foto: Demis Massoni - archivio PNGP

Parco Nazionale Gran Paradiso

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

Anno 2011

PARCO NAZIONALE GRAN PARADISO

Parco nazionale Gran Paradiso

Relazione sulla performance
Anno 2011

1. Presentazione della Relazione e indice

La relazione sulla performance relativa all'anno 2011 viene redatta a norma dell'art.10, comma 1, lettera b) del Decreto legislativo 27.1.0.2009, n. 150 "Attuazione della legge 4 maggio 2009, n.15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" e sulla base delle linee guida emanate dalla Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche di cui alla Deliberazione CIVIT n. 5/2012.

1.1 Presentazione del Presidente

Per attuare i suoi fini istituzionali di tutela del territorio e di sostegno delle economie locali il Parco Nazionale Gran Paradiso con il *Piano per la performance 2011* si era assunto l'impegno di:

- acquisire **una migliore conoscenza della biodiversità** e del territorio dell'area protetta per garantirne gestione e conservazione;
- **cercare di costruire nuove opportunità di lavoro e di vita** insieme alle comunità locali grazie ad innovazioni, processi produttivi e filiere rispettosi dell'ambiente.
- **mettere a disposizione nuove strutture e strumenti di conoscenza** per un approccio informato e consapevole alla complessità e delicatezza degli equilibri naturali e del secolare rapporto tra Uomo e natura in montagna.

Nella fase attuativa si è operato in modo che il lavoro di tutta la struttura fosse messo a disposizione dei cittadini:

- con una **gestione che rispondesse a standard di efficacia ed efficienza** nel rispetto dei criteri di economicità, sostenibilità ambientale, efficacia nel perseguimento degli obiettivi istituzionali che dovrebbero essere propri della Pubblica Amministrazione
- con la volontà di **essere trasparenti nelle scelte e nei risultati** delle nostre azioni e vicini alle persone.

Al termine del ciclo di gestione della Performance l'Amministrazione del Parco Nazionale desidera illustrare ai cittadini ed agli *stakeholder* interni ed esterni i risultati ottenuti nel corso del 2011. La Relazione sulla Performance Organizzativa vuole evidenziare a consuntivo i risultati organizzativi e individuali ottenuti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse, facendo rilevare gli scostamenti registrati nel corso dell'anno, indicandone cause e misure correttive da adottare.

Al lettore attento è offerta la possibilità di sapere come si è mossa l'amministrazione, chi ha agito, come si è operato, con quali tempi, per quali ragioni. E' la fotografia di un Ente che si pone all'attenzione dei cittadini e dei contribuenti per far sì che possano giudicare sulla base di dati oggettivi e partecipare con suggerimenti, proposte, critiche alla gestione della *Res publica*.

1.2 Indice

1. Presentazione della relazione e indice		Pag. 1
1.1	Presentazione del Presidente	Pag. 1
1.2	Indice	Pag. 2
2. Sintesi delle informazioni di interesse per cittadini e altri *Stakeholder* esterni		Pag. 2
2.1	Il contesto di riferimento	Pag. 2
2.2	L'amministrazione	Pag. 8
2.3	I risultati raggiunti	Pag. 11
2.4	Le criticità e le opportunità	Pag. 12
3. Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti		Pag. 13
3.1	Albero della *performance*	Pag. 13
3.2	Obiettivi strategici	Pag. 15
3.3	Obiettivi e piani operativi	Pag. 17
3.4	Obiettivi individuali	Pag. 26
4. Risorse, efficienza ed economicità		Pag. 29
5. Pari opportunità e bilancio di genere		Pag. 32
6. Il processo di redazione della relazione sulla *performance*		Pag. 34
6.1	Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	Pag. 34
6.2	Punti di forza e di debolezza del ciclo della *performance*	Pag. 35
7. Allegati tecnici		Pag. 36
7.1	Relazione sulla gestione anno 2011	
7.2	Obiettivi strategici: risultati	
7.3	Piano di *performance* 2001-2013: stato di attuazione obiettivi operativi	
7.4	Standard di qualità (1-17)	
7.5	Tabella documenti del ciclo di gestione della *performance*	

2. Sintesi delle informazioni di interesse per cittadini e altri *Stakeholder* esterni

In questa sezione vengono esposti i contenuti della relazione di interesse immediato per i cittadini e gli altri *stakeholders* esterni.

2.1 Il contesto di riferimento

Il contesto esterno nel quale si è svolta l'azione del Parco nazionale Gran Paradiso va riferito ad una serie di aspetti che ne hanno influenzato le attività. Li illustriamo sommariamente con alcuni dati sintetici:

Dati geografici	
Superficie del parco	71.044 ha
Superficie del parco interessata da SIC-ZPS	71.044 ha (100%)
Altitudine media dell'area	2.426 m
Altitudine minima e massima	900 – 4.061 m
Percentuale sul totale della superficie di ambienti non o scarsamente vegetati (ghiacciai, rocce, macereti)	61,2%
Percentuale sul totale della superficie di ambienti umidi e praterie	16,2%
Boschi, boscaglie e cespuglieti	21,7%
Coltivi e prato-pascoli	0,7%
Aree urbanizzate	0,2%

Si tratta quindi di un territorio di alta montagna, poco antropizzato, caratterizzato da forti escursioni altitudinali, con una estrema variabilità di situazioni geomorfologiche, che conserva ampi spazi forestali ed aree a prateria. L'intera superficie è compresa in un sito di importanza comunitaria e in zona di protezione speciale per gli uccelli.

Dati naturalistici	
N° specie mammiferi presenti	40
N° Camosci censiti (2011)	8.665
N° Stambecchi censiti (2011)	2.629
N° individui osservati di Lupo (2011)	2
N° specie uccelli nidificanti	100
N° coppie nidificanti di Aquila reale(2011)	27
N° osservazioni di Gipeto barbato (2011) N° deposizioni avvenute	596 1
N° specie vegetali superiori censite	963
N° habitat Natura 2000 censiti	28
N° ghiacciai presenti e monitorati (...)	59 (35)

E' una zona ad altissima valenza naturalistica, dove animali e specie vegetali vivono in condizioni di alta naturalità e possono essere osservati con facilità.

Dati sull'informazione	
N° visite al sito internet del Parco www.pngp.it e n. pagine visualizzate 2011	178.125 visite e 958.917 pagine
N° iscritti pagina *Facebook* Parco 2011	8.400
N° iscritti profilo *Twitter* Parco 2011	791

Il contatto dei visitatori via internet è forte: 116.883 sono i visitatori unici con una percentuale del 64,36% di nuovi arrivi. I visitatori provengono da Italia, Francia, Svizzera, Germania, Spagna, Olanda, USA, Belgio e Gran Bretagna in ordine decrescente di frequenza. L'attenzione di quelli italiani è stata rafforzata da 58 comunicati stampa che hanno generato 1675 articoli a stampa, 37 servizi televisivi (di cui 4 in nazionale ed 1 internazionale) e 3 servizi radiofonici.

Dati relativi alla strutturazione turistica	
Segreterie turistiche	3
Centri visitatori	8
Centri di educazione ambientale	1
Altre strutture permanenti di interesse turistico	4
Km di sentieri nel Parco	850 (valli del Parco)
N° sentieri natura	4
Giardini botanici	1
Visitatori del Parco	1.707.000 (stima IRES 1997-1998)
N° alberghi nel comprensorio	n° 14 versante piemontese n° 47 versante valdostano Totale 61
N° strutture extra alberghiere nel comprensorio (affittacamere, agriturismi, B/B)	n° 33 versante piemontese n° 50 versante valdostano Totale 83
N° posti letto disponibili	n° 1.293 versante piemontese n° 6.426 versante valdostano Totale 7.719

Visitatori delle strutture turistiche del Parco	37.751 (nel 2011) Piemonte tot. 2011: 12.902 VDA tot. 2011: 24.849 32.251 (nel 2010) 30.098 (nel 2009) 33.016 (nel 2008) 20.000 (nel 2007)
N° stazioni per gli sport invernali attive	5
Visitatori che soggiornano almeno una notte nel Parco (dati alberghieri)	427.809 (nel 2011) – arrivi 441.026 (nel 2010) – arrivi 578.256 (nel 2009) - arrivi

Nonostante una buona infrastrutturazione turistica e la seconda posizione nella graduatoria *Ecotour* dei parchi più richiesti dai Tour operator domestici (22 indicazioni da parte dei tour operator intervistati) (vedi fig. 1) il territorio del parco soffre un calo di presenze negli ultimi anni, che è riconducibile al periodo di recessione del nostro Paese. Peraltro solo il 5,2% dei *Tour operators* stranieri richiede il prodotto PNGP.

E' comunque da notare il forte contrasto tra i due versanti (rispettivamente 418.722 e 9.087 presenze nel 2011) che dipende sia dalla diversa effettiva fruizione turistica, sia da metodologie diverse di rilevazione.

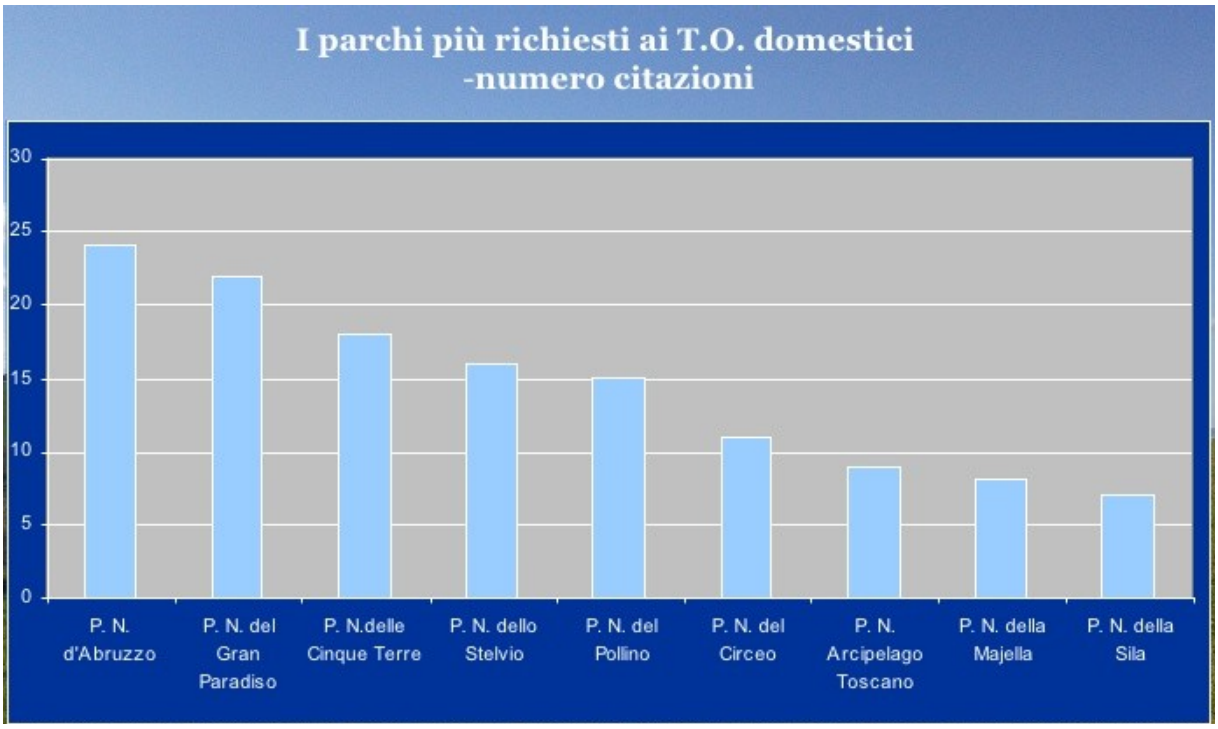


Fig. 1 – I parchi più richiesti ai *Tour operators* domestici

Dati relativi alla strutturazione industriale	
N° serbatoi idroelettrici	6
N° centrali idroelettriche	6
N° prese	18

N° vasche	2
Mc acqua derivata	90.333.000
Potenza installata (kW)	299.810
Producibilità media annua (kWh)	825.400.000
N° captazioni idriche per i vari usi	> 150

Il Gran Paradiso, Parco nazionale più antico d'Italia e all'avanguardia per la tutela degli ambienti naturali e delle relative cenosi, presenta uno degli sfruttamenti idroelettrici più massicci delle Alpi occidentali, che realizza sul suo territorio un elevato fatturato, di cui il Parco, pur subendo l'impatto ecologico, non beneficia in alcun modo.

