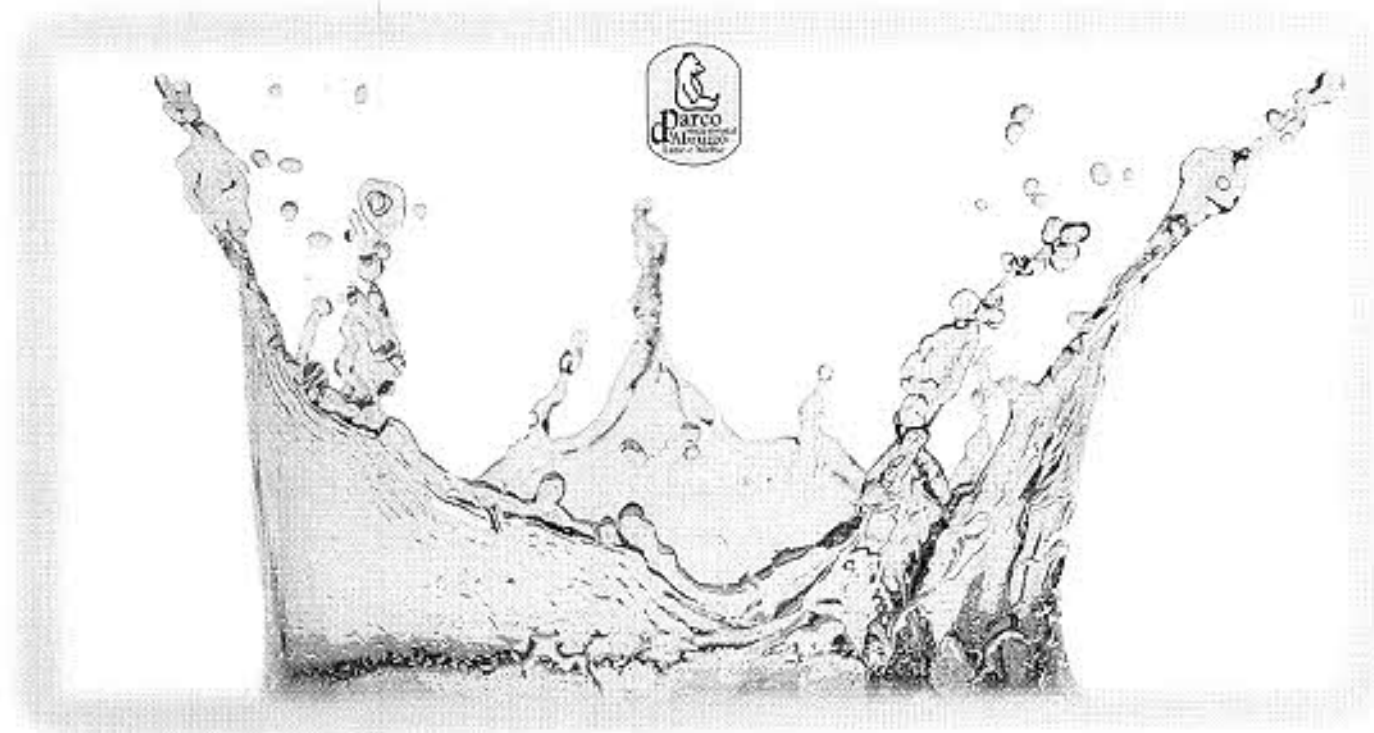


ENTE AUTONOMO PARCO NAZIONALE D'ABRUZZO, LAZIO E MOLISE



RELAZIONE SULLA PERFORMANCE  
2012

## INDICE

1. PRESENTAZIONE .....	Pag.
2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDERS ESTERNI .....	"
2.1 Il contesto esterno di riferimento .....	"
2.2 L'amministrazione .....	"
2.2.1 L'organizzazione .....	"
2.2.2 Le risorse umane .....	"
2.2.3 Le risorse finanziarie .....	"
2.3 I risultati raggiunti .....	"
2.4 Le criticità e le opportunità .....	"
3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI .....	"
3.1 Albero della performance .....	"
3.2 Obiettivi strategici. Obiettivi e piani operativi .....	"
3.3 Obiettivi individuali .....	"
4. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITA' .....	"
5. PARI OPPORTUNITA' .....	"
6. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE .....	"
6.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità .....	"
6.2 Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance .....	"

### ALLEGATI TECNICI:

ALLEGATO 1 - PROSPETTO RELATIVO ALLE PARI OPPORTUNITA'

ALLEGATO 2 - TABELLA OBIETTIVI STRATEGICI

ALLEGATO 3 - TABELLA DOCUMENTI DEL CICLO DELLA PERFORMANCE

ALLEGATO 4 - TABELLA CATEGORIA PERSONALE OGGETTO DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE

## Presentazione

L'Ente autonomo Parco Nazionale d'Abruzzo è stato istituito con Regio Decreto l'11 Gennaio 1923 convertito in Legge.....

Il Parco, con più di 90 anni di vita, è insieme a quello del Gran Paradiso il più antico d'Italia come istituzione, seppur privata. Precedentemente all'istituzione, in considerazione del valore naturalistico dell'area, che conservava una popolazione di Camosci d'Abruzzo, nonché quella dell'Orso bruno marsicano, entrambe uniche al mondo, per due periodi, tra '800 e '900, era stata riserva reale di caccia dei Savoia, che ne usufruivano sporadicamente, permettendo così a queste due popolazioni animali di riprodursi e conservarsi fino all'istituzione del Parco.

Per queste ragioni e per una gestione attenta e mirata perseguita, con alterne vicende, in particolare nel corso degli ultimi 40 anni, che ha favorito il recupero e la conservazione degli ambienti naturali e dei contesti delle comunità umane, il Parco è ampiamente conosciuto sia in Italia che all'estero.

Questa vastissima conoscenza fa sì che il Parco sia visitato ogni anno da centinaia di migliaia di turisti, molti provenienti dai Paesi europei, che determinano un introito economico elevato.

Tutto ciò importa una notevole implementazione delle attività e del lavoro per far fronte alle mille esigenze quotidiane, che sono pianificate, proprio a partire dal 2011, con un apposito Piano della *Performance*, che prevede anche la redazione di una relazione su quanto realizzato.

La presente Relazione sulla *Performance* 2012-2014, come previsto dall'art. 10, comma 1, lettera b), del Dec. Lgv n° 150/2009, concernente l'attività svolta dall'Ente Parco nel corso del 2012, è stata redatta dal Direttore dell'Ente secondo le linee guida relative alla struttura e modalità di redazione della relazione stessa, indicate dalla delibera n° 5 del 7 Marzo 2012 della Commissione indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT), ai sensi dell'art.13, comma 6, lettera b) del Decreto citato.

La Relazione analizza il perseguimento degli obiettivi assegnati ai vari servizi dell'Ente dal Piano della *Performance* 2012, a suo tempo redatto sulla scorta della relazione previsionale e programmatica a cura del Presidente dell'Ente, allegata al Bilancio di Previsione del 2012, il grado di realizzazione degli stessi e i motivi dell'eventuale scostamento rispetto alle previsioni iniziali.

Il Piano della *Performance* prevedeva un complesso di azioni che si articolava in 18 obiettivi strategici e 29 operativi, proiettata su una linea di severa conservazione della natura e sul sostegno ad uno sviluppo sostenibile delle attività praticate nel Parco, perseguendo quindi, contemporaneamente, le due principali *mission* dettate dalla legge quadro sulle aree protette (394/91 e successive modifiche ed integrazioni).

IL PRESIDENTE  
(Dr. Antonio Carrara)

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

L'Ente Parco completa con il presente documento il Ciclo di Gestione della Performance 2012, il quale è volto a render conto agli *stakeholder*, in un'ottica di trasparenza, le risultanze di performance del periodo amministrativo di riferimento.

### 2.1 IL CONTESTO ESTERNO DI RIFERIMENTO

Il Parco insiste su un'area di elevata valenza naturalistica, circa 130.000 ettari, di cui circa 50.500 di Parco vero e proprio e circa 77.000 di Zona di Protezione Esterna, conservando nel suo territorio popolazioni rarissime di animali, tra cui, oltre all'Orso bruno marsicano ed al Camoscio d'Abruzzo, il Lupo appenninico, il Gatto selvatico, la Martora, l'Aquila reale, il Corvo imperiale, il Gufo reale, il Picchio dorsobianco, la Balia dal collare, il raro Vespertilio di Alcatoe, la Salamandrina dagli occhiali, la Vipera dell'Orsini, la Rosalia alpina ed altre ancora. Tra le specie vegetali si sottolinea la presenza di foreste vetuste di faggio plurisecolari, per le quali l'Ente Parco ha avviato presso l'UNESCO (*United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization*) l'iter per la dichiarazione di "Patrimonio Culturale dell'Umanità", popolamenti dell'autoctono Pino nero di Villetta Barrea, la Scarpetta di Venere, il Giaggiolo della Marsica e tante altre. Una biodiversità elevatissima, quindi, che annovera 2.841 specie vegetali, mentre tra quelle animali si contano circa 5.165 specie di invertebrati, 348 di vertebrati, di cui 66 di mammiferi, 230 di uccelli, 52 tra rettili, anfibi e pesci.

Da quanto sinora detto è possibile desumere che i principali *stakeholder* sono quelli legati al settore turistico e quelli che sono definiti portatori di interessi collettivi, cioè i difensori della natura, che rappresentano gli interessi di una larga fascia di cittadini che chiedono una severa protezione della natura, composti dal variegato mondo dell'associazionismo ambientale, nonché di una vasta opinione pubblica.

Il territorio del Parco comprende quello di tre versanti regionali Abruzzo, Lazio e Molise, di tre Province (L'Aquila, Frosinone e Isernia), che presentano un assetto socio-economico piuttosto differente tra loro: molto turistico e terziario quello abruzzese, in particolare nel settore dell'Alta Valle del Sangro, che è beneficiario da un intenso flusso turistico e quindi con una consistente ricaduta economica.

Infatti, in relazione alla sua antica istituzione, il Parco ha già da tempo una strutturazione turistica e organizzativa molto diffusa sul territorio, che ne implementa fortemente l'attività, anche in ragione del fatto che, proprio per quanto detto, costituisce un riferimento sia in ambito nazionale che internazionale.

Meno strutturato turisticamente il versante laziale, anche se con valenze territoriali di grande potenzialità, legate soprattutto all'agricoltura ed alla gastronomia, ed alla possibilità di un rapido accesso in relazione alla presenza di una buona rete di comunicazione e dell'autostrada.

Il versante molisano, seppur conserva forti caratteri di naturalità e una "ruralità" oggi molto ricercata, presenta un *gap* in termini di strutturazione turistica che necessita di interventi consistenti per far sì che il flusso turistico verso questo settore possa essere messo in rete.

Come sopra evidenziato, gli *stakeholder* dominanti su un territorio come il nostro sono quelli legati al settore turistico, a conferma di ciò nella graduatoria di Ecotour, la fiera annuale del turismo nei Parchi, in cui si evidenziano i parchi più richiesti ai *Tour operator* nazionali, il Parco d'Abruzzo risulta al primo posto.

## 2.2 L'AMMINISTRAZIONE

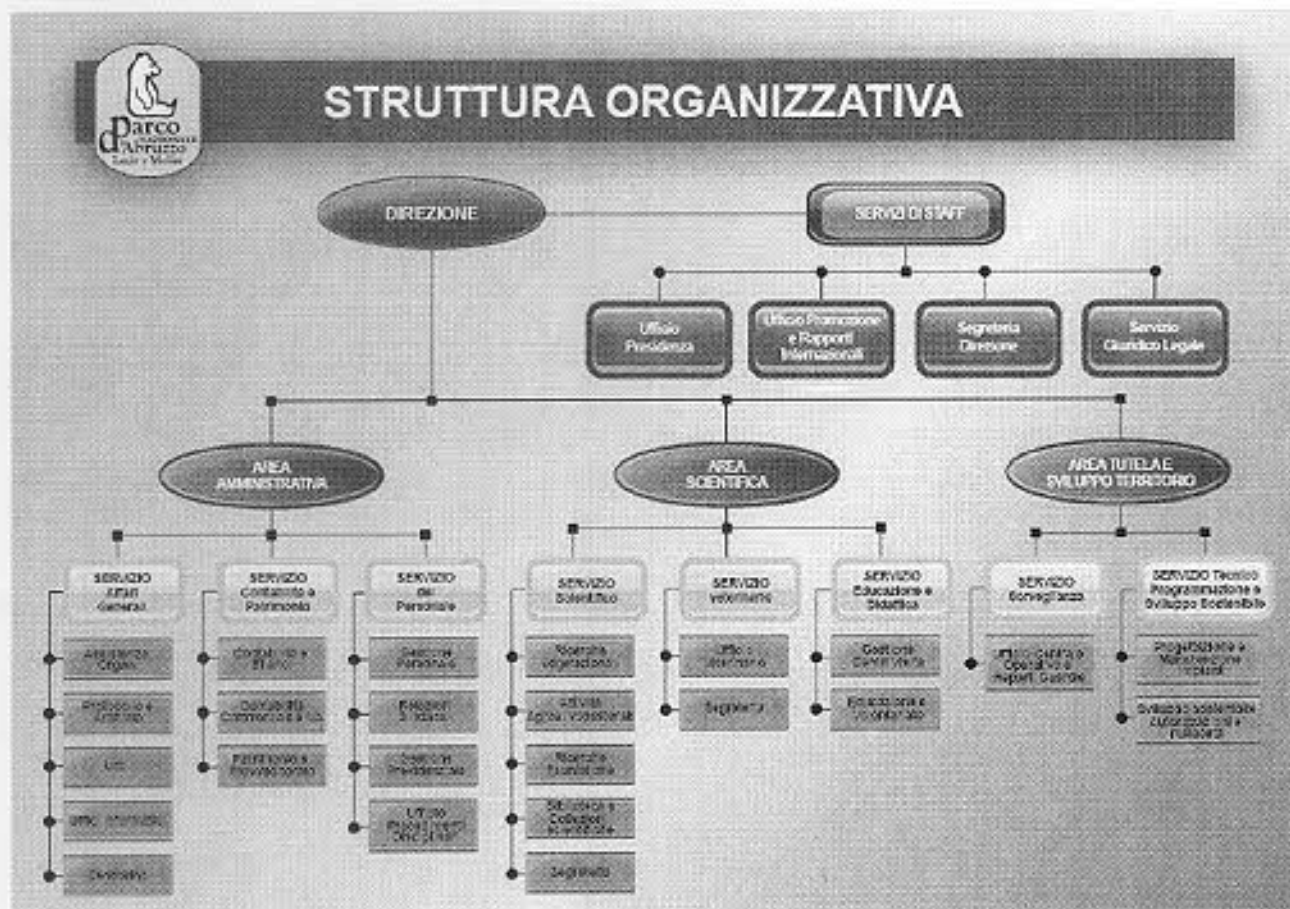
L'Ente Parco è un Ente Pubblico non economico, come individuato dalla Legge 20 Marzo 1975, n° 70, Tabella IV, ed è sottoposto alla vigilanza del Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare.

I dipendenti dell'Ente sono 112, ma la dotazione organica, dopo tre consecutivi tagli, ciascuno del 10%, effettuati negli anni 2009, 2011 e 2012, risulta essere composta di 49 unità di personale non dirigenziale, di cui 42 sono di ruolo, mentre altre 70 unità sono costituite dal personale stabilizzato ai sensi dell'art. 11, *quaterdecies*, comma 7, della Legge n° 248 del 2005 (Legge Finanziaria per il 2006).

La struttura organizzativa dell'Ente Parco, vedasi organigramma nella figura che segue, è articolata in tre Aree organizzative (Amministrativa, Scientifica e Tutela e Sviluppo del Territorio), in 9 Servizi e in 24 uffici, oltre ad un Servizio di Staff che fa capo alla Direzione.

Il Direttore, unico dirigente dell'Ente, fuori ruolo, è stato nominato con decreto del Ministro dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare dell'8 Novembre 2011, opera in base ad un contratto di tipo privatistico della durata di cinque anni, e sovrintende alla gestione amministrativa e tecnica dell'Ente Parco.

### 2.2.1 L'Organizzazione



## 2.2.2 Le risorse umane

Analisi quali-quantitativa delle risorse umane.

### Analisi caratteri qualitativi/quantitativi

Indicatori	Valore
Età media del personale (anni)	52
Età media dei dirigenti (anni)	62
Tasso di crescita unità di personale negli anni	0
Percentuale di dipendenti in possesso di laurea	11%
Percentuale di dirigenti in possesso di laurea	100%
Ore di formazione (media per dipendente)	15
Turnover del personale	0
Costi di formazione/spese del personale	0

### Analisi benessere organizzativo

Indicatori	Valore
Tasso di assenze	16%
Tasso di dimissioni premature	0%
Tasso di richieste di trasferimento	1%
Tasso di infortuni	0%
Stipendio medio percepito dai dipendenti	€ 1.882,25
Percentuale di personale assunto a tempo indeterminato	100%

### Analisi di genere

Indicatori	Valore
% di dirigenti donne	0%
% di donne rispetto al totale del personale	43%
Stipendio medio percepito dal personale donna	€ 1.882,25
Età media del personale femminile (anni)	49
% di personale laureato donna rispetto al totale personale femminile	16%
Ore di formazione femminile (media per dipendente di sesso femminile)	15

### 2.2.3 Le risorse finanziarie

Il Decreto legislativo 150/2009 ha cambiato il processo di costruzione del bilancio, che si attua monitorando di mese in mese l'andamento del Piano della Performance nel suo complesso, rilevando difficoltà e scostamenti e, allo stesso tempo, *input* per la Relazione Programmatica del bilancio di previsione dell'anno successivo. Questo processo di monitoraggio della *performance* indirettamente è anche un riscontro della rispondenza del bilancio alle necessità dell'Ente e dei beni in gestione, e anche in questo senso contribuisce ad apportare aggiustamenti sia per l'eventuale assestamento di bilancio che per indicazioni per la migliore definizione dell'esercizio finanziario dell'anno successivo.

Nella tabella che segue si riportano i principali valori desunti dal Bilancio Consuntivo 2012.

Entrate Accertate Esercizio 2012	Importo	Incidenza
Entrate Correnti		
Trasferimenti da parte dello Stato	6.769.901,00	89,66
Trasferimenti da parte delle Regioni	212.163,00	2,81
Trasferimenti da parte dei Comuni e dalle Provincie	-	-
Trasferimenti da altri Enti pubblici e privati	5.000,00	0,07
Entrate derivati dalla vendita di beni e servizi	231.798,00	3,07
Redditi e proventi patrimoniali	43,00	0,00
Poste correttive e compensative di uscite (recuperi e rimborsi)	117.371,00	1,55
Entrate non classificabili in altri voci	13.229,00	0,18
Entrate in Conto Capitale		
Entrate per alienazione di beni	1.377,00	0,02
Entrate derivanti da trasferimenti dello Stato, Regioni, Provincie ed altri Enti del settore pubblico	200.000,00	2,64
Accensione di prestiti	-	-
<b>Totale Generale</b>	<b>7.550.882,00</b>	<b>100,00</b>

Uscite Impegnate Esercizio 2012	Importo	Incidenza
Uscite Correnti		
Uscite per gli organi dell'Ente	76.065,00	1,01
Oneri per personale in attività di servizio	4.726.835,00	62,84
Uscite per l'acquisto di beni di consumo e di servizi	579.155,00	7,70
Uscite per prestazioni istituzionali ( Indennizzi Danni Fauna Selvatica )	429.993,00	5,72

Uscite per prestazioni istituzionali ( fitto boschi e pascoli )	457.741,00	6,09
Altre spese per uscite per prestazioni istituzionali ( Ricerche e C.T.A.)	86.873,00	1,15
Trasferimenti passivi	12.360,00	0,16
Riduzioni L. 133 del 6 agosto 2008, L. 122 del 30 luglio 2010 e L. 135/2012 (Versamenti Bilancio dello Stato)	141.556,00	1,88
Oneri finanziari	667,00	0,01
Oneri Tributarî	47.678,00	0,63
Uscite Non classificabili in altre voci	594.959,00	7,91
Uscite in Conto Capitale		
Acquisizione di beni di uso durevole ed opere immobiliari	-	-
Acquisizione di immobilizzazioni tecniche	278.614,00	3,71
Partecipazione ed acquisto di valori mobiliari	775,00	0,01
Concessione di crediti ed anticipazioni	-	-
Indennità di anzianità e similari al personale cessato dal servizio	88.824,00	1,18
<b>Totale Generale</b>	<b>7.522.095,00</b>	<b>100,00</b>

Situazione Amministrativa al 31.12.2012	
Consistenza della cassa all'inizio dell'esercizio	1.978.421,00
<b>Riscossioni in c/competenza e c/residui</b>	<b>8.455.995,00</b>
<b>Pagamenti in c/competenza e c/residui</b>	<b>9.014.991,00</b>
<b>Consistenza della cassa alla fine dell'esercizio</b>	<b>1.419.425,00</b>
<b>Residui attivi anni precedenti e dell'esercizio</b>	<b>3.599.168,00</b>
<b>Residui passivi anni precedenti e dell'esercizio</b>	<b>4.734.577,00</b>



## 2.3 I RISULTATI RAGGIUNTI

Le disposizioni contenute nelle norme in materia di contabilità e finanza pubblica, nonché nel Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabiliscono uno stretto legame tra il ciclo della pianificazione strategica e il ciclo della programmazione finanziaria; questo ha consentito di avviare quel processo di formazione del bilancio e della connessione delle risorse, fondato su determinate ritenute essenziali e prioritarie per l'amministrazione.

In particolare, il citato Decreto, nel definire il ciclo di gestione della Performance, impone alle amministrazioni di individuare e attuare in maniera coerente le priorità politiche e gli obiettivi programmatici, collegandoli direttamente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio.

In tale ottica è stata orientata l'attività di pianificazione strategica, che ha preso avvio con l'individuazione delle priorità per l'anno 2012

La valutazione della performance di Ente risulta nella media dei risultati complessivamente raggiunti da ciascun ufficio o unità operativa.

La valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi di Ufficio o delle unità operative è stata determinata sulla base dei risultati raggiunti rispetto agli obiettivi prefissati.

La valutazione della performance individuale, è stata proposta dai responsabili dei servizi ed è stata definita in funzione della performance organizzativa volta allo sviluppo professionale e organizzativo e al miglioramento del servizio all'utente.

La performance individuale del personale titolare di Posizione Organizzativa è stata valutata secondo i seguenti elementi:

- a) raggiungimento di specifici obiettivi individuali
- b) competenza professionale
- c) comportamento direttivo.

La performance individuale del restante personale dipendente è valutata secondo i seguenti elementi:

- a) raggiungimento di specifici obiettivi individuali
- b) comportamento organizzativo
- c) competenza professionale.

Nell'anno 2012, il Piano Performance approvato con Delibera del Commissario Straordinario n.2 del 30 gennaio 2012 ha individuato i seguenti obiettivi:

### **Servizi di Staff**

Ufficio di Direzione: n. 1  
Ufficio Presidenza: n. 1  
Uffici Promozione: n. 2  
Ufficio Giuridico: n. 2

### **Servizio Affari Generali**

Ufficio URP: n. 1  
Ufficio protocollo archivio: n. 1

### **Servizio Contabilità e patrimonio**

Ufficio Provveditorato: n. 1  
Ufficio Contabilità: n. 1  
Ufficio Commerciale: n. 1

**Servizio Personale:** n. 3

**Servizio Scientifico**

Ricerche Vegetazionali: n. 2

Ufficio Agrosilvopastorali: n. 1

Ricerche Faunistiche: n. 1

Veterinario: n. 2

**Servizio Educazione**

Gestione Centri Visita: n. 1

Educazione e Volontariato: n. 3

**Servizio Sorveglianza**

Ufficio Centrale Operativo: n. 1

**Servizio Tecnico**

Progettazione e Manutenzione Impianti: n. 2

Ufficio Nulla Osta e Sviluppo Sostenibile: n. 2

Per l'anno 2012 le risorse a disposizione sono state le seguenti:

personale dirigente: €. 10.166,58

personale dipendente: €. 36.151,00.

## **2.4 LE CRITICITA' E LE OPPORTUNITA'**

Le principali criticità del Parco sono riconducibili alla costante diminuzione delle risorse finanziarie che ormai da alcuni anni ne rendono problematica l'attività. Si riducono le spese delle amministrazioni pubbliche: è potenziata l'attività di revisione della spesa, accentrato il processo di acquisto dei beni e servizi, ridotte le spese di funzionamento. Sono bloccate le assunzioni ed i trattamenti economici del pubblico impiego fino al 2014. Anche i Parchi sono soggetti a ridefinizione di spesa nonostante che nei soli parchi nazionali italiani passano il 5,9% dei turisti e si produce il 4% dell'energia fotovoltaica nazionale.

Particolarmente negativa è il quasi azzeramento dei fondi disponibili per gli investimenti, senza i quali il Parco non riesce a proiettare sul territorio la sua potenzialità ed i suoi benefici.

In un quadro difficile come quello descritto, l'Ente Parco ha comunque perseguito al massimo delle possibilità gli obiettivi di tutela e valorizzazione che gli sono propri, nella consapevolezza che il "benessere" del Paese possa e debba partire anche dalla salvaguardia e cura del patrimonio naturale.

Tuttavia, per fronteggiare il costante abbassamento delle risorse finanziarie l'Ente ha assunto con le sue strutture un impegno responsabile, per affrontare con efficacia un rigoroso percorso di gestione degli interventi correttivi, volti a consolidare ulteriormente il contenimento della spesa corrente, l'ottimizzazione delle risorse disponibili garantendo l'azione di collegare le riduzioni dei costi e delle spese con il rilancio e il potenziamento della qualità dei servizi resi.

## 1. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

### 3.1 L'Albero della Performance

In relazione alle aree strategiche ed agli outcome individuati, con riferimento al mandato istituzionale dell'Ente Parco, l'Albero della Performance, secondo la delibera n° 112 della CIVIT, è stato costruito nel modo che segue.

Mandato Istituzionale  
*La conservazione della natura*  
*La promozione delle attività compatibili*  
*L'educazione ambientale*  
*La promozione della ricerca scientifica e lo svolgimento di attività di monitoraggio*

<p>Area strategica 1 Conservazione e tutela dell'ambiente e del paesaggio</p> <p>OUTCOME Mantenimento ed espansione delle specie protette Conservazione dei caratteri paesaggistici degli insediamenti Mantenimento dei territori di maggior pregio naturalistico Mantenimento del benessere sanitario della fauna selvatica</p>	<p>Area strategica 2 Informazione ed educazione del cittadino</p> <p>OUTCOME Sviluppo di una adeguata rete di punti informativi e di strutture per la fruizione destinate ai visitatori Coinvolgimento di scuole e gruppi in attività di educazione ambientale Disponibilità di strutture e programmi per il volontariato</p>	<p>Area strategica 3 Promozione delle attività compatibili</p> <p>OUTCOME Creazione di una rete di relazioni tra Ente Parco e operatori locali Riduzione del conflitto tra allevamento e fauna selvatica Azioni di animazione e partecipazione anche con funzioni di attrattività turistica Promozione di attività turistiche compatibili</p>	<p>Area strategica 4 Amministrativo – Istituzionale</p> <p>OUTCOME Miglioramento delle condizioni di sicurezza del personale interno e dei visitatori Migliore organizzazione del lavoro Efficienza ambientale dell'azione amministrativa</p>
<p><b>OBIETTIVO STRATEGICO 1.1:</b> Tutela dell'orso bruno marsicano (Progetto Life Arctos)</p> <p><b>OBIETTIVO STRATEGICO 1.2:</b> Tutela del Camoscio Appenninico (progetto Life Coornata)</p> <p><b>OBIETTIVO STRATEGICO 1.3:</b> Gestione faunistica e sanitaria della fauna selvatica in natura e lotta al</p>	<p><b>OBIETTIVO STRATEGICO 2.1:</b> Valorizzazione del patrimonio documentativo dell'Ente (biblioteca e archivio) e sua accessibilità e fruizione da parte degli utenti</p> <p><b>OBIETTIVO STRATEGICO 2.2:</b> Comunicazione tramite il sito istituzionale dell'Ente</p> <p><b>OBIETTIVO</b></p>	<p><b>OBIETTIVO STRATEGICO 3.1:</b> Impulso alle attività e ai progetti della carta europea del turismo sostenibile</p> <p><b>OBIETTIVO STRATEGICO 3.2:</b> <i>Marchio del Parco e attività commerciale di autofinanziamento</i></p>	<p><b>OBIETTIVO STRATEGICO 4.1:</b> Eliminazione delle situazioni di rischio sul lavoro, mediante completa attuazione del programma sicurezza</p> <p><b>OBIETTIVO STRATEGICO 4.2:</b> Completamento processo Acquisti verdi e Acquisti CONSIP</p> <p><b>OBIETTIVO STRATEGICO 4.3:</b></p>

<p>randagismo canino</p> <p><b>OBIETTIVO STRATEGICO 1.4:</b> Gestione danni fauna protetta al patrimonio zootecnico e all'agricoltura</p> <p><b>OBIETTIVO STRATEGICO 1.5:</b> Miglioramento dell'efficienza dell'attività di sorveglianza</p> <p><b>OBIETTIVO STRATEGICO 1.6:</b> Riscossione delle sanzioni elevate</p> <p><b>OBIETTIVO STRATEGICO 1.7:</b> Attuazione del piano degli abbattimenti di manufatti abusivi</p> <p><b>OBIETTIVO STRATEGICO 1.8:</b> Approntamento di strumenti conoscitivi ed operativi a supporto all'attività del Servizio Sorveglianza</p> <p><b>OBIETTIVO STRATEGICO 1.9:</b> Miglioramento dell'efficienza energetica delle strutture dell'Ente</p>	<p><b>STRATEGICO 2.3:</b> <b>Miglioramento dell'efficienza dei centri visita e delle strutture museali</b></p> <p><b>OBIETTIVO STRATEGICO 2.4:</b> Ampliare l'offerta di programmi di volontariato già attivi, in base alla disponibilità di strutture esterne all'Ente presenti sul territorio del Parco</p>		<p>Miglioramento delle competenze del personale e delle attività dei servizi</p>
--	---	--	--

I risultati raggiunti in relazione agli obiettivi programmati nel Piano della *Performance 2012*, sono dettagliati nella tabella di seguito indicata:

## 1.2 OBIETTIVI STRATEGICI : OBIETTIVI E PIANI OPERATIVI PERFORMANCE 2012

resp. obiettivo	ob. operativo	area strategica	titolo	azioni	risultato
1. Cinzia Sulli	1.1.1	1	Life Arctos	Messa in atto di azioni volte alla valutazione dei rischi sanitari legati al bestiame domestico. Stesura di protocolli e linee guida relativi alla gestione degli orsi confidenti. Diffusione e comunicazione dei risultati attraverso anche la redazione di report finali.	100
2. Cinzia Sulli	1.1.2	1	Gestione collezioni naturalistiche	Interventi di conservazione e manutenzioni.	70%
3. Roberta Latini	1.1.3	1	Monitoraggio fauna	Osservazione di femmine di orso con piccoli. Conteggio di esemplari di camoscio appenninico.	100%
4. Leonardo Gentile Roberta Latini	1.2.1	1	Life Coornata	Protocollo per la gestione dei nuclei di camoscio. Stage formativi volti all'acquisizione di metodologie di cattura. Messa in atto di attività di sorveglianza speciale sulla popolazione di camoscio del Parco anche con la programmazione di speciali profilassi e gestione sanitaria degli animali domestici.	100%
5. Leonardo Gentile	1.3.1	1	Piano d'azione randagismo canino	Incontri con le autorità competenti in materia. Attivazione del Piano d'azione.	70%
6. Carmelo Gentile Aniana Del	1.4.1	1	Ottimizzazione procedure	Verifica e monitoraggio degli interventi richiesti.	100%

Principe			indennizzo danni agricoltura	Risoluzione del contenzioso. Predisposizione nuovo modello di verbale.	
7. Renato Di Cola	1.5.1	1	Applicazione del Regolamento del Servizio Sorveglianza	Riunioni trimestrali del Servizio per analisi e coordinamento attività. Riunioni periodiche con i servizi Giuridico, Tecnico e Scientifico per la pianificazione di specifiche attività.	100%
8. Alessandro Aceto	1.6.1	1	Riscossione sanzioni	Definizione e approntamento di Ordinanze/Ingiunzioni. Attivazione per la riscossione delle sanzioni anni 2009-2010-2011.	100%
9. Sergio Rozzi	1.7.1	1	Abbattimento e restauro ambientale	Attivazione sistema informativo, definizione degli interventi, avvio procedure esecutive ed esecuzione interventi.	90%
10. Edoardo Giandonato	1.8.1	1	Supporto ai Servizi Tecnico e Sorveglianza abusi edilizi	Supporto ai servizi Sorveglianza e Tecnico nel contrasto all'abusivismo.	70%
11. S. Rozzi / Antonella Ursitti	1.9.1	1	Progetto PNALMenergia	Definizione progettuale e conclusione lavori.	90%
12. Paola Tollis	2.1.1	2	Centro documentazione del parco	Costituzione archivio storico dell'Ente in collaborazione con la Soprintendenza ai Beni Storici.	70%
13. S. Saltarelli N.Pandolfi	2.1.2	3	Sistemi di comunicazione	Monitoraggio e aggiornamento puntuale degli adempimenti relativi all' art. 11 del D. Lgs. 150/2009. Messa a punto ed elaborazione di questionari interni ed esterni.	100%
14. Giovanna Colasante	2.2.1	2	Funzionalità dei centri visita	Adeguamento dell'orario di apertura in base ai periodi di maggiore affluenza, programmazione ed attivazione di laboratori didattici coinvolgendo tutte le età.	80%
15. Amalia Taglieri Claudio Manco	2.3.1	2	Attività del centro educazione	Attivazione di progetti e programmi innovativi di	80%

				educazione ambientale rivolti alle scuole anche in collaborazione con altri CEA. Attivazione di convenzioni per gestire seminari stage e tirocini.	
16. Claudio Manco	2.4.1	2	Volontariato	Programmi di volontariato che hanno visto coinvolti associazioni e gruppi presenti sul territorio anche con attività di manutenzione del territorio (sentieristica).	90%
17. Rosanna Ciarletta	2.4.2	2	Sentieristica	Compartecipazione con le associazioni alla manutenzione, coinvolgimento degli operatori nella manutenzione dei sentieri.	90%
18. Carmelina Di Loreto	3.1.1	3	POR-FESR	Realizzazione depliant per potenziamento Servizio Promozione Sviluppo della rete dei Musei del Parco. Corso di formazione per gli operatori dei Centri Visita.	100%
19. Stefano Maugeri	3.2.1	3	Laboratori del territorio	Identificazione di strutture disponibili, allestimento degli spazi espositivi, supporto agli eventi e realizzazione mostre	100%
20. Daniela D'Amico	3.2.2	3	CETS	Monitoraggio dello stato delle iniziative con realizzazione di un database. Incontro con amministratori, operatori ed associazioni del territorio. Predisposizione del report finale differenziato per ogni operatore.	100%
21. Nadia Vitale	3.5.2	3	Autofinanziament o gadget	Ideazione e progettazione di articoli e gadget da destinare alla vendita,	100%

				implementazione procedura della distribuzione degli stessi.	
22. Giovanni Del Principe	4.1.1	4	Programma sicurezza	Attuazione delle misure previste nel Documento di Valutazione Rischi, redatto dalla Società IPSLAB.	90%
23. C. Tartaglia D. Fazi	4.2.1	4	Acquisti CONSIP	Programmazione delle necessità di approvvigionamenti di beni e servizi. Redazione di un capitolato tipo per i GPP.	100%
24. Renato Di Cola	4.3.1	4	Formazione personale	Individuazione e programmazione di piani per la formazione del personale. Svolgimento dei corsi di formazione.	100%
25. Anna Cesidia Pandolfi	4.3.2	4	Riduzione consumo carta	Piano per il contenimento dei costi e della spesa per materiale di consumo.	90%
26. Antonietta Ursitti	4.3.3	4	Programma eventi	Raccordo tra gli Organi dell'Ente la Direzione e i Servizi coinvolti nello svolgimento dei programmi per gli eventi del 90° del Parco.	100%
27. Mauro Antonucci	4.3.4	4	Trasmissione telematica cedolini e CUD	Approntamento per l'attivazione del programma adatto all'informatizzazione e successiva trasmissione telematica di cedolini, CUD, ecc.	100%
28. Novella Del Principe	4.3.5	4	Informatizzazione fascicoli personale	Individuazione apposito programma informatico e attivazione per digitalizzazione dei fascicoli del personale con continuo aggiornamento.	100%
29. Rita Graziani	4.3.6	4	Progetto di revisione e adeguamento quadro pensionistico	Ricognizione della situazione previdenziale contributiva del personale.	80%

Pur se la maggior parte degli obiettivi operativi si possono ritenere raggiunti, degli scostamenti sono stati registrati in diverse aree strategiche, di seguite elencate:



## Area Strategica 1

### Obiettivi operativi

1.1.2 – Interventi di conservazione e manutenzione delle collezioni naturalistiche, condizionato dalla limitata disponibilità di spazi adatti alla conservazione.

1.2.1 – Piano d'azione per il controllo del randagismo canino, raggiunto al 70% per la difficoltà di coinvolgimento degli Enti territoriali, in particolare le Regioni.

1.8.1- Supporto ai Servizi Tecnico e Sorveglianza del Parco per il contrasto agli abusi edilizi, anch'esso raggiunto al 70% in relazione alla scarsa collaborazione degli enti comunali.

1.9.1 – L'obiettivo della definizione del progetto PNALMenergia è stato quasi completamente raggiunto; il lieve scarto rispetto al 100% è stato determinato dai passaggi burocratici insiti nel progetto stesso.

2.2.1 – funzionalità dei Centri Visita del Parco attraverso l'adeguamento dell'orario di apertura e la programmazione ed attivazione dei laboratori didattici, raggiunto all'80% a causa della frequenza dei visitatori molto concentrata fondamentalmente in un solo mese dell'anno (Agosto).

2.3.1 – Attivazione di progetti e programmi di educazione ambientali rivolti alle scuole, con obiettivo raggiunto all'80% anche a causa dei lunghi tempi di programmazione degli Istituti scolastici.

2.4.1 – Programmi di volontariato, in cui l'obiettivo è stato raggiunto al 90% anche per la pratica impossibilità di revisione della estesissima rete dei sentieri, tra l'altro frequentatissima nella buona stagione, con i problemi logistici che ciò determina per la manutenzione dei sentieri stessi.

2.4.2 – Assetto della sentieristica con la partecipazione delle associazioni di volontariato e gli operatori della manutenzione, con obiettivo raggiunto al 90% per le stesse ragioni di cui al punto precedente.

4.1.1 – Realizzazione del programma di sicurezza attraverso l'attuazione di misure previste nel Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), raggiunto al 90% per la difficoltà di attuazione di tutte le azioni previste, garantendo comunque la sicurezza all'intero corpo dei dipendenti dell'Ente.

4.3.2 – Contenimento dei consumi attraverso la riduzione del consumo di carta, raggiunto al 90%, quindi quasi interamente, a causa della pregressa consuetudine di molti dipendenti all'uso della carta stampata.

4.3.6 – Revisione e adeguamento del quadro pensionistico attraverso la ricognizione della situazione previdenziale contributiva del personale, raggiunto all'80% a causa delle difficoltà legate alla complessità della regolamentazione in materia pensionistica.

Tenuto conto della stretta correlazione tra gli obiettivi individuati nel Piano della performance, il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e gli standard di qualità dei servizi, si rappresentano alcune sintetiche informazioni in tema di trasparenza e di standard di qualità.

In merito agli obblighi di trasparenza di cui all'articolo 11 del decreto legislativo n. 150 del 2009 - sulla base delle indicazioni fornite dalla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT), al fine di implementare la diffusione dei valori della legalità e dell'integrità, l'Ente ha provveduto al pieno e puntuale rispetto delle scadenze programmate nel Piano della Trasparenza 2012-2014, come si evince anche dal monitoraggio pubblicato nella sezione relativa: [http://www.parcoabruzzo.it/documentitrasparenza/amministrazione\\_trasparente/PNALM-amm-trasp-27.pdf](http://www.parcoabruzzo.it/documentitrasparenza/amministrazione_trasparente/PNALM-amm-trasp-27.pdf)

#### 4. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITA'

Il Piano della Performance 2012 è stato predisposto in relazione alle risorse finanziarie disponibili, per l'esercizio finanziario 2012, l'Ente ha potuto contare su entrate per contribuzione dello Stato, così come riportate nel prospetto che segue:

##### a) Entrate per contribuzione dello Stato

Contributo ordinario	€ 4.131.932,00
Contributo art. 1 comma 1107 della legge n. 296/2006- oneri e accessori per il Servizio Sorveglianza	€ 184.953,00
Contributo art. 11 quaterdecies, comma 7, della legge 248/2005 - stabilizzazione del personale	€ 2.353.000,00

##### b) Entrate proprie dell'Ente

Proventi dalla vendita di beni e servizi	€ 367.000,00
Rendite e proventi patrimoniali	€ 2.000,00
Recuperi e rimborsi	€ 101.000,00
Entrate non classificabili	€ 20.000,00

L'analisi delle risorse finanziarie per l'Ente parte quindi da uno stanziamento iniziale di competenza, pari a € 7.669.211 e in diminuzione rispetto al 2011 il cui stanziamento ammontava a € 899.300.

Lo stanziamento definitivo, al 31 dicembre 2012, è pari a € 6.769.211.

##### Conto consuntivo:

Il Conto Consuntivo dell'esercizio finanziario 2012 dell'Ente espone i risultati della gestione finanziaria, definitisi nel pieno rispetto della previsione iniziale del Bilancio di Previsione 2012 e delle successive variazioni deliberate dal Commissario Straordinario nel corso dell'anno.

L'Esercizio Finanziario 2012 ha costituito la definitiva e piena conferma della ripresa amministrativa – gestionale dell'Ente Parco che è riuscito a onorare previsioni di spesa inderogabili, per rispettare gli impegni assunti mediante accordi e contratti pluriennali con gli enti locali in materia di tutela e gestione dei boschi. Ciò detto risulta opportuno evidenziare che l'esercizio finanziario 2012 si è chiuso con un avanzo di amministrazione pari a € 280.016,00.

## 5. PARI OPPORTUNITA' E BILANCIO DI GENERE

Per ciò che concerne le pari opportunità la situazione attuale è la seguente.

Dei 112 dipendenti dell'Ente, di cui 42 fanno parte del Servizio di Sorveglianza (le Guardie del Parco) e 70 afferiscono agli altri servizi dell'Ente (Tecnico e Amministrativo), n° 49 sono donne, per una percentuale del 44%. Nello specifico, nell'ambito tecnico-amministrativo la percentuale del personale femminile è del 60%, con n° 42 dipendenti, mentre solo 7 donne, il 17%, fanno parte del Servizio Sorveglianza. In quest'ultimo Servizio è evidente uno scompenso a favore del genere maschile simile a quello esistente nei corpi di polizia, conseguenza dell'accesso a questi da parte del genere femminile permesso solo da pochi anni.

Analizzando l'attuale organico dell'Ente, sempre con riferimento alle pari opportunità, si evince quanto segue:

- tra le figure apicali, quelle cioè dei Responsabili di Area, dei due esistenti una è ricoperta da una donna, quindi col 50% delle presenze;
- tra i 9 Servizi dell'Ente solo di 1 è responsabile una donna, con una percentuale di presenza del genere femminile l'11,1%;
- per quanto riguarda il livello degli Uffici, degli attuali 24 esistenti, 13 sono retti da dipendenti di genere femminile, che risponde ad un percentuale del 50,4%.

Per ciò che concerne il livello dirigenziale, è da sottolineare che il Parco ha un solo dirigente, che corrisponde alla figura del Direttore, di genere maschile.

Delle 49 dipendenti di genere femminile, il 15% è in possesso del titolo di laurea.

L'età media del personale femminile è di 47 anni, il personale di genere femminile riceve mediamente 15 ore di formazione all'anno, contro le 15 ore di quello maschile.

Volendo sintetizzare in un bilancio di genere i dati su riportati, si evince una bassa percentuale di figure femminili nei livelli di responsabilità medio-alti (responsabilità di servizi), mentre tra i livelli medi di responsabilità (responsabilità di uffici) i dati ci riportano una percentuale (58%) con 13 donne su 24 uffici di gran lunga maggiore di presenza del genere femminile.

E' evidente che l'Ente Parco deve sviluppare una opzione di promozione della presenza femminile nei gradi medio-alti di responsabilità, per un bilancio di genere più equilibrato ed al passo con la normativa vigente, a tutela del ruolo della donna nella Pubblica Amministrazione.

## 6. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

### 6.1 FASI, SOGGETTI, TEMPI E RESPONSABILITÀ

La redazione della Relazione sulla Performance 2012-2014, per ciò che concerne l'anno 2012, è stata sviluppata da un confronto tra le previsioni del Piano della *Performance* relativo e i risultati raggiunti.

A questo scopo il Direttore ha interloquito con i Responsabili dei Servizi alle cui strutture afferivano gli obiettivi strategici, quindi quelli operativi e i piani di azione, per avere un quadro delle difficoltà incontrate nel raggiungerli in toto o in parte, quindi dei risultati ottenuti, riportati in una relazione degli stessi responsabili.

In base alle risultanze degli incontri e alle relazioni stesse, il Direttore ha redatto la presente relazione.

ADEMPIMENTO	SCADENZA	DELIBERA CIVIT DI RIFERIMENTO	SOGGETTO RESPONSABILE	SOGGETTI COMPETENTI AL CONTROLLO
Adozione Piano Performance (anno in corso)	31 gennaio	112/2010 e 1/2012, 6/2013	AMMINISTR AZIONE	OIV CIVIT
Monitoraggio di avvio del ciclo	Entro 30gg. dall'adozione	4/2012 e 23/2013	OIV	CIVIT
Analisi di Il Livello avvio ciclo	Entro 30gg. dall'adozione	23/2013	CIVIT	CIVIT
Adozione Programma Triennale della Trasparenza (anno in corso)	31 gennaio	50/2013	AMMINISTR AZIONE	OIV CIVIT
Inserimento sul Portale della Trasparenza del Programma Triennale (anno in corso)	28 febbraio	Allegato 3 del. 50/2013		OIV CIVIT
Rilevazione e comunicazione degli esiti dei riscontri sull'avvio del ciclo della trasparenza (anno in corso)	28 febbraio	Allegato 4 del. 50/2013	OIV	CIVIT
Relazione OIV sul funzionamento del ciclo Performance (anno precedente) Assegnazione Obiettivi Individuali (anno precedente)	30 aprile (per l'anno 2013 la scadenza è prorogata al 31 maggio)	Del. 23/2013	OIV	CIVIT
Adozione Relazione sulla Performance (anno precedente)	30 giugno	Del. 5/2012	Amministrazione	OIV CIVIT
Validazione della Relazione	15 settembre	Del. 23/2013	OIV	CIVIT

Performance fatta dall'amm.ne (anno precedente)					
Distribuzione dei premi dopo la validazione della relazione (anno precedente)	Scadenza legata alla validazione della Rel. Per. Dall'OIV	Del. 23/2013	Amministrazione	OIV	Publicati sul sito
Attestazione sull'assolvimento di specifiche categorie di obblighi di pubblicazione (anno in corso)	30 settembre	Del. 50/2013 e 71/2013	OIV	OIV	CIVIT Publicare sul sito
Monitoraggio sulla distribuzione della premialità (anno precedente)	30 novembre	Del. 23/2013	OIV	OIV	CIVIT
Attestazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione per l'anno in corso	31 dicembre	Griglia non ancora disponibile	OIV	OIV	CIVIT
Adozione nuovo Piano triennale per la trasparenza	31 gennaio (anno successivo)	Del 50/2013	Amministrazione	OIV CIVIT	
Inserimento sul Portale della Trasparenza del Programma triennale	28 febbraio (anno successivo)	Del. 50/2013	Responsabile della Trasparenza	OIV	CIVIT Publicare sul portale
Rilevazione da parte dell'OIV degli esiti riscontrati sull'avvio del ciclo della trasparenza	28 febbraio (anno successivo)		OIV	OIV	

## 6.2 PUNTI DI FORZA E DI DEBOLEZZA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE

E' senz'altro innegabile che una programmazione delle attività, come previsto nel piano della performance, possa ordinare e rendere l'azione delle Amministrazioni Pubbliche più efficace ed efficiente, per cui la sua attuazione deve essere perseguita nel futuro, ma allo stesso tempo semplificata.

Un punto di debolezza, se vogliamo, risiede proprio nella difficoltà della nostra cultura "latina" ad assimilare un sistema proprio delle società più pragmatiche della nostra, come quella anglosassone, dove il sistema si è generato, ma proprio la duttilità del nostro approccio culturale dovrebbe aiutarci ad una attuazione del Ciclo della Performance nel modo più consono alla nostra cultura.

IL DIRETTORE  
(Dott. Dario FEBBO)

<b>ALLEGATO I.1 ALLA DELIBERA 5/2012:</b>		
<b><i>Pari opportunità e bilancio di genere</i></b>		
<b>ANALISI DI GENERE</b>		
<b>INDICATORI</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>
% DIRIGENTI	0,88%	=====
% DIPENDENTI RISPETTO AL TOTALE DEL PERSONALE	57,65%	43,75
% PERSONALE ASSUNTO A TEMPO INDETERMINATO	57,65 %	43,75
ETA' MEDIA DEL PERSONALE DIRIGENZIALE (Anni)	63	=====
ETA' MEDIA DEL PERSONALE	54	49
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	6	2
% DIPENDENTI CON LAUREA	12,5%	16,32%

## Analisi caratteri qualitativi/quantitativi

<b>Analisi caratteri qualitativi/quantitativi</b>		
<b>Indicatori</b>	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>
Tasso di crescita di personale dirigenziale ( 2011/2012)	=====	=====
Tasso di crescita di personale ( 2011/2012)	- 0,63	=====
Ore di formazione (media dipendente)	15	15
assenze personale media per dipendente (ferie;malattie; c. straordinari;104 ecc)	54,68	56,81

**Allegato 1: Pari opportunità**

<b>ALLEGATO 1.2 ALLA DELIBERA 5/2012:</b>						
<b>Pari opportunità e bilancio di genere</b>						
	Dipendenti Tecnico Amministrativi	Guardie	Figure apicali	Responsabili di Servizio	Responsabili d'Ufficio	Totale Dipendenti
<b>Totale dipendenti</b>	70	42	2	9	24	112
<b>Donne</b>	42	7	1	1	13	
<b>Uomini</b>	28	35	1	8	11	

**ALLEGATO 3 ALLA DELIBERA 5/2012:****Tabella 3.1 "documenti del ciclo"**

Parco Nazionale d'Abruzzo Lazio e Molise

Documento	Data di approvazione	Data di pubblicazione	Data ultimo aggiornamento	Link documento
Sistema di misurazione e valutazione della <i>performance</i>	18/01/2011	18/01/2011		<a href="http://www.parcoabruzzo.it/amministrazione-trasparente.php?11=6&amp;12=6">http://www.parcoabruzzo.it/amministrazione-trasparente.php?11=6&amp;12=6</a>
Piano della <i>performance</i>	30/01/2012	30/01/2012		<a href="http://www.parcoabruzzo.it/amministrazione-trasparente.php?11=6&amp;12=1">http://www.parcoabruzzo.it/amministrazione-trasparente.php?11=6&amp;12=1</a>
Programma triennale per la trasparenza e l'integrità	30/01/2012	30/01/2012		<a href="http://www.parcoabruzzo.it/documentitransparenza/amministrazione_trasparente/PNALM-amn-trasparenza.pdf">http://www.parcoabruzzo.it/documentitransparenza/amministrazione_trasparente/PNALM-amn-trasparenza.pdf</a>
Standard di qualità dei servizi	27/09/2011	03/10/2011		177.pdf



**ALLEGATO 4 ALLA DELIBERA 9/2012:**  
**Tabella 4.1 Categorie di personale oggetto delle valutazioni integrative**

Categorie di personale (o altre attività)	periodo convalida valutazioni		Questo personale non è sottoposto alle valutazioni integrative collegate con valutazioni (indicare con "X" una delle tre opzioni)		
	anno e mese (GG/MM/AA)	valutazione ancora in corso (GG/MM/AA)	50% - 100%	1% - 40%	0%
Dirigenti I Società amministrative					
Dirigenti II Società amministrative	1	4			
Non dirigenti	112	10	X		

**Tabella 4.2 Peso (%) dei criteri di valutazione**

contributo alla performance complessiva dell'azienda	obiettivi organizzativi della struttura di diretta responsabilità	risultati e caratteristiche differenziali dei progetti collaborativi	adattabilità individuali	obiettivi di gruppo	contributo alla performance dell'attività amministrativa	competenza professionale e esperienza lavorativa
Dirigenti I Società amministrative						
Dirigenti II Società amministrative						
Non dirigenti					20%	50%

**Tabella 4.3 Distribuzione del personale per classi di punteggio fiscale**

Categorie di personale	personale per classe di punteggio (tabella annessa)		
	100% - 90%	85% - 80%	inferiore all'8%
Dirigenti I Società amministrative			
Dirigenti II Società amministrative			
Non dirigenti	10%	80%	

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

Categorie di personale	Sì (Indicare con "X")		No (Indicare con "X")		Data di attuazione (GG/MM/AAAA)
	Sì	No	No	Sì	
Dirigenti I Società amministrative	X				
Non dirigenti	X				05/01/2013

**Tabella 4.5 Obblighi organizzativi**

Indicare la data di attuazione delle previsioni legislative e degli obblighi perenni contenuti nelle normative preventive applicative, in particolare, con legge per la prevenzione della corruzione e del "rischio sulla pubblica amministrazione".

Legge (Sì/No)	Ms. (Indicare con "X")
	X

**ALLEGATO 4 ALLA DELIBERA 52012:**

**Tabella 4.1** *Categorie di personale oggetto della valutazione individuale*

periodo valutato (valore assoluto)	periodo conclusione valutazioni		Quota di personale con una valutazione della valutazione tramite collegio con votazione (valore con "X" = una delle tre opzioni)	
	sette o otto (100%)	al valore assoluto meno (100%)	50% - 100%	1% - 49%
Dirigenti di funzioni consiglieri				0%
Dirigenti di funzioni consiglieri	1	1		
Non dirigenti	112	65	3	

**Tabella 4.2** *Peso (%) dei criteri di valutazione*

notevole alla performance complessiva dell'azienda	obiettivi espressivi della struttura di diretta responsabilità	espressivi di valutazione differenziali dei propri colleghi	obiettivi inter-divisionali	obiettivi di gruppo	contributo alla performance dell'ente organizzazione di appartenenza	competenze professionali e organizzative previsti in corso
Dirigenti di funzioni consiglieri					30%	30%
Dirigenti di funzioni consiglieri						
Non dirigenti						30%

**Tabella 4.3** *Distribuzione del personale per classi di punteggio finale*

	personale per classe di punteggio (valore assoluto)	
	100%, 90%	85%, 80%
Dirigenti di funzioni consiglieri		16 persone al 100%
Dirigenti di funzioni consiglieri		
Non dirigenti	17%	41%

**Tabella 4.4** *Contingimento sulla performance: media finale dei criteri di distribuzione della distribuzione di risultato premi inseriti nel contratto integrativo*

Dirigenti e consiglieri	Sì	No	(se sì) indicare i criteri (se no) non usare	Lato di votazione (se non usato)
Non dirigenti	X			0,50-1,50-2,50
Non dirigenti	X		1,50-2,50	0,50-1,50-2,50

**Tabella 4.5** *Obblighi dirigenziali*

Indice con "X"	Sì	No	(valore con "X")
	X		
	X		