> <p>ottimo (5 punti), buono (4 punti), discreto (3 punti), sufficiente (2 punti), scarso (1 punto).</p> <p><b><u>TARGET quantitativo (peso 5)</u></b></p> <p>Numero adempimenti sul totale  da 0% al 19%: 0 punti;  da 20% al 39%: 1 punto;  da 40% al 59%: 2 punti;  da 60% al 79%: 3 punti;  da 70% al 99%: 4punti;  100%: 5 punti</p>	10	<p>-precisione e qualità delle prestazioni svolte</p> <p>-capacità professionali e manageriali</p> <p>-capacità di proporre soluzioni innovative</p> <p>-capacità di gestire risorse umane</p> <p>-capacità di problem solving</p> <p>-capacità di valutazione del personale dipendente</p>
5	Regolamento organizzazione Ente Parco e rinnovo contratto integrativo 2015/2017	<p><b><u>TARGET qualitativo (peso 10) (10 punti)</u></b></p> <p>ottimo (10 - 9 punti), buono (8 punti), discreto (7 punti), sufficiente (6 punti), mediocre (5 punti), scarso (da 0 a 4 punti).</p> <p><b><u>TARGET quantitativo (peso 10) (10 punti)</u></b></p> <p>-Numero adempimenti (sul totale del 100%):</p> <p>da 0% al 19%: 0 punti;  da 20% al 39%: 2 punto;  da 40% al 59%: 4 punti;  da 60% al 79%: 6 punti;  da 70% al 99%: 8 punti;  100%: 10 punti;</p>	20	<p>-precisione e qualità delle prestazioni svolte</p> <p>-capacità professionali e manageriali</p> <p>-capacità di proporre soluzioni innovative</p> <p>-capacità di gestire risorse umane</p> <p>-capacità di problem solving</p> <p>-capacità di valutazione del personale dipendente</p>

**TOTALE OBIETTIVI PRIORITARI n. 5**