

ENTE AUTONOMO PARCO NAZIONALE D'ABRUZZO, LAZIO E MOLISE



## RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO DI COMPETENZA 2017



## 1. PRESENTAZIONE

La gestione dell'Ente Parco nell'anno 2017, per quanto concerne gli organi di indirizzo politico – amministrativo, si è svolta con regolarità e si è concretizzata nell'adozione, da parte del Consiglio Direttivo, di 39 atti deliberativi che hanno interessato i principali settori di attività dell'Ente, e la cui attuazione è stata assicurata dalla Direzione e dai Servizi interessati. Sotto tale aspetto, l'impostazione organizzativo – gestionale adottata nelle more della definizione della procedura di nomina del Direttore del Parco prevista dalla legge n. 394/91, in linea con le indicazioni del Ministero vigilante, e consistente nella ripartizione delle funzioni di direzione e nella nomina di un direttore facente funzioni, si è rivelata adeguata e rispondente alle esigenze dell'Ente in tale fase.

Ciò premesso, si evidenzia che il Bilancio di Previsione 2017 deliberato dal Consiglio Direttivo è stato regolarmente approvato dal Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare in data 31 marzo 2017. Nel corso dell'anno si è reso necessario procedere ad alcune variazioni di bilancio, anch'esse regolarmente approvate dal Ministero vigilante.

Sempre in tema di bilanci, nel 2017 è stato approvato dal Consiglio Direttivo il Conto Consuntivo 2016, sul quale è intervenuta la formale approvazione del Ministero stesso con provvedimento del 18 ottobre 2017.

Tra le altre deliberazioni adottate dal Consiglio Direttivo si segnalano quelle in materia di tutela e gestione dell'Orso bruno marsicano e, in particolare, la deliberazione di presa d'atto del documento della rete di monitoraggio dell'orso e la deliberazione di presa d'atto del protocollo operativo per la gestione degli orsi problematici nelle aree esterne ai parchi nazionali e regionali abruzzesi. Inoltre, si segnalano le deliberazioni di approvazione delle misure di conservazione dei Siti di Interesse Comunitario (SIC) IT7110205 (Parco Nazionale d'Abruzzo) e IT7212121 (Gruppo Meta – Catena delle Mainarde), e quella di approvazione del disciplinare della fase II della Carta Europea del Turismo Sostenibile (CETS).

Il Consiglio Direttivo ha approvato, altresì, nel 2017, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e il Piano per la Trasparenza, nonché il Piano della Performance 2017 – 2019 e il Programma Triennale dei Lavori Pubblici 2018 – 2020 e l'Elenco annuale dei Lavori 2018.

Particolarmente intensa è risultata, nel 2017, l'attività di monitoraggio e dissuasione di alcuni esemplari di orsi confidenti; e ciò, anche a seguito dell'episodio verificatosi in Comune di Villavallelonga, in cui uno di questi esemplari, per un concorso di circostanze assolutamente fortuite, era riuscito a penetrare all'interno di una abitazione, peraltro senza provocare danni alle persone presenti.

Nel 2017 si è concluso positivamente il lungo lavoro avviato dall'Ente Parco per il riconoscimento delle faggete vetuste del Parco, quale patrimonio mondiale dell'umanità UNESCO. Si tratta di un riconoscimento di notevole importanza, grazie al quale nel territorio del Parco sono stati individuati ben 5 nuclei di faggete, per una superficie complessiva di 937 ettari, ricompresi nei demani civici dei Comuni di Villavallelonga (Valle Cervara), Lecce nei Marsi (Moricento), Pescasseroli (Coppo del Principe), Scanno (Coppo del Morto), Opi (Val Fondillo) e Civitella Alfedena.

Nel complesso, l'attività dell'Ente nel 2017 è risultata intensissima, ed ha coinvolto i vari Servizi e Uffici ed il personale in generale. Tale attività trova riscontro anche nei dati relativi a nulla - osta e autorizzazioni rilasciate nel corso dell'anno, che risultano i seguenti:

autorizzazioni rilasciate dal Servizio Scientifico.

- autorizzazioni al pascolo: 3,
- autorizzazioni alla raccolta di tartufi: 59;
- autorizzazioni per ricerca scientifica: 5;



-autorizzazioni manifestazioni sportive e turistiche: 7,

#### Servizio Tecnico

Il Servizio ha istruito 145 richieste di nulla osta in materia urbanistico – edilizia, definite con il rilascio di:

- n. 129 nulla osta;
- n. 7 prese d'atto;
- n. 4 pareri negativi;
- n. 5 archiviazioni;

#### Servizio di Sorveglianza

Le attività del Servizio nell'anno 2017 possono essere così sintetizzate:

- attività di p.g. : n. 10 notizie di reato;
- sequestri penali: n. 12;
- attività di polizia amministrativa: n. 34 sanzioni amministrative;
- sopralluoghi danni fauna al bestiame domestico: n.827;
- sopralluoghi danni fauna alle colture agrarie: n.254;
- sopralluoghi piante divelte: n. 216;
- autorizzazioni al trasporto di armi: n. 78;
- autorizzazioni per manifestazioni sportive: n. 14;

#### Servizio Veterinario

L'attività del Servizio interessa anche al gestione delle Aree Faunistiche e l'istruttoria delle pratiche relative all'indennizzo dei danni da fauna selvatica al patrimonio zootecnico. Queste ultime sono risultate particolarmente numerose (827, per la precisione), ed hanno portato alla erogazione di indennizzi per un totale complessivo di 401.000,00 euro.

Il Servizio ha svolto, inoltre, numerose altre attività, tra le quali si segnalano, in particolare, gli interventi di cattura di fauna selvatica (orso, in particolare) per la radiocollarizzazione e il monitoraggio della stessa.

#### Servizio Promozione.

L'attività del Servizio è risultata particolarmente intensa nel corso del 2017 ed ha interessato la comunicazione istituzionale, sia con riferimento alle attività di conservazione e tutela che a quelle di promozione del territorio.

Tra le altre attività curate dal Servizio si segnalano quelle relative alla riconferma della certificazione prevista dalla Carta Europea del Turismo Sostenibile (CETS), nonché quelle del progetto di comunicazione dal titolo "Forest Beat", realizzato nell'ambito del processo di candidatura delle Foreste Vetuste a patrimonio mondiale dell'umanità UNESCO definito positivamente nel corso dell'anno. Inoltre, il Servizio ha curato molte altre attività, in particolare quelle connesse alla realizzazione di eventi, alla partecipazione a fiere, all'accoglienza e assistenza a delegazioni straniere in visita al Parco, alle autorizzazioni alle riprese foto-cinematografiche ed alla ristampa di materiale informativo e promozionale.

