

ENTE AUTONOMO PARCO NAZIONALE D'ABRUZZO, LAZIO E MOLISE



RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO DI COMPETENZA 2016

1. PRESENTAZIONE

L'attività dell'Ente Parco nel corso del 2016 ha riassunto un carattere di regolarità rispetto ai problemi che lo stesso ha dovuto affrontare e risolvere nel 2015, connessi all'emersione di debiti fuori bilancio per un importo di circa 2,4 milioni di Euro, generati dall'attività di precedenti amministrazioni.

La necessità di elaborare un credibile piano di rientro dal debito suddetto da un lato e, allo stesso tempo, le difficoltà nel redigerlo, avevano dilazionato l'approvazione del bilancio per l'anno 2015 a settembre, sbilanciando così tutta la programmazione della spesa.

Il Bilancio di Previsione per il 2016 è stato approvato dal Consiglio Direttivo dell'Ente Parco molti mesi prima del precedente ed ha permesso di riportare a regime la normale progressione della spesa e quindi tutta l'attività dell'Ente, comunque appesantita dalla liquidazione dei debiti suddetti ai consulenti legali ed al Comune di Gioia dei Marsi.

Sempre in tema di bilanci, nel 2016 sia quello Consuntivo del 2015 che quello Preventivo 2017 sono stati approvati nei tempi previsti, così come importanti strumenti di gestione, come il Programma Triennale dei Lavori Pubblici 2016-2018 e quello 2017-2019, con i relativi Elenchi annuali dei Lavori, Il Piano della Performance 2016-2018, il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità e il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione 2016-2018, così come il Piano Antincendio Boschivo.

Il Consiglio Direttivo ha altresì approvato due importanti protocolli, quello riferito al Piano d'Azione per la Tutela dell'Orso bruno Marsicano (PATOM) per il periodo 2016-2018, sottoscritto a Pescasseroli il 30 Novembre 2016 da tutte le parti contraenti, che assicurerà un "monitoraggio" degli impegni presi a favore della conservazione del nostro plantigrado da parte degli stessi. L'altro protocollo è quello con Enel Green Power per la disciplina dell'uso dell'acqua dell'invaso di Barrea, stipulato agli inizi del 2017.

Sul versante più strettamente protezionistico sono stati approvati due altri importanti strumenti per la gestione della natura del Parco, le Linee Guida per la Gestione dei Pascoli, integrandolo col Piano del Parco, per una gestione dell'attività pastorale compatibile con la presenza del Camoscio, e due Piani di Gestione dei Siti di Importanza Comunitaria (SIC), con le relative misure di conservazione, quelle sito-specifico della Regione Lazio e quelle generali della Regione Abruzzo.

E' stato anche approvato l'ampliamento dell'area contigua sul territorio del Comune di Montaquila, nel versante molisano del Parco, in accordo col Comune stesso, e, in dicembre, è stata firmata l'intesa con la Regione Abruzzo per la relativa area contigua.

Sempre a fini conservazionistici, l'Ente ha deliberato l'abbattimento del rustico di uno dei due "villini" residui della nota speculazione abusiva degli anni 60/70 del secolo scorso in località Cicerana, nel Comune di Lecce dei Marsi, per ripristinare lo stato naturale dei luoghi in una delle aree più integre del Parco.

Per la tutela degli habitat e delle specie connesse ad essi, a cominciare dall'Orso, al Lupo ed al Camoscio, sono state prese in gestione i pascoli ed i boschi naturalisticamente più rilevanti, come avviene da decenni. Per quanto concerne gli aspetti di gestione diretta delle specie, sono continuate le azioni previste nei piani post-life di Orso e Camoscio: per il primo è stata effettuata la conta cumulativa delle femmine con i cuccioli e predisposto il progetto definitivo per la Rete di monitoraggio dell'orso bruno marsicano delle regioni Abruzzo e Molise; per il Camoscio sono stati effettuati censimenti per la stima della popolazione.

Il monitoraggio faunistico ha anche riguardato l'Aquila reale e, nel versante laziale, altre specie, quali la Coturnice, il falco Pellegrino ed il Lanario.

Le attività per la gestione dell'Orso bruno marsicano sono state molto rilevanti, per quanto riguarda le catture, il monitoraggio e la dissuasione degli orsi confidenti e la comunicazione.

Nel 2016 è stato inoltre avviato il progetto Life Floranet e sono continuate le azioni finalizzate alla dichiarazione delle foreste vetuste di faggio del Parco a patrimonio mondiale dell'Umanità, mentre sul versante della ricerca scientifica sono state portate a termine le ricerche sugli Anfibi e sui Rettili.

L'attività autorizzativa del Parco si è estrinsecata attraverso una miriade di autorizzazioni (2 per il pascolo, 61 per la raccolta dei tartufi, 9 per la ricerca scientifica, 38 per tagli forestali, 182 per la raccolta di piante divelte, 132 per pratiche edilizie, 707 per indennizzi dei danni da fauna protetta alla zootecnia e 294 alle colture), che ha visto impegnati in uscite di campo, sopralluoghi e istruttorie i Servizi Tecnico, Scientifico, Sorveglianza, Contabilità e Patrimonio, Affari Generali, del Personale e quello Veterinario, supportati dal Servizio Giuridico e dai Servizi di Staff di Presidenza e Direzione, con un carico di lavoro considerevole per tutti gli Uffici dell'Ente.

Il Servizio Veterinario, tra l'altro, nel corso delle azioni messe in campo nell'ambito dell'attuazione del Piano antirandagismo, ha svolto trattamenti sanitari su 1103 cani di 342 aziende ricadenti nei territori del Parco delle tre Regioni (Abruzzo, Lazio e Molise).

Molto intensa è stata anche l'attività dell'Ufficio Promozione, che ha portato, tra l'altro, alla definizione di due accordi di sponsorizzazione delle attività del Parco, alla partecipazione a eventi e ferie, ad attività di promozione e comunicazione e alla redazione e stampa del "Rapporto Orso 2015", attività che ha determinato una ricaduta molto diffusa in termini di immagine del Parco.

Altrettanto considerevole è stata l'attività dell'Ufficio Relazioni con il Pubblico (URP) che, oltre ad aver evaso tutti gli adempimenti connessi alle norme sull'Amministrazione Trasparente, ha assicurato la pubblicazione di ben 1501 atti sull'Albo *on-line* dell'Ente Parco e fronteggiato le richieste dello sportello informativo per gli utenti ed i visitatori del Parco.

Parimenti si è regolarmente svolta l'attività del Servizio Educazione e Volontariato con la produzione di mostre, il coordinamento dei volontari ed attraverso apposite convenzioni stipulate con 6 Istituti scolastici, intervenendo con programmi di educazione ambientale e naturalistica in 69 differenti classi, raggiungendo nel complesso 1045 alunni, nonché la realizzazione, in coordinamento con altri Servizi del Parco, dell'applicazione per *smartphone* e *tablet* della carta dei sentieri del Parco, di notevole interesse.

L'Ufficio Centri visita, infine, ha coordinato l'attività di questi, particolarmente intensa nel periodo estivo.

Nel 2016 è stata anche riaperta la biblioteca del Parco in via Rovereto, a Pescasseroli, con la possibilità di consultazione di più di 7800 volumi, raccolti in 21 sezioni tematiche, oltre a 200 pellicole, 100 album fotografici e 366 VHS, in particolare sulle tematiche della protezione della natura e più in generale dell'ambiente, al servizio dei residenti, dei visitatori e degli utenti, che va a completare la sistemazione dell'Archivio Storico del Parco collocato a Villetta Barrea.

Nel complesso, quindi, il 2016 è stato un anno con un'attività intensissima a cui il personale del Parco ha fatto fronte, garantendo uguale risultato degli anni precedenti, nonostante la praticata riduzione del personale.

