



Relazione sulla performance 2020 (al 31 agosto)

dell'Ente Parco Nazionale dei Monti Sibillini

(Art. 10 del Decreto Legislativo 150/2009)



INDICE

1. Presentazione della relazione sulla performance
2. Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni
 - 2.1 il contesto esterno di riferimento
 - 2.2 l'amministrazione
 - 2.3 i risultati raggiunti
 - 2.4 le criticità e le opportunità
3. Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti
 - 3.1 albero della performance
 - 3.2 obiettivi strategici
 - 3.3 obiettivi e piani operativi
4. Risorse, efficienza ed economicità
5. Pari opportunità e bilancio di genere
6. Il processo di redazione della relazione sulla performance
 - 6.1 fasi, soggetti, tempi e responsabilità
 - 6.2 punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance.

Allegato 1 Outcome, obiettivi operativi e risultati

Allegato 2 Obiettivi strategici e piani operativi



1. PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

La presente Relazione sulla Performance viene predisposta in attuazione delle disposizioni di cui all'art.10 del D.Lgs. 150/2009 al fine di illustrare ai cittadini e a tutti i portatori d'interesse, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno 2020, fino al 31 agosto, termine del contratto con il direttore Carlo Bifulco. La relazione è stata redatta utilizzando come punto di riferimento i documenti programmatici quali il Bilancio di Previsione e relativa Relazione Programmatica per il 2020, nonché le delibere di variazione al bilancio 2020: la n. 9/11-2-2020, la n. 20/31-2020, la 45/17-7-2020, il Piano della performance e il Bilancio Consuntivo approvati dall'Ente parco per il 2019. La relazione si articola nei paragrafi indicati nell'indice, e nei quali sono descritti contesti, fatti e situazioni che dimostrano le competenze del direttore di tipo manageriale, organizzativa, tecnico, professionale e relazionale. Negli allegati sono riassunte le informazioni algoritmiche sugli indicatori previsti dal piano della performance.

Fin dal 2013 la programmazione integrata ha costituito sia uno strumento efficace per la gestione dell'Ente, e un approccio metodologico per la valutazione del sistema di governo delle azioni dell'Ente, sia del sistema della valutazione della performance individuale e collettiva. Per meglio comprendere il contesto in cui si è svolta l'azione dell'Ente Parco nel corso del 2020 occorre tenere presente quanto a livello nazionale, regionale e locale ha comunque influenzato e/o condizionato lo svolgersi delle attività previste.

2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI D'INTERESSE PER I CITTADINI E GLI STAKEHOLDER ESTERNI

2.1 Il contesto esterno di riferimento

Gli eventi sismici del 2016 hanno interessato il Parco Nazionale dei Monti Sibillini proprio nei suoi territori attraversati dalla faglia del Monte Vettore e dalle altre faglie prossime a questa attivate lungo tutto il 2016 e il 2017. A questa situazione si è inoltre aggiunta la questione dell'emergenza per la pandemia COVID-19, che ha ulteriormente affaticato l'andamento delle normali procedure di lavoro e di accesso all'ente e al suo territorio. In effetti a questo proposito si ricorda come sono state attivate tutte le procedure di sicurezza relative al contenimento e alla prevenzione del contagio, attraverso l'applicazione di tutte le norme proposte dalle autorità competenti e innovando i rapporti di lavoro con i dipendenti attraverso lo strumento dello smart working, riuscendo comunque a continuare a dare una risposta efficiente ed efficace alle esigenze delle istituzioni dei cittadini e dei fruitori del Parco Nazionale dei Monti Sibillini

L'Ente Parco si è trovato ancora in una situazione logistica precaria, anche se a partire dal dicembre 2018 tutto il personale è stato riunito in una installazione di container resasi disponibile nel Comune di Visso, ponendo fine quindi alla separazione del personale del Parco in due gruppi, e ridando spazi adeguati a tutti i dipendenti, anche se ancora con soluzioni precarie. Nel settembre 2019 sono iniziati anche i lavori per la costruzione della sede temporanea che anche se interrotti per l'emergenza covid-19, sono alla data odierna stati comunque già consegnati all'Ente e dove gli uffici sono oggi installati.

Come già riportato nelle altre relazioni a seguito del terremoto del 2016, l'impatto degli eventi sismici non solo è stato devastante sul territorio, ma ha modificato anche le strategie del Parco che hanno dovuto integrare la risoluzione delle questioni relative alla delocalizzazione delle attività produttive e delle soluzioni abitative di emergenza. Il parco ha comunque approfittato del processo di rinnovo della Carta Europea del Turismo Sostenibile, completato nel 2019 e conclusosi con la consegna del certificato di rinnovo da parte di EUROPARC, per confrontarsi con amministrazioni locali e con gli operatori del settore turistico, ridefinendo le strategie per il turismo nel parco a seguito del terremoto. Di fatto anche in seguito al primo fermo delle attività legato al lockdown con l'arrivo della tarda primavera e dell'estate e la relativa riapertura delle attività turistiche nel parco si è registrato un notevole incremento della frequentazione del territorio da parte di turisti ed escursionisti, fino a quando dopo l'estate le misure di sicurezza, e di limitazione agli spostamenti, per la ripresa dell'epidemia COVID-19 sono state riprese. Comunque anche se per un periodo breve, ma intenso, il territorio



del Parco ha potuto esprimere molto bene il suo ruolo di attrattore turistico, affiancando a questa capacità anche quella di essere percepito come un luogo dove stare bene in salute e dove ristorare il proprio benessere fisico e mentale intaccato negativamente dal lockdown. Questo anche alla diffusione delle informazioni relative alle pratiche di Forest Bathing di cui il parco si è fatto protagonista, anche con progetti di cui di seguito sarà presentato il successo.

