

Sede Legale

Palazzo Vigiani – via Guido Brocchi, 7
52015, Pratovecchio AR Italia

Tel. +39 0575 50301

Fax +39 0575 504497

Cf 94001420515

Infosede@parcoforestecasentinesi.it

Pec: protocolloforestecasentinesi@halleycert.it

www.parcoforestecasentinesi.it

Sede Comunità del Parco

Palazzo Nefetti – via Porzia Nefetti, 3
47018, Santa Sofia FC Italia

Tel. +39 0543 971375

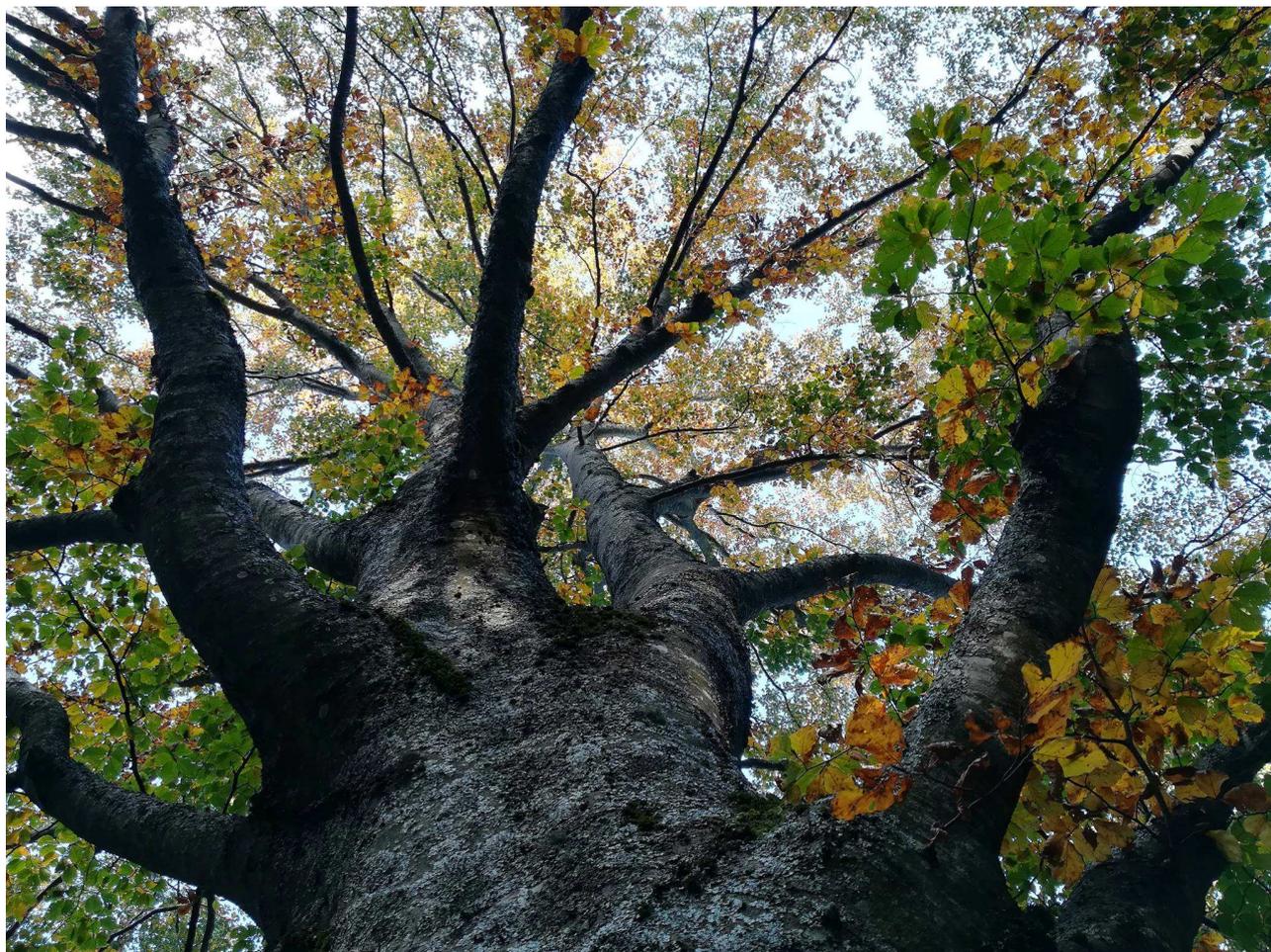
Fax +39 0543 973034

Cf 94001420515

Info@parcoforestecasentinesi.it



Parco Nazionale
Foreste Casentinesi
Monte Falterona
e Campigna



Relazione sulla Performance 2019 **(art. 10, comma 1, lettera b), D. Lgs. n. 150/2009)**

Novembre 2020

Sommario

0. PREMESSA.....	3
1. PRESENTAZIONE DEL PRESIDENTE.....	4
2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI.....	5
2.1 Il contesto esterno di riferimento.....	5
2.2 L'amministrazione.....	5
3. ALBERO DELLA PERFORMANCE E SUA ATTUAZIONE.....	9
3.1 Albero della performance.....	9
3.2 Attuazione della Performance.....	10
3.3 Obiettivi strategici - Obiettivi e piani operativi -Piani d' Azione -Azioni/Esiti.....	10
4. RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI.....	11
4.1 L'attuazione delle azioni della Performance.....	11
4.2 Azioni ulteriori.....	11
4.3 I risultati raggiunti.....	11
4.4 Correlazione con il piano degli indicatori di bilancio.....	11
4.5 Le criticità e le opportunità.....	11
4.6 La valutazione del personale.....	12
4.7 Obiettivi organizzativi.....	12
4.8 Ulteriori elementi di cui ai punti c), d) e) di cui al paragrafo 3.4, Delibera CiVIT 5/2012.....	13
5. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ.....	13
6. PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE.....	14
7. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2019.....	14
7.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità.....	14
7.2 Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance.....	15
ALLEGATO 1.....	17
Tabella 1.1 Area Strategica Ambiente.....	17
Tabella 1.2 Area Strategica Governance.....	20
Tabella 1.3 Area Strategica Economia.....	24
Tabella 1.4 Area Strategica Società.....	26
ALLEGATO 2 (DI CUI ALLA DELIBERA 5/2012).....	28
ALLEGATO 3 (DI CUI ALLA DELIBERA 5/2012).....	29
Tabella 3.1 "documenti del ciclo".....	29
ALLEGATO 4 (DI CUI ALLA DELIBERA 5/2012).....	30
Tabella 4.1 Categorie di personale oggetto della valutazione individuale.....	30
Tabella 4.2 Peso (%) dei criteri di valutazione.....	30
Tabella 4.3 Distribuzione del personale per classi di punteggio finale.....	31
Tabella 4.4 Collegamento alla performance individuale dei criteri di distribuzione della retribuzione di risultato/premi inseriti nel contratto integrativo.....	31
Tabella 4.5 Obblighi dirigenziali.....	32

0. PREMESSA

La relazione è predisposta secondo le Linee Guida di cui alla deliberazione CiVIT n. 5/2012 con l'obiettivo di illustrare ai cittadini e a tutti gli altri stakeholders interni ed esterni i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance. Si è presa visione anche delle Linee Guida n°3 del Dipartimento Funzione Pubblica del novembre 2018, emanate per i ministeri ma che possono costituire un utile riferimento. Questo ente intende adeguarsi progressivamente in sede di elaborazione delle prossime relazioni.

In coerenza con l'esposizione già adottata per la Relazione Performance degli anni precedenti, si rappresenta il quadro "di sfondo" in cui si è operato nel 2019.

Nel corso dell'anno 2019, a seguito della cessazione dall'incarico di direttore dell'Ing Sergio Paglialunga a Gennaio 2019, con Provvedimento Presidenziale n°1 del 09/01/2019, come modificato con provvedimento n°2 del 11/01/2019, è stato incaricato il dott. Carlo Pedrazzoli, Istruttore Direttivo del Servizio Pianificazione e Gestione delle Risorse, dello svolgimento di alcune funzioni non prevalenti di direzione nelle more della nomina del Direttore dell'Ente. Tale situazione, a seguito di successive proroghe si è protratta fino al 18/05/2020, quando il sottoscritto, nominato Direttore dell'Ente con decreto ministeriale n. 239 del 13/09/2019 ha preso servizio presso l'Ente.

Il Piano della Performance è stato approvato con Provvedimento Presidenziale n. 27 del 21/11/2019 ratificato dal Consiglio Direttivo dell'Ente Parco Nazionale Foreste Casentinesi Monte Falterona e Campagna nella seduta del 22/01/2020 con deliberazione n. 2 che si richiama integralmente nella presente relazione.