Per quanto riguarda in specifico il Piano della performance 2017 bisogna rilevare che lo stesso è sempre più integrato con la programmazione complessiva dell'Ente sia dal punto di vista economico che degli obiettivi individuati in Piani, programmi e protocolli approvati dagli organi di indirizzo. Le 4 aree individuate e i 5 obiettivi strategici riassumono al meglio il complesso delle attività dell'Ente per la realizzazione delle finalità stabilite dalla legge 394 e dalla strategia per la conservazione della biodiversità. Gli obiettivi operativi coinvolgono tutto il personale e indicano le priorità di realizzazione nell'anno. Nel 2017 gli obiettivi operativi individuati erano 29 e sono stati realizzati per la quasi totalità al 100%. C'è una prevalenza degli obiettivi nell'area strategica finalizzata alla conservazione della



biodiversità e alla tutela dell'orso marsicano, come è normale che sia per un Ente Parco, ma altrettanta importanza è stata dedicata all'area strategica dedicata all'ottimizzazione della struttura amministrativa al fine di ridurre i tempi, aumentare la capacità di spesa e migliorare i servizi ai cittadini. Nel complesso il piano della performance, così come è stato strutturato, si rivela un utile strumento per migliorare l'efficienza e l'efficacia dell'Ente e allo stesso tempo dare conto ai cittadini delle attività realizzate.

Il Presidente  
Dr. Antonio Carrara



## 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 STAKEHOLDERS ESTERNI .....	"	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> .....	"	6
2.2.2 <i>Le Risorse umane</i> .....	"	6
2.2.3 <i>Le Risorse finanziarie</i> .....	"	7
2.3 <i>I Risultati raggiunti</i> .....	"	9
2.4 <i>Le Criticità e le Opportunità</i> .....	"	10
3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI .....	"	11
3.1 <i>Albero della Performance</i> .....	"	11
3.2 <i>Aree e Obiettivi Strategici</i> .....	"	11
3.3 <i>Obiettivi operativi e azioni</i> .....	"	12
3.4 <i>Obiettivi individuali</i> .....	"	15
4. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITA' .....	"	16
5. PARI OPPORTUNITA' .....	"	17
6. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE .....	"	18
6.1 <i>Fasi, Soggetti, Tempi e Responsabilità</i> .....	"	18
6.2 <i>Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della Performance</i> .....	"	20
6.3 <i>Conclusioni</i> .....	"	20

### 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 2017-2019, approvato con deliberazione del Consiglio Direttivo n. 3 del 28 gennaio 2017, individuava gli obiettivi strategici sulla base dei quali sono stati fissati gli obiettivi operativi, con i relativi indicatori, al fine di misurare i risultati attesi e da raggiungere, nonché i responsabili della realizzazione degli stessi.

Sulla base dell'impostazione di cui sopra e del monitoraggio condotto nel corso del 2017, viste le specifiche relazioni pervenute dai Responsabili degli obiettivi, con la presente Relazione è possibile fornire un quadro puntuale circa la percentuale di raggiungimento degli obiettivi stessi che risulta pari al 100%.

Dopo la validazione dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), la presente Relazione sarà sottoposta all'approvazione degli Organi dell'Ente, così come previsto dalla normativa vigente in materia e, quindi, sarà pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente Parco – Sezione Amministrazione Trasparente.

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

Con la presente Relazione l'Ente Parco completa il Ciclo di Gestione della Performance 2017, al fine di comunicare ai portatori di interesse i risultati raggiunti, in attuazione delle disposizioni di legge vigenti in materia.

### 2.1 Il Contesto esterno di riferimento

L'Ente Parco Nazionale d'Abruzzo Lazio e Molise svolge le funzioni in materia di tutela ambientale e della biodiversità espressamente previste dalla legge.

Le azioni di CONSERVAZIONE e VALORIZZAZIONE della BIODIVERSITÀ, costituiscono la principale "MISSION" e, per essere efficaci, devono necessariamente calarsi nel contesto territoriale in cui una pluralità di soggetti, con i loro comportamenti, determinano i veri equilibri ambientali dell'Area Protetta.

Il Parco Nazionale d'Abruzzo, Lazio e Molise è una delle aree naturali di maggior interesse naturalistico non solo a livello italiano, ma anche europeo, per le popolazioni animali e vegetali di estremo interesse scientifico e naturalistico in esso presenti.

Si estende su un'area di circa 130.000 ettari, di cui circa 51.000 di *core area*, il Parco vero e proprio, e circa 78.000 di *buffer zone* (Zona di Protezione Esterna) conservando al suo territorio popolazioni rarissime di animali, tra cui, l'Orso bruno marsicano (*Ursus arctos marsicanus*) ed al Camoscio d'Abruzzo (*Rupicapra pyrenaica ornata*), entrambi salvati da sicura estinzione dall'istituzione del Parco, avvenuta nel 1922 per iniziativa privata e nel 1923 per decreto regio.

La componente faunistica è rappresentata da altri animali di elevato interesse naturalistico, come il Lupo appenninico (*Canis lupus*), il Gatto selvatico (*Felis sylvestris*), la Martora (*Martes martes*), l'Aquila reale (*Aquila chrysaetos*), il Corvo imperiale (*Corvus corax*), il Gufo reale (*Bubo bubo*), il Picchio dorso bianco (*Dendrocopos leucotos*), la Balia dal collare (*Ficedula albicollis*), il raro Vespertilio di Alcatoe (*Myotis alcatoe*), la Salamandrina dagli occhiali (*Salamandrina perspicillata*), la Vipera dell'Orsini (*Vipera ursinii*), la Rosalia alpina (*Rosalia alpina*), l'Osmoderma eremita (*Osmoderma eremita*) e tantissime altre ancora, che sono riassumibili nei seguenti dati: circa 5.165 specie di invertebrati, 348 di vertebrati, di cui 66 di mammiferi, 230 di uccelli, 52 tra rettili, anfibi e pesci.



La componente botanica è largamente rappresentata da vaste foreste di faggio, alcune delle quali plurisecolari, come quelle presenti in Val Cervara, in comune di Villavallelonga, nella Selva di Moricento, in territorio di Lecce dei Marsi, nelle località Coppo del Morto e Coppo del Principe, a Pescasseroli, e a Cacciagrande e Valle Iancina, valli che si dipartono dalla più ampia e profonda Val Fondillo, in territorio di Opi, faggete per le quali proprio nel 2017 è arrivato il riconoscimento UNESCO.

Le faggete abruzzesi entrano nella lista del patrimonio mondiale insieme a quelle di Sasso Fratino nel Parco nazionale delle foreste Casentinesi, della Foresta Umbra nel Parco nazionale del Gargano, di Cozzo Ferriero nel Parco nazionale del Pollino, di Monte Raschio nel Parco regionale di Bracciano e di Monte Cimino nel comune di Soriano del Cimino.

Il Riconoscimento da parte dell'UNESCO porta a compimento un lungo lavoro, che negli ultimi 3 anni è stato coordinato dal Parco Nazionale d'Abruzzo, Lazio e Molise per tutti gli Enti italiani coinvolti e che è partito dal basso e fortemente voluto dagli Enti gestori dei Parchi nazionali e dalle comunità locali. Il Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare ha preso atto di questa volontà ed ha sostenuto la candidatura nei momenti salienti del percorso.