Dati relativi alla strutturazione agricola	
N° alpeggi storici	453
N° alpeggi ridotti a ruderi	84
N° alpeggi in stato di notevole degrado	132
N° alpeggi in discreto stato	188
N° alpeggi in buono stato	22
N° alpeggi in uso	73

Il Parco, un tempo intensamente utilizzato per la zootecnia conserva strutturalmente questa vocazione, che oggi richiede un adeguamento alle nuove modalità di conduzione e di valorizzazione e vendita del prodotto, richieste dal mercato.

Relativamente ai **fattori esterni** intervenuti nel corso dell'anno è opportuno evidenziare:

Macroambito	Fattori intervenuti	Effetti
Ambiente	D.lgs. 7 luglio 2011 n. 121 - Attuazione della direttiva 2008/99/CE sulla tutela penale dell'ambiente, nonché della direttiva 2009/123/CE che modifica la direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e all'introduzione di sanzioni per violazioni.	Introduce due nuovi reati nel codice penale: • Art. 727-bis - Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette • Art. 733-bis - Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto. Prevede inoltre nuove sanzioni amministrative in materia soprattutto di trattamento di rifiuti. La norma può essere applicata dal personale di sorveglianza in relazione alla commissione di reati ambientali.
	Decreto-legge 29 dicembre 2011, n. 216, recante proroga di termini previsti da disposizioni legislative, convertito in legge 24 febbraio 2012 n. 14 (SISTRI)	Viene prorogata l'entrata in vigore del sistema di tracciabilità di rifiuti. La norma riguarda l'ente in relazione alla produzione di rifiuti pericolosi (batterie al piombo) e speciali non pericolosi (depurazione reflui).
Norme per la stabilizzazione	LEGGE 26 febbraio 2011, n. 10 -	Tra le norme della legge di interesse per l'Ente il riparto della quota del cinque per mille dell'imposta

finanziaria	Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 29 dicembre 2010, n. 225, recante proroga di termini previsti da disposizioni legislative e di interventi urgenti in materia tributaria e di sostegno alle imprese e alle famiglie.	sul reddito delle persone fisiche in base alla scelta del contribuente anche per l'esercizio finanziario 2011.
	LEGGE 12 luglio 2011, n. 106 - Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-Legge 13 maggio 2011, n. 70 - recante Semestre Europeo - Prime disposizioni urgenti per l'economia.	Tra le varie norme in esso previste sono di interesse dell'Ente quelle relative a: - l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di pubblicare sul proprio sito istituzionale l'elenco degli atti e documenti necessari per ottenere provvedimenti amministrativi; hanno reso necessario provvedere all'adeguamento; - gli interventi per il rilancio dell'edilizia privata con varo di un nuovo "piano casa" e il premio di volumetria (10%) per gli edifici non residenziali; ha determinato alcuni casi di pre-contenzioso per edifici posti in aree agricole aventi caratteristiche di pregio; - le semplificazioni procedurali per accelerare la realizzazione delle opere pubbliche; hanno permesso di accelerare lo svolgimento di alcuni procedimenti amministrativi; - l'istituzione della Segnalazione Certificata di Inizio Attività in edilizia
	LEGGE 15 luglio 2011, n. 111 - Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98 recante disposizioni urgenti per la stabilizzazione finanziaria	Tra le varie norme in esso previste sono di interesse dell'Ente quelle relative a: - l' avvio di un ciclo di "*spending review*" mirata alla definizione dei fabbisogni standard propri dei programmi di spesa delle amministrazioni centrali dello Stato; nell'anno 2011 non ha tuttavia avuto alcun effetto per l'ente; - le misure dirette ad incrementare i processi di centralizzazione degli acquisti riguardanti beni e servizi; hanno comportato un maggiore ricorso agli acquisti CONSIP; - i controlli sulle assenze per malattia dei dipendenti; la valutazione della condotta complessiva del dipendente e gli oneri connessi all'effettuazione della visita ha consentito di ridurre la spesa per le visite; - blocco dei trattamenti economici dei dipendenti fino al 2014.
	LEGGE 14 settembre 2011, n. 148 - Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 13 agosto 2011, n. 138 recante Ulteriori misure urgenti per la stabilizzazione	Tra le varie norme in esso previste sono di interesse dell'Ente quelle relative a: - la rideterminazione delle dotazioni organiche prevedendo una ulteriore riduzione non inferiore al 10 per cento della spesa complessiva; tale disposizione produce. Tale disposizione, sommandosi a quelle precedentemente introdotte dalle leggi n. 311/2004 (- 5%), n. 133/2008 (-

	finanziaria e per lo sviluppo	10%), n. 25/2010 (- 10%), comporta per il Gran Paradiso, serissime difficoltà nell'adempimento delle funzioni essenziali di conservazione e sviluppo che istituzionalmente gli competono; la situazione è aggravata dalla mancata esclusione dalle riduzioni, che vige per il Corpo Forestale dello Stato, del personale guardaparco, che determina una sperequazione con gli altri Parchi nazionali, anche in relazione al personale addetto ai servizi per la sorveglianza; - l'aumento della aliquota ordinaria IVA dal 20% al 21%.
	LEGGE 12 novembre 2011, n. 183 - Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (Legge di stabilita' 2012)	In particolare il provvedimento prevede: • la soglia dei 67 anni, a partire dal 2026, per il pensionamento di vecchiaia; ciò porrà serissimi problemi per il personale di vigilanza che a quella età non sarà certamente più in grado di svolgere servizio in quota; • riforma degli ordini professionali con l'abolizione delle tariffe minime; le conseguenze sono state minime; • possibilità di ricollocare mediante la mobilità i dipendenti pubblici in esubero;
	LEGGE 22 dicembre 2011, n. 214 - Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, recante disposizioni urgenti per la crescita, l'equità e il consolida-mento dei conti pubblici	Tra le norme in esso previste sono di interesse dell'Ente quelle relative a: - la previsione che nei rapporti con gli organi della pubblica amministrazione e i gestori di pubblici servizi i certificati e gli atti di notorietà siano sempre sostituiti dalle dichiarazioni sostitutive; tale norma ha semplificato in parte le procedure; - l'obbligo di acquisizione d'ufficio delle informazioni oggetto delle dichiarazioni sostitutive; tale norma ha aggravato il lavoro degli uffici, già in carenza d'organico; - norme in materia di procedure in caso di situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale:comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.

Nel complesso le normative di cui sopra hanno determinato soprattutto aggravi lavorativi e riduzioni del personale. L'Ente parco non ha tuttavia subito una riorganizzazione né una diminuzione di funzioni. L'ulteriore diminuzione di organico significa vanificare gli obiettivi e le finalità per i quali l'area stessa è stata istituita e quindi lo svolgimento delle funzioni proprie e fondamentali. **L'ulteriore riduzione del 10% prevista dalla Legge 148/2011, che comporterebbe per l'Ente una diminuzione di ulteriori 9 unità, mette a serio rischio la funzionalità minima dell'Ente**, comportando una dotazione organica ancora inferiore a quella già considerata insufficiente nel 2008. Il numero dei dipendenti tecnico-amministrativi è infatti molto ridotto e con una elevata specializzazione dei ruoli previsti.

Particolarmente gravi sarebbero quindi le conseguenze. Poiché le figure all'interno del Parco sono quasi completamente infungibili, l'applicazione della nuova formulazione dell'art. 33, del D.Lgs. 165/2001, che regolamenta le procedure di eccedenze di personale e la mobilità collettiva, comporterebbe un'immediata carenza di personale, intesa come totale e definitiva perdita del ruolo previsto (per tutti, valga l'esempio di unicità di profili "professionalizzati" quali quelli del veterinario, del botanico, dell'addetto stampa, ma questo è applicabile anche per profili "generici", posto che

all'interno dell'Ente Parco sono spesso ricoperti da un'unica persona).

Le riduzioni di personale, applicandosi anche al personale di sorveglianza, oltre a riflettersi direttamente sulle funzionalità tipiche di tale personale, incidono in misura maggiore per il Gran paradiso, e comportano in proporzione una percentuale sicuramente maggiore di perdite di risorse umane e funzionali rispetto agli altri. Non vi è chi non veda le ripercussioni immediate in termini di conservazione e gestione della fauna, della flora, della biodiversità e di tutte le attività di promozione e conoscenza di questo territorio.

2.2 L'amministrazione

L'Amministrazione del 2011 può essere illustrata con i seguenti descrittori sintetici di struttura ed attività.

Struttura degli Organi decisionali	
N° Commissari straordinari	1
N° Presidenti	1
N° Consiglieri in attività	12
N° membri Giunta esecutiva	5

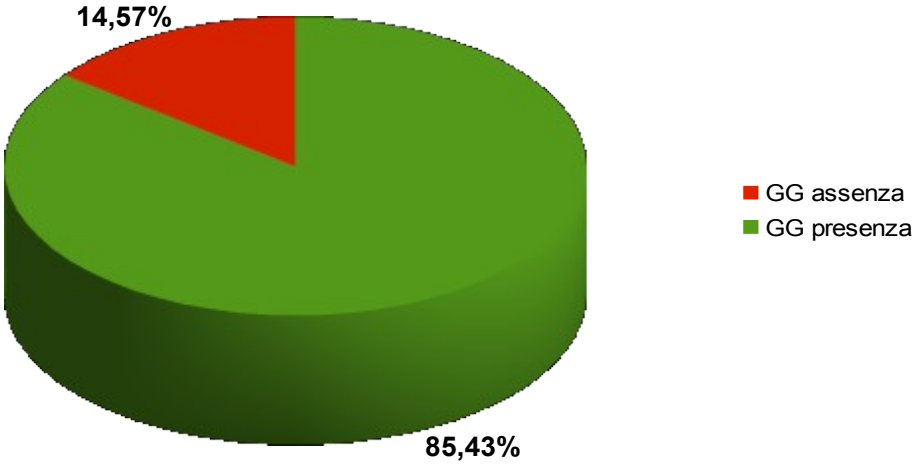
Attività Organi di indirizzo													
Organo	**Gen**	**Feb**	**Mar**	**Apr**	**Mag**	**Giu**	**Lug**	**Ago**	**Set**	**Ott**	**Nov**	**Dic**	**N° atti**
Commissario													14
Presidente													4
Consiglio direttivo (12 pp)													14
Giunta esecutiva (5 pp)													4
Comunità del Parco (16 pp)													5

Personale	
Personale in pianta organica	88 persone (di cui 60 guarda parco)
Personale in servizio	80 dipendenti (di cui 55 guarda parco) (al 31.12.2011) (copertura 91%)
N° funzionari amministrativi/tecnici in servizio (Area C)	22
N° assistenti amministrativi/tecnici in servizio (Area B)	66
Personale maschile	56 (70%)
Personale femminile	24 (30%)
Articolazioni territoriali esistenti	9
Tasso di assenze (ferie e formazione esclusi)	7,41%
Tasso di richieste di trasferimento	1,23%

Tasso di infortuni (gli incidenti hanno coinvolto esclusivamente il Corpo di vigilanza in servizio sul territorio)	3,7%
Stipendio medio percepito dai dipendenti (lordo)	€ 22.029,00
% di personale assunto a tempo indeterminato	98%

Tassi di assenza e presenza del personale

(comprensivi di ferie, formazione, infortuni sul lavoro, malattia, permessi, L.104, congedi parentali, aspettative ecc.)