1. PRESENTAZIONE DEL PRESIDENTE

Nell' anno 2019, a cui si riferisce la presente relazione della performance, l'Ente Parco Nazionale delle Foreste Casentinesi - Monte Falterona - Campigna ha operato in mancanza della figura del Direttore, unico dirigente, a seguito della cessazione dall'incarico dell'Ing Sergio Paglialunga. A seguito di ciò è stato affidato al Dott. Carlo Pedrazzoli, posizione organizzativa presso il Servizio Pianificazione e Gestione delle Risorse, come sopra ricordato, lo svolgimento di alcune funzioni dirigenziali. L'operatività gestionale dell'Ente è stata pertanto garantita anche se non si può non rimarcare che la mancanza del direttore ha rappresentato una forte criticità nella gestione dell'Ente. A ciò si aggiunga che solo nel mese di ottobre è intervenuto il decreto del ministro di nomina del sottoscritto a Presidente dell'Ente (decreto del Ministro dell'Ambiente n. 293 del 08/10/2019) e che pertanto fino a quel momento le funzioni presidenziali sono state svolte dal Vicepresidente nella persona di Marco Baccini, sindaco del Comune di Bagno di Romagna, che è stato affiancato per lo svolgimento delle attività di indirizzo politico dal consiglio direttivo dell'Ente che ha operato per tutta l'annualità 2019 e fino al 11/02/2020.

Preme altresì evidenziare come nel percorso di gestione degli adempimenti legati alla performance incida la modesta dimensione della dotazione organica dell'Ente, che come anche ribadito nelle precedenti relazioni, vede questo Ente obbligato all'applicazione della medesima normativa e sottoposto ai medesimi adempimenti a cui sono tenuti enti di dimensioni molto maggiori.

L'approvazione tardiva del Piano della Performance relativo all'anno 2019, è da inserire in questo contesto, dove la mancanza del Direttore, unico dirigente dell'Ente ha inciso pesantemente, in quanto rappresenta l'unico soggetto con funzioni piene di coordinamento della struttura e di gestione del personale. L'affidamento infatti al Dott. Pedrazzoli di alcune funzioni non prevalenti di direzione pur avendo garantito l'ordinaria operatività dell'Ente ha fatto emergere le criticità legate ad un ruolo con funzioni limitate all'urgenza e all'indifferibilità.

Sul piano delle risorse finanziarie si ritiene doveroso evidenziare che i trasferimenti del Ministero dell'Ambiente nel 2019 hanno consentito di prevedere interventi importanti per il territorio, permettendo, con la procedura delle "spese obbligatorie", una tranquillità nell'azione dell'Ente.

Nel corso dell'anno 2019 inoltre il Ministero dell'Ambiente ha finanziato un Programma di interventi da realizzarsi nei Parchi per un importo complessivo massimo di € 85.000.000,00 finalizzati alla mitigazione e all'adattamento ai cambiamenti climatici. In tale contesto, il Parco è risultato beneficiario di un finanziamento specifico di Euro 2.630.841,00.

Sul piano delle risorse umane, permane una carenza di personale, non rispetto alla dotazione organica prevista dal DPCM 23 gennaio 2013, ma alle esigenze effettive dell'Ente e del territorio del parco. Infatti le esigenze che derivano dalle finalità istituzionali, devono essere coniugate in un territorio difficile quale è quello oggi rappresentato dall'Appennino, in un momento storico quale quello attuale in cui questo parco è posto come soggetto pubblico di riferimento per i cittadini, i visitatori e per le amministrazioni locali.

Il giudizio complessivo sull'azione dell'Ente nel 2019 è positivo. E' necessario però affinare meglio l'utilizzo degli strumenti che sono messi a disposizione per poter avere elementi oggettivi di valutazione dell'Ente nel suo complesso e della struttura nell'attuazione delle azioni scelte per il raggiungimento degli obiettivi strategici.

**IL PRESIDENTE
LUCA SANTINI**

2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI

2.1 Il contesto esterno di riferimento

L'analisi del contesto esterno comprende l'analisi, in termini di opportunità e minacce, del macro-ambiente in cui si inserisce l'organizzazione, dunque il contesto internazionale, europeo, italiano, regionale e locale. Nelle ultime relazioni sulla performance era stato fatto un esame analitico di tali contesti. Si rimanda, in particolare, alla relazione sulla performance 2018, pubblicata nel sito istituzionale dell'ente per un esame dei suddetti contesti, ritenendo che il 2019 non sia stato interessato da novità significative (diverso sarà l'esame del contesto del 2020, a causa della pandemia, sul quale ci soffermeremo quanto verrà redatta la relazione sull'annualità in corso).

2.2 L'amministrazione

2.2.1 L'organizzazione del parco

L'organizzazione dell'Ente Parco è definita dagli articoli 9 e 10 della Legge quadro sulle aree protette 394/1991. Secondo tale norma sono organi dell'Ente Parco

Il Presidente: è il legale rappresentante dell'Ente Parco e ne coordina l'attività. Il Presidente dell'Ente è stato nominato, dopo un periodo di vacanza durante il quale ha operato il Vicepresidente Marco Baccini con decreto del Ministro dell'Ambiente n. 293 del 08/10/2019.

Il consiglio direttivo: formato dal Presidente e da otto componenti con funzioni di indirizzo politico.

La giunta esecutiva: nell'Ente la giunta non è stata nominata

Il collegio dei revisori dei conti: esercita il controllo amministrativo contabile sugli atti dell'Ente

La comunità del Parco: con funzioni sostanzialmente consultive essendo chiamata tra l'altro, ad esprimere il proprio parere obbligatorio sul Piano del Parco, sul bilancio di previsione e le sue variazioni, sul rendiconto consuntivo dell'Ente.

Il Direttore: la nomina spetta al Ministro dell'Ambiente tra una terna di nomi proposta dal consiglio direttivo. Il direttore dell'Ente Dott. Alessandro Bottacci, nominato con decreto n. 000239 del 13/08/2019 è entrato in servizio in data 18/05/2020.

La struttura organizzativa dell'Ente Parco al 31/12/2019 può essere sintetizzata con un organigramma grafico aggiornato al 31/12/2019 (figura sottostante) che identifica e riassume sinteticamente anche le gerarchie e le relazioni funzionali.

Organigramma dell'Ente Parco.



Legenda:

P = collocazione c/o sede di Pratovecchio

S = collocazione c/o sede di Santa Sofia

* = assunti dal 15/09/2015 a seguito di sentenza.

**= in comando in altro Ente

L'assunzione di tre persone a seguito di sentenza, avvenuta nel settembre 2015, ha determinato un sovrannumero che è stato parzialmente riassorbito con decorrenza 01/01/2019 a seguito del pensionamento dal 01/01/2017 di un addetto al protocollo che operava nella sede di S. Sofia.

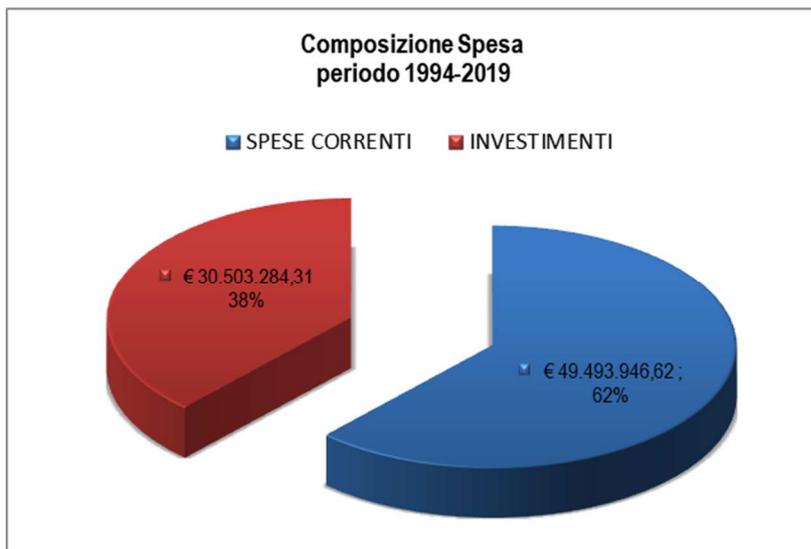
2.2.2 Le Risorse economiche del Parco

Di seguito si riportano i dati aggiornati con il Rendiconto 2019.

Il Parco nel periodo in esame (1994-2019) ha effettuato investimenti per € 30.503.284,31, di cui **nell'anno 2019 per € 843.300,63**. I dati analitici, anno per anno dal 1994 al 2018, sono riportati nella relazione sulla performance 2018 a cui si fa rinvio

Le uscite correnti sono state pari a € 49.493.946,62 di cui **€ 2.066.360,29 nel 2019**.

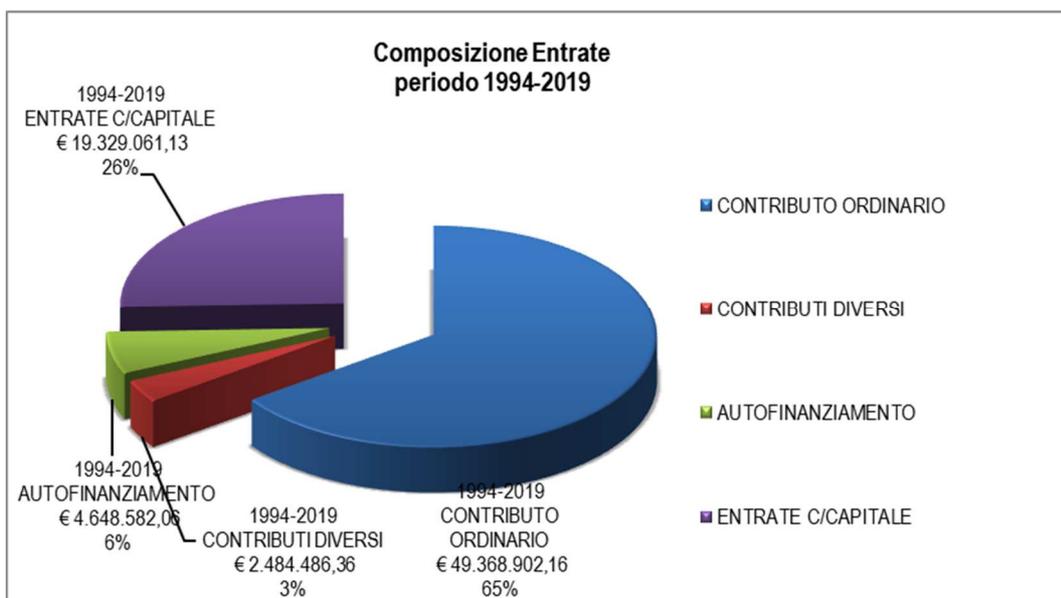
Di seguito si riporta un grafico esplicativo della composizione delle spese:



Le entrate in c/capitale destinate agli investimenti sul territorio nel periodo 1994-2019 sono state pari ad € 19.329.061,13, pertanto, il 63% degli investimenti è stato finanziato con entrate in c/capitale mentre, per la differenza, con altri fondi tra cui avanzi di amministrazione, fondi propri dell'Ente ecc..

L'autofinanziamento, nel medesimo periodo, è stato di € 4.648.582,06, pari al 8,23 % delle Entrate correnti, mentre il trasferimento ordinario è stato di € 49.368.902,16 pari al 87,38% delle Entrate correnti complessive.

Di seguito si riporta un grafico esplicativo della composizione delle entrate:



Prendendo in esame un periodo temporale più breve (2006-2019), si evidenzia quanto segue:

- Lo stanziamento ordinario dello Stato nel periodo in esame è stato di € 29.230.766,14 mentre la capacità di spesa dell'Ente parco, negli stessi anni, è stata di € 42.829.545,80 con una capacità di autofinanziamento di € 3.552.150,14 pari all'8% ca. delle entrate complessive.

- Lo stanziamento ordinario dello Stato nel periodo in esame è stato mediamente di € 2.087.911,87 mentre la capacità di spesa media dell'Ente parco, negli stessi anni, è stata di € 3.059.253,27 con una la capacità media di autofinanziamento di € 253.725,01 pari all'8% ca.

Per l'anno 2019, inoltre, si evidenzia che lo stanziamento ordinario dello Stato è pari ad €2.635.329,18, la capacità di spesa è di €2.909.660,92 e la capacità di autofinanziamento pari a €249.216,79 ovvero il 6% circa rispetto alla spesa riferita allo stesso anno.

Per quanto riguarda i principali contributi di conto capitale assegnati all'Ente Parco nel periodo 1994-2018 si rimanda a quanto già evidenziato nella relazione sulla performance 2018. Di seguito si indicano quelli **ricevuti nel 2019**:

- PSR 2014/2020 Regione Toscana Sottomisura 8.5 “Sostegno agli investimenti destinati ad accrescere la resilienza e il pregio ambientale degli ecosistemi forestali”. “interventi di miglioramento e ripristino di parti di tracciati pedonali boschivi pubblici della “Via Romea” fra località Giona, Pezza, Frassineta nel Comune di Chiusi della Verna e Bibbiena (AR)”. **€142.663,30**
- PSR 2014/2020 Regione Toscana Sottomisure 16.2, 1.1, 1.2 e 1.3 “Sostegno per l’attuazione di piani strategici e la costituzione e gestione di Gruppi Operativi” progetto “ULTRAREP” **€8.145,00**
- PSR 2014/2020 Regione Toscana Misura 2.1 “Sostegno ad attività dimostrative e azioni di informazione” progetto “Conosciamo la toscana rurale” **€21.000,00**
- fondi MATTM PROGRAMMA MITIGAZIONE E ADATTAMENTO AI CAMBIAMENTI CLIMATICI **€2.104.673,00**
- Ancient and Primeval Beech Forest of the Carpathians and Other Regions of Europe **€12.500,00**
- fondi Regione Emilia Romagna per Valorizzazione Siti UNESCO **€ 22.284,00**
- fondi Regione Toscana Progetto PSR **€ 105.696,00**
- fondi MATTM MISURE DI CONSERVAZIONE ZSC **€ 34.630,00**

Concludendo, la cognizione dello stato di “salute finanziaria” deve essere intesa in termini di equilibri finanziari, economici e patrimoniali, tenendo conto dei vincoli di bilancio e dei sistemi contabili propri di ogni amministrazione. Il contributo ordinario del Ministero dell'Ambiente, dopo un picco in caduta che ha registrato il valore più basso nel 2009, **ha raggiunto un equilibrio negli ultimi anni che garantisce il buon funzionamento dell'Ente.**

2.2.3 Risorse Strumentali

2.2.3.1 Beni immobili

Tra le risorse strumentali di cui l'Ente Parco ha potuto disporre per il 2019, vanno dapprima presi in esame gli edifici, che sono riportati nella seguente tabella:

n	località	destinazione	titolo
1	Pratovecchio	Sede Ente Punto informazione	Comodato da Comune di Pratovecchio Stia
2	Santa Sofia	Sede Comunità Centro Visita	Comodato da Comune di Santa Sofia
3	Badia Prataglia	Centro Visita	Concessione da UTB
4	Camaldoli	Punto informazione e museo	Concessione da UTB
5	Castagno d'A.	Centro Visita	Comodato da Comune di S. Godenzo

6	Londa	Centro Visita	Comodato da Comune di Londa
7	Stia	Planetario	Comodato da Comune di Pratovecchio Stia
8	Bagno di Romagna	Centro visita	Comodato da Comune di Bagno di Romagna
9	Premilcuore	Centro visita	Comodato da Comune di Premilcuore
10	S. Benedetto in Alpe	Centro visita	Comodato da Comune di Portico san Benedetto
11	Corniole	Foresteria	Concessione da UTB
12	Campigna	Centro visita	Comodato da Comune di Santa Sofia
13	Montanino	Foresteria	Concessione da ex CFS

Il parco dispone inoltre di terreni in proprietà, grazie ad acquisti operati negli anni con progetti specifici.

2.2.3.2 Altre Risorse strumentali

Le risorse strumentali delle quali l'ente si è dotato negli anni, sono adeguate alle proprie necessità. Nel rinviare alla relazione precedente per l'elenco dei beni al 2018, di seguito si riportano i principali acquisti di beni strumentali effettuati nel 2019:

n°2 elettroscandali per cattura pesci

n°1 drone per controlli sul territorio (in dotazione al Reparto Carabinieri Parco)

n°30 fototrappole

3. ALBERO DELLA PERFORMANCE E SUA ATTUAZIONE

3.1 Albero della performance.

Sulla base del mandato istituzionale e della *mission* generale descritta dalla normativa (italiana ed europea) per i parchi nazionali e da declinare nelle singole realtà, fra le quali il Parco nazionale delle Foreste Casentinesi, è possibile definire un generale "albero della performance" (fig 1)

<p>Mandato istituzionale: conservare un territorio di rilievo internazionale per le generazioni presenti e future</p> <p>Missione: a. conservare biodiversità, formazioni geomorfologiche e valori panoramici; b. applicare metodi di gestione finalizzati all'integrazione tra uomo e ambiente naturale; c. promuovere e realizzare attività di educazione, formazione e ricerca scientifica; d. difendere e ricostituire gli equilibri idraulici e idrogeologici.</p>

Fig 1: albero della performance generale per i parchi nazionali

e un quadro delle aree strategiche (fig. 2) anch'esso di carattere generale ed al quale, come si vedrà più avanti, è stato affiancato quale declinazione operativa il quadro degli obiettivi strategici correlato alle risorse umane, economiche e di organizzazione dell'Ente parco Nazionale delle Foreste Casentinesi Monte Falterona Campigna

<p>Area strategica 1: Ambiente</p> <p>Conservazione biodiversità e paesaggio</p> <p style="text-align: center;">Outcome</p> <p>1.a Conoscenza e monitoraggio del patrimonio naturale 1.b Conservazione ed incremento del patrimonio naturale</p>
--

1.c Tutela del territorio
Area strategica 2: Governance
Funzionamento dell'organizzazione Manutenzione e razionalizzazione del patrimonio immobiliare del Parco
Outcome
2.a Capacità gestionale dell'Ente Parco 2.b Efficienza gestionale ed economica 2.c Trasparenza e coinvolgimento della popolazione
Area strategica 3: Economia
Integrazione tra uomo e ambiente naturale
Outcome
3.a Pressione del sistema socio-economico 3.b Economia verde 3.c Riconversione del sistema economico
Area strategica 4: Società
Educazione, formazione e ricerca Contrastare l'abbandono del territorio Contrastare l'invecchiamento della popolazione
Outcome
4.a Qualità del capitale umano 4.b Servizi e partecipazione nell'accesso delle risorse e nei benefici 4.c Funzione educativa e scientifica.

Fig 2: individuazione delle Aree strategiche che sintetizzano la “catena del valore pubblico

3.2 Attuazione della Performance.

All'interno della logica di “catena del valore pubblico”, ogni obiettivo strategico stabilito è perseguito attraverso l'attuazione di uno o più piani d'azione. Il piano d'azione individua:

- 1) la definizione **dell'obiettivo operativo**, a cui si associano, rispettivamente, uno o più indicatori; ad ogni indicatore è attribuito un target;
- 2) le azioni da porre in essere con la relativa **tempistica**;
- 3) la quantificazione delle **risorse** economiche, umane e strumentali;
- 4) la individuazione delle **responsabilità organizzative**, identificando un solo responsabile-conduttore per ciascun piano d'azione.

3.3 Obiettivi strategici - Obiettivi e piani operativi -Piani d'Azione -Azioni/Esiti

Per il 2019 il Parco Nazionale delle Foreste Casentinesi ha individuato gli Obiettivi Strategici e relativi Piani d'Azione - Azioni correlate a indicatori e gruppi di lavoro (risorse umane) di cui al paragrafo 4 che, per la situazione di dotazione organica già descritte, nella loro gran parte non afferiscono (se non con un approccio di “prevalenza”) a singoli Servizi, bensì devono essere considerati quali **gruppi inter-professionali e inter-disciplinari**. Le risorse economiche previste per ciascuna azione erano state previste in sede di approvazione del Bilancio di Previsione 2019.

Per l'attuazione del Piano della Performance sono stati costituiti (considerata la dotazione organica disponibile) gruppi di lavoro anche inter-Servizi, anche se esiste una prevalenza di orientamento delle attività riferibile ai diversi Servizi. Questa situazione rende estremamente difficile la definizione esatta del livello di responsabilità/contributo individuale (come meglio si esporrà in seguito), è determinata dalla carenza del personale disponibile rispetto al quadro normativo e alla

miriade di sfaccettature della *mission* istituzionale. Il Piano della Performance 2019 si compone di 4 Aree Strategiche articolate nel livello di attuazione per Obiettivi/piano di azione/Azioni.

4. RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI.

4.1 L'attuazione delle azioni della Performance

L'attuazione delle azioni previste nel Piano della performance del Parco Nazionale delle Foreste Casentinesi Monte Falterona Campigna sono indicate nella tabella allegata al presente atto per farne parte integrante e sostanziale all. "1". Nella colonna n. 9 "% raggiungimento" è riportata la percentuale di attuazione dell'azione rispetto all'obiettivo fissato per l'anno 2019.

Le azioni complessivamente indicate in grassetto sono quelle che nel Piano della performance sono state individuate per la valutazione del personale secondo la metodologia indicata nel paragrafo 8.5 del piano della performance 2019 a cui si rinvia.

I gruppi di lavoro sono quelli indicati nel piano della performance 2019 a cui si rimanda.

4.2 Azioni ulteriori

Pur avendo cercato di inserire nel Piano della Performance l'intera attività dell'Ente, oltre ai Piani d'Azione/Azioni del Piano della Performance la struttura dell'Ente, ha conseguito un ampio quadro di risultati diversi e non programmati, o comunque non inseriti nel sistema di valutazione a testimonianza dell'impegno qualitativo e quantitativo del personale.

Si è inoltre provveduto ad aggiornare il Programma Triennale per la Trasparenza, quale sezione del Piano Anticorruzione, con deliberazione consiliare n. 22 del 14/11/2019. Sono stati inoltre predisposti gli Standard di Qualità dei servizi, approvati dal consiglio direttivo dell'ente parco con deliberazione n. 43 del 20/12/2016.

4.3 I risultati raggiunti

Rispetto a quanto programmato sono stati raggiunti quasi tutti gli Obiettivi strategici e relativi Piani d'Azione e le Azioni programmate inserite nelle priorità 1,2 e ,3, come risulta nella tabella allegata al presente atto per farne parte integrante e sostanziale all. "1". Si segnala inoltre che sono state attuate anche alcune delle azioni inserite nel Piano della Performance per "lanciare il cuore oltre l'ostacolo", cioè **che si ritenevano realisticamente essere al di sopra delle risorse di cui dispone l'Ente Parco.**

4.4 Correlazione con il piano degli indicatori di bilancio

Si rinvia alla relazione consuntiva sul Piano degli indicatori 2019, allegata al Rendiconto 2019.

4.5 Le criticità e le opportunità

La tardiva approvazione del Piano della Performance in data 21/11/2019 con provvedimento presidenziale n. 27, per le motivazioni ampiamente riportate nella premessa della presente

relazione, sicuramente rappresenta la principale criticità in quanto rende il Piano uno strumento scarsamente utilizzabile quale elemento di programmazione.

Sicuramente un altro aspetto “critico”, che necessita di un aggiornamento e di un affinamento, è l’attuale sistema di misurazione della performance e pertanto la modifica dell’attuale regolamento dovrà essere avviata quanto prima.

4.6 La valutazione del personale

La modalità di valutazione del Personale definita nell’ambito del Piano della Performance 2019-21, con riferimento al Regolamento per la Misurazione della Performance dell’Ente, è effettuata con le modalità previste nel paragrafo 8.5 del Piano della Performance, a cui si fa rinvio.

Per le figure (dipendenti e comandati) presenti solo per frazioni di anno:

- 1) per gli obiettivi realizzati durante il periodo di assenza, la figura non può essere valutata su questi obiettivi. Ne discende la non attribuzione del relativo emolumento economico;
- 2) per gli obiettivi realizzati durante il periodo di presenza, la figura sarà valutata su questi obiettivi;
- 3) per gli obiettivi realizzati nel corso di tutto l’anno e per gli obiettivi realizzati in un periodo in cui la figura è in parte assente ed in parte presente, la figura sarà valutata sul grado di raggiungimento degli obiettivi, ma l’attribuzione del relativo emolumento economico sarà parametrizzata secondo un criterio temporale.

4.7 Obiettivi organizzativi

La dotazione organica al 31/12/2019 era composta da 17 unità dipendenti dall’Ente Parco (di cui 1 in aspettativa), strutturata su 4 servizi; la figura del Direttore (vacante dall’11/01/2019 al 17/05/2020) non è inserita nella dotazione organica. Con decorrenza 01/01/2019 è stata riassorbita una delle tre unità assunte a seguito di sentenza nella dotazione organica dell’Ente a seguito di un pensionamento avvenuto con decorrenza 1/01/2018. Si ricorda infatti che ai 15 dipendenti previsti nella pianta organica, dal 15/09/2015 si sono aggiunti 3 dipendenti assunti a seguito di sentenza del tribunale del lavoro. Il personale a tempo parziale ammonta, al 31/12/2019 a tre unità.

Quindi il personale in servizio al 31 dicembre 2019 era il seguente:



Delle 17 unità in servizio 10 appartengono all’area contrattuale C (di cui una in comando presso altro ente) e 7 all’area contrattuale B.

Per quanto riguarda l'articolazione organizzativa si segnala che in base al D.P.R. 12 luglio 1993 "Istituzione dell'Ente parco nazionale delle Foreste Casentinesi" la sede del Parco è ubicata a Pratovecchio, mentre la sede della Comunità del Parco è ubicata a S. Sofia. Questa doppia sede che risponde ad una esigenza di presenza sul territorio, ed è quindi significativa nei rapporti con la popolazione e con le amministrazioni delle due regioni interessate dal territorio del parco, crea oggettivamente problemi organizzativi nella quotidianità del lavoro. Al 31/12/2019 11 dipendenti (di cui uno in comando presso altro Ente) erano collocati, come sede di lavoro presso la sede del parco a Pratovecchio (AR) e 6 dipendenti presso la sede della Comunità del Parco a S. Sofia (FC).

In base a quanto previsto nel "Regolamento per la misurazione della performance", ed articolato nel Piano della Performance, la valutazione della performance per ciascun dipendente si compone di due parti.

La prima, che può assumere il valore massimo di 70 punti, è relativa alla performance organizzativa, con le modalità previste dal piano stesso a cui si fa rinvio.

La seconda componente è quella relativa al contributo individuale (30) e si basa su tre elementi: qualità delle prestazioni, impegno ed orientamento al risultato e capacità relazionali, il cui valore medio viene poi moltiplicato per il peso assegnato alla rilevanza dei compiti assegnati.

Applicando il metodo sopra descritto per la valutazione del personale nell'attuazione delle azioni del piano della performance "in grassetto", abbiamo per tutto il personale il raggiungimento del punteggio massimo di 70 ottenuto in relazione alla valutazione della performance organizzativa.

4.8 Ulteriori elementi di cui ai punti c), d) e) di cui al paragrafo 3.4, Delibera CiVIT 5/2012

Con riferimento alla facoltà dell'Amministrazione di fornire ulteriori elementi in relazione ai punti c), d) e) di cui alla articolazione paragrafo 3.4, Delibera CiVIT 5/2012, che seguono, vengono evidenziate di seguito le note informative.

1. Variazioni, in termini assoluti e relativi, degli obiettivi individuali dei dirigenti e del personale responsabile di unità organizzativa intervenute nel corso dell'anno: nessuna;
2. ricorsi alle procedure di conciliazione, in termini assoluti e relativi, e i loro esiti: nessuno;
3. processo di valutazione individuale: facendo seguito a quanto già esposto e sottolineato nelle Relazioni sulla Performance degli anni precedenti, l'Ente ha applicato anche per l' anno 2019 un criterio di valutazione individuale, così come dettagliato nel "Regolamento per la misurazione della Performance" predisposto da un precedente OIV ed adottato dal Consiglio Direttivo dell'Ente con Delibera n° 37/2010, inserendo elementi aggiuntivi come previsti nel Piano della Performance al paragrafo 8.5 e riportati al precedente punto 4.6

5. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ

Il Ciclo della Performance ed il Ciclo di Bilancio si intrecciano in modo imprescindibile andando a condizionarsi ripetutamente. Il Rendiconto Generale 2019 dà significativa informazione di come partendo dal Bilancio di Previsione, attraverso le variazioni di bilancio e gli storni di fondi, si vada a configurare il quadro delle risorse a disposizione, da un lato, e le spese effettivamente impegnate e liquidate, sia in conto competenza che in conto residui, dall'altro.

Un livello di dettaglio e di analisi più articolato potrà essere raggiunto dopo che il “Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio” previsto dal D.Lgs. 91/2011 ed adottato da questo Ente unitamente al Bilancio di Previsione 2019 entrerà a pieno regime, Per tale strumento il Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare, d'intesa con il MEF, sta elaborando le linee guida ed il sistema minimo di indicatori di risultato.

Significativo, anche se necessita di ulteriore approfondimento è stato lo sforzo per rendere maggiormente omogenei gli indicatori di bilancio con il Piano della Performance ed i suoi indicatori per avvicinare e poter rendere interagenti i due strumenti di valutazione dell'attività dell'Ente. Lavoro questo che richiede un percorso di affinamento nei prossimi anni.

Per quanto riguarda le risorse umane e finanziarie destinate all'implementazione e/o funzionamento delle diverse fasi del ciclo della performance, nel pieno rispetto di quanto stabilito in proposito dal D.Lgs. 150/09, si evidenzia la presenza e il puntuale lavoro dell'OIV coadiuvato dalla Struttura di Supporto.

6. PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE

L'Ente ha provveduto ad approvare il piano di azioni positive per il triennio 2018-2020 con determinazione dirigenziale n. 804 del 04/12/2018 ad oggetto “Adozione piano triennale azioni positive in ordine alle pari opportunità nel lavoro - triennio 2018-2020”.

L'Ente ha provveduto alla costituzione del Comitato Unico di Garanzia previsto dalla legge 183/2010 con determinazione del Direttore n. 982 del 28/12/2018, avendo avuto, dopo un sollecito in sede di contrattazione decentrata, dalle OOSS la designazione dei componenti di competenza.

Purtroppo per la particolare situazione che si è venuta a creare nell'anno 2019 il comitato non si è riunito. D'altronde si rileva come le modeste dimensioni dell'Ente e l'esistenza di un sostanziale equilibrio di genere (**9 donne e 8 uomini**) possano dar conto di un clima lavorativo sostanzialmente non conflittuale, fatte salve situazioni, non rare, di oggettivo sovraccarico di lavoro. La presente illustrazione si ritiene renda pleonastica la produzione dell'allegato 1 previsto dalla Delibera CiVIT n. 5/2012.

7. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2019

7.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

La redazione della Relazione sulla Performance 2019 ha seguito lo stesso iter logico concordato con l'OIV.

In definitiva quanto segue è la sequenza procedurale che si sta seguendo:

- a) discussione preliminare tra Direttore, Struttura di Supporto e Responsabili dei Servizi con definizione del percorso organizzativo previsto per l'anno in corso;
- b) definizione con il nuovo OIV dell'Ente, Dott. Giorgio Isetta del percorso metodologico;
- c) produzione di schemi di sintesi sui risultati di ciascun gruppo di lavoro a cura dei Responsabili dei Servizi, della funzionaria area C del Servizio Direzione, e del funzionario incaricato di alcune funzioni dirigenziale, nonché della Struttura di Supporto;
- d) verifica preliminare da parte dell'OIV dei risultati ottenuti e del raggiungimento o meno dei target previsti, sulla base degli schemi sintetici e dei documenti oggetti di risultato finale o attestanti l'attuazione dell'azione;
- e) elaborazione del testo della Relazione sulla Performance 2019 col supporto di tutti i Servizi per la fornitura delle informazioni di competenza;

- f) approvazione del documento da parte del Presidente con proprio atto;
- g) validazione formale dell'OIV con produzione di certificazione di cui alla Delibera CiVIT n° 6/2012 anche tenendo conto delle linee guida del dipartimento della funzione pubblica;
- h) invio dell'atto di approvazione, con relazione approvata e validata/certificata dall'OIV, al Ministero Ambiente e pubblicazione.

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

La relazione della performance 2019 segna un ulteriore passo avanti nell'applicazione del Decreto 150/2009. Percorso peraltro già avviato come si può evincere dal confronto fra la predisposizione/impostazione del primo Piano della Performance (2011-13) e quelli successivi.

Permane la difficoltà già rappresentata nei piani e nelle relazioni precedenti, derivante dall'attuazione delle azioni previste nel Ciclo della Performance ad Enti, come quello che governa il Parco, con una *mission* molto particolare e specifica. Questa difficoltà è stata più volte rappresentata dal precedente direttore in sede CiVIT, facendo presente la notevole differenza, nell'attuazione del Decreto, tra un Ente di piccole, a volte piccolissime, dimensioni, come in genere sono gli Enti Parco, e quelli di grandi dimensioni e struttura complessa, come i Ministeri, gli Enti di previdenza, ecc., quindi della necessità di fornire gli Enti Parco di una versione "semplificata" del Ciclo della Performance.

Seppur con queste difficoltà nell'iniziale applicazione del Decreto, quanto previsto nel Piano della Performance 2019-21 è stato portato a termine per l'annualità 2019, con il raggiungimento del 100% di tutte le azioni previste con priorità 1, 2 e 3. Analogamente è sorprendente l'attuazione delle azioni di priorità 4, cioè che si ritenevano realisticamente non attuabili in considerazione delle risorse di cui dispone l'Ente Parco, ma che sono state comunque lasciate nel Piano della Performance come pro-memoria della futura programmazione e per creare uno stimolo ulteriore per i dipendenti in visione della premialità collegata ad esse. **Infatti in questo caso si è registrato su 19 azioni la completa attuazione del 53% (10 azioni), la parziale esecuzione del 5% (1 azione) e la non attuazione del 42% (8 azioni).** Di seguito si riporta la seguente tabella riepilogativa delle azioni con priorità 4:

N° scheda	Azioni	Indicatori	target	Val cons.	% ragg.
A.2.1.3.	Conservazione fauna selvatica	Aggiornamento del piano di indirizzo per la conservazione della fauna selvatica anno 2019	Presenza / assenza del piano di gestione	A	0
A.3.2.1.	Tabellazione confini e piccole revisioni	Revisioni a stralci ed esecuzione lavori	Presenza / assenza	P	100
A.3.4.1.	Piano Antincendio boschivo 2017/2019	Procedura per affidamento incarico esterno	Presenza / assenza	P	100
A.3.4.2.	Servizi ecosistemici del Parco	Valutazione servizi ecosistemici nel PN e nel PNFC	Presenza / assenza	P	100
G.1.2.1	Regolamento del Parco	Testo regolamento	Presenza / assenza	A	0
G.1.2.2.	Nuovo Statuto	Proposta nuovo Statuto	Presenza / assenza	A	0
G.1.2.6.	Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi	Proposta regolamento	Presenza / assenza	A	0
G.1.2.9.	Protezione dei dati personali	Adeguamento normativo	Presenza / assenza	Parzialmente realizzato	
G.1.2.10	Regolamento incentivi e funzioni tecniche (d.lgs. 50/2016 art.113)	Analisi in Delegazione trattate	Presenza / assenza	A	0

G.2.3.4	Programmazione della gestione delle proprietà e proposte di acquisto	Cabreo del PNFCMFC	Presenza / assenza	A	0
G.3.1.3	Borse di Studio	BS 2018/19 E 2019/2020	Chiusura 2019 - Attivazione 2020	P	100
E.1.1.1	CETS	Avviso gara per incarico fase 1	Presenza / assenza	P	100
E.1.2.3	Ricerca e promozione delle specie animali allevate tradizionali del territorio	Report	Presenza / assenza	P	100
E.1.3.2	Partenariato a progetti presentati da altri soggetti	Formalizz. Partenariato-Rendicontazione liquidazione eventi 2018	- n ≥ 2	n ≥ 2	100
E.3.3.1	Marchio del Parco	Relazione di analisi e confronto altri Parchi	Presenza / assenza	A	0
E.3.3.6	Parco letterario Emma Perodi	Partecipazione attività gestione e direzione	Presenza / assenza	P	100
S.1.1.4.	Progetto di arredo urbano nei comuni del Parco	Individuazione vincitore	Presenza / assenza	P	100
S.2.1.6	Razionalizzare il numero dei centri visita e punti organizzati nel Parco	Mancati rinnovi	Presenza / assenza	A	0
S.3.1.4.	Progetto da Rifugio a Rifugio	- Anelli	- ≥10	13 anelli	100
		- Pubblicaz cof. In ingl.	- P/A	P	

Anche l'aggiornamento del Programma della Trasparenza, orientato progressivamente secondo le nuove disposizioni, costituisce in termini di efficienza un salto in avanti rispetto all'iniziale elaborazione.

Nel corso del 2019 si è proseguito il percorso di miglioramento degli strumenti legati al ciclo della performance avviato con il precedente OIV per superare le criticità riscontrate dall'Ufficio per la valutazione delle performance (UVP):

- necessità di *“sviluppare meglio la sezione relativa alla performance individuale”*;
- evidenziare *“l'utilizzo dei risultati conseguiti nell'anno e/o negli anni precedenti/i come elemento di partenza per le attività di programmazione”*.
- porre attenzione ad una *“adeguata definizione degli obiettivi annuali”*.

E' necessario inoltre, pur riconoscendo la bontà di azioni che *“lancino il cuore oltre l'ostacolo”*, individuare meccanismi diversi di valutazione che sappiano evidenziare meglio l'impegno profuso per la loro attuazione. Da aggiungere, inoltre, che il non raggiungimento di azioni di priorità 4 dovrebbe essere anche analizzato avendo riguardo alla complessità e ampiezza delle azioni di priorità 1,2 e 3 ed agli effettivi carichi di lavoro.

In conclusione, è importante inoltre sottolineare che le azioni più significative per l'Ente (azioni con priorità 1, 2 o 3) sono state totalmente raggiunte e che anche la maggioranza delle azioni con priorità 4 sono state portate a conclusione: tali risultati non possono che essere valutati positivamente avendo la certezza che il loro conseguimento è avvenuto grazie all'impegno profuso dai dipendenti anche in un anno così particolare come il 2019, anno in cui l'Ente si è trovato nella condizione di lavorare in assenza dell'unico dirigente

Pratovecchio, Novembre 2020

Il direttore
Alessandro Bottacci

ALLEGATO 1

Tabella 1.1 Area Strategica Ambiente

Obiettivi Strategici	Indicatore di outcome	N° scheda	Azioni	P.	Indicatori	target	Val con s.	% rag	Note
A.1. Conoscenza e monitoraggio del patrimonio naturale	Conoscenza dell'evoluzione di specie faunistiche, floristiche e di habitat	A.1.1.1 (A1)	Monitoraggio specie di interesse conservazionistico e comunitario avifauna rara e minacciata, Anfibi, Chiroterri	1	Dettaglio dei reports e numero uscite annue	40		100	Indagate 4 spcie di anfibi, circa 85 specie di uccelli, circa 15 specie di chiroterri
		A.1.1.2 (A4)	Monitoraggio lupo / Wolfnet 2.0. direttiva 1551, quarta annualità	1	Giornate Video Campioni indagini genetiche Progetto cani guard. Attività dottorato	20 100 80 P P	20 >10 0 >80 P P	100	
		A.1.1.3	Censimento del cervo / progetto impatto ungulati direttiva 15/51	1	Relazione finale Attuaz. Piano ACATER Censimento al Bram.	P P P	P P P	100	
		A.1.1.4 (A2)	Dinamica spaziale cinghiale in Romagna	2	Stipula contratto ed inizio attività	Presenza / assenza	P	100	
		A.1.1.6. (A6)	Valutazione dell'impatto dei cinghiali nel Parco / progetto impatto degli ungulati direttiva 15/51	2	Report	Presenza / assenza	P	100	
		A.1.1.7. (A32)	Identità genetica ed origini della popolazione di capriolo dell'alto Casentino	3	Report	Presenza / assenza	P	100	
		A.1.2.1	Analisi dello stato di conservazione delle foreste nel parco e ricadute gestionali	3	Report	Presenza / assenza	P	100	Ricerca biennale conclusa
		A.1.2.2.	Monitoraggio flora rara e minacciata e degli habitat di interesse conservazionistico	1	Report con indicazione specie floristiche, habitat monitorati e suggerimenti gestionali	Presenza / assenza	P	100	Secondo anno di ricerca triennale
		A.1.2.3.	Catasto Forestale	1	Aggiorn. dati	Inserimento dati sino a Sett. 2019	P	100	
		A.1.2.5 (A33)	Monitoraggio della produzione di seme di specie forestali, rinnovazione naturale e relazioni con la fauna selvatica nel Parco.	3	Stipula contratto di ricerca / attività rimandata al 2020	Presenza / assenza	P	100	
A.1.3.1	Gestione banche dati naturalistiche	2	Dati aggiornati Dati consultabili	Presenza / assenza, consultabile / non consultabile	P e consultabile	100	Aggiornamenti effettuati in continuo biodiversita.parcforest ecasentinesi.it		

A.2. Conservazione ed incremento del patrimonio naturale	Conservazione di specie faunistiche, floristiche e di habitat	A.2.1.1.	Progetto LIFE Amphibia – (Bombina, Ululone, Salamandrina del Savii, Tritone crestato italiano, rana temporanea, Euplagia quadripunctaria-farfalla diurna, Eriogaster - farfalla diurna)	1	Report in linea come programma Life approvato	Presenza / assenza	P	100	Attuato il 4 anno di progetto
		A.2.1.2.	Progetto LIFE Eremita - capofila Regione Emilia Romagna (Osmoderma eremita - Coleottero, Rosalia alpina - Coleottero, Coenagrion mercuriale -Libellula e Graphoderus bilineatus- Coleottero)	1	Report in linea come programma Life approvato	Presenza / assenza	P	100	Attuato il 4 anno di progetto
		A.2.1.3.	Conservazione fauna selvatica	4	Aggiornamento del piano di indirizzo per la conservazione della fauna selvatica anno 2019	Presenza / assenza del piano di gestione	A	0	Priorità 4
		A.2.1.4.	Conservazione della trota fario mediterranea e altre specie ittiche di interesse comunitario	2	- Giornate complessive di attività di coord. Scientifico presso l'incubatoio di Premilcuore - Numero specie riprodotte e traslocate	- 10 giornate - specie traslocate 2 (da inizio progetto)	<10 giornate 2	100	Da verificare con il Servizio Pianificazione per la parte delle Traslocazioni
		A.2.1.5.	Piano di sorveglianza sanitaria e contrasto alla mortalità illegale di fauna selvatica e domestica	3	Trasferimento campioni e carcasse, interventi di assistenza veterinario del Parco	Presenza / assenza	p	100	
		A.2.1.6.	Soccorso alla fauna in difficoltà e gestione animali morti	2	Interventi su segnalazioni	Interventi	p	100	
		A.2.1.7.	Studio del ruolo epidemiologico del cinghiale, in alcune province della Toscana, per la valutazione del rischio sanitario e microbiologico nei confronti degli allevamenti zootecnici- capofila I.Z.S.L.T.	3	Trasferimento campioni	Presenza / assenza	p	100	
		A.2.1.8. (A22)	Progetto di eradicazione del procione	1	- Numero procioni individuati nel parco e fuori parco, numero procioni catturati nel Parco. - Collaborazione ad operazioni di cattura esterne, in prossimità del Parco	- Numero di procioni catturati ≥ Numero di procioni individuati -3 - Risposte a richieste di collaborazione	1 P	100	
		A.2.1.9	Progetto Life Streams, trota fario mediterranea	1	Attuazione come da programma	Presenza / assenza	P	100	Avviato il progetto nel settembre 2019

		A.2.2.1.	Valorizzazione rapporto con Carabinieri per la biodiversità, per Gestione Forestale, sentieristica, progetti di salvaguardia della biodiversità	2	Lavori completati dai Carabinieri per la biodiversità	€ 10.000,00	€20.000,00	100	
		A.2.2.2. (A16)	Giardino Botanico di Valbonella	2	- Num. specie Floristiche: redazione di index plantarum e index seminum aggiornati - Stato di conservazione generale: esec. Interventi manutenz.	Presenza / assenza	P	100	
		A.2.2.3 (A17)	Ripristino habitat di interesse comunitari – direttiva 15/51	3	Attuaz. lav. e valutazione risultati	Presenza / assenza	P	100	
		A.2.2.4 (A29)	Adesione all'associazione Foresta Modello - Svolgimento attività formative per le ditte che hanno aderito nel protocollo "APROFOMO"	3	Partecipazione attiva e commissioni	Presenza / assenza	P	100	
A.3. Tutela del territorio		A.3.2.1. (A23)	Tabellazione confini e piccole revisioni	4	Revisioni a stralci ed esecuzione lavori	Presenza / assenza	P	100	
		A.3.3.1 (A25)	Nulla Osta, autorizzazioni etc.	1	Rilascio entro 60 giorni	Entro 60 gg = 100% scost. +- 1 % di scost. Punt. Max. 100	17	100	
		A.3.3.2 (A26)	Valutazione di incidenza	1	Giorni rilascio	Entro 60 gg = 100% scost. +- 1 % di scost. Punt. Max. 100	< 60	100	
		A.3.4.1. (A27)	Piano Antincendio boschivo 2017/2019	4	Procedura per affidamento incarico esterno	Presenza / assenza	P	100	
		A.3.4.2. (A28)	Servizi ecosistemici del Parco	4	Valutazione servizi ecosistemici nel PN e nel PNFC	Presenza / assenza	P	100	
		A.3.5.1	Programma ministeriale di interventi di efficientamento energetico, mobilità sostenibile, mitigazione e adattamento ai cambiamenti climatici degli Enti Parchi Nazionali: "il Parco per il clima"	1	- Present. Proposte progetti 2/8/2019 - Integr. E rimodulaz. Progetto su richiesta ministeriale - Procedure per esecuzione prog., bandi per progetti a incarico esterno, giornate per finanziamenti	- Presenza / assenza - 100% se entro 60 gg. Per ogni gg di ritardo la percent. -1.66 punti	P	100	

Tabella 1.2 Area Strategica Governance

Obiettivi Strategici	Indicatore di outcome	N° scheda	Azioni	Prio	Indicatori	target	Val cons.	% ragg.	Note
G.1. Capacità gestionale dell'Ente Parco		G.1.1.1. (G11)	Gestione Organi	1	Proteste da membri degli organi del Parco, n. riunioni CD e comunità Parco	- Note di protesta per cattivo funzionamento. Organi ≤ 2. - Riunioni CD ≥ 4 - Riunioni CP ≥ 2	1 P P	100	
		G.1.1.2. (G12)	Struttura supporto O.I.V.	1	Segnalazioni inefficienza OIV	100% no segnalazione. Diminuisce 10% per ogni segn. Negat.	Nessuna	100	
		G.1.1.3	Individuazione O.I.V dell'Ente	1	Approvazione al 31/12/2019	P / A	P	100	
		G.1.2.1	Regolamento del Parco	4	Testo regolamento	P / A	A	0	
		G.1.2.2. (G2)	Nuovo Statuto	4	Proposta nuovo Statuto	P/A	A	0	
		G.1.2.3.	Piano triennale della performance 2019/2021	1	Adozione Piano	P/A	P	100	
		G.1.2.4.	Piano triennale anticorruzione 2019/2021	1	Adozione Piano	P/A	P	100	
		G.1.2.5.	Piano Triennale della Trasparenza 2019/2021	1	Adozione Piano	P/A	P	100	
		G.1.2.6. (G6)	Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi	4	Proposta regolamento	P/A	A	0	
		G.1.2.7 (G8)	Nuova organizzazione struttura	Az. rinviata	Approvazione nuova struttura organizzativa	P/A	A	0	
		G.1.2.9. (G43)	Protezione dei dati personali	4	Adeguamento normativo	P/A	Parzialmente realizzato		PROROGA DPO
		G.1.2.10	Regolamento incentivi e funzioni tecniche (d.lgs. 50/2016 art.113)	4	Analisi in Delegazione trattate	P/A	A	0	
	G.1.2.11	Centrale Unica di Committenza (d.lgs. 50/2016 art.37)	2	Numero gare concluse dal C.U.C	N = 3	3	100		

G.2. Efficienza gestionale ed economica	G.2.1.1. (G14)	Redazione Bilancio Preventivo 2020 e variazioni di bilancio e storni di fondi 2019	1	Approvazione bilancio e variazioni di bil. / storni di fondi	P/A	P	100	
	G.2.1.2.	Gestione riaccertamento residui e Rendiconto Generale 2017	1	Approvazione residui Approvazione rendiconto 2018	P/A	P	100	
	G.2.1.3.	Gestione Contabile e di cassa	1	Registrazioni / Verifiche / Comunicazioni	P/A	P	100	
	G.2.1.4.	Gestione servizio cassa interno (economale)	1	Registrazioni	P/A	P	100	
	G.2.1.5. (G16)	Dichiarazioni annuali di: CU / 770 SEMPLIFICATO / 770 ORDINARIO/ IVA /UNICO/ IRAP	1	Dichiarazioni effettuate	P/A	P	100	
	G.2.2.1.	Gestione Personale	1	Chiusura cartellino	Chiusura dopo che sono state chiuse e autorizzate le anomalie dai sogg. preposti	P	100	
	G.2.2.2.	Gestione retribuzione al personale, al direttore, agli amministratori, ai revisori, ai borsisti, etc.	1	Pagamento entro 27	Pag. = 100%. Scost +- 1% a giorno di scost. Max. 100.	P	100	
	G.2.2.3. (G19)	Conto annuale del personale	1	Dichiarazione entro termini	Rispetto termini per trasmissione P/A	P	100	
	G.2.2.4. (G20)	Autoliquidazione INAIL	1	Dichiarazione	P/A	P	100	

	G.2.2.5.	Contratto integrativo Ente	1	Proposta ipotesi contratto	P/A	P	100	
	G.2.2.6.	Gestione rilevazioni varie: Conto patrimonio, Gedap, anagrafe prestazioni, etc.	1	Report	P/A	P	100	
	G.2.2.7.	Tirocini curriculari, alternanza scuola lavoro, tesi di laurea etc.	3	Tirocini e tesi ≥ 4	≥ 4 P/A	>4	100	
	G.2.2.8.	Sicurezza luoghi di lavoro	1	Rel. annuale RSP Incontro ann. Sicur.	P/A P/A	P P	100	
	G.2.3.1.	Gestione inventario	1	Gestione registro inventario	P/A	P	100	
	G.2.3.2.	Servizi generali e logistici	1	Pagamento utenze etc.	P/A servizi	P	100	
	G.2.3.3.	Gestione proprietà Parco	1	Assegnazione concess. scadute. Incassi ≥ 2.000	P/A	P	100	
	G.2.3.4	Programmazione della gestione delle proprietà e proposte di acquisto	4	Cabreo del PNFCMFC	P/A	P	100	
	G.2.3.5	Gestione fabbricati ed altre strutture in uso all'Ente	2	Esecuzione lavori manutenz. ≥ 3	P/A	P	100	
	G.2.4.1	Gestione contenzioso amministrativo dell'Ente Parco	1	N. verbali ≥ 20	P/A	P	100	
	G.2.4.2.	Gestione raccolta funghi epigei nel Parco	1	- Gestione bollettini / tesserini - Informazioni tempestive	- report bollettini / tess. - 100% se segnalazioni - di 5. Se + di 5 la percentuale diminuisce del 10% per ogni segnalazione	P	100	
	G.2.4.3.	Protocollazione corrispondenza in entrata e uscita	1	Tempo di Protocoll.	T \leq 3 g.l.	P	100	

G.3. Trasparenza e coinvolgimento popolazione	Trasparenza e compartecipazione nelle scelte strategiche	G.2.4.4.	Attività di front office, accoglienza utenza, serv. direzione	2	Feedback negativi	100% se segnalazioni - di 5. Se + di 5 la percentuale diminuisce del 10% per ogni segnalazione	nessuna	100	
		G.3.1.2	Progetti di volontariato	2	- Turni volunt. - n. volontari	n ≥ 3 n ≥ 50	>3 >50	100	
		G.3.1.3	Borse di Studio	4	BS 2018/19 BS 2019/2020	Chiusura 2019 Attiv. 2020		100	Chiuse le due borse di studio 2018 e avviate le procedure per le nuove borse
		G.3.2.1.	Newsletter: Crinali News e Crinali periodico	3	Crinali cartaceo News letter	N=1 N≥20	1 crinali in stampa e 26 news letter	100	
		G.3.2.2.	Aggiornamento canali multimediali	3	Inserimenti	n≥100	> 100	100	
		G.3.2.3.	Stampa di materiali promozionali dell'Ente	3	- Programma annuale - N. prodotti	P/A ≥ 20	>20	100	Atlante uccelli, ristampa a piedi 2, foreste vetuste oltre ai materiali promozionali, 4 rollup
G.3.2.4.	Comunicare il Parco	3	Tempo spediz. CS	2 giorni da richiesta	100	100			

Tabella 1.3 Area Strategica Economia

Obiettivi Strategici	Indicatore di outcome	N. Sch.	Azioni	Prio	Indicatori	Target	Val cons.	% ragg.	Note
E.1. Pressione del sistema socio economico	Sostenere il sistema socioeconomico migliorandone la qualità	E.1.1.1	CETS	4	Avviso gara per incarico fase 1	P/A	P	100	Fatto anche l'affidamento o non previsto nel Piano
		E.1.1.2	Azioni volte alla destagionalizzazione	3	Iniziative in giornate, sett-giugno	Giornate ≥ 3 nel per. Sett/aprile	> 3	100	Programma autunno slow e Neve Natura con numerosi eventi
		E.1.2.1	Predisposizione di domande a bandi per agricoltura (PSR, ecc), esecuzione interventi finanziati	3	Approvazione progetti esecuzione	P/A	P	100	
		E.1.2.3	Ricerca e promozione delle specie animali allevate tradizionali del territorio	4	Report	P/A	P	100	
		E.1.3.1	Presentazione progetti per richiesta di finanziamenti	2	Progetti presentati	n≥1	n ≥ 3	100	
		E.1.3.2	Partenariato a progetti presentati da altri soggetti	4	- formalizz. Partenariato - rendicont. Liquidaz. Eventi 2018	- n ≥ 2	n ≥ 2	100	
E.2. Economia verde	Settore agricolo	E.2.1.2	Ricerca sui cultivar tradizionali del territorio	3	Report finale	P/A	P	100	Primo di anno di progetto finanziato dal Gal altra Romagna
		E.2.1.2	Diffusione cultivar locali da frutto aziende dentro Parco	1	Bando 2019	P/A	p	100	
		E.2.1.3	Cattura cinghiali progetto impatto ungulati dirett. 15/51	2	Cinghiali catturati	n≥20	36	100	
E.3. Riconversione del sistema economico		E.3.1.2	Risarcimento danni da fauna selvatica e prevenzione	1	Liquidazione pratiche	P/A	P	100	
		E.3.1.3	Programma di interventi di miglioramento e razionalizzazione dell'attività agricola nel Parco Nazionale	1	Collaudi per lavori effettuati e rendicontazione.	P/A	P	100	
		E.3.3.1 (E16)	Marchio del Parco	4	Relazione di analisi e confronto altri Parchi	P/A	A	0	Priorità 4

		E.3.3.2 (E17)	Gestione patrimonio Unesco	2	Proposta piano gestione	P/A	P	100	La proposta di piano di gestione è prevista nel 2021 grazie alla proroga ottenuta dal ministero, causa ritardi indipendenti dal nostro ente. Nel 2019 sono stati siglati accordi con altri parchi per l'avvio del progetto
		E.3.3.6	Parco letterario Emma Perodi	4	Partecipazione attività gestione e direzione	P/A	P	100	
		E.3.3.7	Valorizzazione patrimonio Unesco con finanziamenti reg. Emilia Romagna	2	- prog. 2018 - bando 2019	- conclud. 2018 - proposta bando 2019	P P	100	

Tabella 1.4 Area Strategica Società

Obiettivi Strategici	Indicatore di outcome	N. Sch.	Azioni		Indicatore	Target	Val cons.	% ragg.	Note
S.1. Qualità del capitale umano	Contrastare l'abbandono del territorio	S.1.1.1.	Organizzare eventi nel parco periodo estivo	3	N. eventi organizzati	eventi ≥2	3	100	Bosco al desco di Campigna, Maestri del legno di Badia Prataglia e Poesia e Natura a Bagno di Romagna
		S.1.1.2.	Collaborare con le amministrazioni locali nell'organizzazione di eventi	1	Impegno parco 100%	P/A	P	100	
		S.1.1.3.	Migliorare qualità manifestazioni esistenti	3	n. manifestazioni aderenti	n. ≥10	>10	100	Iniziative di festa saggia
		S.1.1.4.	Progetto di arredo urbano nei comuni del Parco	4	Individuazione vincitore	P/A	P	100	
		S.1.2.2.	I portali web: Popoli del Parco, Pietro Zangheri e la natura di Romagna, A Piedi nel Parco	2	Creazione nuovo sito escursionismo, restyling sito Zangheri, mant. Sito Popoli	P/A	P	100	Vedi i link nella relazione con i documenti allegati
		S.1.2.3	Gestione archivio Zangheri e Monti	3	Espletamento richieste accesso e/o copia materiale	10 gg.	P	100	
		S.1.2.4	Celebrazioni 130 dalla nascita di Zangheri e 100 anni dalla nascita Clauser	2	Programma	P/A	P	100	
		S.1.2.5.	Recupero chiesa S. Paolo in Alpe	2	Messa in sicurezza immobile	P/A	P	100	
S.2. Servizi e partecipazioni e nell'accesso alle risorse e nei benefici		S.2.1.1.	Gestione della fruibilità del Parco	2	Interventi CAI Manutenzione, straordinaria	2 volte anno 1 sentiero	2 2	100	
		S.2.1.2.	Percorso del lupo a Moggiona	2	Completamento II lotto e affidamento III lotto.	P/A	P	100	

		S.2.1.5.	Gestione di Centri Visita, Centri di Educazione Ambientale, Punti informativi anno 2019	1	- Apertura programm. - Procedura per apertura 2020	Aperti / chiusi P/A	Aperti P	100	
		S.2.1.6	Razionalizzare il numero dei centri visita e punti organizzati nel Parco	4	Mancati rinnovi	P/A	A	0	
		S.2.1.7	Rapporto coordinato con guide ambientali	1	Momenti formativi	≥1	1	100	Effettuato il 28 febbraio
		S.2.1.8	Gestione sito del parco	2	Inserimento ricerche scientifiche 2017-2019	P/A	P	100	
S.3. Funzione educativa e scientifica		S.3.1.1	Progetto centri visita Premilcuore, Santa Sofia e Bagno di Romagna	3	Affidamento e avvio lavori edili e impianti. E forniture arredi etc.	P/A	P	100	
		S.3.1.2.	Progetti di educazione ambientale	1	- Progetti - Partecipanti	- ≥ 2 - ≥1.000	>2 >1000	100	
		S.3.1.3	Animazione Planetario	3	Eventi	≥20	> 20	100	
		S.3.1.4.	Progetto da Rifugio a Rifugio	4	- Anelli - Pubblicaz cof. In ingl.	- ≥10 - P/A	13 anelli P	100	

ALLEGATO 2 (DI CUI ALLA DELIBERA 5/2012)

Gli obiettivi strategici sono riportati nell'allegato 1 della presente relazione sulla Performance 2019

ALLEGATO 3 (DI CUI ALLA DELIBERA 5/2012)

Tabella 3.1 “documenti del ciclo”

Documento	Data di approvazione	Data di pubblicazione	Data ultimo aggiornamento	Link documento
Sistema di misurazione e valutazione della <i>performance</i>	12-dic-11	Tempestivo	12-dic-11	http://www.parcforestecasentinesi.it/sites/default/files/Regolamento%20performance%20%28pdf_a%29.pdf
Piano della <i>performance</i>	21/11/2019	Tempestivo	21/11/2019	http://asp.urbi.it/urbi/progs/urp/fecore01.sto?CPT=N&FileContesto=UR&SottoContesto=OpenData&SBUSTA=S&DB_NAME=n201491&NDFH=147650&TDFH=OPEN1&PRFH=ALBERATURA&MPFH=1&AEFH=GJKSGBFTECNTICBSVETXJZXKIJOVCKNLZQSME MADWEY1XFKNMZBUKNAVMEXFMTPNXFYD1SHG_X201491K201491&FNFH=PIANO.pdf
Piano per la prevenzione della corruzione - Programma triennale per la trasparenza e l'integrità	14/11/2019	Tempestivo	14/11/2019	http://asp.urbi.it/urbi/progs/urp/ur1UR033.sto?DB_NAME=n201491&NodoSel=2
Standard di qualità dei servizi	20/12/2016	Tempestivo	20/12/2016	https://www.parcforestecasentinesi.it/sites/default/files/standard%20di%20qualita%CC%80%202016.pdf

ALLEGATO 4 (DI CUI ALLA DELIBERA 5/2012)

Tabella 4.1 Categorie di personale oggetto della valutazione individuale

	personale valutato (valore assoluto)	periodo conclusione valutazioni		Quota di personale con comunicazione della valutazione tramite colloquio con valutatore (indicare con "X" una delle tre opzioni)*		
		mese e anno (mm/aaaa)	valutazione ancora in corso (SI/NO)	50% - 100%	1% -49%	0%
Dirigenti di I fascia e assimilabili						
Dirigenti di II fascia e assimilabili	0					
Non dirigenti	17	Novembre 2020	NO			

*Si ricorda, come già indicato nei paragrafi precedenti, che nell'anno 2019 l'ente era sprovvisto dell'unica figura dirigenziale prevista.

Tabella 4.2 Peso (%) dei criteri di valutazione

	contributo alla <i>performance</i> complessiva dell'amm.ne	obiettivi organizzativi della struttura di diretta responsabilità	capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori	obiettivi individuali	obiettivi di gruppo	contributo alla <i>performance</i> dell'unità organizzazione di appartenenza	competenze/ comportamenti professionali e organizzativi posti in essere
Dirigenti di I fascia e assimilabili							
Dirigenti di II fascia e assimilabili							
Non dirigenti					70		30

Tabella 4.3 Distribuzione del personale per classi di punteggio finale

	personale per classe di punteggio (valore assoluto)		
	100%- 90%	89%- 60%	inferiore al 60%
Dirigenti di I fascia e assimilabili			
Dirigenti di II fascia e assimilabili			
Non dirigenti	17		

Tabella 4.4 Collegamento alla performance individuale dei criteri di distribuzione della retribuzione di risultato/premi inseriti nel contratto integrativo

	Si (indicare con "X")	No (indicare con "X")	(se si) indicare i criteri	(se no) motivazioni	data di sottoscrizione (gg/mm/aaaa)
Dirigenti e assimilabili					
Non dirigenti	X		Qualità della prestazione Impegno ed orientamento al risultato Capacità relazionali		17/12/2019

Tabella 4.5 Obblighi dirigenziali

<p>I sistemi di misurazione e valutazione sono stati aggiornati, con il richiamo alle previsioni legislative degli obblighi dirigenziali contenute anche nei recenti provvedimenti legislativi e, in primo luogo, nella legge per la prevenzione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione?</p>	
<p>Si (indicare con "X")</p>	<p>No (indicare con "X")</p>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>