Oltre a questa "eccellenza" gli aspetti vegetazionali annoverano altre specie rare, come il Pino nero di Villetta Barrea (*Pinus nigra* subsp. *nigra* – var. *italica*), la Scarpetta di Venere (*Cypripedium calceolus*), il Giaggiolo della Marsica (*Iris marsica*) e altre circa 2840 specie.

Una biodiversità, quindi, che tra la componente animale e quella vegetale annovera più di 8.600 differenti specie, risultando tra la più elevata dell'Italia e dell'Europa.

I principali portatori di interesse del territorio del Parco sono gli operatori economici del settore turistico, nonché quelli che rappresentano interessi collettivi, come le associazioni di protezione ambientale, portatori di una sensibilità nuova e positiva verso la tutela della Natura.

Il Parco insiste sui territori di tre Regioni - Abruzzo, Lazio e Molise - di tre Provincie - L'Aquila, Frosinone e Isernia - e di 24 Comuni ( Pescasseroli, Civitella Alfedena, Opi, Barrea, Villetta Barrea, Alfedena, Scanno, Bisegna, Ortona dei Marsi, Gioia dei Marsi, Lecce nei Marsi e Villavallelonga nel versante abruzzese, Alvito, Campoli Appennino, San Donato Val Comino, Settefrati, Picinisco, San Biagio Saracinisco e Vallerotonda nel versante laziale, Pizzone, Castel San Vincenzo, Rocchetta al Volturno, Scapoli e Filignano nel versante molisano).

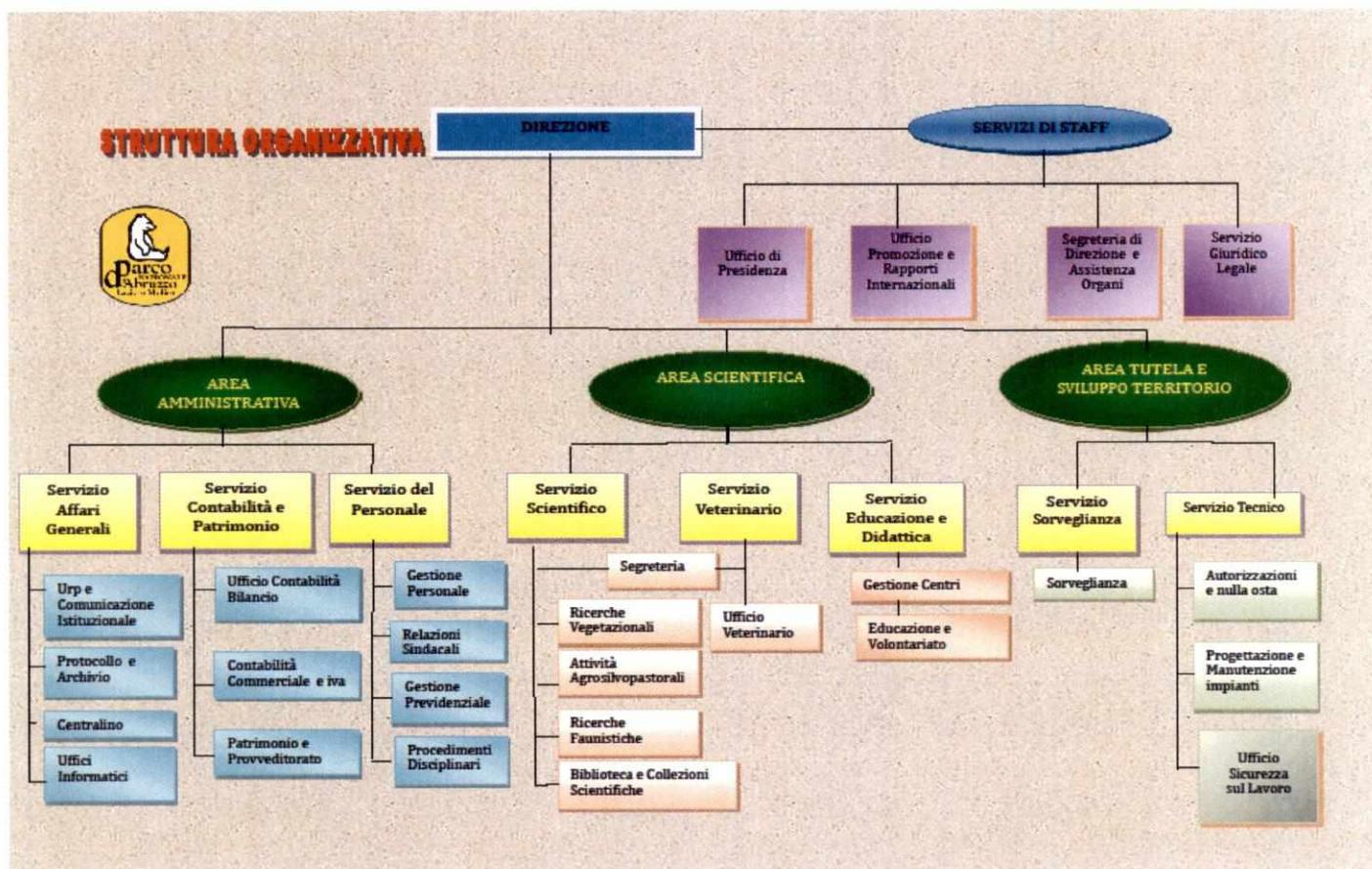
## **2.2 L'Amministrazione**

L'Ente Parco è un Ente Pubblico non economico, ricompreso nella Tabella IV (enti preposti a servizi di pubblico interesse) di cui alla legge 20 Marzo 1975, n° 70, Tabella IV, e sottoposto alla vigilanza del Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare, ai sensi dell'art. 9 della legge n. 394/91. L'attuale struttura organizzativa prevede tre Aree organizzative (Amministrativa, Scientifica e Tutela e Sviluppo del Territorio), oltre a Servizi di Staff che fanno capo alla Direzione, per un totale complessivo di 8 Servizi e 27 Uffici.

Inoltre, all'Ente Parco si applicano le disposizioni di legge che disciplinano l'organizzazione e il funzionamento delle pubbliche amministrazioni e, in particolare, le disposizioni di cui al D. Lgs. 165/2001 e successive modificazioni e integrazioni.



