

ENTE AUTONOMO PARCO NAZIONALE D'ABRUZZO, LAZIO E MOLISE



RELAZIONE SULLA PERFORMANCE  
ANNO DI COMPETENZA 2013

## 1. PRESENTAZIONE

La Relazione sulla Performance prevista dall'art. 10, comma 1, lettera b), del Decreto Legislativo 150/2009 costituisce lo strumento mediante il quale l'Amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri stakeholder i risultati ottenuti nel corso dell'anno in esame, concludendo in tal modo il Ciclo di gestione della Performance.

La funzione di comunicazione verso l'esterno è riaffermata dalle previsioni dell'art. 11, comma 8, del Decreto stesso, che prevede la pubblicazione della stessa sul sito istituzionale nella sezione "Amministrazione Trasparente".

La Relazione evidenzia a consuntivo i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno, le cause e le misure correttive da adottare.

In riferimento alle finalità sopradescritte, la Relazione tiene in considerazione le caratteristiche specifiche dell'Amministrazione, in termini di complessità organizzativa e tipologia di servizi resi all'utente.

La stesura del documento è ispirata ai principi di trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità e verificabilità dei contenuti, partecipazione e coerenza interna ed esterna.

Al pari del Piano della Performance, ai sensi dell'art. 15, comma 2, lettera b), del Decreto citato, la Relazione è approvata dall'Organo di indirizzo politico-amministrativo, dopo essere stata definita in collaborazione con i vertici dell'Amministrazione.

Il 2013 è stato un anno di commissariamento dell'Ente Parco, essendo il Consiglio Direttivo giunto a fine mandato in luglio del 2012, per cui l'amministrazione del Parco è stata di carattere fondamentalmente corrente, ciononostante presentando diversi punti di positività, più avanti evidenziati.

Il Parco risente ancora della crisi finanziaria che lo ha attraversato nel primo decennio degli anni duemila, anche con l'emersione di nuovi debiti fuori bilancio di amministrazioni precedenti, che ne condizionano la capacità di spesa. Ciononostante si è riusciti a raggiungere l'obiettivo dell'approvazione dei Conti Consuntivi ancora in sospeso degli anni 2011 e 2012, oltre, ovviamente, al Preventivo 2013.

Pur nella situazione di difficoltà, il Parco ha tenuto fede ad impegni che rivestono un importante significato gestionale, quale quello dell'assunzione in gestione di boschi e pascoli, che permettono di conservare ambienti di importanza prioritaria secondo le Direttive dell'Unione Europea, 1992/43 – Direttiva Habitat, 2009/147 – Direttiva Uccelli, e le specie animali, anch'essi di interesse comunitario, ad essi legate.

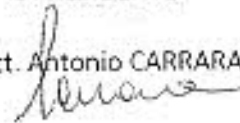
Parallelamente, sono continuati i due progetti Life, sull'Orso marsicano, di cui il Parco è stato beneficiario, e sul Camoscio d'Abruzzo, che alla loro conclusione hanno importato una continuità di azione programmata su queste due specie prioritarie in ambito continentale, con importanti implicazioni gestionali.

Sempre in ambito di conservazione delle specie faunistiche, in questo caso abbinata alla tutela delle economie montane, il Parco ha assicurato l'indennizzo dei danni da fauna selvatica al patrimonio zootecnico ed alle colture, ottenendo, con una razionalizzazione dei sopralluoghi, una economia di spesa, comunque non a svantaggio di allevatori e coltivatori. Ulteriori riduzioni di spese di gestione si sono ottenute per la fornitura di servizi e l'acquisto di attrezzature.

Nell'ambito degli impegni dettati dalla cosiddetta "spending review", nel corso del 2013 si è provveduto alla rideterminazione della pianta organica dell'Ente, in ottemperanza al D.L. 95/2012, art. 2, comma 5.

IL PRESIDENTE

Dott. Antonio CARRARA



## 1.1 INDICE

1. PRESENTAZIONE .....	Pag. 1
1.1 <i>Indice della Relazione</i> .....	" 2
1.2 <i>Introduzione</i> .....	" 3
2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI	
<b>STAKEHOLDERS ESTERNI</b> .....	" 4
2.1 <i>Il Contesto esterno di riferimento</i> .....	" 4
2.2 <i>L'Amministrazione</i> .....	" 5
2.2.1 <i>L'Organizzazione</i> .....	" 5
2.2.2 <i>Le Risorse umane</i> .....	" 6
2.2.3 <i>Le Risorse finanziarie</i> .....	" 6
2.3 <i>I Risultati raggiunti</i> .....	" 8
2.4 <i>Le Criticità e le Opportunità</i> .....	" 10
3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI .....	" 11
3.1 <i>L'Albero della Performance</i> .....	" 11
3.2 <i>Obiettivi strategici/operativi/azioni della Performance 2013</i> .....	" 13
3.3 <i>Obiettivi individuali</i> .....	" 18
4. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITA' .....	" 20
5. PARI OPPORTUNITA' E BILANCIO DI GENERE .....	" 21
6. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE .....	" 22
6.1 <i>Fasi, soggetti, tempi e responsabilità</i> .....	" 22
6.2 <i>Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della Performance</i> .....	" 23
6.3 <i>Conclusioni</i> .....	" 24