Come si può notare il tasso di assenza, che tiene conto di una serie di voci come le ferie e gli infortuni in servizio, è piuttosto basso, specie se rapportato al 21,7% nazionale del 2009. Depurato da ferie e formazione scende addirittura al 7,41%.

Per quanto attiene la valutazione del **benessere organizzativo** nel corso dei primi mesi del 2012 sono stati approfonditi sul personale una serie di elementi attraverso la somministrazione di un questionario:
- il sistema valoriale
- la percezione del sé individuale (autovalutazione)
- la percezione dell'utenza (visitatori e residenti)
- la misura del benessere percepito (ricaduta sul lavoro).

Il sistema valoriale del Parco, nella sua complessità, è stato condiviso da tutti e ben chiaro è l'approccio emozionale che viene espresso e confermato dalla verifica sulla motivazione, in cui ricorre spesso la parola "orgoglio" legata alla storia ed alla cultura dell'area protetta.

In particolare per quanto riguarda il personale di vigilanza la motivazione è forte e viene dichiarata in quasi egual misura sulla base della volontà e della dedizione che sulla base della passione e della inclinazione personale. Tutto ciò che allontana dal contatto privilegiato con il sistema protetto viene vissuto con insofferenza. L'aspetto più importante è stare e vivere sul territorio, conoscerlo, presidiarlo, e conservarlo. L'educazione ambientale è intesa in questo senso: veicolare e qualora necessario «imporre» il rispetto.

Il personale guarda parco è consapevole della necessità di mediazione e di relazione con gli utenti e di dover «dare una buona immagine del Parco attraverso la buona immagine di sé».
Le aspettative sia quelle percepite del datore di lavoro, sia quelle proprie, sono coerenti e correlate in misura realistica e costruttiva a ciò che è possibile e sostenibile.

Per quanto attiene il grado di **condivisione del sistema di valutazione** da parte del personale è opportuno ricordare che:

- preliminarmente il processo attraverso il quale si è giunti alla definizione dei contenuti del Piano per la performance è passato attraverso un ampio coinvolgimento, con illustrazione preliminare dei contenuti della riforma e fornitura di indicazioni sui livelli strategici e operativi
- nel corso di due incontri con le Organizzazioni sindacali, svoltisi nel mese di gennaio 2011 sono stati illustrati i contenuti strategici del piano
- il 24 gennaio 2011 è stato raggiunto con le OOSS un accordo sul Sistema di valutazione del personale
- gli obiettivi individuali e di gruppo del personale sono stati definiti con una ampia partecipazione dei singoli, cui è stata lasciata ampia possibilità di scelta, anche in ordine al carattere sperimentale e di avvio del processo

- i responsabili di servizio e di ufficio sono stati incaricati di verificare in contraddittorio lo stato di attuazione degli obiettivi individuali e di gruppo del personale dipendente dalla propria unità e di segnalare alla direzione eventuali difformità rispetto al programmato, in modo da poter procedere ad eventuali incontri e rinegoziazioni.
- il 6.7.2011 è stata inviata e-mail a tutti i dipendenti con cui li si invitava ad effettuare una verifica degli obiettivi individuali e di gruppo con i relativi responsabili per testare l'avanzamento e porre eventuali problemi indipendenti dalla loro volontà.
- le richieste di rinegoziazione pervenute sono state tutte esaminate e accolte o rigettate con atto formale singolarmente motivato (determinazione dirigenziale n.157 del 27.10.2011).

Dati bilancio	
Risorse finanziarie complessivamente riscosse (consuntivo 2011 – dati di competenza)	€ 8.633.272,69 così ripartite: € 7.551.715,23 in conto corrente € 233.997,00 in conto capitale € 847.560,46 in partite di giro
Finanziamento ordinario statale	€ 6.818.983,34

Dati amministrativi, autorizzativi e di gestione	
N° determinazioni dirigenziali 2011	255
N° protocolli 2011	4.565
N° contatti allo sportello URP di Torino	1.490
N° richieste di sorvolo 2011	153
N° autorizzazioni varie non edilizie 2011	181
N° nulla osta alla trasformazione del territorio 2011 ex art. 13 legge quadro aree protette n. 394/91	201 (2 dinieghi)
N° pratiche risarcimento danni fauna 2011	6 (€ 3.163,51)

Dati amministrativi, autorizzativi e di gestione	
Visitatori delle strutture turistiche del Parco	37.751

Attività di Polizia Giudiziaria	
N° notizie reato 2011	3
N° sanzioni amministrative 2011	89

Tra i fattori esterni applicati nel corso del 2011, di cui non si era tenuto conto nell'analisi di contesto, è da evidenziare il D.L. 30 dicembre 2009, n. 194, convertito in L. 26 febbraio 2010, n. 25. L'Ente riteneva di poter essere esonerato da tale riduzione in forza dell'applicazione delle misure di razionalizzazione, intese come comprovate riduzioni dei fabbisogni; si è invece dovuto introdurre una ulteriore riduzione del 10% della spesa complessiva di organico, facendo passare la dotazione da 88 a 80 unità. L'Ente si è riservato tuttavia un successivo atto di esclusione del personale di sorveglianza con eventuale ripristino delle unità soppresse.

2.3 I risultati raggiunti

La missione principale del Gran Paradiso - garantire il mantenimento di un alto standard di conservazione ambientale mediandolo con la capacità di garantire forme di sviluppo sostenibile e benessere per le comunità locali – si articola attraverso **cinque Aree strategiche**:
L'amministrazione ha costruito il piano di performance 2011-2013 su cinque aree strategiche, i cui risultati finali sono stati tutti raggiunti.

- Il **Parco risulta efficiente ed organizzato**, poiché unisce ad un ottimo tempo di rilascio delle autorizzazioni che gli competono, un buon ricorso alle procedure digitalizzate e un rapido pagamento dei crediti delle aziende fornitrici. Del resto gli output raggiunti dimostrano una organizzazione efficace ed efficiente, che è caratterizzata da un elevato grado di raggiungimento degli obiettivi operativi annuali, superiore a quanto preventivato, dalla capacità di recuperare i suoi crediti e di mantenere il proprio patrimonio, sia con azioni in economia sia con le mai sufficienti risorse disponibili. E' una amministrazione che è anche in grado di far valere il suo lavoro con il riconoscimento delle proprie azioni esemplari in ambito europeo.

- E' stata realizzata una migliore conoscenza della biodiversità del territorio per far sì che la **Missione di proteggere e conservare** potesse essere raggiunta. Tutti i monitoraggi relativi alla conoscenza specifica e della biodiversità animale e vegetale, collegati ai processi climatici e alle attività antropiche, sono stati attuati. Le specie alloctone sono state contenute. Il controllo del territorio è stato efficacemente attuato, verificando tutte le pratiche di modificazione territoriale nei tempi di legge ed intervenendo il modo puntuale nella repressione delle violazioni delle norme ambientali.

- Gli *outcome* per uno **sviluppo sostenibile** sono stati raggiunti con un aumento del 236% delle aziende che hanno ottenuto il marchio del parco che garantisce una alta qualità dei beni, dei servizi e dei processi produttivi. Tuttavia, per ragioni non dipendenti dall'Ente, gli output relativi alla pianificazione non sono stati raggiunti. L'accessibilità è stata buona ma il cattivo andamento meteorologico ha prodotto risultati leggermente

inferiori alle aspettative. E' stata tuttavia garantita una buona organizzazione del territorio protetto, garantendo l'apertura di tutte le 13 strutture turistiche del Parco.

- Un 134% in più rispetto al programmato di **turisti e cittadini**, ha potuto avere un **approccio informato e consapevole** alla complessità e delicatezza degli equilibri naturali. La realizzazione della rete dei centri visitatori è stata un poco rallentata, pur senza incidere sugli indicatori strategici, ma gli utenti dei programmi educativi (espressamente interrogati con questionari di *customer satisfaction*), degli *stages* e delle *summer school* hanno espresso una forte soddisfazione, che prepara cittadini più consci delle grandi scelte ambientali. La realizzazione dei 4 eventi culturali annuali ha permesso di far conoscere tempi e luoghi che rappresentano l'altra faccia del parco: quella del rapporto tra l'uomo e l'ambiente nei secoli.

- Per essere un **Parco trasparente, vicino alle persone**, il personale e gli organi politici hanno incontrato 101 volte amministratori locali, abitanti, *stakeholders*. Il dialogo è stato improntato a far conoscere, con una intensa azione di comunicazione, l'attività del Parco, spesso poco conosciuta, a garantire la massima trasparenza nelle scelte, ma anche a costruire e gestire lo sviluppo sostenibile (Tab.1, fig.2) .

	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Comunicati stampa	17	35	60	104	52	58
Articoli	306	433	800	2000	1437	1675
Articoli per comunicato	18	12	13	19	28	29
Servizi TV	23	22	21	28	28	37
Servizi Radio	8	2	3	1	4	3

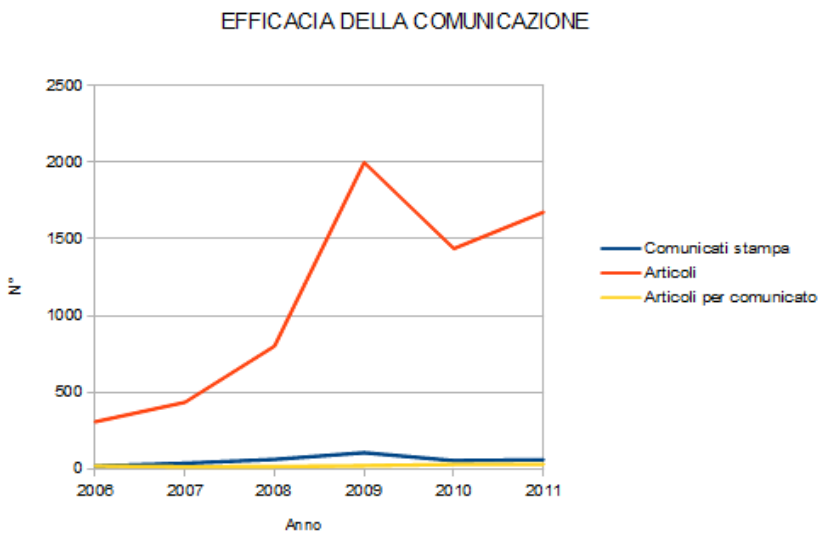


Fig.2 - Presenza sui media

La comunicazione in particolare ha aumentato notevolmente la sua efficienza in termini quantitativi: il numero di comunicati stampa emessi è arrivato a determinare una media di 29 articoli ciascuno ma soprattutto in qualità della presenza sui media.