In questo quadro di continui aggiustamenti, nel corso del 2020, sono inoltre continuate le attività di revisione dei tratti dei sentieri ancora chiusi al pubblico e gestiti dal parco, creando deviazioni e riaprendo in sicurezza molti tratti per i quali con questo sistema non era necessario allestire progetti ed opere di messa in sicurezza. Si vuole ricordare a questo proposito che le richieste di finanziamento per effettuare interventi necessari ad assicurare la funzionalità della rete escursionistica del Parco, nel corso del 2019 erano state ri-direzionate alla Protezione Civile, che dopo tre anni e mezzo a permesso di iscrivere in bilancio, con la delibera del 31 marzo 2020, la somma di € 3.931.136,00 quale contributo concesso con ordinanza della Presidenza del Consiglio dei Ministri per questo specifico obiettivo.

Nel 2020 sono comunque rimasti parzialmente chiusi alcuni dei percorsi più famosi del parco, come quello dell'Infernaccio, oggetto di specifica riunione convocata dal Prefetto di Fermo, così come si è affrontata, in una riunione convocata dal Prefetto di Ascoli Piceno la questione della sicurezza degli escursionisti che frequentano il Monte Vettore fuori dei sentieri gestiti dal parco.

In ogni caso aver preparato la documentazione necessaria per l'istruzione e l'approvazione del copioso finanziamento già menzionato, prima dagli uffici regionali della Protezione Civile di Marche e Umbria e poi da parte degli uffici centrali della Protezione Civile rappresenta un successo raggiunto prima della conclusione del contratto del direttore.

Questi aspetti indicano come la pianificazione strategica dell'Ente, come dal settembre 2016 sia, di fatto, rivisitata ogni giorno per modellarsi sulle opportunità e occasioni che si rendono disponibili, facendo diventare anche il sisma, e più recentemente la pandemia, un motivo in più per visitare il parco. Queste situazioni che non possono essere state previste non sono quindi presenti nella organizzazione del Piano delle Performance (PP), sono riportate comunque in questa relazione per rappresentare verso gli *stakeholders* il quadro organico dell'azione dell'ente, della sua visione strategica e del perseguimento degli obiettivi attraverso azioni monitorate (la cui efficacia è misurata da indicatori di risultato) e attraverso l'illustrazione di quelle non previste. In modo da poter lasciar valutare anche per queste le competenze del direttore, di tipo manageriale, organizzativa, tecnica, professionale, relazionale, e di immediato adattamento alle contingenze impreviste.

A questo proposito si desidera citare le seguenti azioni che si sono concretizzate con la realizzazione di obiettivi concreti e tangibili che hanno caratterizzato la gestione "adattativa" operata dal direttore.

- Si è realizzata una recinzione dissuasiva, con lo scopo di evitare il calpestio delle cisti, le uova, del Chirocefalo del Marchesoni, lungo le sponde del Lago di Pilato che si ritirava.
- Si è realizzato un bando per il finanziamento delle recinzioni delle colture agrarie finanziato dai risparmi sugli indennizzi dei danni da fauna realizzati con l'applicazione del nuovo regolamento emanato dal CD nel 2019, provvedendo anche alla erogazione dei finanziamenti approvati e riproponendo di nuovo il bando per utilizzare le ulteriori risparmi resisi disponibili per questo specifico obiettivo.
- Si è pubblicato un nuovo bando per selecontrollori al fine di contenere con maggiore efficacia i danni da cinghiali, concordando inoltre di organizzare in contemporanea uscite speciali nel territorio del parco in contemporanea con azioni di controllo effettuate dai selecontrollori delle ATC nelle immediate adiacenze del parco. Purtroppo sulla effettiva realizzazione queste attività ha avuto il suo impatto il lockdown per la pandemia COVID 19.
- Sono stati installati i moduli sostitutivi temporanei dei rifugi lungo il grande anello dei Sibillini e sono stati pubblicati i bandi per l'affidamento della loro gestione.



- Sono stati concordati con ISPRA i testi e i layout dei pannelli illustrativi dei geositi più interessanti del parco in relazione al “disvelamento” per il grande pubblico delle faglie del terremoto del 2016.
- Sono stati realizzati e segnalati sul sito web del parco gli itinerari orsiniani, sulla piana di Castelluccio, per fomentare una fruizione di quella area in un periodo più ampio di quello della sola fioritura di papaveri e fiordalisi. http://www.sibillini.net/il_parco/itinerariOrsiniani/
- Sono stati individuati e caratterizzati 19 località e percorsi per effettuare con profitto le pratiche del Forest Bathing nel parco, una almeno per ogni comune, si è partecipato a iniziative pubbliche e seminari illustrando questa nuova frontiera di sviluppo per il parco, si è proceduto a formare due funzionari del parco su questo tema e sono stati pubblicati sul sito web del parco i criteri di scelta delle localizzazioni e gli stessi percorsi. <http://www.sibillini.net/attivita/attivita/turismoSostenibile/forestBathing/introduzione/>
<http://www.sibillini.net/attivita/attivita/turismoSostenibile/forestBathing/documenti/>
- Grazie al finanziamento del Rotary di Ancona è stato implementato il Martelloscopio di CastelManardo, aula all’aperto per la formazione di studenti e tecnici nella corretta interpretazione dei tagli boschivi di diradamento. L’iniziativa è stata anche presentata all’università di Camerino dove ha suscitato notevole interesse per le possibilità di ulteriori interazioni parco-università. La documentazione relativa si incontra sempre nel sito web del parco. http://www.sibillini.net/il_parco/martelloscopio/
- Infine si vuole ricordare il corso per guide ufficiali del parco avviato con AIGAE che ha portato a rimpinguare gli effettivi delle guide operanti sui Sibillini e ad aumentare l’offerta escursionistica, che ora si appoggia a una nuova sezione del sito web del parco che finalmente si presenta ricca e varia e aggiornata sempre alla data attuale. http://www.sibillini.net/chiedi_sibilla/guideDelParco/index.php
http://www.sibillini.net/chiedi_sibilla/visiteGuidate/index.php

2.1.1. Considerazioni sulla situazione attuale.

Il Parco, quale Ente Pubblico non Economico, è un attore pienamente coinvolto della riforma della disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti della Pubblica Amministrazione attraverso l’adozione degli strumenti del ciclo della performance previsti dal D.lgs. 150/2009.

