

ENTE AUTONOMO PARCO NAZIONALE D'ABRUZZO, LAZIO E MOLISE



**RELAZIONE SULLA PERFORMANCE
ANNO DI COMPETENZA 2014**

1. PRESENTAZIONE

Con la Relazione sulla Performance, prevista dall'art. 10, comma 1, lettera b), del Decreto Legislativo 150/2009, l'Amministrazione dell'Ente Parco presenta ai portatori di interesse (residenti, turisti, operatori economici, associazioni culturali, di tutela dell'ambiente e di categoria) i risultati ottenuti nel corso della gestione dell'anno 2014, chiudendo quindi, con questo documento, il ciclo della *Performance*.

La gestione dell'Ente Parco nel corso del 2014 è stata caratterizzata sostanzialmente da una gestione commissariale, in quanto le funzioni politiche sono state esercitate fino al 18 Marzo dal Commissario straordinario, a cui è subentrato il nuovo Presidente, nominato con Decreto del Ministro dell'Ambiente del 18 Marzo 2014, che, in assenza del Consiglio Direttivo dell'Ente, ha assunto gli atti di competenza dello stesso per i 180 giorni successivi alla nomina, per poi operare, per il resto dell'anno, limitatamente agli atti inderogabili ed urgenti, con proprie deliberazioni portate a ratifica dell'Organo collegiale nella prima riunione di insediamento dello stesso, tenutasi il 28 Marzo 2015.

Il 2014 è stato un anno particolarmente intenso per la tutela dell'orso bruno marsicano.

Tra le attività più importanti svolte sono da evidenziare quelle connesse alla sottoscrizione, a fine Marzo 2014, per un periodo di due anni, quindi con scadenza 2016, del protocollo d'intesa per l'attuazione delle azioni prioritarie del Piano d'Azione per la Tutela dell'Orso bruno marsicano (PATOM), che ha impegnato tutti gli Enti firmatari (Ministero dell'Ambiente, Parco Nazionale d'Abruzzo, Lazio e Molise, Regioni Abruzzo, Molise e Lazio) al perseguimento di obiettivi annuali e biennali per la tutela dell'orso.

Alle periodiche azioni di tutela si sono aggiunte quelle conseguenti la firma del protocollo d'intesa suddetto, nonché quelle connesse allo svolgimento del progetto Life-arctos appositamente indirizzato alla conservazione all'orso, con il Parco come ente beneficiario.

Nel corso del 2014, infatti, è stato svolto il monitoraggio genetico della popolazione di orso bruno marsicano, azione che si ripete con cadenza triennale, che ha richiesto un grande impegno di uomini e mezzi nel corso di diversi mesi e che ha consentito una stima della popolazione del plantigrado nel Parco e nella sua zona di protezione esterna, conoscenze fondamentali per una azione di tutela sempre più mirata.

Per le stesse ragioni si è ripetuto anche il conteggio delle femmine di orso con i cuccioli, operazione, questa, che viene ripetuta annualmente, che impegna il Servizio Scientifico e quello della Sorveglianza, oltre che collaboratori e volontari, nella seconda metà dell'estate.

La morte di un orso marsicano per TBC bovina e l'individuazione di un nuovo focolaio di TBC tra le mucche al pascolo nel mese di agosto, ha impegnato il Parco in un'estenuante azione per riportare alla normalità i controlli sanitari e il superamento del focolaio stesso. Il coinvolgimento del Ministero dell'Ambiente e del Ministero della Salute ha determinato il recepimento di alcune misure specifiche per le aree protette nell'ordinanza del Ministero della Salute del 25 maggio 2015.

E' stato realizzato un intervento straordinario per la prevenzione del randagismo canino in collaborazione con le Associazioni ENPA e Salviamo l'Orso che ha portato alla vaccinazione di 332 cani e all'iscrizione all'anagrafe di 225 di essi in 12 comuni del Parco.

Sono proseguite, parimenti, tutte le azioni necessarie per il riconoscimento delle foreste vetuste di faggio a patrimonio naturale dell'Umanità, secondo i criteri dell'UNESCO, di cui il nostro Parco è capofila tra le aree protette italiane, che porterà, si auspica, alla dichiarazione ufficiale nel 2017 da parte dell'Organismo dell'ONU.

Nel corso del 2014 si sono anche concluse le azioni previste nel progetto Life-Coornata, riguardanti il Camoscio, di cui il Parco è stato co-partner, che con il successo delle sue azioni ha determinato la stabilizzazione delle popolazioni di Camoscio d'Abruzzo nei parchi centro-appenninici.

Sempre sul fronte della protezione delle specie animali e vegetali, sono proseguite e si sono concluse, inoltre, anche le ricerche per la redazione dei piani di gestione dei siti della rete Natura 2000, con finanziamenti della Regione Abruzzo.

Per la promozione del Parco, sempre nel corso del 2014, è stato dato grande impulso alla comunicazione istituzionale via web, che ha visto un notevole incremento dei cittadini che seguono l'azione del Parco - *followers*, a beneficio della comunicazione del Parco e della sua immagine. Inoltre, sono proseguite le azioni previste dal progetto regionale di co-marketing previste nella linea finanziaria POR-FESR, con la partecipazione alle fiere turistiche di Londra, Amsterdam e Parigi.

Con gli altri Parchi abruzzesi è stato realizzato un accordo per la valorizzazione del miele prodotto nei territori dei parchi attraverso il concorso "Il miglior miele dei Parchi d'Abruzzo".