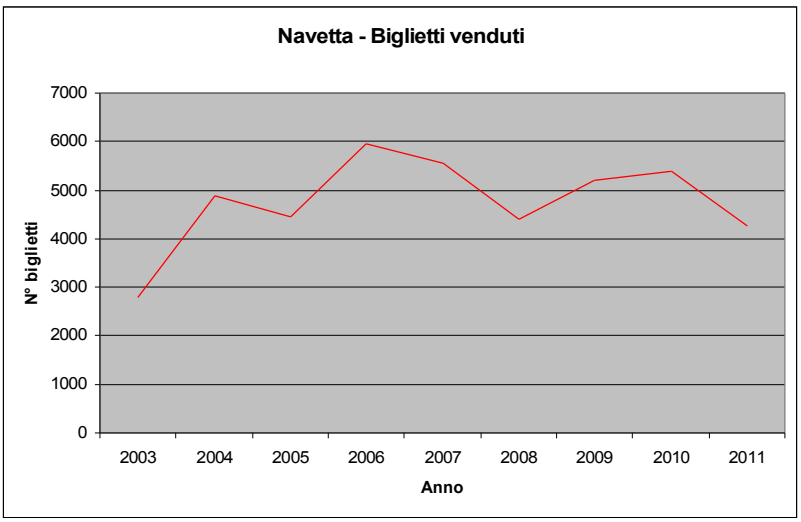
Tab. 1 – Efficacia della comunicazione

2.4 Le criticità e le opportunità

Come accennato, alcuni output non sono stati pienamente raggiunti. In particolare le **criticità** hanno riguardato:

- il mancato perfezionamento del processo di adozione del piano del Parco da parte delle Regioni; pur essendo stata predisposta buona parte dei documenti di recepimento delle osservazioni formulate dalla Regione Valle d'Aosta in sede di esame preliminare, ripetuti rinvii esterni degli incontri programmati hanno impedito di completare l'iter della concertazione;
- l'attuazione del progetto di mobilità sostenibile “A piedi tra le nuvole” che si ripromette di indirizzare un accesso più facile, salutare e sostenibile al colle del Nivolet, non confortato

tuttavia da un numero di utenti almeno pari a quello degli anni scorsi; il target di biglietti della navetta venduti infatti è stato raggiunto all' 85,26% che ha tuttavia consentito di lasciare a valle più di 2200 auto, equivalenti ad un risparmio di 7 tonnellate di CO2; le ragioni sono da individuare non tanto in criticità nella organizzazione o nella promozione, quanto nell'andamento meteorologico sfavorevole fino alla prima decade di agosto (n. 6 domeniche di cattivo tempo su 9 di durata dell'iniziativa), che ha condizionato pesantemente gli arrivi di turisti.



In termini di **opportunità** bisogna far rilevare, per contro, che tutti gli *outcome* strategici raggiunti hanno di gran lunga superato i target che erano stati posti. Ciò ha significato una significativa riduzione dei tempi di attesa degli utenti per autorizzazioni o tempi di pagamento, una eccellente attuazione dei monitoraggi della biodiversità, una consistente adesione alla iniziativa del marchio del parco, una buona utilizzazione delle strutture del parco, una grande disponibilità nei confronti di comunità locale e *stakeholders*.

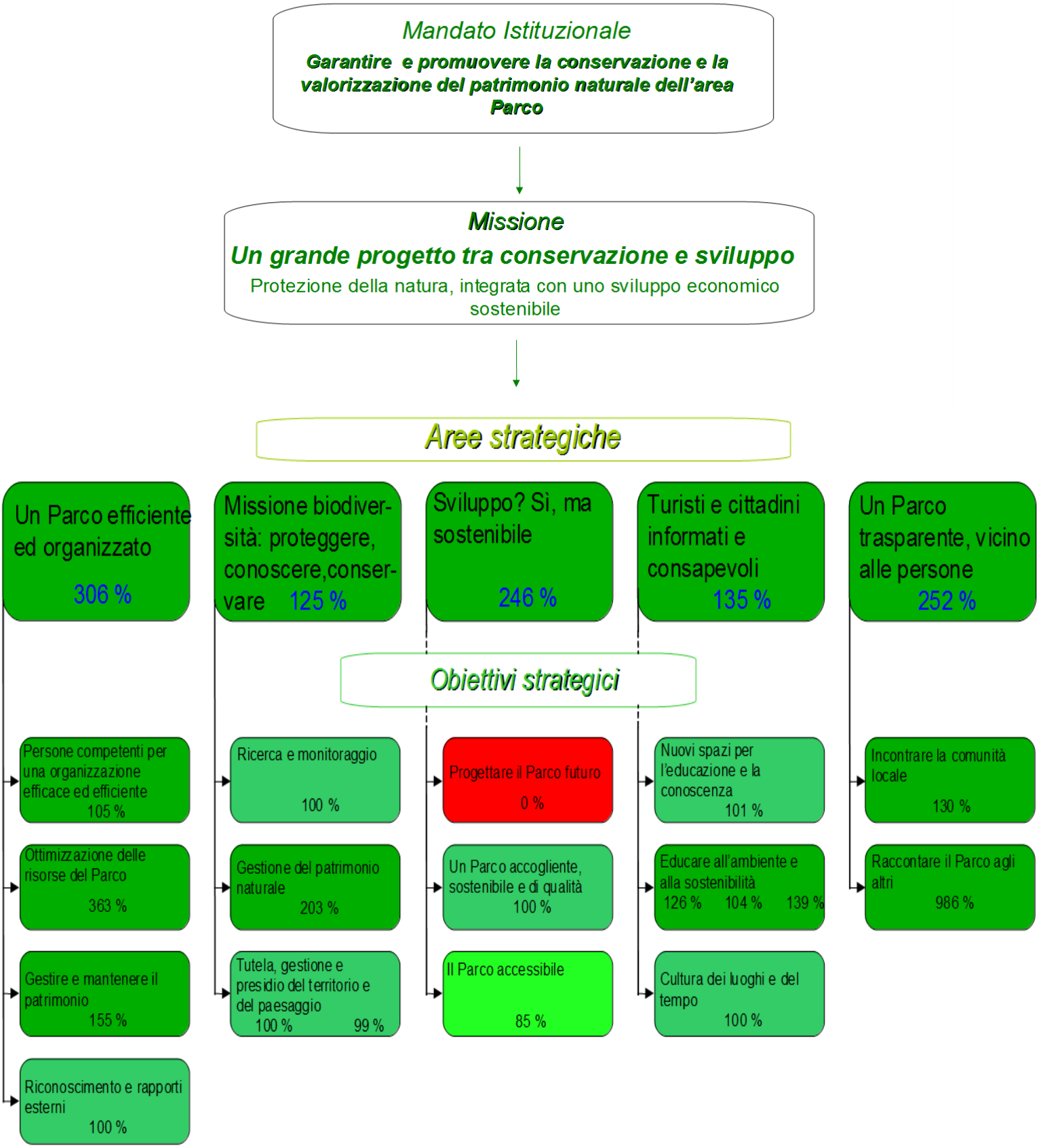
3. Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti

Nella presente sezione si delineano i risultati di performance conseguiti dall'amministrazione nel corso del 2011. Una descrizione discorsiva, complessiva delle attività, può essere letta nell'allegata relazione sulla gestione dell'anno 2011 (all. 7.1).

3.1 Albero della performance

Per consentire una rappresentazione immediata de risultati riportati dell'Ente viene di seguito riportato l'albero della performance su cui si è intervenuti riportando i risultati riportati. E' stato adottato, come metodo rappresentativo un codice cromatico per visualizzare i vari livelli di performance associati a ciascun obiettivo, secondo i seguenti gradi di raggiungimento:

- superiore al programmato ≥ 100%
- completamente attuato 100%
- attuato in buona parte > 50%
- attuato solo in parte < 50 %
- non attuato 0 %


Mandato Istituzionale
Garantire e promuovere la conservazione e la valorizzazione del patrimonio naturale dell'area Parco
Missione
Un grande progetto tra conservazione e sviluppo
Protezione della natura, integrata con uno sviluppo economico sostenibile
Aree strategiche
Un Parco efficiente ed organizzato 306 %
Missione biodiversità: proteggere, conoscere,conservare 125 %
Sviluppo? Sì, ma sostenibile 246 %
Turisti e cittadini informati e consapevoli 135 %
Un Parco trasparente, vicino alle persone 252 %
Obiettivi strategici
Persone competenti per una organizzazione efficace ed efficiente 105 %
Ottimizzazione delle risorse del Parco 363 %
Gestire e mantenere il patrimonio 155 %
Riconoscimento e rapporti esterni 100 %
Ricerca e monitoraggio 100 %
Gestione del patrimonio naturale 203 %
Tutela, gestione e presidio del territorio e del paesaggio 100 % 99 %
Progettare il Parco futuro 0 %
Un Parco accogliente, sostenibile e di qualità 100 %
Il Parco accessibile 85 %
Nuovi spazi per l'educazione e la conoscenza 101 %
Educare all'ambiente e alla sostenibilità 126 % 104 % 139 %
Cultura dei luoghi e del tempo 100 %
Incontrare la comunità locale 130 %
Raccontare il Parco agli altri 986 %

3.2 Obiettivi strategici

In apposito allegato (all. 7.2) sono riportati i risultati ottenuti per ciascun obiettivo strategico. Per ciascun obiettivo sono riportate le informazioni già presenti nel piano che vengono integrate con le indicazioni relative a:

- risorse umane e finanziarie a consuntivo,
- valore a consuntivo del target,
- grado di raggiungimento dell'obiettivo in percentuale,
- scostamento tra risultato atteso e raggiunto,
- cause degli scostamenti.

Non sono da segnalare variazioni intervenute nel corso dell'anno su obiettivi, indicatori, target.

Riassumendo l' obiettivo:

- **persone competenti per una organizzazione efficace ed efficiente**, sotteso al miglioramento della struttura organizzativa è stato acquisito con una percentuale di obiettivi pienamente raggiunti superiore al preventivato;
- **ottimizzazione delle risorse del Parco**, che si riprometteva di migliorare le risorse finanziarie, giuridiche, strumentali è raggiunto non solo con la riduzione dei crediti da esigere, ma anche con un complessivo miglioramento dei servizi e delle attività;

  - **gestire e mantenere il patrimonio** ovvero fabbricati, sentieri e manufatti dell'Ente è stato attuato con una percentuale di manutenzioni eseguite di gran lunga maggiore rispetto al programmato;
  - **riconoscimento e rapporti esterni** è stato raggiunto con numerosi rapporti con parchi e autorità, oltre che con l'importante conferma del riconoscimento del Diploma Europeo delle Aree Protette;
  - **ricerca e monitoraggio** ha realizzato tutti e 12 i monitoraggi programmati e di portare in porto importanti ricerche scientifiche pubblicate su riviste internazionali;
  - **gestione del patrimonio naturale** è stato condotto in porto con l'attuazione dei piani di controllo del cinghiale e con avanzamenti sugli studi di gestione faunistica delle specie ittiche alloctone e di quelle autoctone, in attuazione nei prossimi anni;
- **tutela, gestione e presidio del territorio e del paesaggio** è stato attuato con un attento controllo preventivo, attraverso lo strumento di legge del nulla osta alle modificazioni territoriali, ma anche con una forte attenzione alla repressione dei reati e degli illeciti amministrativi, quando avessero arrecato danni all'ambiente;
- **progettare il Parco futuro** è l'unico obiettivo strategico non raggiunto; il piano pluriennale economico e sociale, pur a suo tempo adottato dall'Ente, non è stato infatti approvato dalle due Regioni, anche se nella pratica da tempo costituisce la linea guida per le azioni del Parco e delle Comunità locali per le azioni di sviluppo locale (vedansi i progetti Giroparco, A piedi tra le nuvole, marchio ecc.); analogamente è da annotare lo stop sul processo di approvazione del piano del Parco;
- **un Parco accogliente, sostenibile e di qualità**, realizza una buona organizzazione del territorio protetto grazie alla gestione in proprio o tramite Fondazione Gran Paradiso/terzi di 13 tra Centri visitatori e strutture turistiche, l'organizzazione e la presentazione di prodotti tipici e operatori turistici a marchio di qualità;
- **il Parco accessibile**, è attuato seppure con un risultato un poco inferiore al programmato per ragioni meteorologiche, con l'attuazione della regolamentazione al traffico della strada del Nivolet, il miglioramento della segnaletica, l'avanzamento dei progetti inerenti il

bikesharing, gli interventi sulla sentieristica;

- **nuovi spazi per l'educazione e la conoscenza** prevedeva un avanzamento dei lavori per gli interventi di completamento della rete dei centri visitatori, che è stato realizzato per la parte di spesa programmata;
- **educare all'ambiente e alla sostenibilità** ha visto una grande quantità di iniziative per avvicinare adulti, bambini, studenti universitari ad una migliore conoscenza del patrimonio del Parco, evidenziata da un'ottimo indice di *customer satisfaction* degli utenti;

- **cultura dei luoghi e del tempo** prevedeva 4 manifestazioni; nell'anno del 150° sono state realizzate iniziative di conoscenza della storia legata alla antica Riserva reale, ma anche la festa dei residenti e il Premio letterario "Una fiaba per la montagna";
- **incontrare la comunità locale** ha realizzato i propositi di dialogare con le comunità attraverso 13 incontri con amministratori, *stakeholders* e residenti nell'area protetta e garantendo un migliore accesso ai dati della gestione, realizzato con un forte avanzamento nella messa *on line* di documenti dell'amministrazione;
- **raccontare il Parco agli altri**, ha cercato di spiegare ai cittadini l'attività dell'area protetta attraverso una intensissima attività di comunicazione attraverso mass media, rivista del Parco, pubblicazioni, internet, convegni, manifestazioni pubbliche.