L’attività di programmazione dell’Ente è pienamente adeguata a tale paradigma gestionale e valutativo, anche se si deve tener conto delle ripercussioni nella formulazione dei progetti e delle azioni da programmare e nell’organizzazione delle attività, oltre che del recepimento delle procedure e delle istanze delle diverse deliberazioni CIVIT, anche delle situazioni e delle occasioni straordinarie proporzionate dal sisma e dalle sue conseguenze.

Nel trattare le questioni poste dall’emergenza post-sisma, ed in particolare nel lavoro quotidiano di rilascio dei nulla osta e delle autorizzazioni, di cui dal momento del suo insediamento il direttore ha assunto in prima persona la funzione di analisi e proposizione delle risposte da elaborare si sono dimostrate ampie competenze relazionali, sempre facendo presenti il ruolo del parco ed i suoi obiettivi statuari nell’affrontare situazioni emergenziali e gli interessi a volte non propriamente all’unisono di Comuni, Regioni, Anas e Protezione Civile. Comunque, la situazione dell’organico dell’Ente, già evidenziata come critica in passato, (prot. 32136 del 14 giugno 2012) e, definita dal DPCM del 23 gennaio 2013 in 20 addetti, risulta sempre insufficiente sia in considerazione di quanto auspicato per i Parchi Appenninici e nella fattispecie del Parco Nazionale dei Monti Sibillini (30 addetti), come peraltro ribadito dall’aggiornamento del piano triennale di fabbisogno del personale 2018-2020 deliberato con DCD 46 del 17.09.2018, sia in relazione ai sempre maggiori adempimenti richiesti di carattere ordinario e straordinario. Nonostante questa criticità il parco comunque ha risposto alle sollecitazioni provenienti dall’esterno e ai fini istituzionali dimostrando sia il direttore sia il personale tutto ampie capacità organizzative e tecnico- professionali.

2.2 L’amministrazione



L'Ente Parco Nazionale dei Monti Sibillini è stato istituito nel 1993 (D.P.R. 6 agosto 1993) e si estende per 69.409 ettari. Fanno parte del territorio del Parco 16 comuni: Arquata, Amandola, Bolognola, Castelsantangelo sul Nera, Cessapalombo, Fiastra, Valfornace, Pieve Torina, Preci, Montefortino, Montegallo, Montemonaco, Norcia, San Ginesio, Ussita e Visso. Essi sono situati in due Regioni (Marche e Umbria) e 4 Province (Macerata, Fermo, Ascoli Piceno e Perugia).

A inizio 2020 la dotazione organica era la seguente:

DIREZIONE Personale – unità n. 3

Direttore del Parco (fuori organico)

n. 1 collaboratore di direzione – cat. C 1

n. 1 operatore di amministrazione – cat. B 2

SERVIZIO AMMINISTRAZIONE E ARCHIVISTICO

n. 2 uffici – unità n. 6

Ufficio bilancio e contabilità- unità n. 3

n. 1 collaboratore amministrativo – cat. C 3

n. 2 operatori amministrativi – cat. B 3

Ufficio amministrazione e archivistico- unità n. 3

n. 1 operatori di amministrazione – cat. B 2

* part-time al 83,33% dell'orario di lavoro

SERVIZIO GESTIONE DEL TERRITORIO E SVILUPPO SOSTENIBILE

n. 2 uffici – unità n. 9

Ufficio lavori pubblici- unità n. 3

n. 1 collaboratori tecnico – amministrativo – cat. C 4

n. 1 collaboratori tecnico – amministrativo – cat. C 3

n. 1 operatori tecnico – cat. B 3 *

*part-time al 50% dell'orario di lavoro

Ufficio sviluppo sostenibile – unità n. 6

n. 1 collaboratore tecnico- amministrativo cat. C 4

n. 1 collaboratore tecnico-amministrativo – cat. C 3

n. 1 collaboratore in informatica – cat. C 2

n. 1 collaboratore con laurea in veterinaria o equipollenti – cat. C 1

n. 1 collaboratore con laurea in scienze biologiche o naturali o equipollenti - cat. C 1

n. 1 operatore tecnico – cat. B 3

SERVIZIO PROMOZIONE E PARTECIPAZIONE

n. 1 ufficio – unità n. 3

Ufficio promozione e educazione ambientale

n. 1 collaboratore tecnico amministrativo – cat. C 4

n. 1 operatore tecnico amministrativo – cat. B 3

In conclusione si ha una struttura complessiva così articolata:

n. 4 unità di cat. C 4

n. 3 unità di cat. C 3

n. 1 unità di cat. C 2

n. 3 unità di cat. C 1

n. 5 unità di cat. B 3

n. 2 unità di cat. B 2

per un totale di N. 18 unità oltre al Direttore, fuori organico.