Sono proseguite, anche quest'anno, i campi di volontariato e le attività di educazione ambientale, che caratterizzano in maniera peculiare, anche in ambito nazionale, le attività dell'Ente Parco in questi settori, anch'essi individuati come compiti istituzionali dei parchi.

Per la promozione della cultura scientifica si è attuato, col Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca (MIUR), il progetto per i musei diffusi "Parco Museum" ed è stato realizzato e presentato il quaderno del Parco dedicato alla conoscenza del Lupo.

Nel mese di maggio il Parco ha ospitato a Civitella Alfedena il nono Congresso Nazionale di Teriologia, organizzato dall'Associazione Teriologica Italiana (ATIt).

Un anno molto intenso il 2014, quindi, con lo svolgimento di tante iniziative e l'attuazione di molte azioni di conservazione, che hanno riproposto il Parco all'attenzione nazionale ed internazionale.

IL PRESIDENTE

Dott. Antonio CARRARA

Indice

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>	“	9
2.4 <i>Le Criticità e le Opportunità</i>	“	11
3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI	“	12
3.1 <i>Albero della Performance</i>	“	12
3.2 <i>Aree e Obiettivi Strategici</i>	“	12
3.3 <i>Obiettivi operativi e azioni</i>	“	13
3.4 <i>Obiettivi individuali</i>	“	14
4. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITA’	“	17
5. PARI OPPORTUNITA’	“	18
6. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	“	19
6.1 <i>Fasi, Soggetti, Tempi e Responsabilità</i>	“	19
6.2 <i>Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della Performance</i>	“	21
6.3 <i>Conclusioni</i>.....	“	21

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 2014-2016 è stato approvato con atto deliberativo presidenziale n. 4 del 13 Settembre 2014. In esso gli obiettivi strategici approvati sono rappresentati in una così detta struttura “ad albero”, dove figurano gli obiettivi operativi, con i relativi indicatori, al fine di misurare i risultati attesi e da raggiungere e i rispettivi responsabili della loro realizzazione.

Questa Relazione sulla Performance rendiconta, per ogni obiettivo contenuto nel Piano delle Performance, i risultati ottenuti al 31 Dicembre 2014, partendo sempre dagli obiettivi strategici. Complessivamente, l’Ente ha raggiunto un risultato del 97,73.

La presente Relazione sulla Performance dopo essere stata sottoposta alla validazione dell’OIV secondo quanto disposto dalla vigente normativa e successivamente approvata dall’Organo politico, per poi essere pubblicata sulla pagina "Amministrazione Trasparente" del sito web istituzionale dell’Ente.

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 2014, al fine di comunicare ai portatori di interesse (gli stakeholder inglesi) i risultati raggiunti, nell'ottica della dovuta trasparenza.

2.1 Il Contesto esterno di riferimento

Il contesto esterno di riferimento è di seguito descritto per illustrare l'ambito dell'azione amministrativa del 2014, per poter proiettare i risultati e comprendere le opportunità e le criticità riscontrate nel corso dell'attuazione del Piano.

Il Parco Nazionale d'Abruzzo, Lazio e Molise è una delle aree naturali di maggior interesse naturalistico non solo dell'intera penisola italiana, ma anche dell'Europa intera per le popolazioni animali e vegetali di estremo interesse scientifico e naturalistico che esso custodisce.

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 nel suo territorio popolazioni rarissime di animali, tra cui, oltre all'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 agro 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 il Parco ha iniziato nel 2012 un percorso per farle riconoscere dell'UNESCO come patrimonio naturale dell'Umanità.

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.