In tutta questa operazione è opportuno evidenziare le modalità di coinvolgimento degli *stakeholder* interni ed esterni e i risultati delle consultazioni.

Nella prima fase di creazione del piano gli obiettivi strategici ed i piani di azione sono stati definiti con direttive degli organi di indirizzo politico-amministrativo, essendo mancato il tempo materiale di mettere in atto procedure di maggiore coinvolgimento, tenuto conto della stagione avanzata di definizione da parte del CIVIT delle procedure di creazione del piano. Successivamente la direzione ha individuato, con il concorso dei responsabili di servizio/ufficio, proposte di obiettivi conferenti le principali linee di attività svolte da ciascuna unità organizzativa. Tuttavia in questa fase sono stati concreti i momenti di discussione interna, anche in relazione alla definizione degli obiettivi dei singoli e della ripartizione di quelli di unità tra i membri del servizio/valle. L'adozione di strumenti come la intranet ha consentito un maggiore coinvolgimento, che del resto è stato attuato anche con incontri nelle valli con i dipendenti della sorveglianza per scambiare sollecitazioni ed informazioni.

Poiché la dimensione dell'Ente è medio-piccola, la comunicazione sia delle strategie sia dei risultati, è stata spesso di immediata evidenza per il personale.

Gli *stakeholder* esterni hanno potuto osservare *on-line* ed attraverso la comunicazione istituzionale del Parco tutti i progressi nell'attuazione degli obiettivi (http://www.pngp.it/ente-parco/trasparenza-valutazione-e-merito/piano-della-performance) attraverso la lettura degli *audit* trimestrali. Non è mancato peraltro il coinvolgimento diretto di

gruppi di *stakeholder* (associazioni sportive, operatori turistici, operatori a marchio) anche nella programmazione, formazione e attuazione di specifiche linee di attività (progetti “A piedi tra le nuvole”, “Marchio del parco”, “Una valle fantastica”, “Noasca da Re”.

Può essere utile ricordare che per alcune iniziative è stata richiesta la valutazione di alcuni servizi da parte degli utenti, utile per controllare ed indirizzare le scelte future.
A titoli di esempio:

- per quanto riguarda l'iniziativa “A piedi tra le nuvole è stato testato il gradimento del servizio di trasporto con bus navetta, comprensivo della illustrazione del Parco da parte di guida; su 847 risposte (pari al 19,87% sui 4.263 biglietti staccati) i risultati sono stati i seguenti:

- 6 (1%) insufficiente,
- 86 (10%) sufficiente,
- 0 (0%) buono,
- 735 (87%) ottimo,
- 20 (2%) non ha risposto

Il 97% degli intervistati è favorevole a ripetere l'iniziativa e solo il 2% è contrario.

- Per quanto attiene alcune attività turistiche sono state attivate rilevazioni di customer satisfaction che hanno riguardato sette manifestazioni cui hanno partecipato 418 persone. Dagli 81 questionari raccolti (19% dei partecipanti) è emerso una alto indice di gradimento:

- il 63% dei partecipanti ha ritenuto molto coinvolgenti le iniziative
- il 36% le ha ritenute interessanti
- il 0% le ha ritenute poco attraenti
- l' 1% le ha trovate noiose.

3.3 Obiettivi e piani operativi

Anche per gli obiettivi operativi i risultati ottenuti sono riportati, per non pregiudicare la leggibilità del documento, in apposito allegato (all. 7.3). Per ciascun obiettivo sono riportate le informazioni già presenti nel piano:

- descrizione dell'obiettivo,
- indicatore di obiettivo,
- target,
- risorse umane e finanziarie,
- strutture di riferimento e responsabili,

che vengono integrate con le indicazioni relative a:

- variazioni intervenute nel corso dell'anno,
- risorse umane e finanziarie a consuntivo,
- valore a consuntivo del target,
- grado di raggiungimento dell'obiettivo (con codice a colori standard di ripartizione in classi di valori percentuali),
- cause degli scostamenti.

Nel complesso è opportuno far presente che dal punto di vista degli obiettivi operativi la percentuale di attuazione è alta. Su 140 obiettivi l'89% è stato prevalentemente attuato:

- il 36% è stato superato con risultati superiori al programmato
- il 39% è stato completamente attuato
- il 14% è stato attuato in gran parte (superiore al 50%) .

Solo il 3% è stato attuato solo in parte.

Solo l' 8% non è stato attuato.

Per quanto attiene gli obiettivi operativi le ragioni del mancato raggiungimento sono imputabili a:

- mancato finanziamento n. 1 (9,1%)
- interferenza di altre attività non programmate, non rinviabili n. 3 (27,3%)
- mancata adozione di atti propedeutici da parte di altri Enti n. 5 (45,5%)
- attesa di direttive o documenti da altri soggetti n. 2 (18,2%)

E' quindi confortante osservare che il mancato raggiungimento di alcuni obiettivi è dipeso da fattori esogeni e non da carenze nell'amministrazione.

In termini di **integrazione** tra gli obiettivi individuati nel **Piano di *performance*** ed in particolare nell'area strategica "Un Parco trasparente, vicino alle persone" con quelli del **Programma triennale per la trasparenza e l'integrità** si riportano di seguito i dati pubblicati e quelli ancora da pubblicare.

Nel piano della trasparenza 2011-2013 sono stati indicati i tempi di realizzazione degli adempimenti ed i responsabili dei dati.

A titolo riassuntivo, nelle seguente tabella 2 sono evidenziati i dati (già risultanti dal suddetto piano) pubblicati e da pubblicare sul sito istituzionale del Parco www.pngp.it, secondo quanto richiesto dalla Delibera CIVIT n. 2/2012; in **grassetto** sono evidenziati i nuovi obblighi di pubblicazione, entrati in vigore dopo la delibera n. 105/2010.

Tab. 2

Tipologia dati	**Stato di pubblicazione**	**Struttura responsabile processo**	**Termini pubblicazione**	**Modalità pubblicazione on line**
Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e relativo stato di attuazione	Pubblicati	OIV (Organismo Indipendente di Valutazione) e Direzione	Aggiornamenti periodici	http://www.pngp.it/ente-parco/trasparenza-valutazione-e-merito/programma-trasparenza
Sistema di misurazione e di valutazione della performance, Piano e Relazione sulla *performance*	Pubblicati	OIV e Direzione	Aggiornamenti prescritti	http://www.pngp.it/ente-parco/trasparenza-valutazione-e-merito/piano-della-performance
Dati che si ritengono utili a soddisfare le esigenze informative e di trasparenza degli *stakeholder*	Pubblicati	Ufficio Affari Generali e tutti i servizi coinvolti	Aggiornamenti continuativi	http://www.pngp.it
Dati informativi sull'organizzazione e i procedimenti				
Informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione (organigramma, articolazione degli uffici, attribuzioni e organizzazione di ciascun ufficio anche di livello dirigenziale non generale, nomi dei dirigenti responsabili dei singoli uffici, nonché settore dell'ordinamento giuridico riferibile all'attività da essi svolta)	Pubblicati	Ufficio Personale	Aggiornamenti periodici	http://www.pngp.it/ente-parco/operazione-trasparenza
Elenco completo delle caselle di posta elettronica istituzionali attive, specificando se si tratta di una casella di posta elettronica certificata	Pubblicati	Ufficio Affari Generali	Aggiornamenti periodici	http://www.pngp.it/contatti
Elenco delle tipologie di procedimento svolte da ciascun ufficio di livello dirigenziale non generale, il termine per la conclusione di ciascun procedimento ed ogni altro termine procedimentale, il nome del responsabile del procedimento e l'unità organizzativa responsabile dell'istruttoria e di ogni altro adempimento procedimentale, nonché dell'adozione del provvedimento finale	Pubblicati	Direzione e tutti i servizi coinvolti	Aggiornamenti periodici	http://www.pngp.it/ente-parco/trasparenza-valutazione-e-merito/organizzazione
Tempi medi di definizione dei procedimenti e di erogazione dei servizi con riferimento all'esercizio finanziario precedente	Pubblicati	Servizio Amministrativo	Aggiornamenti periodici	http://www.pngp.it/ente-parco/trasparenza-valutazione-e-merito/organizzazione
Scadenze e modalità di adempimento dei procedimenti individuati ai sensi degli artt. 2 e 4 della l. n. 241/1990	Pubblicati	Direzione e tutti i Servizi coinvolti	Aggiornamenti periodici	http://www.pngp.it/ente-parco/trasparenza-valutazione-e-merito/organizzazione

Per ciascun procedimento amministrativo ad istanza di parte di tutte le amministrazioni ex art.1, comma 2 del D.Lgs. n. 165/2001, elenco degli atti e documenti che l'istante ha l'onere di produrre a corredo dell'istanza (art. 6 comma 1, lettera b), comma 2 lettera b), nn. 1, 4, 6 della l. 106/2011 di conversione del D.L. n. 70/2011 nonché art. 6, comma 6 della l. 180/2011)	**Pubblicati** (Ved. Tab. 2, penultima riga)	**Ufficio Affari Generali**	**Aggiornamenti periodici**	http://www.pngp.it/ente-parco/ufficio-relazioni-con-il-pubblico/modulistica
Dati informativi relativi al personale				
Curricula e retribuzioni dei dirigenti, con specifica evidenza sulle componenti variabili della retribuzione e sulle componenti legate alla retribuzione di risultato, indirizzi di posta elettronica, numeri telefonici ad uso professionale, ruolo - data di inquadramento nella fascia di appartenenza o in quella inferiore, data di primo inquadramento nell'amministrazione, decorrenza e termine degli incarichi conferiti *ex* art. 19, commi 3 e 4, del D. Lgs. n. 165/2001	Pubblicati	Ufficio Personale	Aggiornamenti periodici	http://www.pngp.it/ente-parco/operazione-trasparenza
Curricula dei titolari di posizioni organizzative	Pubblicati	Ufficio Personale	Aggiornamenti periodici	http://www.pngp.it/ente-parco/operazione-trasparenza
Curricula, retribuzioni, compensi ed indennità di coloro che rivestono incarichi di indirizzo politico amministrativo e dei relativi uffici di supporto	Pubblicati	Ufficio Personale	Aggiornamenti periodici	http://www.pngp.it/ente-parco/operazione-trasparenza
Nominativi e *curricula* dei componenti degli OIV e del Responsabile delle funzioni di misurazione della *performance* di cui all'art.14	Pubblicati	Ufficio Personale	Aggiornamenti periodici	http://www.pngp.it/ente-parco/operazione-trasparenza
Tassi di assenza e di maggiore presenza del personale distinti per uffici di livello dirigenziale, nonché il ruolo dei dipendenti pubblici	Pubblicati	Ufficio Personale	Aggiornamenti periodici	http://www.pngp.it/ente-parco/operazione-trasparenza
Ammontare complessivo dei premi collegati alla *performance* stanziati e l'ammontare dei premi effettivamente distribuiti	Pubblicati in occasione dell'erogazione	Ufficio Personale	Aggiornamenti periodici	http://www.pngp.it/ente-parco/operazione-trasparenza
Analisi dei dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità, sia per i dirigenti sia per i dipendenti	Pubblicati in occasione dell'erogazione	Ufficio Personale	Aggiornamenti periodici	http://www.pngp.it/ente-parco/operazione-trasparenza
Codici di comportamento	Pubblicati	Ufficio Personale	Aggiornamenti prescritti	http://www.pngp.it/ente-parco/operazione-trasparenza
Dati relativi a incarichi e consulenze				
Incarichi retribuiti e non retribuiti conferiti a dipendenti pubblici e ad altri soggetti	Pubblicati	Ufficio Personale e Affari Generali	Aggiornamenti prescritti	http://www.pngp.it/ente-parco/trasparenza-valutazione-e-merito/incarichi-e-consulenze
Dati sui servizi erogati				