Tale situazione si è poi modificata per il trasferimento in mobilità di un collaboratore amministrativo cat. C4 nel 2018 e il pensionamento di un tecnico cat. C 4. Questi eventi sono stati comunque oggetto dall'ultimo aggiornamento del piano triennale di fabbisogno del personale deliberato prima del 31 agosto 2020.



Nel corso del 2017 e del 2018 con notevole sforzo organizzativo, grazie alle normative scaturite in seguito alle normative post-sisma, sono state assunte 10 Unità di cat. C1 a tempo determinato:

- n. 1 collaboratore di amministrazione – Ufficio bilancio e contabilità;
- n. 1 collaboratore di amministrazione – Ufficio amministrazione e archivistico;
- n. 2 collaboratori tecnico – amministrativo– Ufficio lavori pubblici;
- n. 4 collaboratore tecnico – amministrativo – Ufficio sviluppo sostenibile.
- n. 2 collaboratore tecnico – amministrativo – Ufficio promozione e educazione ambientale.

Nel corso di questi anni si è provveduto alla sostituzione di questo personale quando dimissionario e per l'ultima dimissione registrata nel luglio 2020 si è tempestivamente dato ordine all'ufficio amministrativo, appena note le dimissioni, di provvedere come già operato in precedenza per una nuova assunzione. In ogni caso si ritiene di dover sottolineare come il carattere temporaneo di queste assunzioni rappresenta un punto molto debole nella condizione lavorativa di questi dipendenti, e si spera che presto si riuniscano le condizioni per la loro stabilizzazione.

Ai sensi dell'art. 21 della Legge 06.12.1991 n. 394, e del D.Lgs. 19 agosto 2016, n.177, dal 1 gennaio 2017 il Reparto Carabinieri per il Parco Nazionale dei Monti Sibillini (ex CTA del Corpo Forestale dello Stato) esercita la sorveglianza sul territorio del Parco Nazionale dei Monti Sibillini sotto la dipendenza funzionale dell'Ente Parco, secondo le modalità stabilite dal DPCM del 05.07.2002. Le relazioni con il Comandante dei Carabinieri Reparto Parco è stato un altro banco di prova delle capacità organizzative tecniche professionali e relazionali del direttore. Sono state introdotte, ad esempio, nuove prassi sulla prevenzione di comportamenti scorretti nei tagli boschivi, sono stati introdotti sistemi innovativi nella organizzazione e nelle procedure di raccolta dei dati delle operazioni di controllo dei cinghiali, sono state ridefinite le priorità dei servizi di sorveglianza nel Parco dando maggior rilevanza alle attività antibraconaggio e introducendo il controllo del pascolo fatto in assenza di pastore. Rapporti proficui di collaborazione e di scambio di informazioni, sia formali sia informali, sono stati intrattenuti sia con il Comandante del Reparto Parco sia con il Comandante Regionale CUFA delle Marche.

2.3 I risultati raggiunti

Il Piano delle Performance, ai sensi dell'art.10 comma 1, lett. a) del D.lgs. 150/2009 rappresenta il documento programmatico triennale di raccordo di tutto il ciclo di gestione della performance, in coerenza con i contenuti ed il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, ove sono stati individuati gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi, e sono definiti, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori. Il Piano si è integrato con gli altri documenti programmatici traducendone i contenuti in termini di obiettivi ed azioni, consentendo dunque di definire quell'approccio atto a misurare obiettivamente i risultati dell'azione dirigenziale, tecnica e amministrativa. Le attività previste all'interno del Piano sono declinate sulla base degli obiettivi strategici fissati dall'Ente e sono stati calibrati sulla base degli obiettivi specifici fissati. Tali obiettivi, nella misura in cui hanno valenza pluriennale, seppure sia indubbio il fatto che, in assenza di "certezze" in termini di trasferimenti ordinari da parte del Ministero dell'Ambiente all'Ente Parco, essi possano essere revisionati, nel momento in cui sarà definito il bilancio di previsione dell'anno successivo.

Per quanto concerne l'insieme delle funzionalità gestionali proprie dei servizi amministrativi e finanziari dell'Ente si possono riassumere di seguito l'insieme dei risultati ottenuti, rimarcando come in generale la loro positività sia soprattutto la conseguenza di una efficace risposta del personale a fronte delle più scarse risorse disponibili, in termini soprattutto di dotazione organica, e delle difficoltà a seguito degli eventi sismici.

In questo quadro si ritiene meritevole di citazione la brevità dell'interruzione del servizio per i sistemi informatici e di comunicazione del parco, che è durata solo 30 minuti, nel trasloco degli uffici dai locali e dai containers presso la ex-piscina comunale di Visso e dai locali dell'IZSUM di Tolentino nella sede provvisoria fino



al 31 agosto 2020, nei containers della località il Piano di Visso. I preparativi per il nuovo trasloco dei servizi informatici e di comunicazione dai containers alla sede provvisoria in allestimento al 31 agosto 2020 erano già in corso.

L'applicazione dello smart working, come lo svolgimento di tutte le riunioni svolte in remoto, in fase di lockdown non sarebbe stata possibile senza avere nel reparto informatico personale tecnico di grandissimo valore professionale, capace di adeguare e riconfigurare architetture informatiche e dispositivi in tempi brevissimi.