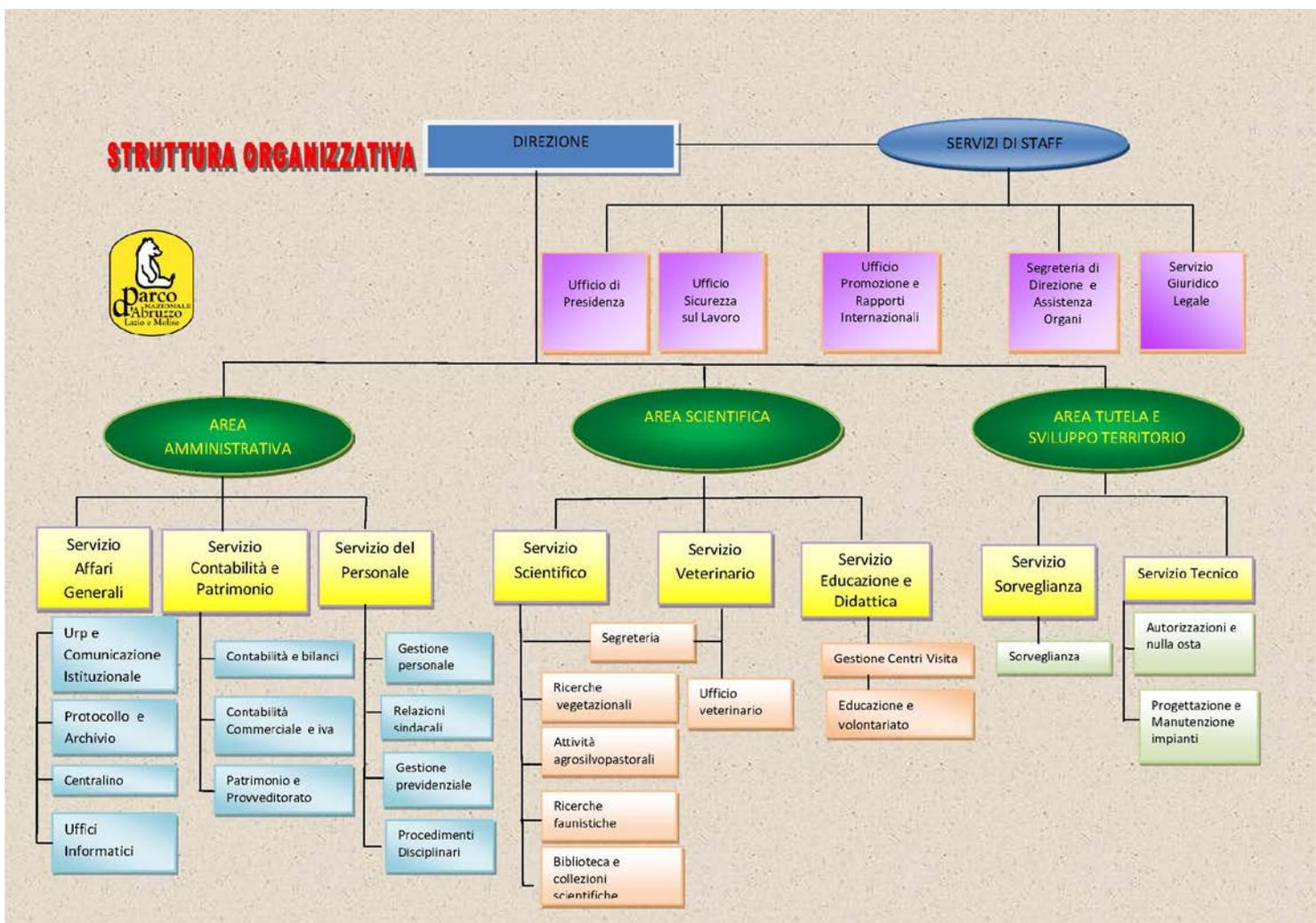
Il Parco insiste sui territori di tre Regioni - Abruzzo, Lazio e Molise - di tre Provincie - L'Aquila, Frosinone e Isernia - e di 24 Comuni (Pescasseroli, Civitella Alfedena, Opi, Barrea, Villetta Barrea, Alfedena, Scanno, Bisegna, Ortona dei Marsi, Gioia dei Marsi, Lecce nei Marsi e Villavallelonga 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, 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; esso è strutturato in tre Aree organizzative (Amministrativa, Scientifica e Tutela e Sviluppo del Territorio), in 8 Servizi e in 24 uffici, con un Servizio di Staff che fa capo al Direttore.

Il Direttore è l'unico dirigente dell'Ente, fuori ruolo, ed è stato nominato con decreto del Ministro dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare dell'11 Novembre 2011, opera in base ad un contratto di tipo privatistico e sovrintende alla gestione amministrativa e tecnica dell'Ente Parco.

2.2.1 L'Organizzazione



2.2.2 Le Risorse Umane

Analisi quali-quantitativa delle risorse umane

Analisi caratteri qualitativi/quantitativi

Indicatori	Valore
Età media del personale (anni)	45
Eta media dei dirigenti (anni)	64
Tasso di crescita unità di personale negli anni	0
Percentuale di dipendenti in possesso di laurea	10.18%
Percentuale di dirigenti in possesso di laurea	100%
Ore di formazione (media per dipendente)	10
Turnover del personale	0
Costi di formazione/spese del personale	0

Analisi benessere organizzativo

Indicatori	Valore
Tasso di assenze	16%
Tasso di dimissioni premature	0%
Tasso di richieste di trasferimento	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	44%
Stipendio medio percepito dal personale donna	€ 1.381,37
Età media del personale femminile (anni)	45
% di personale laureato donna rispetto al totale personale femminile	19%
Ore di formazione femminile (media per dipendente di sesso femminile)	10

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 2014.

Entrate Accertate Esercizio 2014	Importo	Incidenza %
Entrate Correnti		
Trasferimenti da parte dello Stato	6.918.593,00	95,66
Trasferimenti da parte delle regioni	2.800,00	0,04
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	190.656,00	2,64
Redditi e proventi patrimoniali	1.726,00	0,02
Poste correttive e compensative di uscite (recuperi e rimborsi)	102.976,00	1,42
Entrate non classificabili in altri voci	10.992,00	0,15
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	0	0
Accensione di prestiti	0	0
Totale Generale	7.232.743,00	100 %

Uscite Impegnate Esercizio 2014	Importo	Incidenza %
Uscite Correnti		
Uscite per gli organi dell'Ente	50.836,00	0,71
Oneri per personale in attività di servizio	4.507.454,00	63,30
Uscite per l'acquisto di beni di consumo e di servizi	577.929,00	8,11
Uscite per prestazioni istituzionali (Indennizzi Danni Fauna Selvatica)	364.167,00	5,11
Uscite per prestazioni istituzionali (Fitto Boschi e Pascoli)	493.909,00	6,94
Altre spese per uscite per prestazioni istituzionali (Ricerche e C.T.A.)	240.419,00	3,38
Trasferimenti passivi	11.597,00	0,16
Riduzioni L. 133 del 6 agosto 2008, L. 122 del 30 luglio 2010 e L. 135/2012 (Versamenti Bilancio dello Stato)	148.425,00	2,08
Oneri finanziari	691,00	0,01
Oneri Tributari	76.620,00	1,08