Carta della qualità dei servizi alla cui emanazione sia tenuto il soggetto erogatore del servizio				
Informazioni circa la dimensione della qualità dei servizi erogati	Da pubblicare	OIV	31.12.2012	Sito internet istituzionale
Dati sulla gestione economico-finanziaria dei servizi pubblici				
Servizi erogati agli utenti finali e intermedi, contabilizzazione dei loro costi ed evidenziazione dei costi effettivi e di quelli imputati al personale per ogni servizio erogato, nonché il monitoraggio del loro andamento, da estrapolare in maniera coerente ai contenuti del Piano e della Relazione sulla *performance*	Da pubblicare	OIV	31.12.2012	Sito internet istituzionale
Contratti integrativi stipulati, relazione tecnico-finanziaria e illustrativa, certificata dagli organi di controllo, informazioni trasmesse ai fini dell'inoltro alla Corte dei Conti, modello adottato ed esiti della valutazione effettuata dai cittadini sugli effetti attesi dal funzionamento dei servizi pubblici in conseguenza della contrattazione integrativa	Pubblicati	OIV e Ufficio Personale	Aggiornamenti periodici	http://www.pngp.it/ente-parco/trasparenza-valutazione-e-merito/accordi-sindacali http://www.pngp.it/ente-parco/trasparenza-valutazione-e-merito/monitoraggio-contratto-integrativo
Dati concernenti consorzi, enti e società di cui le pubbliche amministrazioni facciano parte, con indicazione, in caso di società, della relativa quota di partecipazione nonché dati concernenti l'esternalizzazione di servizi e attività anche per il tramite di convenzioni	Pubblicati	Tutti i Servizi coinvolti	Aggiornamenti periodici	http://www.pngp.it/sites/default/files/documenti/Atti/elenco_consorzi_parco.pdf
"Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio" al fine di illustrare gli obiettivi della spesa, misurarne i risultati e monitorarne l'effettivo andamento in termini di servizi forniti e di interventi realizzati (art. 20, comma 1, art. 19 comma 1 del D.Lgs. n. 91/2011)	Da pubblicare	Servizio Amministrativo	30.06.2013	Sito internet istituzionale
Dati sulla gestione dei pagamenti				
Indicatore dei tempi medi di pagamento relativi agli acquisti di beni, servizi e forniture (indicatore di tempestività dei pagamenti)	Pubblicato	Servizio Amministrativo	Aggiornamenti periodici	http://www.pngp.it/ente-parco/trasparenza-valutazione-e-merito/gestione-pagamenti
Dati relativi alle buone prassi				
Buone prassi in ordine ai tempi per l'adozione dei provvedimenti e per l'erogazione dei servizi al pubblico	Da pubblicare	OIV	31.12.2012	Sito internet istituzionale
Dati su sovvenzioni, contributi, crediti, sussidi e benefici di natura economica				
Istituzione e accessibilità in via telematica di albi dei beneficiari di provvidenze di natura economica	Pubblicati	Tutti i Servizi coinvolti	Aggiornamenti periodici	http://www.pngp.it/ente-parco/trasparenza-valutazione-e-merito/sovvenzioni-e-contributi

Dati sul "*public procurement*"				
Dati previsti dall'art. 7 del D.Lgs. n. 163/2006 (Codice dei contratti pubblici di lavori, servizi e forniture)	Da pubblicare su individuazione Autorità vigilanza contratti pubblici (AVCP)	AVCP	Individuazione Autorità vigilanza contratti pubblici (AVCP)	

In tabella 3 sono evidenziati gli ulteriori dati, pubblicati e da pubblicare, non previsti nelle delibere CIVIT per cui sussistono riferimenti di legge che dispongono la pubblicazione; anche tali dati risultavano dal piano della trasparenza 2011 – 2013, e quindi anche questa tabella, come la precedente, costituisce l'aggiornamento del loro stato di pubblicazione:

Tab. 3

Tipologia dati	**Stato di pubblicazione**	**Struttura responsabile processo**	**Termini pubblicazione**	**Modalità pubblicazione on line**
Pubblicità legale atti e provvedimenti amministrativi (albo pretorio *on line*)	Pubblicati	Ufficio Affari Generali	Aggiornamenti periodici	http://www.pngp.it/ente-parco/urp-ufficio-relazioni-con-il-pubblico
Pubblicità legale atti e provvedimenti concernenti le procedure ad evidenza pubblica e i bilanci (albo pretorio *on line* differito)	Da pubblicare	Ufficio Affari Generali	31.12.2012 (Adempimento fissato per legge al 1.1.2013)	
Pubblicazione nella pagina iniziale del sito un indirizzo di posta elettronica certificata utilizzabile per le richieste dei cittadini	Pubblicati	Ufficio Affari Generali	Mantenimento dati	**http://www.pngp.it/contatti**
Accesso telematico a dati, documenti e procedimenti e pubblicazione sui siti dei relativi regolamenti	Pubblicati	Ufficio Affari Generali	Aggiornamenti periodici	**http://www.pngp.it/ente-parco/ufficio-relazioni-con-il-pubblico/atti-e-regolamenti** **http://www.pngp.it/ente-parco/ufficio-relazioni-con-il-pubblico/modulistica**
Contratti e accordi collettivi nazionali	Pubblicati	Ufficio Personale	Aggiornamenti periodici	**http://www.pngp.it/ente-parco/trasparenza-valutazione-e-merito/accordi-sindacali**
Elenco dei bandi di gara	Pubblicati	Tutti i Servizi Coinvolti	Aggiornamento in occasione emanazione	**http://www.pngp.it/ente-parco/ufficio-relazioni-con-il-pubblico/bandi-di-gara**

Bandi di concorso	Pubblicati	Ufficio Personale	Aggiornamento in occasione emanazione	**http://www.pngp.it/ente-parco/ufficio-relazioni-con-il-pubblico/concorsi**
Disponibilità dei posti in organico da ricoprire attraverso passaggio diretto di dipendenti pubblici	Pubblicati	Ufficio Personale	Aggiornamento in occasione emanazione	**http://www.pngp.it/ente-parco/ufficio-relazioni-con-il-pubblico/concorsi**
Registro dei processi informatizzati rivolti al pubblico	Pubblicati	OIV e tutti i Servizi coinvolti	Vedi indicazioni sul sito a cura dell' OIV	http://www.pngp.it/ente-parco/trasparenza-valutazione-e-merito/organizzazione http://www.pngp.it/ente-parco/ufficio-relazioni-con-il-pubblico/modulistica
Messaggi di informazione e comunicazione di cui a L. 150/2000	Pubblicati	Ufficio Affari Generali	Aggiornamenti periodici	http://www.pngp.it/press-room http://www.pngp.it
Elenchi documenti richiesti per i procedimenti, moduli e formulari validi anche per autocertificazione	Pubblicati (ved. nuovo adempimento Tab. 1 – Dati informativi sull'organizzazione e i procedimenti – ultima riga)	Ufficio Affari Generali	Aggiornamenti periodici	http://www.pngp.it/ente-parco/ufficio-relazioni-con-il-pubblico/modulistica
Indice degli indirizzi delle pubbliche amministrazioni IPA	Pubblicati	Ufficio Affari Generali	Aggiornamenti periodici	http://www.indicepa.gov.it/ricerca/risultati-semplice.php?keysearch=parco+gran+paradiso&buttonok_ric.x=3&buttonok_ric.y=8

In tabella 4, redatta secondo le indicazioni della CIVIT, sono evidenziate le ulteriori iniziative finalizzate a garantire un adeguato livello di trasparenza, di legalità e di sviluppo della cultura dell'integrità autonomamente intraprese dall'Ente Parco; anche tali dati risultavano dal piano della trasparenza 2011 – 2013, e quindi anche questa tabella, come la precedente, costituisce l'aggiornamento del loro stato di attuazione.

Tab. 4

Descrizione azione	Link azione	Data raggiungim. inizialmente prevista	Data raggiungim. attualmente prevista	Note relative allo scostamento	Data effettiva raggiungim.	% Complet am.	Link al risultato
Formazione interna, anche a distanza mediante piattaforme di *web learning* o utilizzo delle comunicazioni via *skype,* sulle iniziative per la trasparenza	http://www.pngp.it/ente-parco	In occasione dell'approvazione e dei successivi aggiornamenti del Programma Trasparenza	In occasione dell'approvazione e dei successivi aggiornamenti del Programma Trasparenza	Nessuno scostamento	In occasione dell'approvazione e dei successivi aggiornamenti del Programma Trasparenza	100%	http://www.pngp.it/ente-parco/trasparenza-valutazione-e-merito/programma-trasparenza
Potenziamento della *newsletter* interna ed esterna (già esistente)	http://www.pngp.it/	Implementazione annuale	Implementazione annuale	Nessuno scostamento	Implementazione annuale	100%	http://www.pngp.it/