Il Sistema informativo del Parco nel tempo è stato sviluppato poggiando sui seguenti elementi fondamentali:

1. Gestione interna dei sistemi di base: Active Directory (per account e sicurezza), Kasperky data center (per la sicurezza gestita in modo centralizzato), servizi di file sharing (su server centralizzato), applicativi client-server per la gestione finanziaria, delle paghe, delle presenze, inventario ed economato, Intranet, dopo il sisma prima solo disponibile a Tolentino e dal dicembre 2018 resa di nuovo disponibile per tutti i dipendenti. Altri servizi applicativi sono stati realizzati con risorse interne per le gestioni specifiche, l'ultima quelli relativi alla gestione delle uscite dei selecontrollori dei cinghiali e dei loro abbattimenti e osservazioni (SIPRES);
2. Partecipazione alla costituzione della rete informatica denominata SINP (realizzata attraverso un progetto della Provincia di Macerata finanziato dalla Regione Marche insieme a equivalenti progetti delle altre province). Il SINP ha continuato nel tempo ad operare tramite la società a capitale pubblico TASK S.r.l. (Telematic application for synergic knowledge) che ha gestito i servizi di rete. Nell'ambito di questo progetto il Parco è stato in grado di sviluppare le proprie attività informatiche specialmente legate alla telematica ed alle tecnologie internet. Il Parco ha aderito anche al progetto di e-Government promosso e coordinato dalla Regione Marche, denominato "Protocollo Federato della Regione Marche" nel quale la TASK eroga il servizio ospitando il servizio presso il *datacenter* di Piediripa di Macerata. La migrazione verso il protocollo informatico denominato "Paleo" è avvenuta nel 2008. Dal 2011 è stato inoltre istituito l'Albo pretorio telematico, in cui vengono pubblicati tutti gli atti dell'Ente. Nel 2018 l'adesione alla rete è stata prevista anche per triennio in corso. Sono state effettuate tutte le attività proprie del servizio contratti, con la regolare tenuta e vidimazione del repertorio degli atti, sono stati regolarmente tenuti i contatti ed il coordinamento per la gestione delle pratiche assicurative, è stato regolarmente svolto il servizio per paghe e garantita con servizio esterno la pulizia della sede. Con riferimento al funzionamento degli organi dell'Ente, pur nelle condizioni di difficoltà, precarietà e sottodimensionamento sopra dette è stata garantita la regolare organizzazione e assistenza alle sedute convocate.

Nel 2020 si è continuato ad effettuare una generale revisione e risistemazione del sito web, con tecnologie "smart" per lo sviluppo di un sistema di comunicazione attraverso l'uso di sistemi e tecnologie più innovativi.

Di seguito si riportano le azioni principali effettuate in questo senso:

- è stato effettuato un ulteriore adeguamento software che consente la fruizione anche con i dispositivi mobili quali smartphone, tablet.
- si è continuato ad aggiornare i dati soggetti a cambiamento come gli indirizzi e lo stato di apertura di strutture ricettive, ristoranti, aziende agricole, visite guidate, eventi, percorsi escursionistici, ecc. Un database accoglie tali informazioni, e grazie ad un sistema di interfacce e pagine attive si facilita il loro aggiornamento la restituzione dinamica delle informazioni.
- è stato aggiornato secondo le direttive del direttore, concordate con le guide ufficiali del parco, il sistema per l'accesso e la pubblicazione autonoma delle Visite Guidate da parte delle Guide del Parco regolarmente iscritte all'albo. La pubblicazione è soggetta a supervisione dal settore comunicazione. Con la stessa modalità è introdotto anche un sistema di accesso e pubblicazione (supervisionato) degli eventi e delle manifestazioni locali, utilizzato dagli operatori dei Centri Visita – Info Point del Parco.
- è stato ulteriormente migliorato "Oracolo Sibilla", un assistente virtuale a cui rivolgere domande, che opera in modo analogo all'interazione umana. Valutate le richieste e poste ulteriori necessarie domande



per acquisire informazioni sulle esigenze del visitatore, l'assistente fornisce delle proposte su misura per i singoli visitatori, senza dover sviluppare un articolato e complesso questionario da riempire a cura del visitatore. A questo scopo è stato sviluppato un "motore concettuale" che si basa su una tecnologia, in particolare gli algoritmi, totalmente sviluppata in seno all'Ente e svincolata da applicazioni disponibili sul mercato.

- è stata gestita la comunicazione web attraverso il costante aggiornamento dei contenuti

Per quanto concerne la gestione del personale è stata regolarmente svolta la gestione giuridica, economica di esso mediante l'applicazione dei contratti collettivi di lavoro, ed è stata svolta un'attività formativa finalizzata ad agevolare il processo di cambiamento in atto e a migliorare il benessere relazionale delle persone che lavorano presso l'Ente Parco. Si ricorda qui ancora l'implementazione delle procedure di sicurezza e i contratti di smart working in occasione della pandemia COVID 19.

Sotto il profilo contabile - finanziario l'insieme organico delle risorse finanziarie è affidato alla gestione di un unico centro di responsabilità amministrativa, in capo al Direttore, che anche in questo caso, ha potuto dimostrare le sue capacità maturate nelle precedenti esperienze di direttore di Parco Nazionale e di consulente di Direzione in Progetti di Cooperazione internazionale.

La congruità degli obiettivi rispetto alle risorse è stata oggetto di concertazione tra la presidenza e la direzione.

Sul piano organizzativo, il direttore, in base alle sue esperienze e competenze in tema di organizzazione aziendale, ha aggiornato la revisione delle assegnazioni dei documenti in entrata al protocollo; di fatto l'entrata delle nuove risorse a tempo determinato e la stessa distribuzione del personale tra gli uffici citata in precedenza, al momento dell'insediamento dell'attuale direttore (settembre 2016), già non rispondeva alla realtà dei fatti, non essendo per esempio a disposizione del Direttore le due unità (1 C1 e un B2) che nominalmente erano attribuite al suo ufficio. In corrispondenza della revisione delle assegnazioni si è iniziato a revisionare anche l'organizzazione di uffici e staff secondo uno schema che è stato anche presentato alle organizzazioni sindacali aziendali e provinciali, che di fatto si sta attuando e che sarà formalmente integrato nel regolamento di organizzazione, che fino al 2016 comunque l'ente non aveva provveduto a elaborare. Di fatto le difficoltà programmatiche e la necessità di rispondere con prontezza alle continue nuove istanze portate dalle conseguenze del sisma hanno rallentato e accelerato allo stesso tempo questo processo di ottimizzazione e formalizzazione dell'organizzazione, che ha sofferto anche della divisione del personale sui due uffici provvisori di Tolentino e Foligno prima, e Tolentino e Visso poi, e delle ricadute dell'emergenza COVID 19.