## 2.2.1 L'Organizzazione



## 2.2.2 Le Risorse Umane

Analisi quali-quantitativa delle risorse umane

### Analisi caratteri qualitativi/quantitativi

Indicatori	Valore
Età media del personale (anni)	52
Età media dei dirigenti (anni)	0
Tasso di crescita unità di personale negli anni	0
Percentuale di dipendenti in possesso di laurea	18%
Percentuale di dirigenti in possesso di laurea	0%
Ore di formazione (media per dipendente)	13
Turnover del personale	0
Costi di formazione/spese del personale	0

Analisi benessere organizzativo

Indicatori	Valore
Tasso di assenze	17,75%
Tasso di dimissioni premature	0%
Tasso di richieste di trasferimento	0%
Tasso di infortuni	0%
Stipendio medio percepito dai dipendenti	€ 1.521,92
Percentuale di personale assunto a tempo indeterminato	100%

Analisi di genere

Indicatori	Valore
% di dirigenti donne	0%
% di donne rispetto al totale del personale	41%
Stipendio medio percepito dal personale donna	€ 1.381,37
Età media del personale femminile (anni)	50
% di personale laureato donna rispetto al totale personale femminile	23%
Ore di formazione femminile (media per dipendente di sesso femminile)	17

### 2.2.3 Le Risorse Finanziarie

Un nuovo ulteriore impulso alla più puntuale destinazione delle risorse finanziaria dell'Ente Parco è stato impresso dal Decreto Legislativo 150/2009, con l'obbligo della redazione del Piano della Performance, dal cui monitoraggio si possono trarre indicazioni circa le correzioni di rotta "in corso d'opera" o, comunque, per l'estensione della Relazione Programmatica dell'esercizio finanziario successivo, permettendo di verificare la rispondenza alle necessità del Parco.

Nella tabella che segue si riportano i principali valori desunti dal Bilancio Consuntivo 2017.

Entrate Accertate Esercizio 2017	Importo	Incidenza %
<b>Entrate Correnti</b>		
Trasferimenti da parte dello Stato	7.306.401,00	83,54
Trasferimenti da parte delle regioni	2.800,00	0,00
Trasferimenti da parte dei comuni e dalle provincie	0	0
Trasferimenti da altri Enti pubblici e privati	197.483 ,00	2,19
Entrate derivati dalla vendita di beni e servizi	196.163,00	2.24
Redditi e proventi patrimoniali	0,00	0,00
Poste correttive e compensative di uscite (recuperi e rimborsi)	484,756,00	5,54

Entrate non classificabili in altri voci	8.970,00	0,10
<b>Entrate in Conto Capitale</b>	0	0
Entrate per alienazione di beni	8.601,00	0,10
Entrate derivanti da trasferimenti dello Stato, Regioni, Provincie ed altri Enti del settore pubblico	550.000,00	6,29
Accensione di prestiti	0	0
<b>Totale Generale</b>	<b>8.746.374,00</b>	<b>100 %</b>
<b>Uscite Impegnate Esercizio 2017</b>	<b>Importo</b>	<b>Incidenza %</b>
Uscite Correnti		
Uscite per gli organi dell'Ente	50.945,00	0,58
Oneri per personale in attività di servizio	4.323.121,00	48,94
Uscite per l'acquisto di beni di consumo e di servizi	627.614,00	7,10
Uscite per prestazioni istituzionali ( Indennizzi Danni Fauna Selvatica )	481.081,00	5,45
Uscite per prestazioni istituzionali ( Fitto Boschi e Pascoli )	476.106,00	5,39
Altre spese per uscite per prestazioni istituzionali ( Ricerche e C.T.A.)	709.144,00	8,01
Trasferimenti passivi	23.107,00	0,26
Riduzioni L. 133 del 6 agosto 2008, L. 122 del 30 luglio 2010 e L. 135/2012 (Versamenti Bilancio dello Stato)	202.366,00	2,29
Oneri finanziari	460,00	0,01
Oneri Tributari	44.298,00	0,50
Uscite Non classificabili in altre voci	728.792,00	8,25
<b>Uscite in Conto Capitale</b>		
Acquisizione di beni di uso durevole ed opere immobiliari	587.479,00	6,65
Acquisizione di immobilizzazioni tecniche	313.397,00	3,55
Partecipazione ed acquisto di valori mobiliari	0,00	0,02
Concessione di crediti ed anticipazioni	0	0
Indennità di anzianità e similari al personale cessato dal servizio	266.391,00	3,02
<b>Totale Generale</b>	<b>8.834.301,00</b>	<b>100 %</b>

9  


Situazione Amministrativa al 31.12.2017	
Consistenza della cassa all'inizio dell'esercizio	2.714.531,00
Riscossioni in c/competenza e c/residui	9.247.945,00
Pagamenti in c/competenza e c/residui	8.955.725,00
Consistenza della cassa alla fine dell'esercizio	2.966.751,00
Residui attivi anni precedenti e dell'esercizio	1.011.688,00
Residui passivi anni precedenti e dell'esercizio	3.483.491,00
Avanzo di amministrazione	494.947,00

### 2.3 I Risultati raggiunti

Il Decreto Legislativo 150 del 2009, nonché le disposizioni in materia di contabilità e finanza pubblica, riconnettono le previsioni finanziarie del bilancio con la pianificazione strategica.

Il Decreto suddetto dispone che le Amministrazioni individuino le priorità politiche e gli obiettivi, attuandoli e connettendoli con la programmazione finanziaria e di bilancio, come vuole il ciclo della performance, ed a questi principi ci si è attenuti per la pianificazione dell'Ente Parco per il 2017, a cominciare dall'individuazione delle priorità per l'anno stesso.

In questo paragrafo vengono esposti i risultati di gestione dell'Amministrazione conseguiti nel 2017, evidenziando gli *output* realizzati e gli *outcome* conseguiti. Il ruolo dei portatori di interesse viene svolto in vario modo, esplicandosi principalmente in incontri e comunicazioni attraverso i canali telematici.

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

Per la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi è stata effettuata una verifica delle previsioni del Piano per singoli Uffici o Unità operative rapportandola a quanto prodotto, estrapolando così i risultati raggiunti.

La **performance individuale** del personale titolare di posizione organizzativa è stata valutata secondo quanto previsto dal Sistema di Valutazione del Personale approvato dal Consiglio Direttivo nel 2015 e, quindi, sulla base dei seguenti criteri:

- a) raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- b) capacità decisionali e di assumere responsabilità;
- c) capacità di programmazione delle attività proprie e dei collaboratori

Nell'anno 2017, il Piano Performance, approvato con Delibera del Consiglio n. 3 del 28 gennaio 2017 ha individuato i seguenti obiettivi:

#### Area Strategica 1

- Salvaguardare la biodiversità del Parco attraverso la realizzazione di azioni previste un piani e programmi del parco;

10

- Tutelare l'orso bruno marsicano, attraverso la realizzazione di azioni previste nei piani e programmi del Parco e nell'accordo tra amministrazioni pubbliche per l'attuazione del PATOM ;

#### **Area Strategica 2**

- Aumentare la capacità di spesa, ridurre i tempi e migliorare i servizi ai cittadini;

#### **Area Strategica 3**

- Utilizzare in modo corretto ed efficace il marchio del Parco e partecipare ai processi di sviluppo locale del territorio;

#### **Area Strategica 4**

- Realizzare una collaborazione stabile con il sistema scolastico del territorio;

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

In questo paragrafo sono trattate le criticità e le opportunità emerse in sede di attuazione del Piano della Performance 2017.