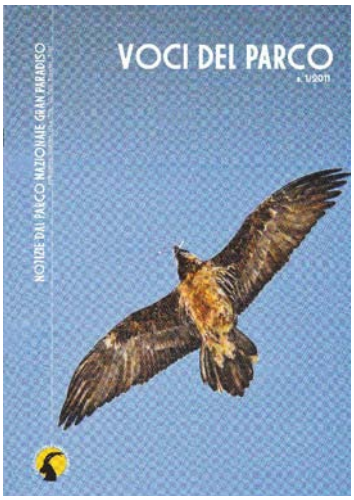
							http://www.pngp.it/archivio-newsletter
Creazione di una area *intranet* per i dipendenti, in aggiunta all'area comune e di scambio documentazione già presente sul *server*	http;//intranet.pngp.it/	31.12.2011	31.45.21	Nessuno scostamento	31.45.31	100,00 %	http;//intranet.pngp.it
Potenziamento dell'utilizzo di *skype* sia internamente che come canale di comunicazione esterno rivolto a cittadini ed imprese		31.12.2011 ad uso interno, 30.06.2012 ad uso esterno	31.12.2011 ad uso interno, non attivato ad uso esterno	Riduzione risorse umane destinabili all'attività	31.12.2011 uso interno	100%	
Attivazione di un servizio di modulistica *on line,* in aggiunta alla modulistica già disponibile sul sito	http://www.pngp.it/ente-parco	30.06.2011	30.06.2011	Nessuno scostamento	30.39.31	100,00 %	http://www.pngp.it/ente-parco/ufficio-relazioni-con-il-pubblico/modulistica
Potenziamento delle funzioni e delle attività degli Ufficio Relazioni con il Pubblico e dell'Ufficio Stampa (già esistenti)	http://www.pngp.it/ente-parco/urp-ufficio-relazioni-con-il-pubblico	Implementazione annuale	Implementazione annuale	Nessuno scostamento	Implementazione annuale	100%	http://www.pngp.it/ente-parco/urp-ufficio-relazioni-con-il-pubblico
Potenziamento della distribuzione della Rivista istituzionale del Parco "*Voci del Parco*", che viene già recapitata a tutti i residenti ed ai turisti	http://www.pngp.it/iniziative-del-parco	Implementazione annuale	Implementazione annuale	Nessuno scostamento	Implementazione annuale	100%	http://www.pngp.it/iniziative-del-parco/pubblicazioni-1
Prosecuzione della gestione e redazione della Rivista scientifica del Parco *"Journal of Mountain Ecology"* e gestione del sito *web* relativo, già esistenti	http://www.pngp.it/iniziative-del-parco/pubblicazioni/journal-mountain-ecology	Implementazione annuale	Implementazione annuale	Nessuno scostamento	Implementazione annuale	100%	http://www.mountainecology.org/
Potenziamento del sito *web* del Parco tramite nuove funzioni, quali esempio traduzioni in inglese e francese, fototeca virtuale	http://www.pngp.it/	30.06.2011 per le traduzioni e la fototeca virtuale ed implementazione annuale	30.06.2011 per le traduzioni e la fototeca virtuale ed implementazione annuale	Nessuno scostamento	30.06.2011 per le traduzioni e la fototeca virtuale ed implementazione annuale	100%	http://www.pngp.it/en http://www.pngp.it/fr http://www.pngp.it/de http://fototeca.pngp.it/
Mantenimento e aggiornamento delle pagine *Facebook* e *Twitter* del Parco (già esistenti)	http://www.pngp.it/	Implementazione annuale	Implementazione annuale	Nessuno scostamento	Implementazione annuale	100%	http://www.facebook.com/GranParadisoPark?ref=ts https://twitter.com/pngranparadiso
Prosecuzione delle attività di informatizzazione dell'archivio documentale di deposito e storico,		Implementazione annuale	Implementazione annuale	Nessuno scostamento	Implementazione annuale	100%	

dell'archivio fotografico ed audio-video, di riorganizzazione della biblioteca							

In conclusione, tutti gli adempimenti previsti dal Programma triennale e dal Piano di performance 2011-2013 attinenti la trasparenza sono stati attuati.

Del coinvolgimento degli *stakeholder* si è già scritto in sezione precedente, relativa alla partecipazione ed al controllo dei processi di performance. Resta da illustrare invece quanto attuato in termini di evidenza degli altri aspetti di proiezione dell'Ente sull'esterno.

Sono state organizzate due **giornate della trasparenza** con esito soddisfacente, ma certamente implementabile. L'amministrazione che si pone alla attenzione ed al contraddittorio con i cittadini è ancora una esperienza che deve entrare nel vissuto collettivo e che patisce probabilmente una certa soggezione. Si sono tuttavia visti, al di là della presenza degli amministratori della Comunità del parco, anche diversi *stakeholder* ed alcune associazioni, con una partecipazione adeguata. In particolare nel corso della seconda giornata per la trasparenza i partecipanti sono stati invitati ad esprimere le loro valutazioni ed i suggerimenti per la redazione del "Piano di performance 2012-2015" e del Piano triennale per la trasparenza con la compilazione di schede di valutazione del piano di performance, seguita da interlocuzione propositiva ed attiva tra direzione ed astanti prendendo spunto dalle sollecitazioni provenienti dalle schede.



Può essere utile ricordare che nell'ambito delle ulteriori iniziative finalizzate a garantire un adeguato livello di trasparenza si è cercato di coinvolgere il pubblico della rivista istituzionale "Voci del parco" inserendo nel numero autunnale edito in 5000 copie un questionario, riportato anche online dal titolo "Voci del parco: il tuo parere" con il quale si chiedeva al pubblico una valutazione della rivista e si suggeriva di indicare cosa avrebbero voluto trovarvi. La risposta non è stata entusiasmante, poiché solo 26 utenti hanno presentato suggerimenti ed osservazioni, tuttavia si è trattato di un tentativo di coinvolgimento diretto degli *stakeholder*.

Gli **standard di qualità** erano stati individuati relativamente ai seguenti 17 servizi:

- Sportello-Front Office
- Sportello pratiche autorizzative
- Sportello pratiche sorvolo
- Rilascio nulla osta ex art. 13 L. 394/91
- Sportello pratiche risarcimento danni fauna
- Giardino Botanico Alpino Paradisia
- Scambio dei semi (*Index Seminum*)
- Servizi di informazione al pubblico erogati dalle segreterie turistiche
- Servizi di accoglienza e informazione erogati dai Centri visitatori e dal Giardino Botanico Alpino
- Servizi di accompagnamento, divulgazione ed educazione ambientale
- Concessione d'uso logo del Parco
- Evasione di richieste da parte di altri enti portatori di interesse

- Concessione del Marchio collettivo di qualità del Parco
- Alienazione e cessione reperti animali
- Autorizzazioni al pascolo
- Fototeca e Videoteca
- Vendita materiali

Negli allegati (all.7.4.1-17) vengono riportati per ogni servizio i valori a consuntivo relativi alle sottodimensioni proposte dal CIVIT (Accessibilità fisica, accessibilità multicanale, tempestività, responsabilità, procedure di contatto, tempistiche di risposta, eventuali spese a carico dell'utente, conformità, affidabilità, compiutezza). Con il nuovo piano 2013 ci si ripromette di rivedere alcuni parametri.

Indagini sul livello di soddisfazione dell'utenza sui servizi erogati sono state svolte per :

- il **servizio di attività di accompagnamento e divulgazione ambientale**, relativamente al gradimento delle attività didattiche di divulgazione ambientale; sono stati distribuiti appositi questionari agli insegnanti ed allievi che hanno usufruito del servizio; il 73% degli insegnanti ha espresso la valutazione massima (molto soddisfatti) sul lavoro svolto e sugli operatori (3 guardaparco e 7 guide); il 12 % quella successiva (soddisfatti); il **giudizio dei bambini** è stato per il 97,5% ottimo; il 95% di loro gradirebbe ripetere l'esperienza.

Non sono pervenuti reclami relativi ai servizi offerti dalla amministrazione. Rare lettere di lamentela sono state inviate relativamente alle sanzioni comminate dai guardaparco ai trasgressori delle norme regolamentari di tutela dell'area protetta. Quando la lamentela ha assunto la forma di scritto difensivo e di documento di cui all'art. 18 della L.689/1991 è stata effettuata la relativa istruttoria di legge; nei casi esaminati tuttavia non sono mai stati rilevati elementi per l'annullamento dei processi verbali. Quando si è trattato di lamentela generica è stata comunque svolta una generica istruttoria. Generalmente è seguita lettera di spiegazioni e di illustrazione delle norme regolamentari o di legge e delle relative finalità.

Non ricorrendone i presupposti non sono state attivate procedure di indennizzo né di risarcimento.

3.4 Obiettivi individuali

I dipendenti coinvolti nel processo di valutazione della performance individuale del personale sono stati 81 più il dirigente, a ciascuno dei quali sono stati assegnati 5 obiettivi, 3 individuali e due di unità, per un totale di oltre 350 obiettivi. Il punteggio massimo raggiungibile era pari a 100, di cui 30 per gli obiettivi individuali, 40 per gli obiettivi di unità, 30 per la valutazione dell'area delle conoscenze e dei comportamenti.

Il dirigente ha raggiunto quattro obiettivi sui cinque assegnati. Solo per l'obiettivo concernente la definizione di linee di gestione del patrimonio forestale è stata avviata la raccolta di materiali per la redazione, senza trovare il tempo materiale per terminare il lavoro.

La maggioranza dei dipendenti ha raggiunto gli obiettivi assegnati, pur con valutazioni e punteggi raggiunti diversificati, come evidenziato dal grafico sottostante (Fig. 3). Si può notare una distribuzione dei punteggi che si avvicina ad una curva normale, con un numero relativamente basso di lavoratori che ha raggiunto il massimo punteggio, una alta distribuzione su valori medi e un numero ridotto di persone che hanno riportato valutazioni molto basse.

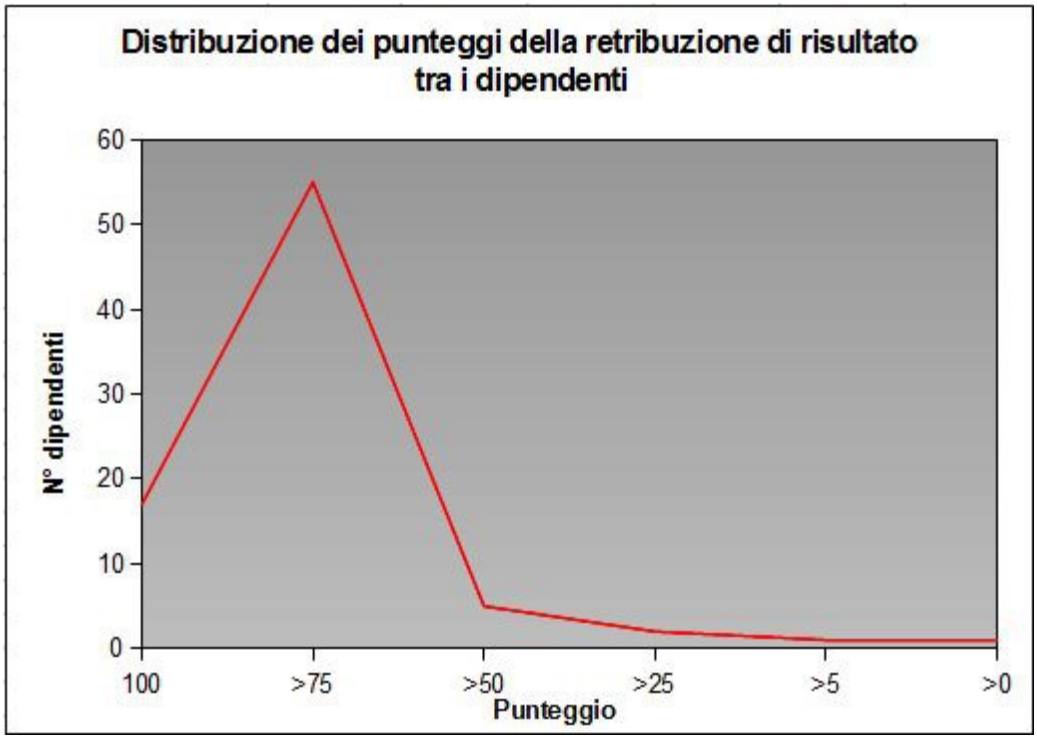


Fig. 3 – Distribuzione dei punteggi della retribuzione di risultato tra i dipendenti

Peraltro i punteggi più bassi sono influenzati da periodi di servizio inferiori all'anno intero dovuti ad elementi di varia natura (assenze per maternità, infortuni sul lavoro, gravi malattie, quiescenza). Per questa ragione è più corretto effettuare le valutazioni depurando i dati complessivi da questi estremi. La situazione in tal caso è illustrata dalla figura n. 4.