2.4 Le criticità e le opportunità

È indubbio che la condizione dell'Ente, del parco e dell'intero territorio nonché la generale congiuntura economico-finanziaria ha reso complessa la potenzialità ed il ruolo del parco in attività a sostegno dello sviluppo locale, nel 2020 affetto anche dal generale lockdown, oltre al perdurare delle condizioni post sisma solo in parte ripristinate o sostituite con situazioni di emergenza.

Il tema del rapporto tra finalità e compiti dell'Ente e risorse umane necessarie a far fronte a tali compiti istituzionali costituisce una delle criticità, in particolar modo laddove i risultati programmati nel Piano che non hanno potuto essere raggiunti sono spesso conseguenza di una doppia condizione critica di operatività: da una parte il sottodimensionamento di risorse umane nei servizi tecnici dell'ente, dall'altra il sopraggiungere di numerose e diverse situazioni di avvenimenti imprevisti e/o di emergenza. Nel 2020 il direttore ha provveduto a sovrintendere e a organizzare, con personale del parco, il corretto ed economico assolvimento degli adempimenti del settore legale e del contenzioso, sia in via amministrativa sia giudiziale. Per quanto concerne il contenzioso giudiziale, l'Ente si è avvalso del patrocinio dell'Avvocatura dello Stato, che delega un funzionario dell'Ente per la rappresentanza in udienza fuori dai Tribunali che si trovano fuori della sede dell'Avvocatura stessa. Nel 2020 le innovazioni organizzative alle procedure relative alla riscossione delle sanzioni amministrative hanno continuato a migliorare il livello di funzionamento. La maggior parte delle sanzioni,



infatti, è stata obblata nei termini; numerosi sono stati i casi di confronto con i sanzionati che hanno permesso di instaurare un dialogo costruttivo con il pubblico dei fruitori del parco, portando anche all'archiviazione di alcune sanzioni. Per i casi in cui vi sia stata, invece, una contestazione o comunque un mancato pagamento, si è provveduto all'emanazione dell'ordinanza di ingiunzione in un termine molto abbreviato rispetto a quelli previsti dalla legge, ovvero, di norma un anno anziché 5 anni.

Come già detto nel 2018 si è avuta una riduzione dei posti disponibili in organico per il trasferimento in mobilità presso altro Ente di una unità; tale posizione e anche quella resasi vacante nel 2017 sono state oggetto di procedure di mobilità verso il parco di due C1 che però purtroppo anche con una pubblicità a livello nazionale non hanno dato risultati utili; si sta considerando il fatto che con le attuali che funzionari già in attività possano sentirsi attratti verso un trasferimento in una situazione in cui le ferite del terremoto ancora sono ben presenti.

3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

In questa sezione, con una logica a cascata, sono stati presentati i risultati di performance conseguiti dall'Ente Parco nel corso dell'anno 2020 e presentati in dettaglio negli allegati.

3.1 Albero della performance

Per il 2020 l'Ente Parco aveva in particolare fissato i seguenti obiettivi per le diverse aree strategiche che, in sintesi, costituiscono le prospettive in cui sono stati idealmente scomposti e specificati il mandato istituzionale e la missione del Parco:

1. Naturalità e integrità ambientale
2. Attività economiche tradizionali e turismo
3. Ricerca ed educazione ambientale
4. Servizi istituzionali

Nell'ambito di tali aree sono state conseguentemente individuati obiettivi strategici, piani d'azione e obiettivi operativi, da conseguire attraverso l'impiego di adeguate risorse, che fanno riferimento ad orizzonti temporali pluriennali. I diversi piani d'azione sono stati suddivisi in più obiettivi operativi.

1. Naturalità e integrità ambientale
 - 1.1. Conservazione e gestione della biodiversità
 - 1.2. Tutela e Gestione del Territorio e del Paesaggio
2. Attività economiche tradizionali e turismo
 - 2.1. Sviluppo e promozione del turismo sostenibile
 - 2.2. Valorizzazione del sistema socio-economico locale
 - 2.3. Fruibilità del patrimonio del Parco e gestione dei visitatori
 - 2.4. Valorizzazione del sistema socio-economico locale
3. Ricerca ed educazione ambientale
 - 3.1. Ricerca ed educazione ambientale
4. Servizi istituzionali
 - 4.1. Revisione del modello organizzativo finalizzato al perseguimento dell'efficienza, trasparenza e sostenibilità ambientale
 - 4.2. Ottimizzazione e valorizzazione delle risorse umane
 - 4.3. Razionalizzazione e gestione del patrimonio

Nella figura seguente è rappresentata la mappa logico-operativa del sistema di programmazione integrata propria dell'albero della performance prevista nel piano della performance, che individua diversi raggruppamenti tematici strategici