### ALLEGATI TECNICI:

ALLEGATO 1 PROSPETTO RELATIVO ALLE PARI OPPORTUNITA'

ALLEGATO 2 TABELLA OBIETTIVI STRATEGICI

ALLEGATO 3 TABELLA DOCUMENTI DEL CICLO DELLA PERFORMANCE

## 1.2 Introduzione

Nel Piano della Performance, approvato con atto deliberativo del Commissario straordinario dell'Ente Parco n.3 del 13 marzo 2013, gli obiettivi strategici approvati sono stati declinati, tramite una struttura "ad albero", in obiettivi operativi, per ciascuno dei quali sono stati individuati appositi indicatori finalizzati alla misurazione dei risultati raggiunti, nonché i responsabili della loro realizzazione ed i risultati attesi.

Nel corso del mese di settembre, sono stati raccolti ed analizzati i risultati emersi dal sistema di monitoraggio degli obiettivi adottato dall'Ente, in modo da individuare eventuali fattori e problematiche che ne potessero rallentare l'attuazione.

Ora, il presente documento, costituisce la Relazione sulla Performance e rendiconta, per ciascuno degli obiettivi contenuti nel Piano delle Performance, i risultati realizzati al 31 dicembre 2013, seguendo sempre la struttura "ad albero", vale a dire partendo dagli obiettivi strategici per arrivare agli obiettivi operativi ed ai singoli indicatori; complessivamente, l'Ente ha raggiunto un risultato del 94,42%.

La presente Relazione sulla Performance dopo essere stata sottoposta alla validazione dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), secondo quanto disposto dalla vigente normativa e successivamente approvata dall'Organo politico, verrà pubblicata sulla pagina "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale dell'Ente.

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

L'Ente Parco completa il Ciclo di Gestione della Performance 2013 con il presente documento, 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

In questa sezione, si descrivono le principali caratteristiche del contesto esterno nel quale si è svolta l'azione amministrativa nel corso del 2013.

Il Parco insiste su un'area di grandissimo pregio naturalistico, circa 130.000 ettari, di cui 50,667 di Parco vero e proprio e circa 80.000 ettari 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 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 mille altre specie ancora. 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 quelli rappresentati dalle Associazioni di Protezione Ambientale, a cominciare da quelle riconosciute con decreto del Ministero dell'Ambiente in base alla legge istitutiva dello stesso. Le Associazioni suddette, oltre a rappresentare i propri soci, portano anche gli interessi di una larga fascia di cittadini che chiedono una severa protezione della natura, composti nel variegato mondo dell'associazionismo ambientale.

Per ciò che concerne gli aspetti socio-economici del territorio del Parco si confermano le considerazioni espresse nella relazione per il 2012, cioè che esso 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 beneficiato da un consistente flusso turistico e quindi con una forte 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, con prodotti di elevata qualità e genuinità, alcuni dei quali hanno già ottenuto il marchio DOP.

Una positività di questo versante è legato alla possibilità di un rapido accesso in relazione alla presenza di una buona rete di comunicazione e dell'autostrada Roma - Napoli.

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, potendo così esprimere una potenzialità ancora depressa.

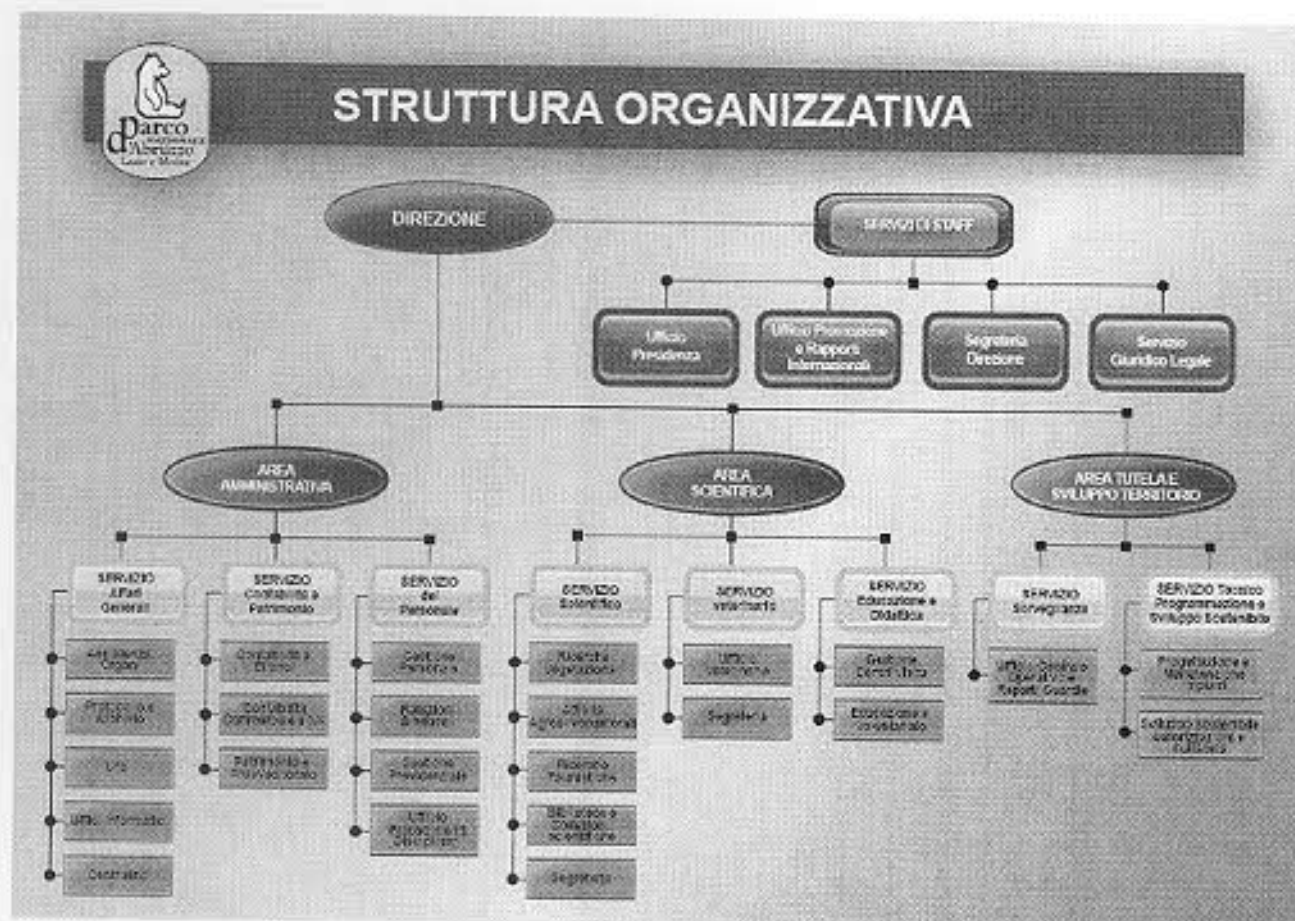
## 2.2 L'Amministrazione

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 nel 2013 erano **108**, ma la dotazione organica, dopo tagli consecutivi dettati da leggi Finanziarie dal 2008 al 2012, ciascuno del 10%, risultava essere composta di 49 unità di personale non dirigenziale, di cui 41 sono di ruolo, mentre altre 67 unità erano 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 8 Servizi e in 24 uffici, oltre ad un Servizio di Staff che fa capo alla Direzione.

Il Direttore, unico dirigente dell'Ente, fuori ruolo, nominato con decreto del Ministro dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare, 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)	50
Età media dei dirigenti (anni)	63
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	21%
Tasso di dimissioni premature	0%
Tasso di richieste di trasferimento	0%
Tasso di infortuni	1.8%
Stipendio medio percepito dai dipendenti	€ 1.855,00
Percentuale di personale assunto a tempo indeterminato	100%

### Analisi di genere

Indicatori	Valore
% di dirigenti donne	0%
% di donne rispetto al totale del personale	44%
Stipendio medio percepito dal personale donna	€ 1.855,00
Età media del personale femminile (anni)	48
% di personale laureato donna rispetto al totale personale femminile	17%
Ore di formazione femminile (media per dipendente di sesso femminile)	15

## 2.2.3 Le Risorse Finanziarie

Il Decreto legislativo 150/2009 ha cambiato per molti aspetti 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 2013.

<b>Entrate Accertate Esercizio 2013</b>	<b>Importo</b>	<b>Incidenza</b>
<b>Entrate Correnti</b>		
Trasferimenti da parte dello Stato	6.669.891,00	94,74
Trasferimenti da parte delle Regioni	0	0
Trasferimenti da parte dei Comuni e dalle Provincie	0	0
Trasferimenti da altri Enti pubblici e privati	4.315,00	0,06
Entrate derivati dalla vendita di beni e servizi	209.003,00	2,97
Redditi e proventi patrimoniali	207,00	0,00
Poste correttive e compensative di uscite (recuperi e rimborsi)	130.208,00	1,85
Entrate non classificabili in altri voci	11.836,00	0,17
Entrate in Conto Capitale	0	0
Entrate per alienazione di beni	0	0
Entrate derivanti da trasferimenti dello Stato, Regioni, Provincie ed altri Enti del settore pubblico	15.000,00	0,21
Accensione di prestiti	0	0
<b>Totale Generale</b>	<b>7.040.460,00</b>	<b>100,00</b>

<b>Uscite Impegnate Esercizio 2013</b>	<b>Importo</b>	<b>Incidenza</b>
<b>Uscite Correnti</b>		
Uscite per gli Organi dell'Ente	55.363,00	0,81
Oneri per personale in attività di servizio	4.630.240,00	67,39
Uscite per l'acquisto di beni di consumo e di servizi	501.033,00	7,29
Uscite per prestazioni istituzionali ( Indennizzi Danni Fauna Selvatica )	301.484,00	4,39
Uscite per prestazioni istituzionali ( Fitto Boschi e Pascoli )	463.303,00	6,75
Altre spese per uscite per prestazioni istituzionali ( Ricerche e Coordinamento Territoriale per l'Ambiente del Parco/ C.F.S.)	188.921,00	2,75
Trasferimenti passivi	9.353,00	0,14
Riduzioni L. 133 del 6 agosto 2008, L. 122 del 30 luglio 2010 e L. 135/2012 (Versamenti Bilancio dello Stato)	121.326,00	1,77
Oneri finanziari	2.758,00	0,04
Oneri tributari	71.492,00	1,04
Uscite Non classificabili in altre voci	317.692,00	4,63



Uscite in Conto Capitale		
Acquisizione di beni di uso durevole ed opere immobiliari	15.000,00	0,22
Acquisizione di immobilizzazioni tecniche	51.482,00	0,75
Partecipazione ed acquisto di valori mobiliari	3.957,00	0,06
Concessione di crediti ed anticipazioni	0	0
Indennità di anzianità e similari al personale cessato dal servizio	135.371,00	1,97
<b>Totale Generale</b>	<b>6.868.776,00</b>	<b>100,00</b>

Situazione Amministrativa al 31.12.2013	
Consistenza della cassa all'inizio dell'esercizio	1.419.425,00
Riscossioni in c/competenza e c/residui	
Pagamenti in c/competenza e c/residui	8.976.878,00
	9.663.111,00
Consistenza della cassa alla fine dell'esercizio	2.105.657,00
Residui attivi anni precedenti e dell'esercizio	2.099.072,00
Residui passivi anni precedenti e dell'esercizio	3.706.174,00
Avanzo di amministrazione	498.555,77

### 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.

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 2013.

Questo paragrafo sintetizza i risultati ottenuti dall'Amministrazione mettendo in luce in particolare gli output realizzati e i risultati finali conseguiti (*outcome*), basato sulla rilevanza delle informazioni per i cittadini e gli altri *stakeholder* esterni.

Gli *stakeholder* intervengono nel processo attraverso canali di varia natura: esprimono opinioni e bisogni attraverso canali telematici, i *social network* ed incontri di tipo istituzionale.

Con riferimento agli obiettivi operativi che coinvolgono più direttamente gli *stakeholder* e i loro specifici bisogni, l'Ente collabora con le associazioni di categoria per garantire la massima attenzione rispetto alle esigenze rappresentate.

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 2013 il Piano Performance, approvato con Delibera del Commissario Straordinario n.3 del 13 marzo 2013, ha individuato i seguenti obiettivi:

#### **Area Staff**

Obiettivo 1.5.1 supporto al servizio tecnico e sorveglianza;

3.1.1. attività connesse al POR-FESR;

3.2.1 attività connesse alla CETS

#### **Area Tutela e Sviluppo del Territorio**

1.4.1. applicazione nuovo regolamento sorveglianza;

1.6.1. piano abbattimenti abusi edilizi

1.7.1 PNALMENERGIA

2.4.2. rete sentieristica

4.1.1 sicurezza sul lavoro

#### **Area Amministrativa**

1.1.1 centro documentazione del Parco

2.5.1 attuazione sul sito delle disposizioni del Decreto 150-2009

2.5.2 navigazione assistita

3.3.1 ideazione distribuzione e vendita articoli

4.2.1. acquisti Consip

4.2.2. riduzione costi delle strutture

4.3.1. piano formazione personale

4.3.2 adeguamento quadro pensionistico

4.3.3 informatizzazione fascicoli del personale dell'Ente.

Per l'anno **2013** le risorse a disposizione sono state le seguenti:  
personale dirigente €. **10.166,58**;  
personale dipendente €. 46.211,00 (aggiornare con mauro)

#### **2.4 Le Criticità e le Opportunità**

In questa sede vengono indicate da un lato le eventuali criticità, ovvero i risultati programmati nel Piano che non sono stati raggiunti o che sono stati oggetto di una ripianificazione a livello strategico, e, dall'altro, le opportunità in termini di obiettivi e risultati maggiormente sfidanti e rilevanti per la collettività.

L'andamento del Piano della Performance 2013 può essere considerato positivamente, sulla base del sostanziale conseguimento degli obiettivi.

Le criticità riscontrate, che hanno causato le maggiori difficoltà e rallentamenti nella realizzazione degli obiettivi del Piano della Performance 2013, possono essere sintetizzate nelle seguenti:

1. rigidi vincoli di spesa dettati dalla situazione economica contingente, che hanno creato difficoltà in diversi ambiti;
2. In conseguenza del primo punto si è avuto il potenziamento dell'attività di revisione della spesa.

Nel corso del 2013 l'Ente Parco ha perseguito gli obiettivi di tutela e valorizzazione che gli sono propri, individuati nelle missions che la Legge Quadro gli assegna.

Seppur in un quadro di riduzione delle risorse finanziarie, l'Ente ha comunque perseguito il contenimento della spesa, ottimizzando le risorse e garantendo l'azione di collegamento tra la riduzione dei costi e delle spese e il rilancio e il potenziamento dei servizi resi.

La maggior parte degli obiettivi non hanno presentato problemi di raggiungimento nella loro totalità; molti altri hanno ottenuto traguardi con percentuali tra il 90% ed il 95%.

Un obiettivo che ha presentato maggiori difficoltà per il suo raggiungimento è stato quello concernente gli abbattimenti e i restauri ambientali (1.6.1), dovuto alla oggettiva difficoltà di arrivare all'abbattimento di un manufatto, seppur abusivo, secondo il percorso previsto dalle norme italiane, che richiede, oltretutto, una procedura molto lunga.

### 3.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><b>OUTCOME</b>                      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><b>OUTCOME</b>                      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><b>OUTCOME</b>                      Sviluppo di una rete di relazioni tra Ente Parco e operatori locali                      Riduzione del conflitto tra allevamento e fauna protetta                      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><b>OUTCOME</b>                      Miglioramento 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 2.1:</b> Valorizzazione del patrimonio documentativo dell'Ente (biblioteca e archivio) conservazione e valorizzazione del patrimonio scientifico accessibilità e fruizione da parte degli utenti</p>	<p><b>OBIETTIVO STRATEGICO 3.1:</b> Promozione di attività turistiche ecocompatibili</p> <p><b>OBIETTIVO STRATEGICO 3.2:</b> Implementazione e monitoraggio della carta europea del turismo sostenibile</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> Analisi e rimodulazione costi per adeguamento alla norma</p>

<p><b>OBIETTIVO STRATEGICO 1.3:</b> Gestione danni da fauna protetta al patrimonio zootecnico e all'agricoltura, revisione tariffario</p>	<p><b>OBIETTIVO STRATEGICO 2.2:</b> Migliorare l'efficienza dei centri visita delle strutture museali e di fruizione turistica attraverso la periodica manutenzione l'aggiornamento e il coordinamento delle informazioni agli utenti</p>	<p><b>OBIETTIVO STRATEGICO 3.3:</b> Potenziamento delle strategie di marketing</p>	<p><b>OBIETTIVO STRATEGICO 4.3:</b> Miglioramento delle competenze del personale ai fini dell'efficienza lavorativa</p>
<p><b>OBIETTIVO STRATEGICO 1.4:</b> Miglioramento dell'efficienza delle attività di sorveglianza</p>	<p><b>OBIETTIVO STRATEGICO 2.3:</b> Progettare e promuovere programmi di educazione ambientale del parco connessi alle emergenze locali e a tematiche globali</p>		
<p><b>OBIETTIVO STRATEGICO 1.5:</b> Approntamento di strumenti conoscitivi e operativi a supporto delle attività della sorveglianza e del servizio tecnico</p>	<p><b>OBIETTIVO STRATEGICO 2.4:</b> Ampliare l'offerta di programmi di volontariato in base alla disponibilità di strutture esterne all'Ente</p>		
<p><b>OBIETTIVO STRATEGICO 1.6:</b> Attuazione del piano degli abbattimenti di manufatti abusivi e di restauro ambientale</p>	<p><b>OBIETTIVO STRATEGICO 2.5</b> La strategia comunicativa orientata verso uno scambio continuo finalizzato a stabilire e migliorare i principi di efficienza del lavoro</p>		
<p><b>OBIETTIVO STRATEGICO 1.7:</b> Miglioramento dell'efficienza energetica delle strutture dell'Ente</p>			

I risultati raggiunti in relazione agli obiettivi programmati nel Piano della *Performance 2013*, sono dettagliati nella tabella di seguito indicata:

### 3.2 Obiettivi Strategici / Operativi / Azioni della Performance 2013

Responsabile dell'obiettivo	Obiettivo operativo	area strategica	Titolo	Azioni	Risultato
1. Cinzia Sulli	1.1.1	1	Life Arctos	Azione A5: numero incontri effettuati; C7: progetto esecutivo interventi recupero; D6: numero incontri con amministrazioni; E1: numero incontri di coordinamento.	100%
2. Leonardo Gentile Roberta Latini	1.2.1	1	Life Coornata	C2:attività di sorveglianza sulla popolazione di camoscio; C6 profilassi e gestione sanitaria animali domestici; E1 coordinamento del progetto; Redazione report.	100%
3. Leonardo Gentile	1.3.1	1	Ottimizzazione procedure indennizzo danni patrimonio zootecnico/revisione tariffario	Revisione del tariffario ; effettuazione 5%dei sopralluoghi; verifica e monitoraggio delle pratiche; monitoraggio risoluzioni contenziosi; analisi dati ; Elaborazione report.	100%
4. Carmelo Gentile /Aniana Del Principe	1.3.2	1	Ottimizzazione procedure indennizzo danni agricoltura	Revisione del tariffario ; effettuazione 5%dei sopralluoghi; verifica e monitoraggio delle pratiche; monitoraggio risoluzioni contenziosi; analisi dati ; elaborazione report.	100%
5. Renato Di Cola	1.4.1	1	Applicazione nuovo regolamento del Servizio Sorveglianza e incremento attività	Riunioni del servizio per l'analisi e il coordinamento delle attività ; Nuova impostazione di piani di lavoro e dei turni di servizio; Verifica semestrale delle attività svolte	100%

				Riunioni periodiche con i Servizi Giuridico, Tecnico e Scientifico in merito a tematiche di interesse dei servizi.	
6. Alessandro Aceto/Edoardo Giandonato	1.5.1	1	Supporto giuridico alle attività del Servizio Sorveglianza e del Servizio Tecnico	Monitoraggio della legislazione regionale in materia di protezione della fauna di boschi e pascoli approntamento circolari ; Supporto al Servizio di Sorveglianza e al Servizio Tecnico per le attività di competenza.	90%
7. Sergio Rozzi	1.6.1	1	Abbattimento e restauro ambientale	Approvazione progetti definitivi; Predisposizione atti di affidamento incarico per abbattimenti; Report annuale.	80%
8. S. Rozzi, A. Ursitti	1.7.1	1	progetto Pnalenergia	Definizione progettuale e conclusione lavori.	95%
9. Paola Tollis/Maria Grazia D'Addezio	2.1.1	2	centro documentazione del parco	Sistemazione locali sede emeroteca; spostamento materiale dell'emeroteca e dell'archivio di deposito; Costituzione archivio storico con la soprintendenza beni ambientali; Creazione centro documentazione del Parco.	90%
10. Paola Tollis	2.1.2	3	Conservazione valorizzazione delle collezioni naturalistiche	Individuazione struttura idonea alla conservazione delle collezioni.	95%
11. Giovanna Colasante/Stefano Maugeri	2.2.1	2	funzionalità centri visita attraverso percorsi guidati esterni del centro visita di pescasseroli	Redazione di programmi di animazione ed attività; completamento dei percorsi guidati esterni del Centro Visita di Pescasseroli.	90%
12. S. Maugeri /Isabella Budano	2.2.2	2	Rinnovo allestimenti museali	Individuazione delle azioni prioritarie da attuare; Ideazione di un	90%

				allestimento tenendo conto delle necessità di comunicare con il pubblico in modo coinvolgente ideando ambienti e spazi educativi che trascinano il visitatore.	
13. Amalia Taglieri/Claudio Manco	2.3.1	2	Incremento attività del Centro di Educazione Ambientale del Parco (CEA)	Progettazione di programmi di educazione ambientale innovativi per le scuole del parco; Proporre, organizzare e promuovere eventi legati alla educazione ambientale; Interazione con altri CEA operanti nelle Regioni.	90%
14. Claudio Manco	2.4.1	2	Attività di volontariato	Proporre programmi di volontariato finalizzati all'educazione ambientale; Coinvolgere nelle attività del progetto volontari per la natura associazioni e gruppi presenti in strutture del territorio del parco; Operare sul territorio partecipando ad azioni di controllo e informazioni, connettersi con il tessuto sociale e culturale del territorio; Partecipare ad attività di manutenzione sul territorio attraverso l'adozione dei sentieri.	100%
15. Rosanna Ciarletta	2.4.2	3	Completamento rete sentieristica	Coinvolgimento degli operatori del parco nelle attività di segnaletica e manutenzione; Ultimazione della rete sentieristica e aggiornamento della relativa carta.	90%
16. Simona Saltarelli	2.5.1	3	Comunicazione, aggiornamento e monitoraggio dei	Pubblicazione sul link trasparenza secondo il crono programma	100%



			contenuti del link trasparenza sul sito – Adempimenti D. Lgs. 150/2009	indicato nel programma trasparenza in relazione alle delibere CIVIT 105/10 e 2/12; Comunicazione e trasmissione costanti con la CIVIT; Monitoraggio degli atti inseriti nel link come da programma trasparenza; Pubblicazione del monitoraggio sul sito e trasmissione alla CIVIT; Adempimenti “bussola della trasparenza”.	
17. Valentino Mastrella /Loreto Laudazi	2.5.2	3	Navigazione assistita Legge n. 4/2004	Progettazione e attuazione degli applicativi tecnico informatici di adeguamento del contenuti del sito; Attivazione e messa in atto delle strumentazioni idonee.	90%
18. Carmelina Di Loreto	3.1.1	3	Programma regionale di co-marketing con fondi POR-FESR	Attività organizzative per partecipazione a fiere internazionali come da cronoprogramma redatto unitamente ai parchi nazionali e regionali; Implementazione centri di riferimento per il turismo slow; Promozione turistica interna.	100%
19. Daniela D’Amico	3.2.1	4	Implementazione e monitoraggio della Carta Europea del Turismo Sostenibile (CETS)	Monitoraggio dell’avanzamento delle iniziative previste nel piano d’azione; predisposizione di un report sulle proposte progettuali sulla base delle priorità individuate nel piano d’azione;	90%
20. Nadia Vitale/Daniela D’Amico	3.3.1	4	Individuazione e ideazione di articoli destinati alla vendita	Individuazione dei prodotti da destinare alla vendita in relazione all’analisi di mercato effettuata; Distribuzione capillare	90%

				dei prodotti scelti; report finale a consuntivo.	
21. Giovanni Del Principe	4.1.1	4	Implementazione e attuazione del programma operativo sulla sicurezza del lavoro	Adeguamento a regime dell'ente alle normative in materia di sicurezza sul lavoro; Redazione progetti da presentare all'INAIL e conseguenti azioni; Monitoraggio semestrale e di fine anno delle attività messe in campo.	95%
22. Cinzia Tartaglia/Loreto Laudazi	4.2.1	4	Acquisti Consip per forniture, Legge 135/2012	Piano di consolidamento verso le procedure Consip come da normative in materia; Monitoraggio e revisione di tutti i contratti in essere relativamente alle categorie merceologiche; Report finale.	100%
23. Cinzia Tartaglia	4.2.2	4	Riduzione dei costi legati alle strutture	Analisi e verifica di tutte le convenzioni in essere; Obbligo alla voltura immediata delle utenze da parte del concessionario quando previsto dalla convenzione; Recupero delle somme versate.	90%
24. Renato Di Cola	4.3.1	4	Piano di formazione del personale	Programmazione corsi formazione-appalti di forniture e servizi; programmazione corsi formazione –normativa anticorruzione; Programmazione corsi di formazione-sicurezza sui luoghi di lavoro.	100%
25. Rita Graziani/Daniele Fazi	4.3.2		Progetto di revisione e adeguamento quadro pensionistico	Ricognizione della situazione previdenziale contributiva del personale.	90%
26. Novella Del Principe	4.3.3	4	Informatizzazione fascicoli personale	Inserimento totale dei fascicoli del personale; Costante aggiornamento degli stessi.	100%

### 3.3 Obiettivi individuali

Con successiva delibera n. 11/2013 il Commissario Straordinario dell'Ente tra gli obiettivi strategici ed operativi definiti all'interno del Piano Performance annualità 2013 va ad individuare gli obiettivi di specifico interesse strategico e gestionale tra quelli già definiti, di seguito elencati, assegnandoli al Direttore del Parco, al fine di dare completa attuazione agli adempimenti del Dec. Lgs. 150/2009:

- ❖ Superamento dei punti di criticità per la conferma del Diploma Europeo per la Conservazione della Natura;
- ❖ Definizione degli adempimenti connessi all'approvazione e applicazione del Piano del Parco;
- ❖ Piena applicazione del regime delle Aree contigue al Parco, alla stregua della normativa vigente;
- ❖ Attuazione del piano degli abbattimenti di opere edilizie abusive, oggetto di specifico finanziamento del Ministero vigilante;
- ❖ Definizione Archivio Storico, collezioni naturalistiche e ricostituzione Biblioteca dell'Ente;
- ❖ Implementazione e attuazione del programma operativo sulla sicurezza sul lavoro – anno 2013;

Obiettivo strategico	Percentuale conseguimento
➤ superamento dei punti di criticità per la conferma del Diploma Europeo per la Conservazione della Natura;	100%
➤ definizione degli adempimenti connessi all'approvazione e applicazione del Piano del Parco	85%
➤ piena applicazione del regime delle Aree contigue al Parco, alla stregua della normativa vigente;	95%
➤ attuazione del piano degli abbattimenti di opere edilizie abusive, oggetto di specifico finanziamento del Ministero vigilante	90%
➤ definizione Archivio Storico, collezioni naturalistiche e ricostituzione Biblioteca dell'Ente	100%
➤ implementazione e attuazione del programma operativo sulla sicurezza sul lavoro – anno 2013	100%

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 indipendente 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 2013 è stato predisposto in relazione alle risorse finanziarie disponibili, per l'esercizio finanziario 2013, 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	€ 4.131.922,00
Contributo art. 1 comma 1107 della legge n. 296/2006- oneri e accessori per il Servizio Sorveglianza	€ 184.953,00
Contributo ex art. 11 <i>quaterdecies</i> , comma 7, della legge 248/2005 - stabilizzazione del personale	€ 2.353.016,00

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

Proventi dalla vendita di beni e servizi	€ 209.003,00
Rendite e proventi patrimoniali	€ 207,00
Recuperi e rimborsi	€ 130.208,00
Entrate non classificabili	€ 11.836,00

L'analisi delle risorse finanziarie per l'Ente parte quindi da uno stanziamento iniziale di competenza pari a € 8.962.391,00, in diminuzione rispetto al 2012, anno in cui lo stanziamento ammontava a € 9.223.614,00

Lo stanziamento definitivo, al 31 Dicembre 2013, è pari a € 7.040.460,00.

##### Conto Consuntivo.

Il Conto Consuntivo dell'esercizio finanziario 2013 dell'Ente espone i risultati della gestione finanziaria, definitisi nel pieno rispetto della previsione iniziale del Bilancio di Previsione 2013 e delle successive variazioni deliberate dal Commissario Straordinario nel corso dell'anno.

## 5. PARI OPPORTUNITA' E BILANCIO DI GENERE

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

Dei 108 dipendenti dell'Ente, di cui 41 fanno parte del Servizio di Sorveglianza (le Guardie del Parco) e 67 afferiscono agli altri Servizi dell'Ente (Tecnico, Scientifico ed Amministrativo); n° 48 sono donne, per una percentuale del 44%. Nello specifico, nell'ambito tecnico-amministrativo la percentuale del personale femminile è del 59%, con n° 41 dipendenti, mentre solo 7 donne, il 17%, fanno parte del Servizio Sorveglianza. In quest'ultimo Servizio è evidente uno scompensò a favore del genere maschile simile a quello esistente nei corpi di polizia.

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 54.00%.

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 48 dipendenti di genere femminile, il 17% è in possesso del titolo di laurea.

L'età media del personale femminile è di 48 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 (54%) 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 2013-2015, per ciò che concerne l'anno 2013, è stata sviluppata da un confronto tra le previsioni del Piano della Performance relativo e i risultati effettivamente 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 ANAC DI RIFERIMENTO	SOGGETTO RESPONSABILE	SOGGETTI COMPETENTI AL CONTROLLO
Adozione Piano Performance (anno di riferimento)	31 Gennaio	112/2010 e 1/2012, 6/2013	AMMINISTRAZIONE	OIV ANAC
Monitoraggio di avvio del ciclo	Entro 30 gg. dall'adozione	4/2012 e 23/2013	OIV	ANAC
Analisi di II Livello avvio ciclo	Entro 30gg. dall'adozione	23/2013	ANAC	ANAC
Adozione Programma Triennale della Trasparenza (anno di riferimento)	31 Gennaio	50/2013	AMMINISTRAZIONE	OIV ANAC
Inserimento sul Portale della Trasparenza del Programma Triennale (anno di riferimento)	28 Febbraio	Allegato 3 del. 50/2013		OIV ANAC
Rilevazione e comunicazione degli esiti dei riscontri sull'avvio del ciclo della trasparenza (anno di riferimento)	28 Febbraio	Allegato 4 del. 50/2013	OIV	ANAC
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	ANAC
Adozione Relazione sulla Performance (anno precedente)	30 Giugno	Del. 5/2012	Amministrazione	OIV ANAC
Validazione della	15 Settembre	Del. 23/2013	OIV	ANAC

Relazione 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 Pubblicati sul sito
Attestazione sull'assolvimento di specifiche categorie di obblighi di pubblicazione (anno di riferimento)	30 Settembre	Del. 50/2013 e 71/2013	OIV	ANAC Pubblicare sul sito
Monitoraggio sulla distribuzione della premialità (anno precedente)	30 Novembre	Del. 23/2013	OIV	ANAC
Attestazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione per l'anno in corso	31 Dicembre	Griglia non ancora disponibile	OIV	ANAC
Adozione nuovo Piano triennale per la trasparenza	31 Gennaio (anno successivo)	Del. 50/2013	Amministrazione	OIV ANAC
Inserimento sul Portale della Trasparenza del Programma triennale	28 Febbraio (anno successivo)	Del. 50/2013	Responsabile della Trasparenza	ANAC Pubblicare sul portale
Rilevazione da parte dell'OIV degli esiti riscontrati sull'avvio del Ciclo della Trasparenza	28 Febbraio (anno successivo)		OIV	

## 6.2 Punti di forza e di debolezza del ciclo della Performance

Si ritiene di poter confermare i giudizi espressi nella relazione della performance del 2012 per ciò che concerne i punti di forza e di debolezza del Ciclo della Performance.

Da un lato, quello dei punti di forza, è senz'altro da annoverare la necessità di una pianificazione più mirata e più puntuale che si ottiene con il Piano della Performance rispetto ai precedenti modelli di pianificazione dell'attività dell'Ente, con più attinenza rispetto alla missione istituzionale dei Parchi nazionali, che è molto specifica e molto differente dagli altri Enti. La possibilità di un perfezionamento *in progress* nel corso dei primi anni di attuazione della riforma nel suo complesso depone a favore di un aggiustamento "in corso d'opera" di questo strumento di pianificazione.



D'altro canto, un punto di debolezza è senz'altro rappresentato dalla novità costituita dalla riforma e, in particolare, della redazione del Piano della Performance, con la difficoltà iniziale di entrare negli schemi del Piano, non solo da parte di chi lo elabora, ma anche del personale dell'Ente che lo deve attuare: uno strumento di concezione anglosassone che andrebbe proiettato in modo più mirato per la sua adozione nei Paesi di cultura neolatina.

### 6.3 Conclusioni

A completamento del presente documento l'attività svolta nel processo di valutazione del personale, ispirato dal principio della continuità, in forza del quale, secondo un processo ascendente, tutta la struttura amministrativa partecipa alla realizzazione degli obiettivi e ciascuno è chiamato a rispondere, in proporzione alle relative responsabilità, al vertice dell'organizzazione dell'attività svolta.

Allo scopo di procedere alla valutazione individuale i Responsabili di Servizio hanno predisposto una proposta di valutazione per ciascun dipendente che presta servizio presso la struttura organizzativa di competenza,

La valutazione dei Responsabili di Servizio ha assegnato punteggi tra 99,50 e 97,95, quella del restante personale punteggi tra 79,00 e 95,00.

Tradotti i punteggi in media, si riscontrano le seguenti risultanze:

Responsabili di Servizio punti 94,39 su 100;

Personale restante punti 87,00 su 100.

La Performance individuale dei dipendenti si conferma, quindi, su buoni livelli per la maggioranza assoluta dei dipendenti, in piena coerenza con i risultati ottenuti nel raggiungimento degli obiettivi/indicatori strategici individuati e assegnati con il piano della performance.

Il presente documento si trasmette all'Organo politico per l'approvazione e successivamente all'Organismo indipendente di valutazione per la validazione di competenza.

La presente Relazione chiude quindi il terzo ciclo di gestione della performance introdotto dal D.Lgs. n. 150/2009 e si completa con la Relazione della Direzione.

Il Direttore  
Dott. Dario FERRO



Aprile 2016