



Allegati tecnici al Piano della Performance 2014 - 2015

Allegato 1 Analisi SWOT

1.1 Organizzazione

Punti di forza

- a. presenza di personale amministrativo e tecnico adeguatamente preparato e ancora sufficientemente motivato
- b. capacità del personale di coprire più ruoli, garantendo la necessaria flessibilità

Punti di debolezza

- a. inadeguatezza numerica del personale per fronteggiare i compiti istituzionali, come pure nella predisposizione di progetti sulla base delle iniziative comunitarie dato che sarebbero necessari almeno 30 dipendenti (20 gli attuali)
- b. impossibilità della gestione diretta di piccole opere di manutenzione territoriale data l'assenza di operai nell'organico dell'Ente
- c. impossibilità di far garantire un servizio di vigilanza efficiente (cfr. sopra), sia per le deficienze dell'organico del CTA che la non dipendenza gerarchica di questo servizio dal Parco
- d. impossibilità di potersi dotare di consulenti esterni
- e. perdita di motivazione generale

Opportunità

- a. migliorare l'organizzazione complessiva e la gestione del personale anche mediante l'adozione di un regolamento organico
- b. promuovere e realizzare corsi di formazione e aggiornamento
- c. ridefinire gli impegni generali e specifici adeguandosi al sottodimensionamento dell'Ente
- d. creare sinergie con Enti Pubblici territoriali (Regioni in *primis*)
- e. potenziare e motivare le Guide del Parco

Minacce

- a. possibilità di ulteriori tagli del personale e limiti di spesa che condizionano negativamente il processo amministrativo
- b. appesantimento burocratico da eccesso di normativa, soprattutto date le piccole dimensioni dell'Ente
- c. svilimento delle funzioni dell'Ente che viene interpretato / censurato quale erogatore (mancato) di contributi alle amministrazioni locali, non creatore di posti lavoro e palestra gratuita e di basso profilo per qualsiasi attività autoreferenziale (sport, spettacoli inadeguati se non lesivi ecc) mentre altre sono le sue funzioni / finalità nonché la missione (conservare in *primis*)
- d. tensioni e peggioramento dei rapporti con il CTA / CFS dovuto anche alle carenze dei loro organici

1.2 Risorse strumentali ed economiche

Punti di forza

- a. buona dotazione di immobili e strutture, anche specializzate, ove svolgere le mansioni lavorative
- b. presenza di una rete informatica capillare, sicura ed efficiente
- c. sufficiente dislocazione e funzionalità delle strutture informative (centri visita, musei ecc)
- d. buona dislocazione e qualità intrinseche per posizione e struttura di almeno quattro su cinque dei rifugi escursionistici

Punti di debolezza

- a. difficoltà nella manutenzione ordinaria/straordinaria di immobili e strutture a causa della carenza di fondi
- b. parco macchine non adeguato per obsolescenza e per funzionalità

Opportunità

- a. migliorare l'offerta dei rifugi escursionistici non solo mediante opportuni interventi di miglioramento nella direzione delle energie alternative
- b. accrescere le capacità formativo - didattiche e non solo di relax e svago del piccolo giardino annesso alla sede
- c. promozione di aree di eccellenza ecoturistica (capanni, altane e percorsi di osservazione ecc) da far gestire a privati, in modi economicamente per loro vantaggiosi, sulla base di protocolli mirati e dotati di contenuti che possano accrescere la formazione di una maggiore sensibilità naturalistica

Minacce

- a. incertezza dell'entità delle risorse finanziarie e adeguatezza dei tempi d'assegnazione in riferimento ai tempi previsti per gli adempimenti finanziari
- b. obsolescenza crescente del patrimonio edilizio particolarmente vistosa in due rifugi escursionistici

1.3. Risorse umane

Punti di forza

- a. il numero ridotto di dipendenti consente all'unico dirigente di avere uno sguardo complessivo sull'attività senza spersonalizzazione del personale
- b. età media non elevata
- c. buona ricettività all'uso delle tecnologie
- d. tasso di ricambio basso
- e. eccellente autonomia dei dipendenti
- f. sicurezza dello stipendio

Punti di debolezza

- a. il numero dei dipendenti è inadeguato al carico di lavoro sempre crescente e i vistosi tagli compromettono anche l'attuale situazione
- b. assenza di alcune professionalità oggi divenute indispensabili
- c. ripetute introduzioni di nuovi adempimenti burocratici senza un corrispondente adeguamento a standard minimi (30 addetti)
- d. le carenze di personale condizionano l'accesso a bandi europei
- e. mancanza di chiarezza nelle riforme dal punto di vista dell'operatività comportano senso di frustrazione, demotivazione, incertezza e insicurezza nei comportamenti
- f. percezione montante fra i dipendenti della non necessità di molti appesantimenti formali - burocratici che defacilitano il rapporto con Enti locali e con privati

Opportunità

- a. creazione di rapporti sinergici con altri Enti territoriali
- b. arricchimento dei contatti e dei protocolli con gli istituti di ricerca presenti sul territorio regionale (Marche e Umbria)
- c. rafforzare i rapporti con la comunità locale

Minacce

- a. crescente aumento dello spirito di rassegnazione, perdita di entusiasmo e smarrimento della fiducia nell'importanza del proprio ruolo
- b. la percezione soggettiva di essere agli occhi delle autorità dello Stato un Ente (quasi) inutile o di modesta importanza, può stimolare dimissioni precoci in vista di alcuni ruoli più remunerativi e appaganti anche sotto professionale e di carriera