Tab. 1

Area 1 - Naturalità e integrità ambientale		Area 2 - Attività economiche tradizionali e turismo				Area 3 - Ricerca ed educazione ambientale	4 - Servizi istituzionali		
Obiettivo strategico: 1.1 Conservazione e gestione del la biodiversità	Obiettivo strategico: 1.2 Tutela a gestione del territorio e del Paesaggio	Obiettivo strategico: 2.1 Sviluppo e promozione del turismo sostenibile	Obiettivo strategico: 2.2 Valorizzazione del sistema socio economico locale	Obiettivo strategico: 2.3 Fruibilità del patrimonio del Parco e gestione dei visitatori	Obiettivo strategico: 2.4 Valorizzazione del sistema socio-economico locale	Obiettivo strategico: 3.1 Ricerca ed educazione ambientale	Obiettivo strategico: 4.1 Revisione del modello organizzativo finalizzato al perseguimento del l'efficienza, trasparenza e sostenibilità ambientale	Obiettivo strategico: 4.2 Ottimizzazione e valorizzazione del le risorse umane	Obiettivo strategico: 4.3 Razionalizzazione e gestione del patrimonio
Monitoraggio di Lupo e Cervo	Piano per il Parco	Fase 2 della CETS	Progetti e manutenzione della rete sentieristica del Parco	(Eco)sistema del Parco	Menù della Sibilla	Progetti e programmi di educazione ambientale	Digitalizzazione Sistema Informatico del Parco. Garantire la continuità del processo di protocollazione e archiviazione	Formazione e aggiornamento del personale	Gestione tecnico-amministrativa delle proprietà immobiliari e mobiliari del Parco
Monitoraggio del Camoscio appenninico	Verifica della compatibilità normativa di opere e/o interventi		Valorizzazione delle produzioni agricole e tradizionali	Servizi di informazione e accoglienza turistica prestati nei centri visita, musei e case del Parco		Guide del Parco	Pianificazione e Controllo della gestione e degli atti (OIV, Ministero, Corte dei Conti, redazione documenti di programmazione.)		Mantenimento dell'efficienza operativa dell'ente
Piano di gestione del Cinghiale e monitoraggio del Capriolo	Altri piani e regolamenti		Manutenzione di strutture edilizie	Formazione per il miglioramento del sistema di informazione			Attività Informativa rivolta ai portatori di interesse esterni. Il Piano prevede azioni volte a mantenere un adeguato livello di scambio di informazioni tra Parco e utenza esterna.		
Conservazione dell'habitat della coturnice	Piano Operativo Sorveglianza			Ufficio stampa			Ricognizione delle possibili fonti di finanziamento regionali e nazionali applicabili al Parco		
Monitoraggio de Chirocefalo del Marchesoni									
Aree faunistiche e CRAS									
Danni da fauna									

3.2 Obiettivi strategici

Nelle tabelle allegate, esposte nell'allegato 1, si evidenziano, per ciascuno dei raggruppamenti tematici strategici, il livello di interazione tra articolazione degli obiettivi strategici e sistema degli indicatori di *outcome* individuati. L'indicatore di risultato deriva dall'insieme degli indicatori. Il Responsabile del raggiungimento dell'obiettivo è il Direttore.

3.3 Obiettivi e piani operativi

Nell'ambito della programmazione integrata che ha caratterizzato la fase di avvio realizzazione del processo di performance al 31 agosto del 2020, il sistema di relazioni e attuazione dello stesso Piano della performance ha previsto una gestione complementare anche con i documenti di programmazione economico finanziaria (il bilancio previsionale e le sue variazioni). Per ciascun obiettivo strategico e relative attività ed azioni contemplate dagli strumenti di programmazione integrata compendiate nelle tabelle sono quindi riportati il grado di raggiungimento dell'obiettivo.

Il livello di soddisfazione per i servizi resi ad oggi è essenzialmente desunto, in maniera indiretta, da strumenti di gestione di strutture e servizi principalmente orientati all'offerta turistica quali punti informativi e centri visita, ma anche dagli strumenti tipo "social network" in particolare attraverso la creazione (2008) di un gruppo "Parco Nazionale dei Monti Sibillini" su *Facebook*. Visto il successo di tale presenza, questi strumenti di comunicazione sono stati maggiormente utilizzati e gestiti. Su *Facebook* sono attivi il Gruppo Camoscio ed il Gruppo CETS, per facilitare la comunicazione con specifici target interessati a tali argomenti ed alle relative attività. Nel corso del 2020 vi è stato un costante consolidamento delle attività di comunicazione attraverso i social network. Sempre più utenti infatti scelgono di interagire con il Parco attraverso tali strumenti, che diventano canali di promozione anche dei contenuti più estesi riportati nel sito web.



Dal 1 gennaio al 31 agosto del 2020 inoltre sono stati prodotti 20 comunicati stampa, sempre pubblicati sulle testate web regionali di Umbria e Marche e spesso sulla carta stampata regionale e ripresa quindi sulle rassegne stampe specializzate.

Con i comunicati stampa si è dato notizia di:

- Il Parco al tempo del Coronavirus
- L'adozione delle modalità di lavoro agile
- La ripresa dell'accoglimento dei fruitori del parco
- L'insediamento della Giunta Esecutiva
- Il rinvenimento di fauna protetta uccisa nel parco
- La gestione delle risorse forestali come nuova frontiera per lo sviluppo dei Sibillini
- L'installazione dei nuovi rifugi escursionistici di Montegallo e Arquata
- Il Lago di Pilato le sue acque in calo, per il cambiamento climatico e per il terremoto
- Il Forest Bathing: l'ambiente e la salute per le nuove strategie per il rilancio del territorio dei Sibillini
- La protezione del chirocefalo del Lago di Pilato
- Il contenimento dei danni dei cinghiali
- L'avvio del nuovo progetto per la tutela della biodiversità sugli insetti saproxilici
- La pubblicizzazione dei bandi per la gestione dei RESP, i nuovi rifugi lungo il grande anello dei Sibillini
- La visita al Fargno del Commissario Straordinario per la ricostruzione, Giovanni Legnini
- I concerti nel Parco di Risorgimarche
- I dati dell'ultimo censimento del Camoscio appenninico che cresce la sua popolazione nel Parco Nazionale dei Monti Sibillini.
- Il rilascio al pubblico del Martelloscopio, progetto per la gestione delle foreste finanziato dal Rotary di Ancona
- La relazione di fine mandato del direttore Bifulco: "Antropizzazione e natura la sfida del futuro"