Le principali criticità che hanno caratterizzato la gestione del Parco nel 2017 sono state determinate, essenzialmente, dal permanere di una situazione economico – finanziaria che ha continuato a risentire dell'esposizione debitoria risalente agli inizi degli anni 2000 che, di fatto, rende impossibile una adeguata politica di programmazione e investimento, ed alla quale l'attuale gestione sta facendo fronte con un preciso piano di rientro deliberato dal Consiglio Direttivo ed approvato dal Ministero vigilante. Nonostante questi impedimenti, l'Ente Parco è riuscito ad assicurare il perseguimento degli obiettivi prefissati, e quindi a perseguire la *mission* per cui è stato istituito, cioè la conservazione delle specie animali e vegetali e degli habitat.

Peraltro, relativamente ad alcuni obiettivi, precisamente quelli di cui ai numeri 2.1.2. e 2.1.11, si ritiene opportuna la riproposizione degli stessi nel prossimo Piano, in quanto le attività di contrasto all'abusivismo edilizio, che comunque è un fenomeno sensibilmente ridimensionato rispetto al passato, devono essere sempre e costantemente seguite.

### 3.OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

#### 3.1 L'Albero della Performance

Di seguito si fornisce la struttura del cosiddetto "Albero della Performance", costruito a partire dalle aree strategiche ed agli *outcome* individuati, secondo la delibera n° 112 della CiVIT.

#### Le *missions* istituzionali

*La conservazione della natura  
La promozione delle attività compatibili  
L'educazione ambientale e la ricerca scientifica  
Il miglioramento dell'efficienza amministrativa: la trasparenza*

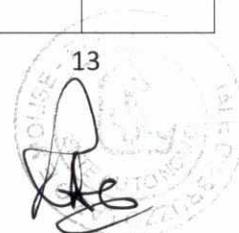
#### 3.2 Aree e Obiettivi Strategici

AREA STRATEGICA 1	AREA STRATEGICA 2	AREA STRATEGICA 3	AREA STRATEGICA 4
Conservazione e tutela della biodiversità della natura e del paesaggio e ricerca scientifica  <b>OUTCOME</b> <i>Mantenimento del tasso di biodiversità Conservazione dei caratteri paesaggistici degli insediamenti;</i>	Parco più efficace  <b>OUTCOME</b> <i>Migliorare i servizi resi; Ottimizzare l'attività amministrativa</i>	Sviluppo del Territorio  <b>OUTCOME</b> <i>Sviluppo di una rete di relazioni con gli stakeholder locali; Sviluppo di attività economiche sostenibili</i>	Informazione educazione del cittadino  <b>OUTCOME</b> <i>Promozione diffusione della cultura di conservazione e valorizzazione del territorio; Aumento della sensibilità ambientale;</i>
<b>OBIETTIVO STRATEGICO 1.1</b> Salvaguardare la Biodiversità del PNALM attraverso azioni previste in piani e programmi del Parco  <b>OBIETTIVO STRATEGICO 1.2:</b> Tutelare l'orso bruno marsicano	<b>OBIETTIVO STRATEGICO 2.1</b> Aumentare la capacità di spesa, ridurre i tempi e migliorare i servizi ai cittadini	<b>OBIETTIVO STRATEGICO 3.1</b> Utilizzare in modo corretto ed efficace il marchio del Parco e partecipare ai processi di sviluppo locale del territorio.	<b>OBIETTIVO STRATEGICO 4.1</b> Realizzare una collaborazione stabile con il sistema scolastico del territorio

Nel paragrafo 3.3 che segue sono sintetizzati gli obiettivi programmati nel Piano della *Performance* 2017 ed i relativi risultati.

### 3.3 Obiettivi Operativi ed Azioni del Piano della Performance 2017

Responsabile Obiettivo	Obiettivo Operativo	Area Strat.	Titolo	Azioni	Risultato
1. C. Sulli/C. Manco	1.1.1	1	Attuare interventi associati al progetto rupicoli della regione Lazio e al monitoraggio dell'aquila reale e della coturnice in tutto il PNALM	Conte aquila reale; Report finale; Conta Coturnici; Falco pellegrino e lanario;	100%
2. C. Sulli/C. Gentile	1.1.2	1	Monitorare il carico sostenibile dei pascoli di Picinisco	Azioni preparatorie; Analisi carico pascoli; Proposta gestione; Relazione finale	100%
3. C. Sulli/C. Manco	1.1.3	1	Migliorare l'Habitat per la conservazione degli anfibi	Progettazione interventi; Esecuzione interventi; Report finale.	100%
4. C. Gentile/C. Sulli	1.1.4	1	Migliorare la conservazione delle specie floristiche inserite in FLORANET	Azioni preparatorie; Interventi selvicolturali; Raccolta semi e propaguli; Analisi annuale dei dati	100%
5. L. Gentile	1.1.5	1	Monitorare lo stato sanitario degli animali in cattività	Prelievo di sangue da animali in anestesia; Centrifugazione preparazione e invio dei campioni all'IZS; Analisi dei dati.	100%
6. C. Sulli/R. Latini	1.1.6	1	Realizzare il conteggio del Camoscio	Conte; Report finale.	100%
7. C. Sulli/D. D'Amico/	1.2.1	1	Realizzare un Disciplinare per allevatori "Bear Friendly"	Elaborazione disciplinare; Elaborazione logo; Report finale.	100%
8. C. Sulli	1.2.2	1	Realizzare una cartografia e regolamento per attività turistiche compatibili	Elaborazione cartografia; Elaborazione regolamento; Relazione finale.	100%
9. C. Sulli/R. Latini	1.2.3	1	Attuazione interventi associati Progetto misura ex 1551 dirette alla Conservazione della Biodiversità, monitoraggio dell'orso bruno marsicano	Conte; Report finale conte; Sopralluoghi e attività rete; Report rete.	100%
10. A. Gennai/R. Di Cola	1.2.4	1	Prevenire danni all'apicoltura	Individuazione apicoltori; Incontri esplicativi; Montaggi nuovi recinti; Verifiche funzionali; Sostituzione parti malfunzionanti	100%