Uscite Non classificabili in altre voci	501.464,00	7,04
Uscite in Conto Capitale		
Acquisizione di beni di uso durevole ed opere immobiliari	60.000,00	0.84
Acquisizione di immobilizzazioni tecniche	13.980,00	0.20
Partecipazione ed acquisto di valori mobiliari	1.775,00	0,02
Concessione di crediti ed anticipazioni	0	0
Indennità di anzianità e similari al personale cessato dal servizio	72.685,00	1,02
Totale Generale	7.121.951,00	100 %

Situazione Amministrativa al 31.12.2013	
Consistenza della cassa all'inizio dell'esercizio	2.105.657,00
Riscossioni in c/competenza e c/residui	8.800.187,00
Pagamenti in c/competenza e c/residui	8.565.027,00
Consistenza della cassa alla fine dell'esercizio	2.340.817,00
Residui attivi anni precedenti e dell'esercizio	1.650.254,00
Residui passivi anni precedenti e dell'esercizio	3.335.420,00
Avanzo di amministrazione	655.651,00

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 che ci si è attenuti per la pianificazione dell'Ente Parco per il 2014, a cominciare dall'individuazione delle priorità per l'anno 2014.

In questo paragrafo vengono esposti i risultati di gestione dell'Amministrazione conseguiti nel 2014, 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 il Direttore ha effettuato una verifica delle previsioni del Piano per singoli Uffici o Unità operative rapportandolo a quanto prodotto, estrapolando così i risultati raggiunti.

La valutazione della **performance individuale** ha avuto come riferimento quanto al proposito relazionato dai Responsabili dei Servizi, definita in funzione della **performance organizzativa**.

La **performance individuale** del personale titolare di posizione organizzativa è stata valutata secondo i seguenti criteri :

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

La **performance individuale** del personale dipendente non titolare di posizione organizzativa è valutata secondo i seguenti criteri:

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

Nell'anno 2014, il Piano Performance, approvato con Delibera del Presidente n. 14 del 13 Settembre 2014, ha individuato i seguenti obiettivi:

Area Staff

- 3.1.1 Strategia di web marketing e gestione dei social network – anno 2014;
- 4.3.1 Attività amministrativa – Mantenimento dello standard del Servizio;
- 4.4.1 Competenze Amministrativo - Legali dell'Ente/Gestione contenzioso.

Area Tutela e Sviluppo del Territorio

- 1.1.1 Piano degli abbattimenti delle manomissioni ambientali;
- 1.1.2 Attività di controllo del territorio, assistenza ai Servizi Tecnico e Amministrativo;
- 2.1.1 Cartellonistica.

Area Amministrativa

- 4.1.1 Comunicazione: aggiornamento e monitoraggio dei contenuti del link Trasparenza sul sito del Parco – adempimenti D. Lgs. 150/2009;
- 4.2.1 Piano di formazione del personale;
- 4.3.2 Revisione dei contratti di fornitura di energia elettrica, gas e combustibili.

Area Scientifica

- 1.2.1 Monitoraggio e benessere sanitario della fauna selvatica;
- 2.1.2 Educare a conservare: *"green gadgets"*
- 2.2.1 Archivio storico del Parco.

Per l'anno **2014** le risorse a disposizione sono state le seguenti:

- personale dirigente € **10.816,76**
- personale dipendente € **36.233,00**

2.4 Le Criticità e le Opportunità

In questo paragrafo sono trattate le criticità e le opportunità emerse nell'attuazione del Piano della Performance 2014, anno caratterizzato da un regime di commissariamento dell'Ente, che si è protratto fino alla nomina del nuovo presidente, avvenuta il 18 Marzo 2014, il quale, non avendo il Consiglio Direttivo rinnovato, ha praticamente continuato una gestione commissariale.

L'andamento del Piano della Performance 2014 è risultato complessivamente positivo, con un sostanziale raggiungimento degli obiettivi, come si evince dai paragrafi che seguono, in cui si sintetizzano gli obiettivi e la valutazione corrispondente.

Le principali criticità che hanno caratterizzato la gestione del Parco nel 2014 risiedono nel permanere di una situazione economica che vede ridotti i finanziamenti all'Ente, con una revisione della spesa già contratta continuamente nei cinque anni precedenti, a cui si è aggiunto l'emersione di debiti fuori bilancio di precedenti amministrazioni per circa 2.500.000 euro, che impone la ricerca di risorse finanziarie per un concreto piano di rientro dal debito, che acuisce ancor più le difficoltà suddette, andando a condizionare viepiù la programmazione finanziaria dei prossimi anni.

Nonostante questi impedimenti, l'Ente è riuscito ad assicurare il perseguimento degli obiettivi prefissati, quindi a soddisfare le necessità del perseguimento delle *missions* per cui è stato istituito, cioè la conservazione delle specie animali e vegetali e degli habitat.

Per ciò che concerne il raggiungimento degli obiettivi c'è da evidenziare che solo per tre di essi non è stato possibile ottenere il pieno raggiungimento, per motivi diversi ma tutti plausibili, che di seguito si rappresentano.

Per quanto riguarda il piano degli abbattimenti delle manomissioni ambientali, in attuazione del piano esecutivo degli abbattimenti e riqualificazione ambientale delle aree interessate, la oggettiva difficoltà di arrivare alla fase conclusiva in relazione alla possibilità di resistere in giudizio nelle diverse fasi di un procedimento di abbattimento di un manufatto.

Per quel che concerne l'aggiornamento dell'inserimento di tutti gli atti deliberativi nel programma informatico già in dotazione dell'Ente, per il mantenimento dello standard del servizio delle attività amministrative, le difficoltà incontrate nel reperire dati di archivio.