IL PRESIDENTE

Dott. Antonio CARRARA

1.1 *Indice della Relazione*

1. PRESENTAZIONE	Pag.	1
1.1 <i>Indice della Relazione</i>	“	3
1.2 <i>Introduzione</i>	“	4
2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDERS ESTERNI	“	5
2.1 <i>Il Contesto esterno di riferimento</i>	“	5
2.2 <i>L’Amministrazione</i>	“	6
2.2.1 <i>L’Organizzazione</i>	“	6
2.2.2 <i>Le Risorse umane</i>	“	7
2.2.3 <i>Le Risorse finanziarie</i>	“	8
2.3 <i>I Risultati raggiunti</i>	“	10
2.4 <i>Le Criticità e le Opportunità</i>	“	12
3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI	“	13
3.1 <i>Albero della Performance</i>	“	13
3.2 <i>Aree e Obiettivi Strategici</i>	“	13
3.3 <i>Obiettivi operativi e azioni della Performance 2016</i>	“	14
3.4 <i>Obiettivi individuali</i>	“	21
4. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITA’	“	23
4.1 <i>Conto Consuntivo</i>	“	23
5. PARI OPPORTUNITA’ E BILANCIO DI GENERE	“	24
6. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	“	25
6.1 <i>Fasi, Soggetti, Tempi e Responsabilità</i>	“	25
6.2 <i>Punti di forza e di debolezza del Ciclo di gestione della Performance</i>	“	27
6.3 <i>Conclusioni</i>.....	“	27

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

Il Piano della Performance, approvato con Deliberazione n. 4 del 23 Gennaio 2016, individuava gli obiettivi strategici, proiettati tramite una struttura "ad albero", in obiettivi operativi ed azioni, con i relativi indicatori, utili alla misurazione dei risultati raggiunti, i responsabili della loro realizzazione ed i risultati attesi.

Nel corso dell'anno, sono stati raccolti ed analizzati i risultati emersi dal sistema di monitoraggio adottato dall'Ente, per evidenziare, eventualmente, problemi che potessero impedire il raggiungimento degli obiettivi.

Con questa Relazione sulla Performance si rendiconta, per ciascuno degli obiettivi individuati nel Piano delle Performance 2016, i risultati realizzati al 31 dicembre dello stesso anno, seguendo sempre la struttura "ad albero", vale a dire partendo dagli obiettivi strategici per arrivare agli obiettivi operativi, quindi alle azioni ed ai singoli indicatori.

Nell'anno 2016 l'Ente ha raggiunto un risultato del 100 %.

La presente Relazione, sottoposta alla validazione dell'OIV secondo quanto disposto dalla vigente normativa e successivamente approvata dall'organo politico, verrà pubblicata sulla pagina "Amministrazione Trasparente" del sito web istituzionale dell'Ente Parco.

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

La Relazione sulla Performance completa il Ciclo di Gestione della Performance 2016 da parte dell'Ente Parco, per fare in modo che, per quanto previsto dalle norme sulla trasparenza dell'azione amministrativa, i portatori di interesse (*stakeholders*), siano informati sui risultati della gestione 2016.

2.1 Il Contesto esterno di riferimento

Per poter meglio interpretare quanto contenuto in questa Relazione è opportuno descrivere le caratteristiche del contesto in cui si è svolta l'azione amministrativa nel corso del 2016.

Il Parco insiste su un'area di circa 130.000 ettari, di cui 50.667 di Parco vero e proprio e circa 78.000 di Zona di Protezione Esterna, di elevato pregio naturalistico, che conserva e protegge sul suo territorio popolazioni rarissime di mammiferi, come l'Orso bruno marsicano ed al Camoscio d'Abruzzo, il Lupo appenninico, il Gatto selvatico, la Martora e il raro Vespertilio di Alcatoe, uccelli rari come l'Aquila reale, il Corvo imperiale, il Gufo reale, il Picchio dorsobianco, la Balia dal collare, anfibi e rettili come la Salamandrina dagli occhiali e la Vipera dell'Orsini, insetti come la Rosalia alpina l'Osmoderma eremita ed altre specie rare dell'entomofauna.

Altrettanto importante la componente vegetale, in un contesto forestale in ottimo stato di conservazione, con la presenza di foreste vetuste di faggio plurisecolari, per le quali continua il processo di promozione presso l'UNESCO finalizzato alla dichiarazione a "Patrimonio Culturale dell'Umanità", avviato dall'Ente Parco nel 2014.

Di notevole rilievo scientifico e conservazionistico sono anche i popolamenti dell'autoctono Pino nero di Villetta Barrea, la Scarpetta di Venere, il Giaggiolo della Marsica e tantissime altre specie. Una biodiversità che annovera 2.841 specie vegetali, 5.165 specie di invertebrati, 348 di vertebrati, di cui 66 di mammiferi, 230 di uccelli, 52 tra rettili, anfibi e pesci.

In relazione a questa elevata naturalità i principali stakeholder sono 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 quelli che sono impegnati nel settore turistico.

Il territorio del Parco comprende quello dei versanti regionali d'Abruzzo, Lazio e Molise, di tre Provincie - L'Aquila, Frosinone e Isernia - in cui ricadono i territori di 24 Comuni, con caratteristiche socioeconomiche e territoriali molto differenti tra loro: prettamente montani quelli abruzzesi, beneficiati da un consistente flusso turistico e quindi con un considerevole flusso economico, con una strutturazione turistica e organizzativa consolidata, costituendo un riferimento sia in ambito nazionale che internazionale.

Più dolce ed altocollinare il versante laziale del Parco, anche se con valenze territoriali di grande potenzialità, legate soprattutto all'agricoltura ed alla gastronomia, nonchè alla possibilità di un rapido accesso da grandi città, come Roma e Napoli, per la presenza di una buona rete di comunicazione e del tratto autostradale Roma - Napoli.

Il versante molisano, pur conservando forti caratteri di naturalità e una "ruralità" genuina, oggi molto ricercata, in termini di strutturazione turistica sconta un ritardo che dovrebbe essere colmato affinché le potenzialità esistenti possano trasformarsi in realtà.