11. C. Tartaglia/M. Antonucci	2.1.1	2	Migliorare la fruibilità dell'Archivio storico	Azioni preparatorie; Azioni autorizzative; Azioni esecutive; Analisi annuale dei dati	100%
12. R. Di Cola	2.1.2	2	Incrementare l'azione di contrasto all'abusivismo edilizio	Individuazione aree di maggiore criticità urbanistico-edilizia; Riunioni di coordinamento delle attività di contrasto all'abusivismo edilizio; Azione di rilevamento e denuncia;	100%
13. R. Di Cola	2.1.3	2	Incrementare le azioni formative del personale.	Definizione piano formativo; Accertamento disponibilità risorse finanziarie necessarie; Realizzazione corsi	100%
14. A. Gennai	2.1.4	2	Censire le strutture del Parco (immobili e strutture per fruizione turistica) e realizzare un proposta di piano di manutenzione	Rilevam. Campo; Reperim. Dati catasto; Banca dati; Piano di manutenzione	100%
15. A. Gennai/R. Ciarletta	2.1.5	2	Realizzare il sistema informativo territoriale dell'Ente	Elaborazione proposta; Acquisto software e hardware; Implementazione SIT; Report	100%
16. R. Di Cola	2.1.6	2	Ridurre i residui attivi e passivi	Attività ricognitiva; Attività amministrative propedeutiche alla riduzione dei residui; Utilizzo somme disponibili.	100%
17. A. Gennai	2.1.7	2	Completare la digitalizzazione della procedura dei Nulla Osta	Organizzazione software; Attività di comunicaz.;Inserimento files.	100%
18. E. Giandonato	2.1.8	2	Realizzare una rilevazione sul grado di soddisfazione degli utenti	Azioni preparatorie; Azioni autorizzative; Azioni esecutive; Analisi annuale dati.	100%
19. E. Giandonato	2.1.9	2	Allestimento fotocineteca presso archivio storico di Villetta Barrea	Azioni preparatorie; Azioni autorizzative; Azioni esecutive; Analisi annuale dati.	100%
20. E. Giandonato	2.1.10	2	Copertura WiFi del Centro Visita di Pescasseroli e del Laboratorio	Azioni preparatorie; Azioni autorizzative; Azioni esecutive; Analisi annuale dati.	100%
21. A. Aceto	2.1.11	2	Definire pratiche abusivismo edilizio arretrate	Azioni preparatorie; Azioni autorizzative; Azioni esecutive;	100%

				Analisi annuale dati.	
22. D. D'Amico	2.1.12	2	Realizzare il nuovo sito del Parco.	Progettazione; Realizzazione demo, verifica e test; Pubblicazione in rete nuovo sito web; Aggiornamento pagine	100%
23. G. Colasante	3.1.1.	3	Incrementare l'utilizzo del marchio del Parco	pagina pubblicitaria; evento espositivo.	100%
24. A. Gennai/C. Manco	3.1.2	3	Mantenere in efficienza la rete sentieristica del Parco	Interventi manutenzione; Predisp. programma manutentivo; Aggiornamento scheda segnalazione; Bozza di progetto sentieri tematici.	100%
25. A. Aceto	3.1.3	3	Regolamentazione Guide esclusive del Parco	Azioni preparatorie; Azioni autorizzative; Azioni esecutive; Analisi annuale dati	100%
26. G. Colasante	4.1.1.	4	Realizzazione opuscolo –favola per bambini	Ideazione testi; Stampa; Realizzazione eventi.	100%
27. C. Manco/I. Budano ( solo per i primi 4 mesi)	4.1.2.	4	Realizzare una mostra didattica sulla fauna minore del Parco	Progettazione mostra; Raccolta e selezione materiale espositivo, produzione testi e illustrazioni; Elaborazione grafica; Procedure amministrative per la stampa della pannellistica; Allestimento a Villetta Barrea; Organizzazione evento inaugurale a Villetta Barrea; Laboratori didattici con visitatori e scuole locali	100%
28. C. Cervi/A. Taglieri	4.1.3	4	Realizzare progetti di educazione ambientale nelle scuole locali	Progettazione programmi didattici; Riunioni operative con insegnanti e dirigenti scolastici; Coordinamento e riunioni operative con gli operatori del territorio; Procedure amministrative per affidamento servizi didattici; Attuazione programmi	100%

				didattici	
29. A. Gennai/C. Manco	4.1.4	4	Apertura Casone Antonucci	Ripristino funzionalità Casone; Acquisto allestimento interno ed attrezzature; Programmazione turni ed attività di volontariato; Accoglienza volontari e gruppi.	100%

### 3.4 Obiettivi individuali

In questo paragrafo vengono elencati gli obiettivi assegnati al Direttore da parte dell'Organo politico, come risulta al punto 7.1 del Piano della Performance 2017, con le relative valutazioni.

OBIETTIVO	INDICATORE	PERCENTUALE CONSEGUIMENTO
1. Salvaguardare la biodiversità del Parco attraverso la realizzazione di azioni previste in piani e programmi del Parco;	Realizzazione delle 6 azioni previste dagli obiettivi operativi.	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 enti coinvolti;	Avvio e progressione di tutti i punti previsti nell'Accordo tra pubbliche Amministrazioni firmato dell'Ente Parco il 30/11/2016.	100%
3. Aumentare la capacità di spesa, ridurre i tempi e migliorare il servizio ai cittadini;	Riduzione del 10% dei residui attivi e passivi accertati al 31 dicembre 2016. Ridurre di almeno 10 giorni i tempi di rilascio di nulla-osta, autorizzazioni e indennizzi dei danni da fauna selvatica, rispetto ai tempi del 2016.	100%
4. Utilizzare in modo corretto ed efficace il marchio del parco e partecipare ai processi di sviluppo locale del territorio;	Valutazione del 100% delle domande pervenute di concessione del Marchio del Parco; partecipazione ai processi di sviluppo locale promossi da 3 GAL e 2 DMC a cui il Parco ha aderito, più il GAL Marsica, se accettata la richiesta di associazione.	100%

5. Realizzare una collaborazione stabile con il sistema scolastico del territorio;	Implementare di almeno il 10% rispetto al 2016, il numero delle scuole e delle classi coinvolte negli interventi di erogazione ambientale.	100%
--	--	------

In considerazione 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, di seguito si forniscono informazioni in tema di Trasparenza e di standard di qualità.

In osservanza degli obblighi di trasparenza di cui all'art. 11 del D. Lgs. 150 del 2009, sulla base delle indicazioni fornite dalla Commissione indipendente per la Valutazione, l'Integrità e la Trasparenza delle amministrazioni pubbliche (CIVIT), per favorire ed implementare la trasparenza e, conseguentemente, la legalità, l'Ente ha operato affinché le scadenze del Piano della Trasparenza 2017-2019 fossero rispettate.

### 3. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITA'

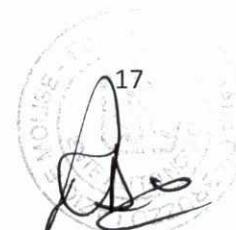
Il Piano della Performance 2017 è stato elaborato in riferimento alle disponibilità finanziarie, che per l'esercizio finanziario 2017 sono riassunte nelle tabelle che seguono, nelle quali sono distinte le risorse provenienti dallo Stato (Ministero dell'Ambiente) da quelle di origine propria (cosiddetto autofinanziamento).

#### a) Entrate derivanti da contribuzione dello Stato

<b>Contributo ordinario</b>	<b>€ 4.531.932,00</b>
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 Ministero Ambiente	236.500,00
Contributi Progetti LIFE	176.483,00
Contributi da Enti, Associazioni, Banche ecc.	15.000,00
Totale	7.497.884,00

#### b) Entrate proprie dell'Ente

Proventi dalla vendita di beni e servizi	196.163,00
Rendite e proventi patrimoniali	0,00
Recuperi e rimborsi	484.756,00
Entrate non classificabili	8.970,00
Entrate in conto capitale	558.601,00
Totale	8.746.374,00



L'analisi delle risorse finanziarie per l'Ente parte quindi da uno stanziamento iniziale di competenza pari a € 7.691.593.

Lo stanziamento definitivo, al 31 dicembre 2017, è pari a € 8.746.374,00.

### **Conto Consuntivo**

Il Conto Consuntivo dell'Esercizio Finanziario 2017 dell'Ente esplicita i risultati di gestione dell'anno corrispondente, ottenuti con riferimento al relativo Bilancio di Previsione e delle variazioni deliberate dal Presidente dell'Ente nel corso dell'anno.

Il Conto Consuntivo dell'anno 2017 è stato deliberato dal Consiglio Direttivo in data 25 maggio 2018 (deliberazione n. 8/2018), ed è stato approvato dal Ministero vigilante in data 31 ottobre 2018.

### **5.PARI OPPORTUNITA' E BILANCIO DI GENERE**

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

Al 1° Gennaio 2017 i dipendenti dell'Ente Parco erano 92, 38 dei quali facevano parte del Servizio Sorveglianza (Guardie del Parco), mentre 57 fanno capo agli altri Servizi dell'Ente (Tecnici ed Amministrativi).

Complessivamente, la componente femminile è composta da 39 unità, di cui 7 appartenenti al Servizio di Sorveglianza.

Per ciò che concerne le pari opportunità, quindi, con riferimento all'organico del Parco, si evidenzia che:

- tra le figure apicali, quelle cioè dei Responsabili di Area, una delle due posizioni esistenti è ricoperta da una donna, quindi col 50% delle presenze;
- dei 9 Servizi dell'Ente, solo per uno di essi il ruolo di responsabile è affidato a una donna, quindi con una percentuale di presenza del genere femminile dell'11,1%;
- per ciò che concerne le responsabilità dei 24 Uffici, 13 di essi fanno capo a dipendenti di genere femminile, per una percentuale del 54 %.

Dei 92 dipendenti il 18% è in possesso del titolo di studio di laurea.

L'età media del personale femminile è di 50 anni, e riceve mediamente 17 ore di formazione all'anno, come quello di genere maschile.

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

#### ***6.1 Fasi, Soggetti, Tempi e Responsabilità***

La redazione della Relazione sulla Performance 2017 (triennio 2017-2019) mette a confronto le previsioni del Piano della *Performance* e i risultati effettivamente raggiunti, dopo aver raccolto le indicazioni contenute nelle relazioni rimesse alla Direzione dai responsabili dei servizi o delle singole unità operative circa i problemi incontrati nel raggiungimento degli obiettivi, ovvero dei risultati ottenuti. Nella tabella che segue si indicano, appunto, le fasi, i soggetti, i tempi e le responsabilità del percorso del Piano della *Performance*.

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	AMMINISTRAZIONE	OIV ANAC
Monitoraggio di avvio del ciclo	Entro 30gg. 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 in corso)	31 gennaio	50/2013	AMMINISTRAZIONE	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) 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 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 relazione (anno precedente) Dall'OIV	Del. 23/2013	Amministrazione	OIV Pubblicati sul sito
Attestazione sull'assolvimento di specifiche categorie di obblighi di pubblicazione (anno	30 settembre	Del. 50/2013 e 71/2013	OIV	ANAC Pubblicare sul sito

in corso)				
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 di gestione della Performance**

Come già evidenziato nelle relazioni degli anni precedenti una pianificazione più mirata, perseguita col Piano della Performance, ha contribuito a perseguire gli obiettivi fissati, e ciò può essere indicato come un punto di forza.

Come in passato si sottolinea, comunque, la specificità dell'Ente Parco tra gli enti pubblici, data la sua particolare missione istituzionale.

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

Tra i punti di debolezza è da rilevare la resistenza al cambiamento che si riscontra generalmente nelle pubbliche amministrazioni, in quanto detto cambiamento comporta l'abbandono di un *modus operandi* consolidato, e la conseguente necessaria riprogrammazione di un nuovo schema.

### **6.3 Conclusioni**

A seguito delle valutazioni della performance individuale e collettiva, effettuate nel rispetto dei criteri e secondo le procedure previste dal Sistema di Valutazione vigente, è stato possibile attribuire i punteggi sia ai Responsabili di Servizio/Ufficio che al restante personale; punteggi che, per i Responsabili di Servizio/Ufficio variano da un minimo di 87 ad un massimo di 99 su

un punteggio massimo conseguibile pari a 100, mentre per il restante Personale si registra una variazione da un minimo di 60 ad un massimo di 97.

I punteggi suddetti possono essere considerati di buon livello, e comunque sono corrispondenti ai risultati raggiunti.

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

La presente Relazione chiude il quarto ciclo di gestione della performance introdotto dal Decreto Legislativo 150/2009.

Pescasseroli, dicembre 2018

Il Direttore f. f.  
Renato Di Cola





**ALLEGATO 1.1 ALLA DELIBERA 5/2012:**

**Pari opportunità e bilancio di genere**

**ANALISI DI GENERE**

INDICATORI	UOMINI	DONNE
% DIRIGENTI	0	=====
% DIPENDENTI RISPETTO AL TOTALE DEL PERSONALE	61%	39%
% PERSONALE ASSUNTO A TEMPO INDETERMINATO	61%	39%
ETA' MEDIA DEL PERSONALE DIRIGENZIALE (Anni)	0	=====
ETA' MEDIA DEL PERSONALE	52	50
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	9	4
% DIPENDENTI CON LAUREA	15%	23%

**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)	17	17
assenze personale media per dipendente (ferie;malattie; c. straordinari;104 ecc)	8%	9%

Allegato 1: Pari opportunità

<b>ALLEGATO 1.2 ALLA DELIBERA 5/2012:</b>						
<b><i>Pari opportunità e bilancio di genere</i></b>						
	Dipendenti Tecnico Amministrativi	Guardie	Figure apicali	Responsabili di Servizio	Responsabili d'Ufficio	Totale Dipendenti
<b>Totale dipendenti</b>	54	38	2	9	24	92
<b>Donne</b>	29	7	1	1	13	
<b>Uomini</b>	25	31	1	6	8	



**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 - Attuare interventi associati al progetto rupicoli della regione Lazio e al monitoraggio dell'aquila reale e della coturnice in tutto il PNALM	Area strategica 1	Importo competenze stipendiali	Giornate di uscite per aquila, coturnice e falco; Coppie avvistate Report finale	4		100%	
1.1.2 - Monitorare il carico sostenibile dei pascoli di Picinisco	Area strategica 1	Importo competenze stipendiali	Cartografia carico pascoli; Proposta gestione zootecnica	1		100%	
1.1.3 - Migliorare l'habitat per la conservazione degli anfibi	Area strategica 1	Importo competenze stipendiali	N. interventi sul 50% dei siti problematici Report final	1		100%	
1.1.4 - Migliorare la conservazione delle specie floristiche inserite in FLORANET	Area strategica 1	Importo competenze stipendiali	Individuazione nuove stazioni (nr piante di Iris/cypripedium/astragalus; Raccolta semi/propaguli (nr stazioni per specie come sopra); Attività amministrative varie (report, acquisti, time-sheet); Altri lavori selvicolturali	15/04/2002, 4/2/1; RELAZIONE FINALE		100%	
1.1.5- Monitorare lo stato sanitario degli animali in cattività	Area strategica 1	Importo competenze stipendiali	Anestesia e prelievo sangue da animali in cattività	30		100%	
1.1.6 - Realizzare il conteggio del Camoscio	Area strategica 1	Importo competenze stipendiali	N. animali; Report finale	550		100%	



1.2.1 - Realizzare un Disciplinare per allevatori "Bear Frendly"	Area strategica 1	Importo competenze stipendiali	Disciplinare; Logo.	1		100%	
1.2.2- Realizzare una cartografia e regolamento per attività turistiche compatibili	Area strategica 1	Importo competenze stipendiali	Cartografia attività turistiche compatibili; Regolamento attività turistiche compatibili.	1;1		100%	
1.2.3 - Attuazione interventi associati Progetto misura ex 1551 dirette alla Conservazione della Biodiversità, monitoraggio dell'orso bruno marsicano	Area strategica 1	Importo competenze stipendiali	Giornate di osservazioni orso e fototrappolaggio; Report finale conte; Numero segnalazioni raccolte e verificate; Report rete	1		100%	
1.2.4 - Prevenire danni all'apicoltura	Area strategica 1	Importo € 10.000,00 Capitolo 12070	Numero (nuovi) recinti montati a strutture per l'apicoltura	15		100%	
2.1.1 - Migliorare la fruibilità dell'Archivio storico	Area strategica 2	Importo €400,00 Capitolo <u>      </u>	Numero carte digitalizzate	100%		100%	
2.1.2 - Incrementare l'azione di contrasto all'abusivismo edilizio	Area strategica 2	Importo competenze stipendiali	Notizie di reato per abusi edilizi	8		100%	



2.1.3 - Incrementare le azioni formative del personale	Area strategica 2	Importo €10.000,00 Capitoli 2110 art. 1	Realizzazione dei corsi	8		100%	
2.1.4 - Censire le strutture del Parco (immobili e strutture per fruizione turistica) e realizzare un proposta di piano di manutenzione	Area strategica 2	Importo competenze stipendiali	Realizzazione banca dati	85%		100%	
2.1.5 - Realizzare il sistema informativo territoriale dell'Ente	Area strategica 2	Importo €108.000,00 Capitoli 12070 e 5060	Sit realizzato	1		100%	
2.1.6 - Ridurre i residui attivi e passivi	Area strategica 2	Importo competenze stipendiali	Riduzione dei residui attivi; Riduzione dei residui passivi	-10% ; 5%		100%	
2.1.7 - Completare la digitalizzazione della procedura dei Nulla Osta	Area strategica 2	Importo competenze stipendiali	Percentuale di progetti archiviati digitalmente	85%		100%	
2.1.8 - Realizzare una rilevazione sul grado di soddisfazione degli utenti	Area strategica 2	Importo competenze stipendiali	Indagine rilevazione n. 400 questionari	1		100%	
2.1.9 - Catalogare la fotocineteca dell'ente	Area strategica 2	Importo 2.000,00 Capitolo	Materiale censito	100%		100%	



2.1.10 - Realizzare rete wifi centro visite Pescasseroli	Area strategica 2	Importo € 6.000 Capitolo	Completamento intera copertura rete WiFi	1		100%	
2.1.11 - Definire pratiche abusivismo edilizio arretrate	Area strategica 2	Importo competenze stipendiali	Notifica di almeno 30 provvedimenti	30		100%	
2.1.12 - Realizzare il nuovo sito del Parco	Area strategica 2	Importo competenze stipendiali	Pubblicazione in rete nuovo sito	1		100%	
3.1.1 - Incrementare l' utilizzo del marchio del Parco	Area strategica 3	Importo competenze stipendiali	creazione pagina web; evento espositivo	1,1		100%	
3.1.2 - Mantenere in efficienza la rete sentieristica del Parco	Area strategica 3	Importo €30.000,00 Capitolo 10040	Utilizzo dei fondi a disposizione per la manutenzione; Predisposizione programma annuale; Aggiornamento scheda di segnalazione; Predisposizione progetto sentieri tematici; Km di sentieri mantenuti	115;1;1;1; 100 KM		100%	
3.1.3 - Regolamentazione Guide esclusive del Parco	Area strategica 3	Importo competenze stipendiali	Redazione e consegna del regolamento;	1		100%	
4.1.1 - Realizzazione opuscolo -favola per bambini	Area strategica 4	Importo €1.500,00	Opuscolo; Eventi destinati a scuole; Eventi destinati ai visitatori.	1;1;1		100%	
4.1.2 - Realizzare una mostra didattica sulla fauna minore del Parco	Area strategica 4	Importo 3.000,00 Capitolo 10040 art. 8	Realizzazione della mostra	1		100%	
4.1.3 - Realizzare progetti di educazione ambientale nelle scuole locali	Area strategica 4	Importo 8.000,00 Capitolo 10040 art. 8	Descrizione: numero di nuovi programmi realizzati	6		100%	
4.1.4. - Apertura Casone Antonucci	Area Strategica 4	Importo competenze stipendiali	Operatività del Casone Antonucci	1		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	18/07/2015		<a href="http://parcoabruzzo.trasparenza-valutazione-merito.it/web/trasparenza/trasparenza">http://parcoabruzzo.trasparenza-valutazione-merito.it/web/trasparenza/trasparenza</a>
Piano della <i>performance</i>	28/01/2017	09/02/2017		<a href="http://parcoabruzzo.trasparenza-valutazione-merito.it/web/trasparenza/trasparenza">http://parcoabruzzo.trasparenza-valutazione-merito.it/web/trasparenza/trasparenza</a>
Programma triennale per la trasparenza e l'integrità	28/01/2017	09/02/2017		<a href="http://www.parcoabruzzo.it/documentitrasparenza/amm-inistrazione-trasparente/PN">http://www.parcoabruzzo.it/documentitrasparenza/amm-inistrazione-trasparente/PN</a>
Standard di qualità dei servizi	27/09/2011	03/10/2011		<a href="http://www.parcoabruzzo.it/documentitrasparenza/amm-inistrazione-trasparente/PN-ALM-amm-trasp-177.pdf">http://www.parcoabruzzo.it/documentitrasparenza/amm-inistrazione-trasparente/PN-ALM-amm-trasp-177.pdf</a>



**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	valutazione ancora in corso (SI/NO)	50% - 100%	1% -49%	0%
Dirigenti di I fascia e assimilabili						
Dirigenti di II fascia e assimilabili	0					
Non dirigenti	92		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 posteriori 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	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					
Non dirigenti	X		CCNI		07/07/2017

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