Infine, per quel che riguarda l'aggiornamento dello stato del contenzioso, la difficoltà di ricostruzione di un contenzioso che origina da circa trenta anni indietro, quindi la difficoltà di reperire tutti i dati necessari.

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
<p>Conservazione e tutela della biodiversità, della natura e del paesaggio. Ricerca scientifica</p> <p style="text-align: center;">OUTCOME</p> <p>Mantenimento ed incremento delle specie protette; Conservazione dei caratteri paesaggistici degli insediamenti; Mantenimento dei territori di maggior pregio naturalistico; Mantenimento del benessere sanitario della fauna protetta</p>	<p>Promozione attività compatibili</p> <p style="text-align: center;">OUTCOME</p> <p>Promozione di attività turistiche compatibili; miglioramento dell'attrattività turistica; valorizzazione e promozione della storia del Parco;</p>	<p>Informazione ed educazione del cittadino</p> <p style="text-align: center;">OUTCOME</p> <p>Sviluppo della rete comunicativa; utilizzo di social Network per condividere e diffondere i valori di eccellenza del Parco;</p>	<p>Amministrativo Istituzionale</p> <p style="text-align: center;">OUTCOME</p> <p>Miglioramento efficienza amministrativa; adempimenti in materia di trasparenza</p>
<p style="text-align: center;">OBIETTIVO STRATEGICO 1.1: Tutela attiva e conservazione del territorio</p> <p style="text-align: center;">OBIETTIVO STRATEGICO 1.2: Mantenimento della biodiversità</p>	<p style="text-align: center;">OBIETTIVO STRATEGICO 2.1: Fruizione sostenibile e diffusione della consapevolezza della tutela ambientale</p> <p style="text-align: center;">OBIETTIVO STRATEGICO 2.2: valorizzazione del patrimonio storico culturale</p>	<p style="text-align: center;">OBIETTIVO STRATEGICO 3.1: Promozione e comunicazione strategie di web marketing</p>	<p style="text-align: center;">OBIETTIVO STRATEGICO 4.1: Attuazione dei principi di trasparenza previsti da norme di legge</p> <p style="text-align: center;">OBIETTIVO STRATEGICO 4.2: Formazione del personale a garanzia della cultura della legalità;</p>

			OBIETTIVO STRATEGICO 4.3 Semplificazione amministrativa e burocratica; OBIETTIVO STRATEGICO 4.4 Attività Amministrativo - Legale
--	--	--	---

Nel paragrafo 3.3 che segue sono sintetizzati gli obiettivi programmati nel Piano della *Performance* 2014 ed i relativi risultati.

3.3 Obiettivi Operativi ed Azioni del Piano della Performance 2014

Responsabile obiettivo	Obiettivo operativo	Area strateg	Titolo	Azioni	Risultato
1. Sergio Rozzi	1.1.1	1	Piano degli abbattimenti delle manomissioni ambientali	Attuazione del Piano esecutivo degli abbattimenti e riqualificazione ambientale delle aree interessate	90 %
2. Renato Di Cola	1.1.2	1	Attività di controllo del territorio, assistenza ai Servizi Tecnico e Scientifico	Azioni di controllo del territorio	100 %
3. R. Latini/L. Gentile/C. Gentile	1.2.1	1	Monitoraggio e benessere sanitario della fauna selvatica	Conteggio annuale della consistenza delle popolazioni delle specie faunistiche, con la collaborazione dei servizi di sorveglianza del Parco, si prevede di perseguire le tradizionali attività di monitoraggio del camoscio	100 %
4. G. Del Principe/R. Ciarletta	2.1.1	2	Cartellonistica	Ricognizione dello stato attuale dei sentieri sottoposti ad adeguamento	100 %

5. S. Maugeri/G. Colasante	2.1.2	2	Educare e conservare "green gadgets"	Ideazione e realizzazione di 3 green gadgets	100 %
6. P. Tollis/M. G. D'Addezio	2.2.1	2	Archivio storico del Parco	Sistemazione atti archivio storico	100 %
7. D. D'Amico/C. Di Loreto	3.1.1	3	Strategia di web marketing / gestione social network	Incremento dei followers	100 %
8. S. Saltarelli/E. Giandonato	4.1.1	4	Comunicazione: aggiornamento e monitoraggio contenuti link Trasparenza sul sito del Parco – adempimenti D. Lgs. 150/2009	Pubblicazione sul link Trasparenza secondo le linee guida dettate dal D. Lgs. 33/2013 e dalla Delibera CiVIT 50/2013	100 %
9. Renato Di Cola	4.2.1	4	Piano di formazione del Personale	Corsi di Formazione del personale amministrativo, tecnico e della sorveglianza	100 %
10. A. C. Pandolfi/A. Ursitti	4.3.1	4	Attività amministrativa – mantenimento dello standard del servizio	Aggiornamento dell'inserimento di tutti gli atti deliberativi nel programma informatico già in dotazione dell'Ente	93 %
11. C. Tartaglia/M. Antonucci	4.3.2	4	Revisione contratti fornitura energia elettrica, gas e combustibili	Incentivazione del ricorso a Consip	100 %
12. A. Aceto/E. Giandonato	4.4.1	4	Competenze Amministrative / Legali dell'Ente / Gestione contenzioso	Aggiornamento dello stato del contenzioso	90 %

3.4 Obiettivi individuali

In questo paragrafo vengono elencati, come nel precedente per l'assegnazione degli obiettivi e dei risultati dei dipendenti, gli obiettivi assegnati all'unico dirigente dell'Ente Parco, il Direttore, da parte dell'Organo politico, come risulta al punto 7.1 del Piano della Performance 2014, con le relative valutazioni.

Obiettivo	Indicatore	Percentuale conseguimento
1. Adozione del Piano del Parco e approvazione del Regolamento	Avvio procedura VAS e invio documentazione alle Regioni , entro il 31 Dicembre 2014	90%

2. Istituzione dell'Area Contigua	Proposta ed invio documentazione completa alle Regioni, entro il 31 Dicembre 2014	100%
3. Attuazione di quanto previsto nel Protocollo d'Intesa "per l'attuazione di azioni prioritarie per la tutela dell'Orso bruno marsicano", firmato il 27 marzo 2014 presso il Ministero dell'Ambiente tra Ente Parco, le Regioni Abruzzo, Lazio e Molise e il Ministero dell'Ambiente, eccetto il punto 1.	<p>Raggiungimento del 40% dei seguenti obiettivi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Migliore utilizzo del personale di sorveglianza; - Integrazione strumenti Life Arctos nelle politiche gestionali del Parco; - Potenziamento del monitoraggio sanitario della fauna selvatica; - Riesame regolamentazione accesso pubblico in aree sensibili per l'Orso; - Piena applicazione del protocollo orsi confidenti; - Adozione piano gestione pascoli e regolamentazione attività relativa; - Revisione indennizzi danni fauna; - Adozione di un sistema premiale per allevatori che operano secondo criteri di sostenibilità e convivenza con la fauna selvatica 	100%
4. Incremento dell'efficacia dell'azione amministrativa e contenimento della spesa	<p>Raggiungimento del 70% del seguente obiettivo entro il 31 Dicembre 2014:</p> <p>Riduzione delle spese correnti per servizi e forniture</p>	100%
5. Miglioramento dell'attività promozionale, di controllo e fruizione del territorio	<p>Raggiungimento del 70% del seguente obiettivo entro il 31 Dicembre 2014:</p> <p>Implementazione delle attività di promozione, educazione, fruizione, monitoraggio floro-faunistico, web-marketing e controllo del territorio</p>	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 agli obblighi di trasparenza dell'articolo 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 2014-2016 fossero rispettate. A tal fine si fornisce, di seguito, il monitoraggio pubblicato nella sezione relativa:

http://www.parcobruzzo.it/documentitrasparenza/amministrazione_trasparente/PNALM-amm-trasp-27.pdf

3.RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITA'

Il Piano della Performance 2014 è stato elaborato in riferimento alle disponibilità finanziarie, che per l'esercizio finanziario 2014 sono riassunte nelle tabelle che seguono, nelle quali sono distinte le risorse provenienti dallo Stato (Ministero dell'Ambiente) da quelle di origine propria.

a) Entrate derivanti da contribuzione dello Stato

Contributo ordinario	€ 4.131.932,00
Contributo art. 1 comma 1107 della legge n. 296/2006- oneri e accessori per il Servizio Sorveglianza	€ 184.953,00
Contributo art. 11 quaterdecies, comma 7, della legge 248/2005 - stabilizzazione del personale	€ 2.353.016,00
Altri contributi Ministero Ambiente	€ 248.693,00
	2.800,00
	5.000,00
	6.926.394,00

b) Entrate proprie dell'Ente

Proventi dalla vendita di beni e servizi	€ 190.656,00
Rendite e proventi patrimoniali	€ 1.726,00
Recuperi e rimborsi	€ 102.976,00
Entrate non classificabili	€ 10.992,00
	306.350,00
Totale Generale	7.232.743,00

L'analisi delle risorse finanziarie per l'Ente parte quindi da uno stanziamento iniziale di competenza pari a € 7.232.743,00 e in diminuzione rispetto al 2013 il cui stanziamento ammontava a € 8.167.302,00.

Lo stanziamento definitivo, al 31 dicembre 2014, è pari a € 7.232.743,00.

Conto Consuntivo

Il Conto Consuntivo dell'Esercizio Finanziario 2014 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, la cui nomina è stata perfezionata il 18 Marzo 2014, e, non essendo stata seguita da quella dei membri del Consiglio Direttivo, ha consentito all'Organo politico principale dell'Ente di operare in regime commissariale almeno per i primi sei mesi dal suo insediamento.

5.PARI OPPORTUNITA' E BILANCIO DI GENERE

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

Al 1° Gennaio 2014 i dipendenti dell'Ente Parco erano 108, riducendosi a 106 a fine anno, 41 dei quali facevano parte del Servizio Sorveglianza (le Guardie del Parco), mentre 67 (65) fanno capo agli altri Servizi dell'Ente (Tecnici ed Amministrativi).

Di questi la componente femminile è composta da 48 unità, quindi con una percentuale del 44%; più precisamente, nei Servizi tecnico-amministrativi la percentuale di donne è del 59%, con 42 dipendenti, che si riduce al 17% nel Servizio Sorveglianza, di cui fanno parte solo 7 donne, con una prevalenza di figure maschili, ad evidenziare uno squilibrio verosimilmente dovuto all'accesso a questi Corpi di Polizia, da parte del genere femminile, aperto da pochi anni.

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, dei due esistenti una è ricoperta da una donna, quindi col 50% delle presenze;
- nei 9 Servizi dell'Ente solo in 1 è responsabile una donna, quindi con una percentuale di presenza del genere femminile dell'11,1%;
- per ciò che concerne le responsabilità dei 24 Uffici, in 13 di essi fanno capo a dipendenti di genere femminile, per una percentuale del 54 %.

Per quanto attiene al livello dirigenziale, si sottolinea che l'Ente ha un solo dirigente, il Direttore, di genere maschile.

Delle 48 dipendenti di genere femminile, il 19% è in possesso del titolo di laurea.

L'età media del personale femminile è di 45 anni, e riceve mediamente 10 ore di formazione all'anno, come quello di genere maschile.

Come è possibile evidenziare dai dati sopra esposti, in un bilancio di genere si nota che nei livelli di responsabilità medio-alti (responsabilità di servizi) esiste una bassa percentuale di figure femminili; per quanto riguarda la responsabilità degli uffici troviamo 13 donne in 24 uffici, con una percentuale del 54 %, per un livello che può essere considerato di media responsabilità.

Seppur il bilancio di genere non ci restituisca una situazione di notevole preponderanza del genere maschile nell'organico dell'Ente Parco, bisogna comunque perseguire una azione che miri alla perfetta parità, anche nei livelli medio alti di responsabilità, come normativa detta, per la promozione e la tutela del ruolo della donna nella Pubblica Amministrazione.

6.IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

6.1 Fasi, Soggetti, Tempi e Responsabilità

La redazione della Relazione sulla Performance 2014 (triennio 2014-2016) mette a confronto le previsioni del Piano della *Performance* relativo 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	15 settembre	Del. 23/2013	OIV	ANAC

Performance fatta dall'amm.ne (anno precedente)				
Distribuzione dei premi dopo la validazione della relazione (anno precedente)	Scadenza legata alla validazione della Rel. Per. Dall'OIV	Del. 23/2013	Amministrazione	OIV Pubblicati sul sito
Attestazione sull'assolvimento di specifiche categorie di obblighi di pubblicazione (anno 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	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 riportato nelle relazioni degli anni precedenti (2011, 2012, 2013) una pianificazione più mirata, perseguita col Piano della Performance, aiuta a perseguire gli obiettivi che ci si è proposti di perseguire, e questo può essere evidenziato come un punto di forza.

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

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 la necessità di un perfezionamento *in progress* nel corso dei primi anni di attuazione della riforma nel suo complesso, quindi della redazione annuale del Piano Triennale, appare verosimile appunto perché "nuovo strumento" in via di sperimentazione, ritengo costituisca anch'esso un punto di forza.

Tra i punti di debolezza è da rilevare la resistenza al cambiamento che si riscontra generalmente, come pure nel Parco, comportando questo l'abbandono di un *modus operandi* consolidato, con la necessaria riprogrammazione per il nuovo schema.

6.3 Conclusioni

I Responsabili di servizio hanno avuto un punteggio variabile e compreso in un *range* tra 89.80 e **98.99**, mentre il restante personale ha collezionato un risultato più basso, anche se con una forbice molto più ampia, che si attesta su punteggi tra 79.00 e 95.00. Tradotti i punteggi in media, si riscontrano le seguenti risultanze:

Responsabili di servizio punti 94.39 su 100;

Personale restante punti 87.00 su 100.

Possiamo considerare i punteggi suddetti di buon livello, corrispondenti ai risultati raggiunti.

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

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

Il Direttore
Dott. Dario Febbo

Novembre 2016

Allegato 1: Pari opportunità

ALLEGATO 1.2 ALLA DELIBERA 5/2012: ANNO 2014						
<i>Pari opportunità e bilancio di genere</i>						
	Dipendenti Tecnico Amministrativi	Guardie	Figure apicali	Responsabili di Servizio	Responsabili d'Ufficio	Totale Dipendenti
Totale dipendenti	67	41	2	9	24	108
Donne	42	7	1	1	13	
Uomini	25	34	1	8	11	

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

INDICATORI	UOMINI	DONNE
% DIRIGENTI	0,92%	=====
% DIPENDENTI RISPETTO AL TOTALE DEL PERSONALE	56%	44%
% PERSONALE ASSUNTO A TEMPO INDETERMINATO	56%	44%
ETA' MEDIA DEL PERSONALE DIRIGENZIALE (Anni)	64	=====
ETA' MEDIA DEL PERSONALE	54	45
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	6/5	2
% DIPENDENTI CON LAUREA	12%	17%

Analisi caratteri qualitativi/quantitativi

Analisi caratteri qualitativi/quantitativi		
Indicatori	Uomini	Donne
Tasso di crescita di personale dirigenziale (2013/2014)	====	====
Tasso di crescita di personale (2013/2014)	0	0
Ore di formazione (media dipendente)	10	10
assenze personale media per dipendente (ferie;malattie; c. straordinari;104 ecc)	7%	10%

ALLEGATO 2 ALLA DELIBERA 5/2012: anno 2014**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
Obiettivo n. 1.1.1 Piano degli abbattimenti delle manomissioni ambientali	Area Strategica 1		Numero di abbattimenti o incarichi conseguiti	3		90%	
Obiettivo n. 1.1.2 Attività di controllo del territorio, assistenza ai servizi tecnico e scientifico	Area Strategica 1		Numero di particolari attività svolte dal servizio	3		100%	
Obiettivo n. 1.2.1 Monitoraggio e benessere sanitario della fauna selvatica	Area Strategica 1		Numero di censimenti	2		100%	
Obiettivo n. 2.1.1 Cartellonistica	Area Strategica 1		redazione di un progetto preliminare del territorio ricompreso nell'adeguamento	31/12/2014		100%	

Obiettivo n. 2.1.2 Educare a conservare “green gadgets” -	Area Strategica 2		n. di green gadgets	3		100%	
Obiettivo n. 2.2.1 Archivio storico del Parco	Area Strategica 2		Numero di anni/mesi lavorati	3 mesi		100%	
Obiettivo n. 3.1.1 Strategia di Web Marketing gestione Social Network – anno 2014	Area Strategica 3		aumento del 10% rispetto all'attuale numero (6000 follower)	10%		100%	
Obiettivo n. 4.1.1 Comunicazione: aggiornamento e monitoraggio contenuti link Trasparenza sul sito del Parco – adempimenti D.Lgs. 150/09	Area Strategica4		effettivo aggiornamento del sito del Parco rispetto agli indicatori della "Bussola della Trasparenza" 67/67	67/67		100%	
Obiettivo n. 4.2.1 Piano di formazione del Personale	Area Strategica4		numero di corsi svolti	3		100%	

Obiettivo n. 4.3.1 Attività amministrativa – mantenimento dello standard del servizio	Area Strategica 4		Inserimento di tutti gli atti completi dal mese di luglio 2012 ad oggi	54		93%	
Obiettivo n. 4.3.2 Revisione contratti fornitura energia elettrica gas e combustibili	Area Strategica 4		incremento del 30% rispetto all'annualità 2013	30%		100%	
Obiettivo n. 4.4.1 Competenze Amministrative legali dell'Ente/Gestione contenzioso	Area Strategica 4		report finale	31/12/2014		90%	
Note generali							

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

Parco Nazionale d'Abruzzo Lazio e Molise

Documento	Data di approvazione	Data di pubblicazione	Data ultimo aggiornamento	Link documento
Sistema di misurazione e valutazione della <i>performance</i>	18/01/2011	18/01/2011		http://www.parcoabruzzo.it/amministrazione-trasparente.php?l1=6&l2=6
Piano della <i>performance</i>	13/09/2014	13/09/2014		http://www.parcoabruzzo.it/documentitrasparenza/amministrazione_trasparente/PNALM-amm-trasp-140.pdf
Programma triennale per la trasparenza e l'integrità	30/01/2012	30/01/2012		http://www.parcoabruzzo.it/amministrazione-trasparente.php?l1=1&l2=1
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 (06/2015)	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	giu-15	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						30%	70%

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	????	????	

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		28/01/2015

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

ALLEGATO 2 ALLA DELIBERA 5/2012: anno 2014**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
Obiettivo n. 1.1.1 Piano degli abbattimenti delle manomissioni ambientali	Area Strategica 1		Numero di abbattimenti o incarichi conseguiti	3		90%	
Obiettivo n. 1.1.2 Attività di controllo del territorio, assistenza ai servizi tecnico e scientifico	Area Strategica 1		Numero di particolari attività svolte dal servizio	3		100%	
Obiettivo n. 1.2.1 Monitoraggio e benessere sanitario della fauna selvatica	Area Strategica 1		Numero di censimenti	2		100%	
Obiettivo n. 2.1.1 Cartellonistica	Area Strategica 1		redazione di un progetto preliminare del territorio ricompreso nell'adeguamento	31/12/2014		100%	

Obiettivo n. 2.1.2 Educare a conservare “green gadgets” -	Area Strategica 2		n. di green gadgets	3		100%	
Obiettivo n. 2.2.1 Archivio storico del Parco	Area Strategica 2		Numero di anni/mesi lavorati	3 mesi		100%	
Obiettivo n. 3.1.1 Strategia di Web Marketing gestione Social Network – anno 2014	Area Strategica 3		aumento del 10% rispetto all'attuale numero (6000 follower)	10%		100%	
Obiettivo n. 4.1.1 Comunicazione: aggiornamento e monitoraggio contenuti link Trasparenza sul sito del Parco – adempimenti D.Lgs. 150/09	Area Strategica4		effettivo aggiornamento del sito del Parco rispetto agli indicatori della "Bussola della Trasparenza" 67/67	67/67		100%	
Obiettivo n. 4.2.1 Piano di formazione del Personale	Area Strategica4		numero di corsi svolti	3		100%	

Obiettivo n. 4.3.1 Attività amministrativa – mantenimento dello standard del servizio	Area Strategica 4		Inserimento di tutti gli atti completi dal mese di luglio 2012 ad oggi	54		93%	
Obiettivo n. 4.3.2 Revisione contratti fornitura energia elettrica gas e combustibili	Area Strategica 4		incremento del 30% rispetto all'annualità 2013	30%		100%	
Obiettivo n. 4.4.1 Competenze Amministrative legali dell'Ente/Gestione contenzioso	Area Strategica 4		report finale	31/12/2014		90%	
Note generali							

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

Parco Nazionale d'Abruzzo Lazio e Molise

Documento	Data di approvazione	Data di pubblicazione	Data ultimo aggiornamento	Link documento
Sistema di misurazione e valutazione della <i>performance</i>	18/01/2011	18/01/2011		http://www.parcoabruzzo.it/amministrazione-trasparente.php?l1=6&l2=6
Piano della <i>performance</i>	13/09/2014	13/09/2014		http://www.parcoabruzzo.it/documentitrasparenza/amministrazione_trasparente/PNALM-amm-trasp-140.pdf
Programma triennale per la trasparenza e l'integrità	30/01/2012	30/01/2012		http://www.parcoabruzzo.it/amministrazione-trasparente.php?l1=1&l2=1
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 (06/2015)	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	giu-15	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						30%	70%

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	????	????	

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		28/01/2015

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