2.2 L'Amministrazione

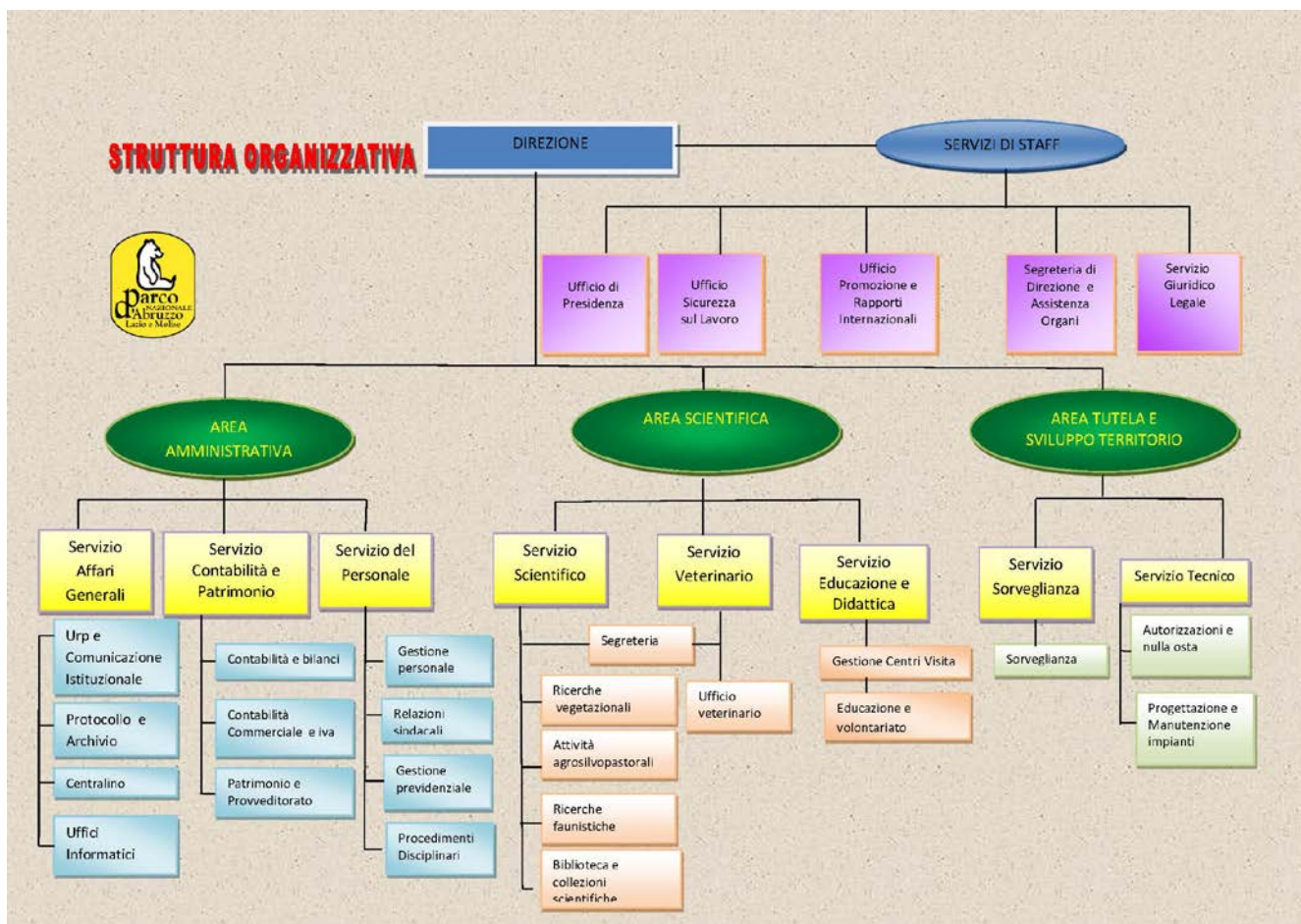
L'Ente Parco è un Ente Pubblico non economico, come individuato dalla Legge 20 Marzo 1975, n° 70, Tabella IV, ed è sottoposto alla vigilanza del Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare.

I dipendenti dell'Ente al 1° Gennaio 2016 erano 98.

La struttura organizzativa dell'Ente Parco, come risulta dalla 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 del Parco.

2.2.1 L'Organizzazione



2.2.2 Le Risorse Umane

Analisi quali-quantitativa delle risorse umane

Caratteri qualitativi/quantitativi

Indicatori	Valore
Età media del personale (anni)	51
Età media dei dirigenti (anni)	66
Tasso di crescita unità di personale negli anni	0
Percentuale di dipendenti in possesso di laurea	17%
Percentuale di dirigenti in possesso di laurea	100%
Ore di formazione (media per dipendente)	5
Turnover del personale	0
Costi di formazione/spese del personale	2.300,00

Analisi del benessere organizzativo

Indicatori	Valore
Tasso di assenze	17%
Tasso di dimissioni premature	0%
Tasso di richieste di trasferimento	1%
Tasso di infortuni	2%
Stipendio medio percepito dai dipendenti	€ 1862,14
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	€ 1.769,03
Età media del personale femminile (anni)	49
% di personale laureato donna rispetto al totale personale femminile	19%
Ore di formazione femminile (media per dipendente di sesso femminile)	5

2.2.3 Le Risorse Finanziarie

Il Decreto Legislativo 27 Ottobre 2009, n. 150, (Attuazione della Legge 4 Marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni) detta anche le modalità di compilazione del bilancio di previsione, che si costruisce anche a seguito delle risultanze del monitoraggio dell'andamento del Piano della Performance, rilevando eventuali scostamenti e, appunto, estrapolando *input* per la Relazione Programmatica del bilancio dell'anno successivo.

Il monitoraggio della *Performance* ci da anche un riscontro circa la corrispondenza del bilancio alle necessità dell'Ente e dei beni in gestione; in questo senso contribuisce ad apportare aggiustamenti sia per l'eventuale assestamento di bilancio che indicazioni per la migliore definizione dell'esercizio finanziario dell'anno successivo.

Nella tabella che segue si riportano i principali valori desunti dal Bilancio Consuntivo 2016.

Entrate Accertate Esercizio 2016	Importo	Incidenza %
Entrate Correnti		
Trasferimenti da parte dello Stato	6.869.901,00	92,54
Trasferimenti da parte delle Regioni	64.700,00	0,87
Trasferimenti da parte dei Comuni e dalle Provincie	0	0
Trasferimenti da altri Enti pubblici e privati	5.000,00	0,07
Entrate derivati dalla vendita di beni e servizi	202.182,00	2,72
Redditi e proventi patrimoniali	1.310,00	0,02
Poste correttive e compensative di uscite (recuperi e rimborsi)	84.553,00	1,14
Entrate non classificabili in altri voci	10.121,00	0,14
Entrate in Conto Capitale		
Entrate per alienazione di beni	0	0
Entrate derivanti da trasferimenti dello Stato,Regioni,Provincie ed altri Enti del settore pubblico	185.579,00	2,50
Accensione di prestiti	0	0
Totale Generale	7.423.346,00	100,00 %

Uscite Impegnate Esercizio 2016	Importo	Incidenza %
Uscite Correnti		
Uscite per gli Organi dell'Ente	51.843,00	6,69
Oneri per personale in attività di servizio	4.417.928,00	58,04
Uscite per l'acquisto di beni di consumo e di servizi	474.773,00	6,40
Uscite per prestazioni istituzionali (Indennizzi Danni Fauna Selvatica)	408.915,00	5,37
Uscite per prestazioni istituzionali (Fitto Boschi e Pascoli)	475.405,00	6,25
Altre spese per prestazioni istituzionali (Ricerche e C.T.A.)	178.864,00	2,35
Trasferimenti passivi	10.132,00	0,13
Riduzioni, come da L. 133 del 6 agosto 2008, L. 122 del 30 luglio 2010 e L. 135/2012 (Versamenti Bilancio dello Stato)	120.625,00	1,58
Oneri Finanziari	560,00	0,01
Oneri Tributari	69.047,00	0,91
Uscite non classificabili in altre voci	903.274,00	11,87
Uscite in Conto Capitale		
Acquisizione di beni di uso durevole ed opere immobiliari	0	0
Acquisizione di immobilizzazioni tecniche	234.667,00	3,08
Partecipazione ed acquisto di valori mobiliari	2.423,00	0,03
Concessione di crediti ed anticipazioni	0	0
Indennità di anzianità e similari al personale cessato dal servizio	262.799,00	3,45
Totale Generale	7.611.255,00	100,00 %

Situazione Amministrativa al 31.12.2016	
Consistenza della cassa all'inizio dell'esercizio	6.674.795,00
Riscossioni in c/competenza e c/residui	9.725.888,00
Pagamenti in c/competenza e c/residui	9.686.152,00
Consistenza della cassa alla fine dell'esercizio	2.714.531,00
Residui attivi anni precedenti e dell'esercizio	324.559,00
Residui passivi anni precedenti e dell'esercizio	2.504.927,00
Avanzo di amministrazione	534.163,00

2.3 I Risultati raggiunti

Il ciclo della pianificazione strategica e quello della programmazione finanziaria sono connesse sia dalle norme in materia di contabilità e finanza pubblica, rafforzate dal Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, consentendo così la formazione del bilancio in connessione con le risorse.

Il suddetto Decreto, attraverso il ciclo della gestione della Performance, dispone che le Amministrazioni di individuino le priorità politiche e gli obiettivi programmatici, connettendoli 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 2016.

In questo paragrafo sono sintetizzati 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 *stakeholders* esterni.

Gli *stakeholders* intervengono nel processo attraverso canali di varia natura: esprimono opinioni e bisogni attraverso canali telematici, i *social network* ed incontri di tipo istituzionale specificamente destinati al confronto con l'Ente nonché incontri squisitamente "specifici" mirati all'approfondimento di particolari tematiche.

La valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi di Ufficio o delle Unità operative, ad opera del dirigente, è stata determinata sulla base delle relazioni prodotte dai responsabili degli obiettivi confrontate con i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi prefissati.

La valutazione della *performance* individuale 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.

Per l'anno 2016 il Piano della Performance è stato approvato con Delibera del Consiglio Direttivo dell'Ente Parco n. 4 del 23 Gennaio 2016, individuando i seguenti obiettivi:

AREA STAFF

- 2.1.10 – Aggiornamento della legislazione regionale in materia di boschi e pascoli;
- 2.1.11 - Incremento dell'azione di contrasto all'abusivismo edilizio;

AREA TUTELA E SVILUPPO DEL TERRITORIO

- 1.1.5 - Verifica sull'esercizio del pascolo del bestiame domestico;
- 2.1.1 - Sistema Informativo Territoriale;
- 2.1.2 - Verifica nulla-osta;
- 2.1.3 - Ridurre i residui attivi e passivi: abbattimento edificio Cicerana;
- 2.1.4 – Censimento strutture del Parco (immobili e strutture per fruizione turistica);
- 3.1.1 – Valorizzare la rete sentieristica del Parco;

AREA AMMINISTRATIVA

- 2.1.5 – Riduzione residui attivi e passivi;
- 2.1.6 - Migliorare le competenze del Personale
- 2.1.7 – Ottimizzazione delle procedure informatizzate;
- 2.1.8 – Riorganizzare le procedure interne attraverso l'utilizzo di procedure informatizzate;
- 2.1.9 – Riorganizzare la biblioteca dell'Ente;
- 3.1.2 – Realizzazione di un APP della rete sentieristica del Parco;

AREA SCIENTIFICA

- 1.1.1 – Attuazione di interventi associati al Progetto misura ex art. 1551 del bilancio del MATTM dirette alla conservazione della biodiversità: candidatura delle fagete italiane ed europee a patrimonio naturale dell'Umanità/ UNESCO;
- 1.1.2 - Attuazione di interventi associati al Progetto misura ex art. 1551 del bilancio del MATTM dirette alla conservazione della biodiversità: monitoraggio del Camoscio appenninico;
- 1.1.3 – Monitoraggio parassitologico negli animali selvatici in cattività;
- 1.1.4 - Lotta al randagismo canino;
- 1.2.1 - Rete di monitoraggio dell'orso bruno marsicano nelle Regioni Abruzzo e Molise;
- 1.2.2 - Mitigazione del conflitto;
- 1.2.3 - Disciplinare degli allevatori "*Bear Friendly*";
- 3.1.3 - Ripristinare un corretto utilizzo del marchio del territorio attraverso l'evasione delle richieste di concessione del marchio, in via sperimentale, nel corso del 2016, sulla base del nuovo Regolamento;
- 4.1.1 – Allestimento di un'aula didattica presso il Centro Servizi del Parco a Villetta Barrea per l'accoglienza di gruppi e scolaresche;
- 4.1.2 – Realizzare progetti di educazione ambientale nelle scuole locali;
- 4.1.3 - Realizzare una mostra didattica sulla fauna minore del Parco;
- 4.1.4 - Visita guidata dei Centri Visita del Parco;
- 4.1.5 – Realizzazione di un opuscolo descrittivo per bambini.

Per l'anno **2016** le risorse a disposizione sono state le seguenti:

- per il personale dirigente € **10.817,00**;
- per il personale dipendente € **73.561,00**
- per il personale area medica € **2.423,00**.

2.4 Le Criticità e le Opportunità

Il Piano della Performance per l'anno 2016 non ha presentato particolari difficoltà nella attuazione delle azioni previste, se non quelle di carattere generale.

Anche nel corso del 2016, comunque, la disponibilità finanziaria è stata ridotta dagli impegni assunti dall'Ente negli anni precedenti per far fronte ai debiti fuori bilancio prodotti da precedenti amministrazioni, emersi nell'autunno del 2014, che hanno obbligato l'Ente Parco a redigere un piano di rientro dai debiti suddetti.

Nonostante questa difficoltà, tutti gli obiettivi sono stati raggiunti.

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

3.2 Aree e Obiettivi Strategici

<p>Area Strategica 1</p> <p>Conservazione e valorizzazione del patrimonio naturale/Ricerca scientifica.</p> <p>OUTCOME</p> <p>Mantenimento del tasso di Biodiversità;</p> <p>Conservazione dei caratteri paesaggistici degli insediamenti;</p>	<p>Area Strategica 2</p> <p>Parco più efficiente</p> <p>OUTCOME</p> <p>Migliorare i servizi resi;</p> <p>Ottimizzare l'attività amministrativa;</p>	<p>Area Strategica 3</p> <p>Sviluppo del territorio</p> <p>OUTCOME</p> <p>Sviluppo di una rete di relazioni con gli <i>stakeholders</i> locali;</p> <p>Sviluppo di attività economiche sostenibili;</p>	<p>Area Strategica 4</p> <p>Informazione ed educazione ambientale</p> <p>OUTCOME</p> <p>Promozione e diffusione della cultura della conservazione e valorizzazione del territorio;</p> <p>Aumento della sensibilità ambientale</p>
<p>OBIETTIVO STRATEGICO 1.1:</p> <p><i>Salvaguardare la Biodiversità del Parco attraverso la realizzazione di azioni previste in piani e programmi del Parco</i></p>	<p>OBIETTIVO STRATEGICO 2.1:</p> <p><i>Aumentare la capacità di spesa, ridurre i tempi e migliorare i servizi ai cittadini</i></p>	<p>OBIETTIVO STRATEGICO 3.1:</p> <p><i>Utilizzare in modo corretto ed efficace il marchio del Parco e partecipare ai processi di sviluppo locale del territorio</i></p>	<p>OBIETTIVO STRATEGICO 4.1:</p> <p><i>Realizzare una collaborazione stabile con il sistema scolastico del territorio</i></p>

<p>OBIETTIVO STRATEGICO 1.2: <i>Tutelare l'Orso bruno marsicano attraverso la realizzazione di azioni previste nei piani e programmi del Parco e la ridefinizione di azioni prioritarie da compiere in collaborazione di altri Ente coinvolti</i></p>			
---	--	--	--

I risultati raggiunti, in relazione agli obiettivi programmati nel Piano della Performance 2016, sono dettagliati nella tabella di seguito indicata:

3.3 Obiettivi operativi ed azioni PERFORMANCE 2016

Responsabile obiettivo	Obiettivo	Area strategica	Titolo	Azioni	Risultato
1. Cinzia Sulli/C. Gentile	1.1.1	1	Attuazione di interventi associati al Progetto misura ex art. 1551 del bilancio del MATTM dirette alla conservazione della biodiversità, candidatura delle faggete italiane ed europee come patrimonio naturale dell'Umanità dell'Unesco.	Completamento del fascicolo di candidatura italiano; Gestione visite ispettive ai siti italiani candidati; Reperimento eventuale ulteriore documentazione di supporto al processo di candidatura; Rapporti con il Ministero.	100%
2. Cinzia Sulli/Roberta Latini	1.1.2	1	Attuazione di interventi associati al Progetto misura ex art. 1551 del bilancio del MATTM dirette alla conservazione della Biodiversità, monitoraggio del camoscio appenninico.	Monitoraggio della popolazione di Camoscio volta alla determinazione della struttura e dei principali parametri di popolazione; Conta in simultanea della popolazione di Camoscio appenninico; Cattura e	100%

				marcatore con collari GPS di 7 femmine in età riproduttiva.	
3. Leonardo Gentile	1.1.3	1	Monitoraggio parassitologico negli animali selvatici in cattività	Prelievo dei campioni di feci o altro materiale idoneo dai recinti, sul quale verranno ricercati gli endoparassiti dall'Istituto Zooprofilattico Sperimentale dell'Abruzzo e Molise.	100%
4. Leonardo Gentile	1.1.4	1	Lotta al randagismo canino.	Il Protocollo prevede una serie di azioni coordinate che coinvolgono varie Amministrazioni ed Associazioni, che se attuate con regolarità porteranno ad una graduale riduzione del fenomeno del randagismo canino.	100%
5. Renato Di Cola	1.1.5	1	Verifica sull'esercizio del pascolo del bestiame domestico.	Acquisizione presso i Comuni del Parco della documentazione (deliberazioni e quant'altro) di affidamento dei pascoli.	100%
6. Cinzia Sulli	1.2.1	1	Rete di monitoraggio dell'Orso bruno marsicano nelle Regioni Abruzzo e Molise.	-Costituzione di una banca dati che raccolga tutte le segnalazioni raccolte sinora effettuate; Costituzione di una struttura di monitoraggio che preveda coordinatori di rete (<i>focal point</i>), referenti territoriali, rilevatori; -Individuazione delle modalità di raccolta e validazione dei dati al fine di definire un protocollo di monitoraggio.	100%

7. Cinzia Sulli/Renato Di Cola	1.2.2	1	Mitigazione del conflitto.	Verifica della funzionalità delle recinzioni date in comodato d'uso; Esame delle richieste pervenute di nuove recinzioni; Cessione e installazione di nuovi recinti; Eventuale sostituzione di parti non funzionanti in recinti già installati.	100%
8. Cinzia Sulli	1.2.3	1	Disciplinare degli allevatori "Bear Friendly".	-Formazione di un gruppo di lavoro PNALM-aziende; -Analisi della situazione attuale legata ai marchi di qualità/promozione dei prodotti; -Elaborazione di un disciplinare di adesione a forme di allevamento compatibili; -Elaborazione di forme di premialità per chi aderisce al disciplinare anche legate all'uso del marchio del Parco; -Elaborazione di un logo per gli allevatori "Bear friendly".	100%
9. Cinzia Sulli	2.1.1	2	Sistema Informativo Territoriale (SIT).	-Contatti con ditte per elaborazione proposta; -Acquisto software e hardware necessari alla creazione del SIT attraverso le procedure di legge; -Implementazione del SIT.	100%

10. Renato Di Cola	2.1.2	2	Verifica dei null-osta.	-Selezione del 10% dei provvedimenti emessi nell'anno precedente; -Individuazione di pattuglie di guardiaparco competenti per territorio; -Acquisizione documentazione presso il Servizio Tecnico; -Verifiche congiunte del rispetto del null-osta.	100%
11. Cinzia Sulli	2.1.3	2	Ridurre i residui attivi e passivi: abbattimento edificio Cicerana.	-Completamento delle procedure amministrative; - Esecuzione gara d'appalto tramite sistema AVCPass; -- Affidamento ed esecuzione dei lavori.	100%
12. Cinzia Sulli	2.1.4	2	Censimento delle strutture del Parco (immobili e strutture per fruizione turistica).	-Realizzazione di una banca dati completa di tutte le strutture sul territorio (aree picnic, segnaletica, capannini informativi ecc.) e di tutti gli immobili di proprietà dell'Ente attraverso : Fase 1:rilevamento sul campo; Fase 2: reperimento dati catastali; Fase 3: realizzazione di una banca dati.	100%
13. Renato Di Cola	2.1.5	2	Riduzione dei residui attivi e passivi	-Ricognizione dei residui attivi e passivi e definizione adempimenti necessari all'utilizzo delle somme disponibili.	100%
14. Renato Di Cola	2.1.6	2	Migliorare le competenze del Personale.	-Calendarizzazione del piano formativo in relazione alle competenze delle aree organizzative.	100%
15. Giandonato	2.1.7	2	Ottimizzazione	Rilevamenti statistici	100%

Edoardo			delle procedure informatizzate.	in relazione agli accessi al sito dell'Ente nelle sezioni Amministrazione Trasparente e Albo on line.	
16. Giandonato Edoardo	2.1.8	2	Riorganizzazione delle procedure interne attraverso l'utilizzo di procedure informatizzate.	-Monitoraggio del flusso dei documenti.	100%
17. Edoardo Giandonato	2.1.9	2	Riorganizzazione della biblioteca dell'Ente.	-Catalogazione e disciplina dell'accesso e della consultazione dei documenti conservati presso la biblioteca.	100%
18. Alessandro Aceto	2.1.10	2	Aggiornamento della legislazione regionale in materia di boschi e pascoli.	-Studio ed elaborazione di uno strumento esplicativo aggiornato alle recenti novità della legislazione regionale in materia forestale da mettere a disposizione del personale dei Servizi Scientifico e Sorveglianza.	100%
19. Alessandro Aceto	2.1.11	2	Incremento dell'azione di contrasto all'abusivismo edilizio.	-Trattare, per l'anno 2016, 40 pratiche con l'emissione delle relative ordinanze o dei relativi provvedimenti di archiviazione.	100%
20. Cinzia Sulli	3.1.1	3	Valorizzare la rete sentieristica del Parco.	-Completamento e piena fruizione della rete sentieristica del Parco.	100%
21. Nadia Vitale	3.1.2	3	Realizzazione di una APP della rete sentieristica del Parco.	-Analisi di mercato per lo sviluppo di una APP personalizzata sulla Carta dei sentieri; -Progettazione e design grafico da affidare a figura professionale	100%

				<p>esterna;</p> <p>-Realizzazione dell'APP da parte del Parco in collaborazione con una ditta esterna;</p> <p>-Pubblicazione negli store dell'APP realizzata;</p> <p>-Diffusione dell'APP realizzata (banner, sito ufficiale, social media, ecc.);</p> <p>-Manutenzione dell'APP attraverso l'aggiornamento immediato dei dati;</p> <p>-Analisi statistica download e modalità di utilizzo.</p>	
22. Giovanna Colasante	3.1.3	3	Ripristinare un corretto utilizzo del marchio nel territorio attraverso l'evasione delle richieste di concessione del marchio, in via sperimentale, nel corso 2016, sulla base del nuovo Regolamento.	<p>-Nomina di una commissione per il rilascio della concessione (di cui all'articolo 6 del nuovo regolamento per la concessione d'uso del marchio "Parco Nazionale d'Abruzzo, Lazio e Molise";</p> <p>-Evasione delle richieste di concessione del marchio pervenute all'Ente, in via sperimentale nel corso del 2016;</p> <p>-Ripristino di un corretto utilizzo del Marchio del Parco, con puntuali verifiche su ditte che utilizzano impropriamente il Marchio;</p> <p>-Creazione di una</p>	100%

				pagina pubblicitaria sul sito istituzionale di tutti gli stakeholders locali a cui è stato concesso il marchio;	
23. Claudio Manco	4.1.1	4	Allestimento di un'aula didattica presso il Centro Servizi del Parco a Villetta Barrea per l'accoglienza di gruppi e scolaresche.	-Progettazione di un'aula didattica ed elaborazione di un piano operativo; -Sgombero di materiale Preesistente; Acquisto di materiali ed allestimento spazio didattico; - Inaugurazione e presentazione agli operatori locali; -Accoglienza di gruppi e laboratori didattici con le scuole locali.	100%
24. Claudio Manco	4.1.2	4	Realizzare progetti di educazione ambientale nelle scuole locali.	-Progettazione di programmi didattici; -Procedure amministrative per affidamento di servizi didattici; -Attuazione di programmi didattici.	100%
25. Isabella Budano	4.1.3	4	Realizzare una mostra didattica sulla fauna minore del Parco.	-Progettazione mostra; - Raccolta e selezione materiale espositivo (collezioni dell'Ente, modelli tridimensionali, ecc.); -Produzione testi, illustrazioni e grafica per la pannellistica; - Procedure amministrative per la stampa della pannellistica; -Allestimento mostra; -Organizzazione evento inaugurale a	100%

				Roma e a Villetta Barrea; -Laboratori didattici con le scuole del territorio.	
26. Giovanna Colasante	4.1.4	4	Visita guidata dei Centri Visita del Parco.	-Ideazione dei testi; -Realizzazione grafica del depliant e dei contenuti della APP; -Implementazione della APP.	100%
27. Giovanna Colasante	4.1.5	4	Realizzazione di un opuscolo descrittivo per bambini.	Per la realizzazione della favola si procederà alla: -ideazione testi; -elaborazione grafica, impaginazione, e stampa; -distribuzione nei Centri Visita attraverso la realizzazione di giornate evento destinate alle scuole del territorio e ai visitatori.	100%

1.4 Obiettivi individuali

All'Interno del Piano Performance 2016, nel punto 7.1, risultano individuati e assegnati da parte dell'Organo politico, gli obiettivi dirigenziali:

Obiettivo	Indicatore	Percentuale conseguimento
1. Salvaguardare la biodiversità del Parco attraverso la realizzazione di azioni previste in piani e programmi del Parco.		100%
2. Tutelare l'Orso bruno marsicano attraverso la realizzazione di azioni previste nei piani e programmi del Parco e la ridefinizione di azioni prioritarie da compiere in collaborazione con gli altri		100%

enti coinvolti.		
3. Aumentare la capacità di spesa, ridurre i tempi e migliorare il servizio ai cittadini.		100%
4. Utilizzare in modo corretto ed efficace il marchio del Parco e partecipare ai processi di sviluppo locale del territorio.		100%
5. Realizzare una collaborazione stabile con il sistema scolastico del territorio.		100%

Di seguito si forniscono informazioni circa la Trasparenza e gli standard di qualità, in relazione alla connessione tra gli obiettivi del Piano della Performance e il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità.

In attuazione di quanto previsto circa gli obblighi di trasparenza di cui all'articolo 11 del più volte richiamato Decreto Legislativo n. 150 del 2009 – conformemente alle indicazioni a suo tempo fornite dalla Commissione indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche (CiVIT), ora ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione), l'Ente ha assicurato il rispetto delle scadenze programmate nel Piano della Trasparenza 2016–2018, con l'intento di favorire ed implementare la diffusione dei valori della legalità.

4. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITA'

Il Piano della Performance 2016 è stato redatto, come da prassi, in stretta correlazione con le risorse finanziarie disponibili per l'esercizio finanziario dello stesso anno, che per le entrate sono esplicitate nel prospetto che segue:

a) Entrate per contribuzione dello Stato

Contributo ordinario	4.331.932,00
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	2.353.016,00
Altri contributi del Ministero Ambiente	0,00
Entrate da trasferimenti da Regioni	64.700,00
Entrate da trasferimenti da altri enti pubblici e privati	5.000,00

b) Entrate proprie dell'Ente

Proventi dalla vendita di beni e servizi	202.182,00
Rendite e proventi patrimoniali	1.310,00
Recuperi e rimborsi	84.553,00
Entrate non classificabili	10.121,00

L'analisi delle risorse finanziarie per l'Ente parte quindi da uno stanziamento iniziale di competenza pari a € 7.237.768,00, come risulta al 31 dicembre 2016.

4.1 Conto Consuntivo:

Il Conto Consuntivo dell'Esercizio Finanziario 2016 dell'Ente espone i risultati della gestione finanziaria, definitisi nel pieno rispetto della previsione iniziale del Bilancio di Previsione 2016 e delle successive variazioni deliberate dal Presidente dell'Ente nel corso dell'anno.

Nel corso dell'Esercizio suddetto si è consolidata la ripresa amministrativa – gestionale dell'Ente Parco, pur facendo fronte agli impegni assunti per onorare sia i debiti contratti da precedenti amministrazioni che gli accordi e contratti pluriennali assunti con gli enti locali in materia di tutela e gestione dei boschi e dei pascoli.

5. PARI OPPORTUNITA' E BILANCIO DI GENERE

La Relazione sulla Performance deve contenere, secondo la struttura della relazione stessa disposta dalla CiVIT, ora ANAC, in ottemperanza al Dec. Lgs. 150/2009, un apposito paragrafo in cui si fa il punto sulle pari opportunità, che di seguito si presenta.

Dei 98 dipendenti dell'Ente, di cui 38 fanno parte del Servizio di Sorveglianza (le Guardie del Parco) e 60 afferiscono agli altri servizi dell'Ente (Tecnico, Scientifico, Amministrativo, Giuridico-Legale, del Personale, Educazione e Volontariato, Veterinario, Affari Generali), n° 35 sono donne, per una percentuale del 35,71%.

Per quanto riguarda le responsabilità di Aree, Servizi ed Uffici, l'attuale organico dell'Ente, con riferimento alle figure femminili, presenta la seguente situazione:

- dei due funzionari che rivestono il ruolo di responsabili di Area, una è donna, quindi con una percentuale di presenza femminile del 50%;
- dei 9 funzionari responsabili dei Servizi, 6 sono donne, quindi con una percentuale del 66,66% ;
- dei 24 responsabili di Uffici, 13 sono donne, con una percentuale, quindi, del 54.16%.

Il livello dirigenziale, che prevede una sola figura, quella del Direttore, è attualmente tenuta da un persona di genere maschile.

Delle 35 dipendenti di genere femminile, il 19% è in possesso del titolo di laurea.

L'età media del personale femminile è di 49 anni; esso riceve mediamente 5 ore di formazione all'anno, come il personale di genere maschile.

Seguendo le indicazioni delle norme richiamate, un bilancio di genere secondo i dati esposti, rivela che la percentuale di figure femminili nei tre livelli di responsabilità (Aree, Servizi ed Uffici), è sempre uguale o superiore al 50%, con una rappresentanza femminile che, almeno formalmente, ha ottemperato al dispositivo normativo delle pari opportunità.

6.IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

6.1 Fasi, Soggetti, Tempi e Responsabilità

La Relazione sulla Performance 2016-2018, per ciò che concerne l'anno 2016, è stata sviluppata da un confronto tra le previsioni del Piano della Performance relativo e i risultati effettivamente raggiunti.

A questo scopo il Direttore, come negli anni precedenti, si è rapportato con i Responsabili alle cui strutture afferivano gli obiettivi strategici ed, a cascata, quelli operativi e i piani di azione, per monitorare l'avanzamento del Piano e le eventuali difficoltà nella sua attuazione, quindi dei risultati ottenuti, riportati in una relazione degli stessi Responsabili.

Di seguito si fornisce lo schema degli adempimenti i relativi tempi di scadenza, il riferimento normativo, i soggetti responsabili alla loro attuazione e quelli deputati al controllo.

ADEMPIMENTO	SCADENZA	DELIBERA ANAC 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 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 30 gg. dall'adozione	23/2013	ANAC	ANAC
Adozione Programma Triennale della Trasparenza (anno in corso)	31 gennaio	50/2013	AMMINISTR AZIONE	OIV ANAC
Inserimento sul Portale della Trasparenza del Programma Triennale (anno in corso)	28 febbraio	Allegato 3 del. 50/2013		OIV ANAC
Rilevazione e comunicazione degli esiti dei riscontri sull'avvio del ciclo della trasparenza (anno in corso)	28 febbraio	Allegato 4 del. 50/2013	OIV	ANAC
Relazione OIV sul funzionamento del ciclo Performance (anno precedente)	30 aprile	Del. 23/2013	OIV	ANAC

Assegnazione Obiettivi Individuali (anno precedente)				
Adozione Relazione sulla Performance (anno precedente)	30 giugno	Del. 5/2012	Amministrazione	OIV ANAC
Validazione della Relazione Performance fatta dall'amm.ne (anno precedente)	15 settembre	Del. 23/2013	OIV	ANAC
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 in corso)	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	Responsabil e 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

Come rilevato nella Relazione sulla Performance degli anni precedenti e ancor più quest'anno, tra i punti di forza del Piano della Performance e dell'intero suo Ciclo di attuazione, si ribadisce il giudizio espresso già nelle precedenti relazioni, cioè che il Piano permette una pianificazione mirata rispetto ai modelli di pianificazione del passato, con la possibilità di rendere più congrue le attività e gli obiettivi rispetto alla missione istituzionale che la legge affida ai Parchi nazionali, missione molto specifica e differente dagli altri enti pubblici dello stesso comparto.

Il monitoraggio del Piano in corso di attuazione permette, oltretutto, di apportare correzioni allo stesso, adeguandolo a necessità che si dovessero manifestare "in corso d'opera" o a riscontri più vari che si possono avere con una verifica costante della sua attualità.

Anche per i punti di debolezza si ribadisce quanto affermato negli anni scorsi nelle rispettive Relazioni sulla Performance, cioè che un punto di debolezza risiede senz'altro nella difficoltà nella sua attuazione per la novità costituita dalla nuova pianificazione e dalla difficoltà di adeguarsi ad essa rispetto ai precedenti modelli.

6.3 CONCLUSIONI

Il processo di valutazione innescato dal Ciclo della Performance permette di responsabilizzare maggiormente il personale dell'Ente a tutti i livelli, a cominciare dai livelli di responsabilità di Aree, di Servizi, quindi di Uffici. Infatti, poiché nella redazione del Piano della Performance sono coinvolti i suddetti, tutta la struttura organizzativa viene investita nella pianificazione delle attività. Ciò permette anche di ottenere una valutazione individuale dei responsabili più congrua, secondo quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance così come disposto con delibera del Consiglio Direttivo dell'Ente il 18 Luglio 2015.

Il presente documento si trasmette all'Organo politico per la sua approvazione e successivamente all'Organismo Indipendente di Valutazione per la validazione di competenza.

La presente Relazione chiude il Ciclo di Gestione della Performance del 2016, così come introdotto dal D. Lgs. n. 150/2009.

Il Direttore
Dott. Dario FEBBO

Allegato 1: Pari opportunità

<i>ALLEGATO 1.2 ALLA DELIBERA 5/2012:</i>						
<i>Pari opportunità e bilancio di genere</i>						
	Dipendenti Tecnico Amministrativi	Guardie	Figure apicali	Responsabili di Servizio	Responsabili d'Ufficio	Totale Dipendenti
Totale dipendenti	57	38	2	9	24	95
Donne	35	7	1	6	13	
Uomini	22	31	1	3	11	

ALLEGATO 1.1 ALLA DELIBERA 5/2012:**Pari opportunità e bilancio di genere****ANALISI DI GENERE**

INDICATORI	UOMINI	DONNE
% DIRIGENTI	100%	====
% DIPENDENTI RISPETTO AL TOTALE DEL PERSONALE	56%	44%
% PERSONALE ASSUNTO A TEMPO INDETERMINATO	56%	44%
ETA' MEDIA DEL PERSONALE DIRIGENZIALE (Anni)	66	====
ETA' MEDIA DEL PERSONALE	51	49
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	3	6
% DIPENDENTI CON LAUREA	15%	19%

Analisi caratteri qualitativi/quantitativi

Analisi caratteri qualitativi/quantitativi		
Indicatori	Uomini	Donne
Tasso di crescita di personale dirigenziale	====	====
Tasso di crescita di personale	0	0
Ore di formazione (media dipendente)	5	5
assenze personale media per dipendente (ferie;malattie; c. straordinari;104 ecc)	8%	9%

ALLEGATO 2 ALLA DELIBERA 5/2012:							
Tabella 2.1 "obiettivi strategici"			Parco Nazionale d'Abruzzo Lazio e Molise				
Descrizione Obiettivo	Ambito Obiettivo	Risorse Finanziarie	Indicatori	Target	Valore Consuntivo Indicatori	Grado di Raggiungimento Obiettivo (valore compreso tra 0 e 100%)	Note
1.1.1 - Attuazione degli interventi per il processo di candidatura UNESCO delle faggete vetuste del Parco	Area strategica 1	Importo competenze stipendiali	Predisposizione del fascicolo candidatura e del report finale			100%	
1.1.2 - Monitoraggio biologico e sanitario della popolazione di Camoscio	Area strategica 1	Importo competenze stipendiali	Numero di giornate per la conta in simultanea dei Camosci, numero di animali catturati e report finale			100%	
1.1.3 - Monitoraggio parassitologico degli animali selvatici in cattività	Area strategica 1	Importo competenze stipendiali	Prelievo dei campioni di feci o altro materiale idoneo per la ricerca degli endoparassiti da parte dall'Istituto Zooprofilattico dell'Abruzzo e Molise			100%	
1.1.4 - Lotta al randagismo canino per dare piena operatività nel territorio del Parco al Protocollo omonimo	Area strategica 1	Importo competenze stipendiali	Attuazione di una serie di azioni per portare ad una graduale del fenomeno del randagismo canino, con l'iscrizione all'anagrafe canina e la sterilizzazione di almeno 200 cani			100%	
1.1.5- Verifica della regolarità esercizio del pascolo ed accertamento violazioni di legge	Area strategica 1	Importo competenze stipendiali	Acquisizione presso almeno 20 Comuni del Parco di documentazione di affidamento pascoli e verifica regolarità del loro esercizio			100%	
1.2.1 - Rete di monitoraggio orso marsicano Regioni Abruzzo e Molise	Area strategica 1	Importo competenze stipendiali	Attivazione sistema raccolta dati per costituzione banca dati presenza orso mars areale primario di distribuzione			100%	
1.2.2 - Mitigazione del conflitto uomo - orso attraverso la difesa delle attività agrosilvopastorali	Area strategica 1	Importo €10.000 Capitolo 12070	Verifica funzionalità delle 175 recinzioni già installate e montaggio di almeno altre 20 nuove e sostituzione di parti non funzionanti in recinti già montati			100%	