1.4 Salute finanziaria

Punti di forza

a. fiducia nell'entrata minima di finanziamento ordinario per le spese di gestione

Punti di debolezza

a. in generale, risorse insufficiente per coprire quanto non rientra nell'ordinaria amministrazione

Opportunità

a. possibilità e capacità di intercettare finanziamenti per progetti (Interreg, Regioni, PSR, Leader +, sponsor ecc)

Minacce

a. ulteriori riduzioni del finanziamento ordinario comporteranno l'impossibilità di adempiere ai propri compiti

b. la prospettiva di ricorrere a royalties potrebbe significare una significativa riduzione di risorse naturali preziose (acqua, paesaggio ecc)

c. i tagli indiscriminati penalizzerebbero ulteriormente l'Ente, che già ora è sottodimensionato rispetto ad altri dalle caratteristiche simili

Allegato 2 Analisi quanti / qualitativa delle risorse umane

Tab. 1 Caratteri quanti /qualitativi (varie)

Indicatori	Valore
Età media dirigenti (1)	75
Età media personale (anni)	47,6
Tasso di crescita unità di personale negli anni	6% 2010, 5% 2011, 0% 2012, 0% 2013
Percentuale laureati	45%
Ore di formazione (media / dipendente)	76/20
Mobilità del personale (scambio 2011)	1

Tab.2 Caratteri quanti /qualitativi (2013)

Indicatori	Valore	Costo personale	Spese
Costo del personale		777.456,35	
Costo del personale / spese correnti	0,44		1.756.912,74
Costo del personale / entrate correnti	0,41		1.906.580,32

Tab. 3 Statistiche di genere

Indicatore / voce (2012)	Totale	Donne	Uomini
Personale (n.ro)	20	6	14
Età media	47,6	47,8	47,3
Laureati (n.ro)	9 (45%)	3 (50%)	6 (43%)

Tab. 4 Benessere organizzativo

Indicatore / voce (2011)	Totale	Donne	Uomini
Tasso di assenze	16,62%	5,14%	11,48%
Tasso di dimissioni premature	0	0	0
Tasso di richieste di trasferimento interno	0	0	0
Tasso di richieste di trasferimento esterno	0%	0	0%
Tasso infortuni	0	0	0
Stipendio medio lordo	€ 26.214	€ 26.894	€ 25.923
Percentuale personale assunto a tempo indeterminato	0%	0	0%

Allegato 3 Scheda di rilevazione obiettivi / indicatori

Scheda base, esempio

Anno

Obiettivo strategico: XXX

Obiettivo Operativo

Indicatori (Azioni)	Peso	Target	Risultato	% risultato	Punti	Grado di realizzazione	Target 2014	Target 2015
A.	10	1	1,0	100%	10,0		1	1
B.	10	1	1,0	100%	10,0		1	1
C.	10	20	20	100%	10,0		20	20
Totale	30				30,0	100%		
Valore percentuale dell'Obiettivo Operativo nell'OS	50	Valore OP			50,0			

Indicatori (Azioni)	P	T	R	% R	P.ti	Grado di realizzazione	T 2014	T 2015
A.	10	1	1,0	100%	10,0		1	1
B.	10	1	1,0	100%	10,0		1	1
C.	10	20	20	100%	10,0		20	20
Totale	30				30,0	100%		
Valore percentuale dell'Obiettivo Operativo nell'OS	50	Valore OP			50,0			

Valore OS 11	100
---------------------	------------

100

Uscita prevista (altre voci) *cfr bilancio preventivo 2013*

Uscite per il personale *cfr bilancio preventivo 2014*

Totale uscite per l'OS XXX *cfr bilancio preventivo 2015*

Allegato 4.1 Scheda tipo per piano operativo, Unità operativa

Parco Nazionale dei Monti Sibillini

Piano della Performance 2011 -2013

Scheda di Unità operativa

Area strategica

Obiettivi strategico

Piano operativo /
Obiettivo operativo

Descrizione (Output)

Budget finanziario

Capitolo	Descrizione	Importo necessario

Risorse Umane dell'Unità Operativa

Nome e COGNOME	Ore	Costo / h	Importo	Addetti sussidiari (Nome e COGNOME)
Totale		Totale		

Indicatori

Attività	Peso *	Target *	Risultato	% risultato	Punti	Causa scostamento
	10	1		0%	0	
	10	1		0%	0	
	10	1		0%	0	
	10	1		0%	0	
	10	1		0%	0	

Diagramma attività

Attività	Inizio	1° stralcio	2° stralcio	3° stralcio	Termine	Causa scostamento

Note

* Da inserire

Firme:

Allegato 4.2 Scheda tipo per piano operativo, individuale

Parco Nazionale dei Monti Sibillini

Piano della Performance 2011 -2013

Scheda Individuale

Area strategica

Obiettivi strategico

Piano operativo /
Obiettivo operativo

Descrizione (Output)

Budget finanziario

Capitolo	Descrizione	Importo necessario

Risorse Umane

Nome e COGNOME	Ore	Costo / h	Importo	Addetti sussidiari (Nome e COGNOME)

Indicatori

Attività	Peso *	Target *	Risultato	% risultato	Punti	Causa scostamento
	10	1		0%	0	
	10	1		0%	0	
	10	1		0%	0	
	10	1		0%	0	
	10	1		0%	0	

Diagramma attività

Attività	Inizio	1° stralcio	2° stralcio	3° stralcio	Termine	Causa scostamento

Note

* Da inserire

Firma: