

## **Sede Legale**

Palazzo Vigiani – via Guido Brocchi, 7

52015, Pratovecchio AR Italia

Tel. +39 0575 50301

Cf 94001420515

Info@parcoforestecasentinesi.it

Pec: [protocolloforestecasentinesi@halleycert.it](mailto:protocolloforestecasentinesi@halleycert.it)

[www.parcforestecasentinesi.it](http://www.parcforestecasentinesi.it)

## **Sede Comunità del Parco**

Palazzo Nefetti – via Porzia Nefetti, 3

47018, Santa Sofia FC Italia

Tel. +39 0543 971375

Cf 94001420515

Info@parcoforestecasentinesi.it



Parco Nazionale  
Foreste Casentinesi  
Monte Falterona  
e Campigna



## **Relazione sulla Performance 2021** **(art. 10, comma 1, lettera b), D. Lgs. n. 150/2009)**

**Ottobre 2022**

## 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.....	10
3.1 Albero della performance.....	10
3.2 Attuazione della Performance.....	11
3.3 Obiettivi strategici - Obiettivi e piani operativi - Piani d'Azione - Azioni/Esiti.....	11
4. RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI.....	11
4.1 L'attuazione delle azioni della Performance.....	11
4.2 Azioni ulteriori.....	12
4.3 I risultati raggiunti.....	12
4.4 Correlazione con il piano degli indicatori di bilancio.....	12
4.5 Le criticità e le opportunità.....	12
4.6 La valutazione del personale.....	12
4.7 Obiettivi organizzativi.....	13
4.8 Ulteriori elementi di cui ai punti c), d) e) di cui al paragrafo 3.4, Delibera CiVIT 5/2012.....	14
5. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ.....	14
6. PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE.....	15
7. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2020.....	15
7.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità.....	15
7.2 Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance.....	15

## **0. PREMESSA**

La presente relazione sulla performance 2021 viene redatta da questa Presidenza, stante l'assenza per recesso unilaterale da parte del Direttore dal marzo del corrente anno. Viene redatta dunque con il supporto dei Responsabili di Servizio e della Struttura di Supporto all'OIV.

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 e con la sua redazione si conclude 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 adeguarvisi 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 2021.

Il Piano della Performance è stato approvato con Provvedimento Presidenziale n. 9 del 12 agosto 2021, ratificato dal Consiglio Direttivo.

Riguardo alla tempistica di redazione della presente relazione, mi preme evidenziare un significato miglioramento rispetto a quella redatta nel 2021 (riferita al 2020), approvata con provvedimento presidenziale n°391 del 30 novembre 2021.

## **1. PRESENTAZIONE DEL PRESIDENTE**

Nell'anno 2021, a cui si riferisce la presente relazione della performance, l'Ente Parco Nazionale delle Foreste Casentinesi, Monte Falterona e Campigna ha operato, in assenza del Consiglio Direttivo nominato solo l'11 maggio 2022, dopo oltre due anni di vacanza.

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.

Sul piano delle risorse finanziarie si ritiene doveroso evidenziare che i trasferimenti del Ministero dell'Ambiente nel 2021 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 nazionali, in più annualità, per un importo complessivo di € 85.000.000,00 finalizzati alla mitigazione e all'adattamento ai cambiamenti climatici. Nel 2021 il Parco ha ricevuto la terza annualità.

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 2021 è positivo. È 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, anche se il 2021 è stato caratterizzato in modo decisamente negativo dalla pandemia da Covid-19, che ha costretto ad una riduzione delle attività esterne e ad un riassetto della organizzazione interna del lavoro, che tenesse conto degli spazi e delle modalità di presenza in sicurezza all'interno delle strutture dell'Ente.

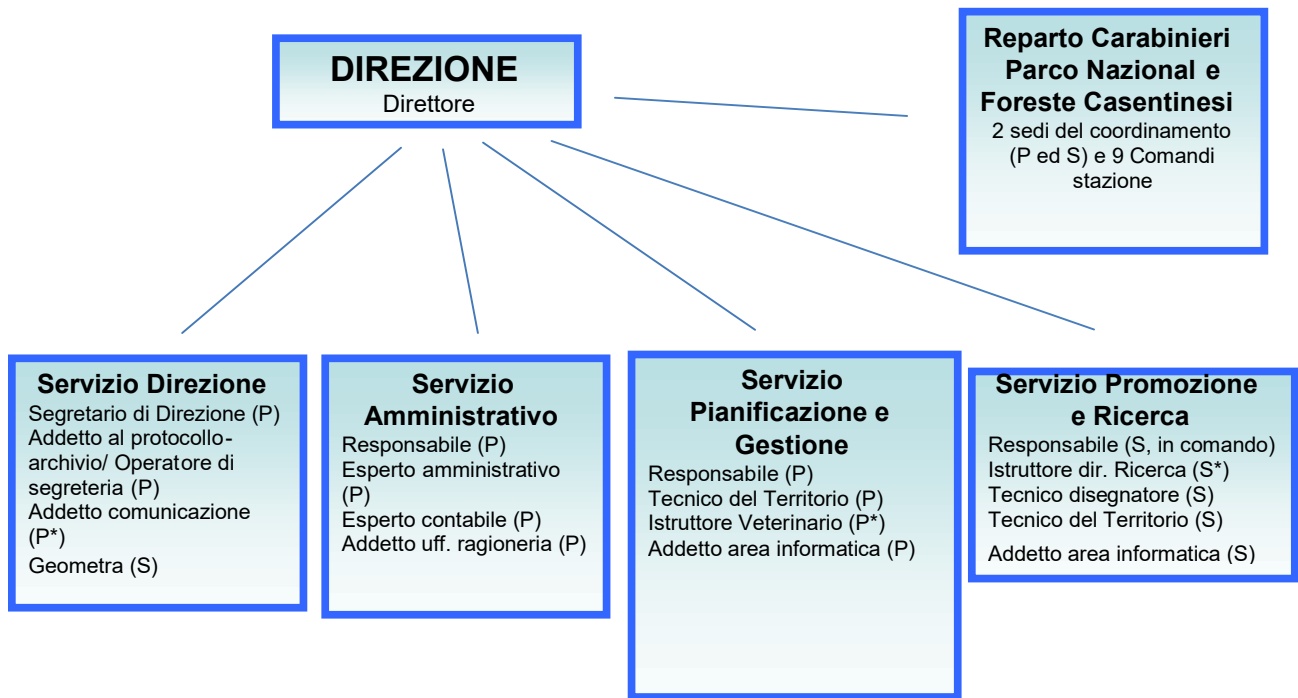
### **2.2 L'amministrazione**

#### **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, Luca Santini, è stato nominato 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, è stato rinominato con decreto del 11 maggio 2022.
- 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 ed è stato nominato il 17 luglio 2020.
- 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 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. 239 del 13/08/2019 è entrato in servizio in data 18/05/2020, è stato in servizio nel 2021 ed ha cessato il proprio incarico nel marzo 2022.

La struttura organizzativa dell'Ente Parco può essere sintetizzata con un organigramma grafico aggiornato al 31/12/2021 (figura sottostante) che identifica e riassume sinteticamente anche le gerarchie e le relazioni funzionali.



Organigramma dell'Ente Parco

Legenda:

P = collocazione c/o sede dell'Ente Parco a Pratovecchio (AR)

S = collocazione c/o sede della Comunità del Parco a Santa Sofia (FC)

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

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 della Comunità del Parco di S. Sofia. La riduzione del personale in seguito ad un taglio lineare e acritico fatto per tutti i Parchi nazionali italiani, ha messo il nostro Ente in gravi difficoltà operative. Sono venute meno figure professionali fondamentali ed è stato di fatto reso impossibile anche l'inserimento di nuove figure.

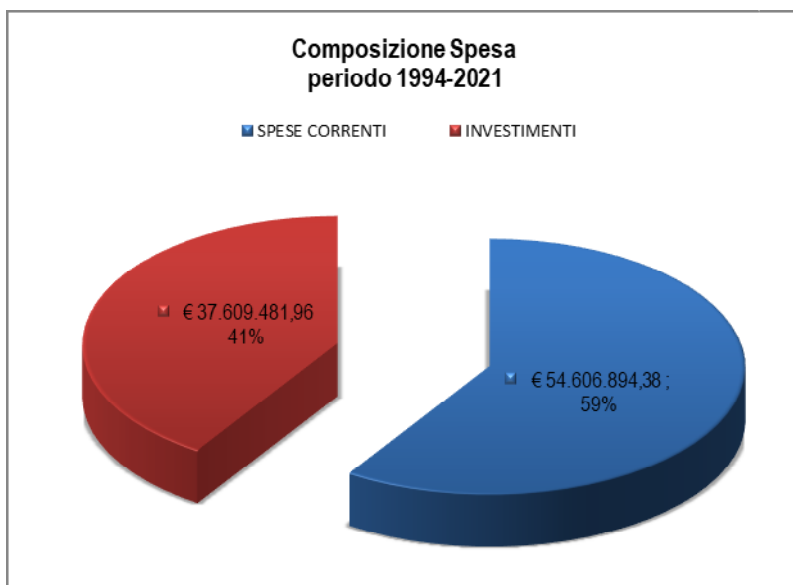
### 2.2.2 Le Risorse economiche del Parco

Di seguito si riportano i dati aggiornati con il Rendiconto 2021.

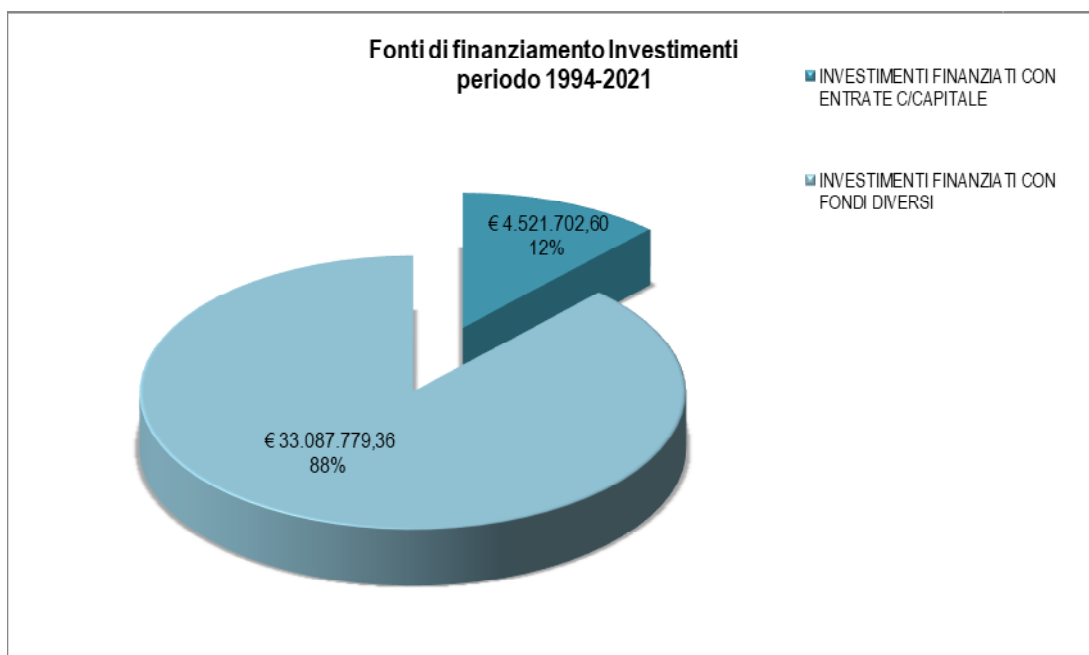
Nel periodo in esame 1994-2021, l'Ente ha effettuato investimenti per € 37.609.481,96, di cui relativi all'anno 2021 per € 5.025.982,58. I dati analitici per gli anni dal 1994 al 2020 sono riportati nella relazione sulla performance 2020 a cui si fa rinvio.

Le uscite correnti sono state pari ad € 54.606.894,38 di cui € 2.887.123,66 nel 2021.

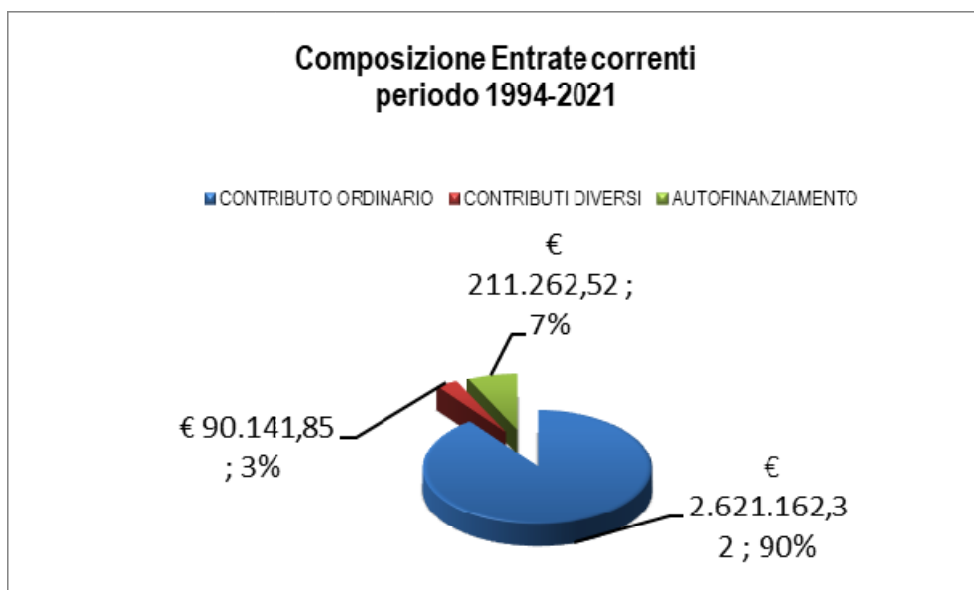
Di seguito si riporta un grafico esplicativo della composizione della spesa complessiva:



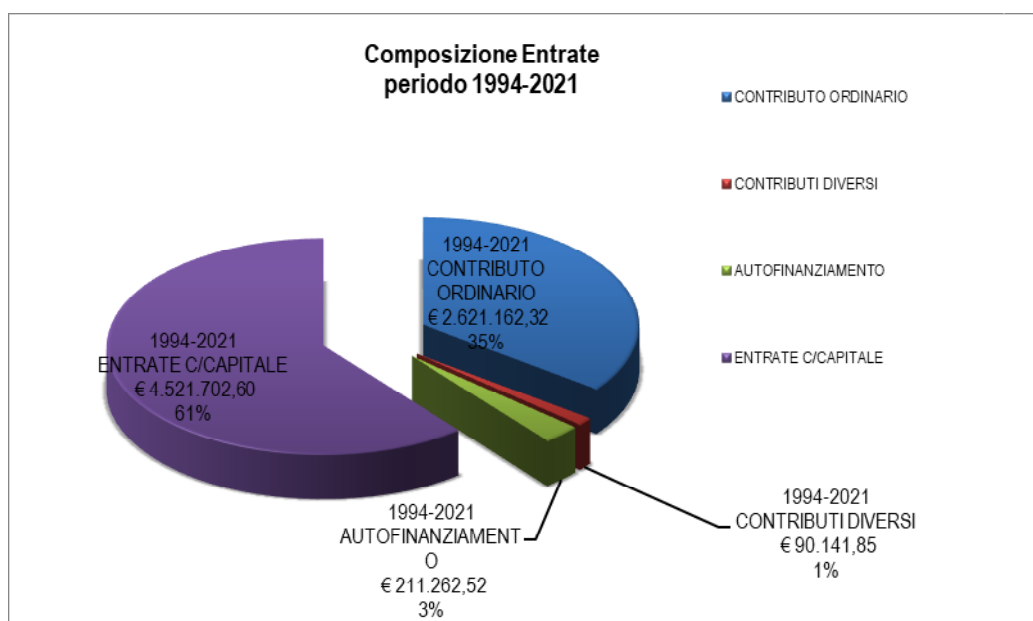
Le entrate in c/capitale destinate agli investimenti sul territorio nel periodo 1994-2021 sono state pari ad € 27.287.750,98, pertanto, il 88% degli investimenti è stato finanziato con entrate in c/capitale mentre, per la differenza, con altri fondi tra cui avanzi di amministrazione, fondi propri dell'Ente ecc.



L'autofinanziamento, nel medesimo periodo, è stato di € 5.078.957,59, pari al 8,15 % delle Entrate correnti, mentre il trasferimento ordinario è stato di € 54.613.509,67 pari al 87,60% delle Entrate correnti complessive. Di seguito si riporta un grafico esplicativo della composizione dell'Entrata corrente.



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



Prendendo in esame un periodo temporale più breve (2007-2021), si evidenzia quanto segue:

1. Lo stanziamento ordinario dello Stato nel periodo in esame è stato di € 33.009.761,48 mentre la capacità di spesa dell'Ente parco, negli stessi anni, è stata di € 52.875.958,27 con una capacità di autofinanziamento di € 3.763.333,23 pari all'7% ca. delle entrate complessive.
2. Lo stanziamento ordinario dello Stato nel periodo in esame è stato mediamente di € 2.200.650,77 mentre la capacità di spesa media dell'Ente parco, negli stessi anni, è stata di € 3.525.063,88 con una la capacità media di autofinanziamento di € 250.888,88 pari al 7% ca.

Per l'anno 2021, inoltre, si evidenzia che lo stanziamento ordinario dello Stato è stato pari ad € 2.621.162,32 la capacità di spesa è di € 7.913.106,24 e la capacità di autofinanziamento pari a € 211.262,52 ovvero il 3% circa rispetto alla spesa riferita allo stesso anno.



La maggiore capacità di spesa dell'Ente rispetto al contributo ordinario del ministero, è giustificata principalmente da fondi straordinari di conto capitale e da applicazione dell'avanzo di amministrazione.

Per quanto riguarda i principali contributi in conto capitale assegnati all'Ente Parco nel periodo 1994-2020 si rimanda a quanto già evidenziato nella relazione sulla performance 2020 e, per l'anno 2021, a quanto riportato nella Performance 2022 – 2024.

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 dispone l'Ente Parco vanno dapprima presi in esame gli edifici di cui dispone, 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	Punto informazioni	Concessione da Comune di Poppi
4	Camaldoli	Punto informazioni e museo	Concessione da Reparto Carabinieri Biodiversità
5	Castagno d'Andrea	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	Campigna	Centro visita	Comodato da Comune di Santa Sofia
12	Montanino	Foresteria	Accordo con Reparto Carabinieri Parco, in scadenza nel 2023
13	Prato alle Cogne	Foresteria e Centro fauna selvatica	Concessione gratuita da Agenzia del Demanio, sostituirà Montanino

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

#### 2.2.3.2 Altre Risorse strumentali

Si rinvia alle precedenti relazioni per l'elencazione dei beni e all'inventario riportato nel Rendiconto Generale 2021.

### 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)

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

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

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

#### 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 2020 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 2020.

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), ed è determinata dalla carenza del personale disponibile rispetto al quadro normativo e alla miriade di sfaccettature della *mission* istituzionale. Il Piano della Performance 2020 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 e Campagna è indicata 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 2020.

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 2021 a cui si rinvia.

I gruppi di lavoro sono quelli indicati nel piano della performance 2021 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.

## **4.3 I risultati raggiunti**

Rispetto a quanto programmato, è stata raggiunta la quasi totalità degli 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 tutte le azioni inserite nel Piano della Performance con priorità 4 e che quindi **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 2021, allegata al Rendiconto 2021.

## **4.5 Le criticità e le opportunità**

L'approvazione del Piano della Performance 2021-2023 in data 12 agosto 2021 (in ritardo rispetto ai termini di legge, ma in anticipo rispetto alla data di approvazione di quello del 2020), sicuramente rappresenta la principale criticità in quanto rende il Piano uno strumento scarsamente utilizzabile quale elemento di programmazione.

La perdita di una unità di personale per comando ad altro Ente, ha aggravato ancora di più gli effetti negativi della scarsità di personale. Occorre aggiungere anche che la mancanza di specifiche qualifiche (quali quelle inerenti Ufficio tecnico, Ufficio Legale e Contenzioso) ha avuto delle notevoli ripercussioni sulla efficacia di alcuni settori di attività.

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 2021-23, 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.

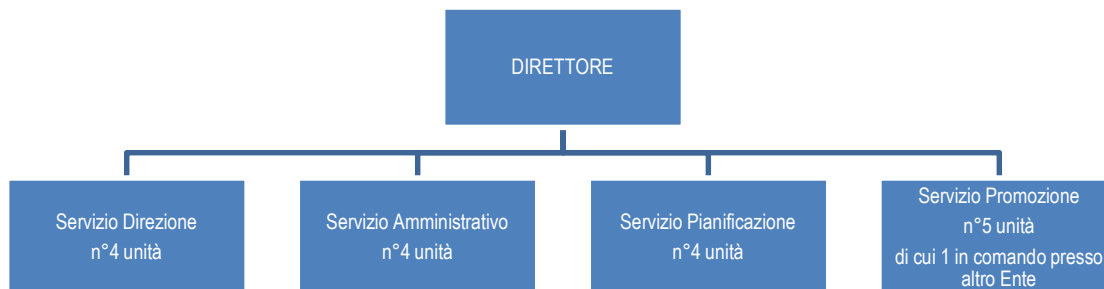
#### 4.7 Obiettivi organizzativi

La dotazione organica al 31/12/2021 era composta da 17 unità dipendenti dall'Ente Parco, strutturata su 4 servizi; la figura del Direttore non è inserita nella dotazione organica. In seguito alla collocazione in comando della figura del Responsabile del Servizio Promozione e Ricerca, è stata attivata una riorganizzazione sperimentale, col passaggio di 1 unità dal Servizio Pianificazione a quello Promozione e di 1 unità dalla Pianificazione al Servizio Direzione. In tale contesto, alcune competenze sono state trasferite tra i Servizi con conseguente difficoltà organizzativa, poi sanata nel 2022 col termine della sperimentazione ed il ritorno alla ripartizione iniziale delle competenze..

L'attuale pianta organica, derivante da un taglio lineare fatto dal Ministero, è decisamente insufficiente e priva di alcune professionalità essenziali. Anche per questo motivo i tentativi di riorganizzazione non hanno avuto successo ed il ritorno all'originario assetto è da intendersi come presupposto per un ampliamento della dotazione organica ormai ineluttabile e sul quale da tempo sono in preparazione proposte per i competenti ministeri della Transizione Ecologica e della Funzione pubblica.

Come scelta organizzativa temporanea si è optato anche per incrementare l'esternalizzazione di alcune attività.

Quindi il personale in servizio al 31 dicembre 2021 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 31/12/2021 11 dipendenti 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 2021 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 2021 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 2021 entrerà a pieno regime. Per tale strumento il MITE, 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 2021-2023 con provvedimento presidenziale n°19 del 11 Novembre 2021.

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. Il comitato non si è mai 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 2020**

### **7.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità**

La redazione della Relazione sulla Performance 2021 ha seguito lo stesso iter della precedente annualità, iter condiviso con l'OIV dott. Giorgio Isetta.

In definitiva, ferma restando la metodologia adottata per il 2020 e confermata per il 2021, quanto segue è la sequenza procedurale che si sta seguendo:

1. 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, nonché della Struttura di Supporto;
2. 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 oggettivi di risultato finale o attestanti l'attuazione dell'azione;
3. elaborazione del testo della Relazione sulla Performance 2021 col supporto di tutti i Servizi per la fornitura delle informazioni di competenza;
4. approvazione del documento da parte del Consiglio Direttivo con proprio atto;
5. 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;
6. invio dell'atto di approvazione, con relazione approvata e validata/certificata dall'OIV, al MITE e pubblicazione.

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

La relazione della performance 2021 consolida una procedura 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.

Si conferma 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 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 (ed in particolare il nostro), e quelli di grandi dimensioni e struttura complessa, come i Ministeri, gli Enti di previdenza, ecc., quindi della

assoluta necessità di fornire gli Enti Parco di una versione “semplificata” del Ciclo della Performance.

Nonostante ciò, quanto previsto nel Piano della Performance 2021-2023 è stato portato a termine per l’annualità 2021, con il raggiungimento della quasi totalità delle azioni previste con priorità 1, 2 e 3. Quelle non raggiunte lo sono per la quasi totalità per motivi oggettivi (si rimanda in proposito alle note riportate nella tabella 1). Sono state invece realizzate tutte le azioni di priorità 4, che erano difficilmente attuabili in considerazione delle risorse di cui dispone l’Ente Parco.

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. Si evidenzia inoltre che gli obiettivi strategici indicati nel piano della prevenzione della corruzione, sono stati raggiunti e che nel 2021 è stata approvata, con Provvedimento Presidenziale n. 8 del 27/07/2021, la disciplina organizzativa e procedurale relativa alla gestione delle segnalazioni di condotte illecite (C.D. "WHISTLEBLOWING") e successivamente attivata la piattaforma Whistleblowing PA.

In conclusione, è importante sottolineare che le azioni più significative per l’Ente (azioni con priorità 1, 2 o 3) sono state quasi totalmente raggiunte come sopra specificato e che tutte le 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 della struttura.

Pratovecchio, 18 Ottobre 2022

Il Presidente  
Luca Santini