1.2.3- Elaborazione disciplinare per allevatori "Bear Friendly" per produttori praticanti attività compatibili presenza orso per sviluppo attività-istituzione marchio qualità	Area strategica 1	Importo competenze stipendiali	Elaborazione di un disciplina - re di adesione a forme di allevamento compatibili e previsione di premialità per chi aderisce allo stesso legate anche all'uso del marchio del parco ed elaborazione del relativo logo per allevatori "Bear friendly"			100%	
2.1.1 - Sistema Informativo Territoriale per i Servizi dell'Ente Parco	Area strat 2	Importo €10.000 Capitolo 12070	Proposta e realizzazione di un Sist Info Territoriale che consenta l'elaborazione di prodotti anche per utenti esterni			100%	
2.1.2 - Verifica nulla-osta dei provvedimenti emessi dall'Ente Parco nell'anno precedente	Area strategica 2	Importo competenze stipendiali	Effettuare controlli a campione sul 10% dei provvedimenti emessi, per almeno 30 di essi, circa il rispetto delle prescrizioni soprattutto per progetti fuori dai centri storici			100%	
2.1.3 - Ridurre i residui attivi e passivi e abbattimento edificio Cicerana	Area strategica 2	Importo €1.976 Capitolo 11060/2010	Completamento procedure amministrative, esecuzione gara d'appalto tramite sistema AVCPass, affidamento ed esecuzione lavori per l'abbattimento struttura della Cicerana con fondi del piano abbattimenti Ministero dell'Ambiente			100%	
2.1.4 - Censimento strutture del Parco (immobili e strutture per fruizione turistica)	Area strategica 2	Importo competenze stipendiali	Realizzare un censimento completo di tutte le strutture e attrezzature del PNALM sul territorio comprensivo degli immobili di proprietà per avere un repertorio esaustivo allo stato attuale			100%	
2.1.5 - Riduzione residui attivi e passivi	Area strategica 2	Importi vari su Capitoli vari	Utilizzo del 100% dei residui per realizzazione dei progetti oggetto del finanziamento			100%	
Note generali							
2.1.6 - Migliorare le competenze del Personale dell'Ente Parco	Area strategica 2	Importo €10.000 Capitolo 2110 - art.1	Realizzazione di almeno 3 corsi di formazione previo piano formativo, sia interno che esterno (Scuola Nazionale dell'Amministrazione) in relazione alle competenze			100%	

2.1.7 - Ottimizzazione procedure informatizzate	Area strategica 2	Importo competenze stipendiali	Ottimizzazione del processo di pubblicazione, attraverso rilevamenti statistici, in relazione agli accessi al sito dell'Ente nelle sezioni Amministrazione Trasparente e Albo <i>on line</i> , per portarlo da 2 ore ad 1 ora			100%	
2.1.8 - Riorganizzare le procedure interne attraverso l'utilizzo di procedure informatizzate	Area strategica 2	Importo competenze stipendiali	Ottimizzazione della gestione informatica del protocollo, con riduzione dei tempi da tre ore ad 1 ora e mezza, con monitoraggio del flusso dei documenti			100%	
2.1.9 - Riorganizzazione della biblioteca dell'Ente Parco	Area strategica 2	Importo competenze stipendiali	Completamento del 100% della catalogazione e sistemazione dei testi e delle pubblicazioni, con sistemazione di tutti quelli esistenti presso la Biblioteca dell'Ente Parco			100%	
2.1.10 - Aggiornamento della legislazione regionale in materia di boschi e pascoli	Area strategica 2	Importo competenze stipendiali	Descrizione e redazione degli aggiornamenti delle legislazioni regionali, attraverso la ricerca delle recenti novità in materia forestale da mettere a disposizione del personale dei servizi scientifico e sorveglianza			100%	
2.1.11 - Incremento dell'azione di contrasto all'abusivismo edilizio	Area strategica 2	Importo competenze stipendiali	Notifica di almeno 40 ordinanze di riduzione in pristino o di provvedimenti di archiviazione in relazione all'attività di contrasto all'abusivismo edil.			100%	
3.1.1 - Valorizzare la rete sentieristica del Parco	Area strategica 3	Importo €20.000 Capitolo 12140/2012	Miglioramento della segnaletica dei sentieri attraverso la manutenzione della rete sentieristica del Parco, per almeno altri 57 sentieri migliorati, per il completamento e la piena fruizione della stessa			100%	

3.1.2 - Realizzazione di una Applicazione (APP) della rete sentieristica del Parco, per permettere la propria localizzazione sul territorio utilizzabile su smartphone e tablet	Area strategica 3	Importo €20.000 Capitolo 12140/2012	Incrementare la distribuzione-vendita-utilizzo, a livello nazionale ed internazionale, della Carta Escursionistica 1: 50. - 000 del PNALM, attualmente in cartaceo, attraverso la realizzazione di un'APP, per almeno 1000 utenti per APP scaricata			100%	
3.1.3 - Ripristinare un corretto utilizzo del marchio, in via sperimentale, con nuovo regolamento	Area strategica 3	Importo competenze stipendiali	Evasione di tutte le richieste di concessione del marchio "Parco Nazionale d'Abruzzo, Lazio e Molise" e creazione di una pagina pubblicitaria			100%	
4.1.1 - Allestimento di un'aula didattica presso il Centro Servizi - CEA del Parco a V. Barrea	Area strategica 4	Importo €4.000 Capitolo 10040, art. 8	Realizzazione di un'area didattica per l'accoglienza di gruppi e scolaresche, fruibile anche dagli operatori del territorio in visita con gruppi			100%	
4.1.2 - Realizzare progetti di educazione ambientale nelle scuole locali del Parco	Area strategica 4	Importo €8.000 Capitolo 10040, art. 8	Realizzazione di almeno 5 programmi didattici, al fine di valorizzare il territorio e la sua natura, le attività tradizionali, la sentieristica, le attività di educazione e di interpretazione ambientale			100%	
4.1.3 - Realizzare una mostra didattica sulla fauna minore del Parco Organizzazione evento inaugurale a Roma e a Villetta	Area strategica 4	Importo €4.000 Capitolo 10040, art. 8	Progettazione, realizzazione e allestimento mostra, previa raccolta e selezione materiale espositivo, con produzione testi, illustrazioni e grafica, per laboratori didattici con le scuole del territorio.			100%	
4.1.4 - Visita guidata dei Centri del Parco	Area strategica 4	Importo €10.000	Realizzazione di un depliant e di un APP della visita guidata			100%	
4.1.5 - Realizzazione opuscolo descrittivo	Area strategica 4	€ 10.000	Realizzazione di un opuscolo per eventi destinati a scuole e			100%	

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>	18/07/2015	30/07/2015		SISTEMA DI VALUTAZIONE E DELIBERA
Piano della <i>performance</i>	23/01/2016	08/02/2016		PIANO PERFOR MANCE 2016-2018
Programma triennale per la trasparenza e l'integrità	23/01/2016	08/02/2016		http://www.parcoabruzzo.it/documentitrasparenza/amministrazione_trasparente/PNALM-amm-trasp-7162.pdf
Standard di qualità dei servizi	27/09/2011	03/10/2011		http://www.parcoabruzzo.it/documentitrasparenza/amministrazione_trasparente/PNALM-amm-trasp-177.pdf

ALLEGATO 4 ALLA DELIBERA 5/2012:

Tabella 4.1 *Categorie di personale oggetto della valutazione individuale*

	personale valutato (valore assoluto)	periodo conclusione valutazioni		Quota di personale con comunicazione della valutazione tramite colloquio con valutatore (indicare con "X" una delle tre opzioni)		
		mese e anno (03/2015)	valutazione ancora in corso (SI/NO)	50% - 100%	1% -49%	0%
Dirigenti di I fascia e assimilabili						
Dirigenti di II fascia e assimilabili	1		si			
Non dirigenti	108	mar-16	no	X		

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

	contributo alla performance complessiva dell'amm.ne	obiettivi organizzativi della struttura di diretta responsabilità	capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori	obiettivi individuali	obiettivi di gruppo	contributo alla performance dell'unità organizzazione di appartenenza	competenze/ comportamenti professionali e organizzativi posti in essere
Dirigenti di I fascia e assimilabili							
Dirigenti di II fascia e assimilabili							
Non dirigenti						50%	50%

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

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

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

	Si (indicare con "X")	No (indicare con "X")	(se si) indicare i criteri	(se no) motivazioni	data di sottoscrizione (gg/mm/aaaa)
Dirigenti e assimilabili	X				
Non dirigenti	X		CCNI		

Tabella 4.5 *Obblighi dirigenziali*

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