Il parco ha inoltre sollecitato e partecipato a numerosi servizi su TG RAI regionali

4. RISORSE, EFFICIENZA, ECONOMICITÀ

Il periodo di riferimento di questa relazione è relativo a un periodo di soli 8 mesi e quindi si rimanda agli elaborati del bilancio consuntivo 2020 per le informazioni di carattere economico-finanziario desumibili dalle note integrative di bilancio, in particolare per quanto riguarda i quadri finanziari di sintesi relativi a:

- avanzo di amministrazione
- impegni e i pagamenti di competenza
- pagamenti in conto residui
- andamento annuale dei residui passivi
- l'indicatore di tempestività dei pagamenti
- le varie tipologie di entrate
- le spese correnti per attività
- le spese istituzionali e le spese di investimento

5. PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE

L'Amministrazione non ha posto obiettivi specifici in tema di pari opportunità di genere.

6. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

6.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità



Il gruppo di lavoro sulla Relazione è stato costituito dal Direttore, ing. Carlo Bifulco e dal dott. Emanuele Pessolani. La valutazione dei risultati è stata effettuata grazie all'apporto dei diversi uffici, per settore di competenza ed ha richiesto circa 10 giornate di lavoro.

6.2 Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance

In generale si osserva una difficoltà nel dover adattare l'impianto dei contenuti operativi delle linee guida alla reale dimensione dell'Ente interessato in termini di carichi analitico - valutativi cui enti di dimensioni relativamente piccole come il Parco nazionale vanno incontro (17 dipendenti a tempo indeterminato, 10 dipendenti a tempo determinato). A queste difficoltà si è fatto fronte grazie alle esperienze e alle competenze manageriali del direttore e alla disponibilità e alla passione di tutto il personale ed in particolare del personale a tempo determinato assunto in base alla normativa post-sisma. A fronte di un dualismo insito nelle diverse tipologie di attività degli enti parco (gestione di strutture e servizi nei confronti della tutela e conservazione della natura) si riscontra una oggettiva insufficienza teorico-pratica nell'individuare appositi indicatori di efficienza/efficacia in rapporto alle attività nonché delle azioni insite nelle finalità conservative e nella gestione dei servizi ecosistemici del territorio dei parchi; ciò ha determinato una certa difficoltà, comunque risolta, nel collegare alcuni obiettivi strategici di medio - lungo periodo (richiamati comunque nei piani della performance) alle risorse finanziarie ed ai relativi pesi ed indicatori. Questo anche considerando nella valutazione azioni ed attività che si svolgono senza un diretto uso di risorse finanziarie ma con risorse umane direttamente impegnate sugli obiettivi. La missione di un Parco Nazionale e nella fattispecie quella del Parco dei Monti Sibillini è fissata nella legge nazionale 394 del 1991 e la ricorda sinteticamente anche l'art. 1, 1° comma dello Statuto ("L'Ente Parco garantisce la conservazione e la valorizzazione del patrimonio naturale, storico e culturale e promuove conseguentemente lo sviluppo sostenibile delle popolazioni residenti nel suo territorio."); questa *mission* del Parco è richiamata anche nel Piano delle Performance e vede il Parco non come una cittadella assediata ma come un santuario accogliente. Per garantire un'accoglienza degna di un luogo di tale importanza (il termine santuario, inteso anche nel suo significato inglese, vuole essere volutamente suggestivo) è necessario possedere risorse adeguate. Le risorse economiche ed umane a disposizione del parco permettono una normale amministrazione del parco anche se con criticità evidenti ma non è questo il nodo centrale della questione. La questione da affrontare è il rapporto con le popolazioni che insistono sul territorio, quindi con le amministrazioni locali e con la massa di fruitori che è stata stimata in circa un milione e mezzo di visitatori anno. Occorre un contatto anche non formale con le comunità locali, non soltanto per conoscere problematiche e intervenire prevenendo conflitti, ma anche semplicemente per acquisire informazioni dal basso. In una parola, "essere presenti e disponibili" e ovviare alla reiterata critica della "irraggiungibilità" e dimostrare che il parco non è solo un "parerificio" ma è un attore ben presente che opera scelte strategiche e orienta il territorio nel suo sviluppo preoccupandosi al contempo per la conservazione dei suoi valori naturali che ne sono l'attrattore fondamentale. Si tratta di questioni pratiche che afferiscono in modo sussidiario al ciclo della performance, ma che comunque investono le competenze del direttore, manageriali, organizzative, tecnico professionali e relazionali. Ma poiché questo è il biglietto da visita della buona gestione dell'Ente non possono essere trascurati i problemi delle sue necessità pratiche oltre a quelli indispensabili degli adempimenti formali richiesti dalla legge. Per concludere si vuole ricordare in questa sede come il Consiglio Direttivo con una sua delibera del 31 marzo 2020 abbia manifestato esplicitamente ampia soddisfazione per l'operato del direttore, proponendo al Ministero vigilante il proseguimento del suo contratto, stabilito con delibera del CD del 2016 in quattro anni, per un altro anno ancora, fino al termine totale della durata dello stesso prevista dal Decreto di Nomina Ministeriale che è di cinque anni.

Il Direttore
Ing. Carlo Bifulco