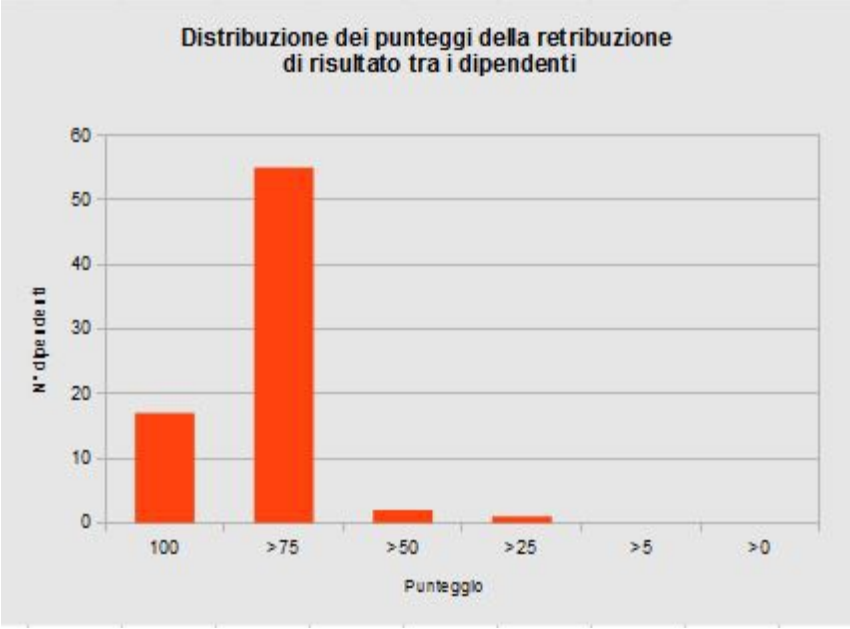


Fig. 4 – Distribuzione dei punteggi della retribuzione di risultato tra di dipendenti

Il punteggio medio riportato dai dipendenti è mediamente alto, pari a 92,97 su 100.

E' interessante notare una differenziazione decrescente del punteggio medio dei dipendenti dall'area B (area esecutiva) (punteggio medio 93,35), all'area C (area di concetto) (punteggio medio 91,85). Il punteggio dei responsabili di servizio è ancora inferiore (punteggio medio 87,32). Non è estranea a questa differenziazione una valutazione rigorosa dei responsabili, effettuata direttamente dalla direzione, senza la mediazione dell'area di concetto, come avviene invece per le funzioni B e C.

L'analisi effettuata sulle due grandi ripartizioni del parco, sorveglianza e uffici amministrativi e tecnici, può essere riassunta nel quadro sottostante:

Punteggi per ripartizioni del personale			
Guardaparco	92,99	Tutta la sorveglianza	93,13
Capi servizio sorveglianza	94,1		
Tecnici e amministrativi area B	94,67	Tutto il personale afferente a tecnici ed amministrativi	92,67
Tecnici e amministrativi area C	90,82		

che evidenzia ancora un punteggio medio relativamente alto, maggiore per i tecnici e gli amministrativi di area B rispetto ai guardaparco. Al contrario il punteggio risulta maggiore per i capiservizio della sorveglianza rispetto ai tecnici ed amministrativi di area C. Peraltro i numeri limitati per le posizioni superiori rischiano di falsare le differenze, che sono determinate da situazioni puntuali ed occasionali. Queste diversità si annullano comunque nelle medie delle due ripartizioni, che sono assimilabili tra sorveglianza e tecnici-amministrativi.

Il numero troppo basso di dipendenti per la maggior parte dei servizi non consente di effettuare una valutazione statisticamente significativa assumendo queste categorie.

E' da evidenziare come criticità che alcuni obiettivi del ruolo tecnico non sono stati raggiunti più per ragioni esterne che per uno scarso impegno dei dipendenti. Sarà quindi necessario individuare attraverso forme concertative indici di risultato più efficaci e indipendente dalle contingenze e stimolare nello stesso tempo i dipendenti ad una maggiore sollecitudine nella segnalazione delle anomalie del processo produttivo.

E' necessario inoltre che sia prestata una maggiore attenzione da parte dei quadri intermedi nella compilazione delle schede di valutazione delle prestazioni, avendo cura di considerare non solo gli aspetti numerici ma anche i giudizi relativi ai punti di forza ed alle aree di miglioramento dei dipendenti dei vari servizi, in modo da valorizzare le professionalità e da offrire punti di riferimento per i comportamenti da perfezionare.

In conclusione si può affermare che il cambiamento nel sistema di valutazione, introdotto in anni pregressi per i tecnici e gli amministrativi, che già dovevano raggiungere obiettivi prefissati, ha prodotto una buona attenzione da parte dei dipendenti, che nella maggior parte si sono dedicati con impegno nella realizzazione di quanto assegnato, probabilmente più per ragioni di abnegazione, prestigio, reputazione e principio che non per ragioni economiche. Le quote individuali assegnate sono in media di € 820,19 lordi, netto 550,62).

Sotto questo aspetto il D.lgs. 150/2008, non essendo ancora collegato in modo serio con l'aggiornamento della materia contrattuale, ha costituito un principio di riforma che come molti altri dell'ordinamento del nostro Paese risulta incompleto e privo di strumenti attuativi.

Non sono da segnalare modificazioni negli obiettivi del dirigente e del personale responsabile di unità organizzativa.

Sono state presentate 17 richieste di rinegoziazione degli obiettivi assegnati a dipendenti. Per 9 di esse, con Determinazione dirigenziale n. 157 del 27 ottobre 2011, a seguito di esame delle motivazioni addotte è stato riconosciuto che le cause ostative il raggiungimento del risultato prefissato fossero indipendenti dalla volontà degli interessati e pertanto sono stati approvati, a seguito di rinegoziazione, nuovi obiettivi o rivisti i target. Per 8 di esse invece si è ritenuto che le cause del mancato raggiungimento non fossero riconducibili a cause imprevedibili e pertanto si è provveduto al rigetto.

Per due dipendenti che hanno avviato la loro attività nel corso dell'anno sono stati approvati obiettivi in itinere.

A seguito della consegna delle schede di valutazione sono state presentate alcune osservazioni di dipendenti che hanno fatto oggetto di esame da parte della direzione e di piccole modificazioni, senza che fosse necessario attivare procedure di conciliazione.

4. Risorse, efficienza ed economicità

Di seguito sono esplicitati i principali valori di bilancio ed i relativi risultati per l'Ente Parco nazionale Gran Paradiso, che fa parte degli enti pubblici non economici, ai sensi dell'art.9, comma 13 della L.394/1991 “Legge quadro sulle aree protette”.

Situazione generale delle entrate

Su un totale di entrate previste, ammontanti a complessivi € 9.023.711,83 (compreso l’avanzo di amministrazione utilizzato di € 110.559,36) sono state riscossi in tutto € 8.633.272,69 e residuati € 65.748,63.
La differenza fra le somme previste e quelle accertate (riscosse e da riscuotere) risulta pari a € 324.690,51.

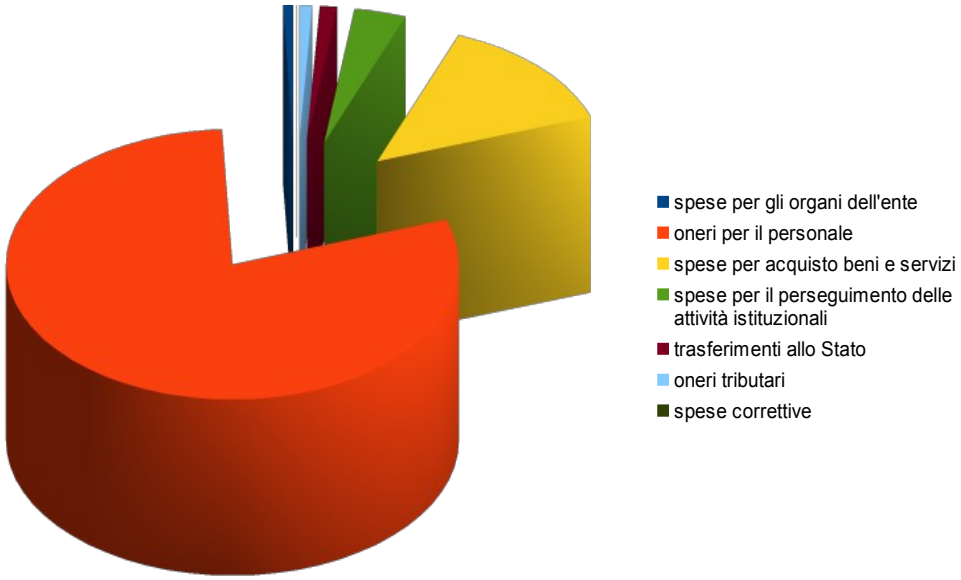
Situazione generale delle uscite

Su un totale di spese previste, ammontanti a complessivi € 9.023.711,83 sono stati pagati in tutto € 5.460.897,57 e residuati € 2.342.161,33.
La differenza fra le previsioni definitive e gli impegni è pertanto di € 1.220.652,93.

Di seguito è descritta la ripartizione delle principali voci di uscita:

Spese a consuntivo	Importo (€)	%
Spese per gli organi dell'Ente	32.479,38	0,73
Oneri per il personale	3.552.142,37	79,64
Spese per acquisto beni e servizi	614.244,94	13,77
Spese per il perseguimento delle attività istituzionali	165.544,20	3,71
Trasferimenti allo Stato	54.687,13	1,23
Oneri tributari	40.209,59	0,9
Spese correttive	900,00	0,02
TOTALE	4.460.207,61	100

Fig.5 - Spese a consuntivo per voci principali di ripartizione.



Si fa presente che il DPR 27.2.2003, n.97, concernente l'amministrazione e la contabilità degli enti pubblici non economici indica all'art. 38 i documenti componenti il rendiconto generale. Tra questi non è compreso il "Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio" di cui all'art.22 del D.lgs. 91/2011 né nota integrativa costruita a norma dell'art.21 c.11 lett. a) della L.196/2009 che preveda per la spesa un "piano degli obiettivi correlati a ciascun programma ed i relativi indicatori di risultato". La nota integrativa di cui all'art.44 del citato DPR 97/2003 si limita ad illustrare l'andamento della gestione dell'Ente e le informazioni relative ai dati contabili, in particolare le risultanze finanziarie complessive, l'avanzo finanziario, i residui attivi e passivi, il risultato di amministrazione, la composizione delle disponibilità liquide.
Si rimanda pertanto al suddetto documento, peraltro visionabile integralmente online con il rendiconto generale 2011 alla pagina http://www.pngp.it/ente-parco/trasparenza-valutazione-e-merito/bilanci.

Non sono stati prodotti risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione ai fini dell'erogazione del premio di efficienza.

Le risorse finanziarie per il 2011, per il salario accessorio, ammontanti a **€ 377.486,39**, sono state determinate nel rispetto di quanto previsto dal CCNL del Comparto Enti Pubblici non Economici e dalla vigente normativa, secondo i criteri e i valori di seguito indicati:

ARTICOLO CCNL	RIFERIMENTO	RISORSE
Art. 31 comma 1 CCNL 98/01 e art. 4 comma 3 CCNL 00/01	Risorse storiche consolidate	373.905,00
Artt. 5 comma 1 e 6 comma 2 CCNL 00/01	Incrementi 0,69% monte salari 2003 e quota pro-capite	17.665,00
Art. 4 comma 3 CCNL 00/01	Importo RIA annuale cessato dal servizio	15.255,00
Art.36 comma 1 CCNL 2006/2007	Incremento risorse 0.16% monte salari 2005	2.792,00
Artt. 1 comma 1-2 CCNL	Integrazione risorse 0,55%	4.799,39

18/02/2009	monte salari 2005	
Art. 1 comma 189 L.266/2005	Riduzione fondo 2004 del 10%	- 36.930,00
Riduzione ex art. 9 comma 2 bis L. 122/2010	Riduzione % del fondo per cessazioni di personale	0
	TOTALE FONDO	**377.486,39**

Il fondo così individuato è stato ripartito per le finalità previste qui di seguito:

RISORSE STABILI	
Progressioni orizzontali (artt.15,16 CCNL 1998/2001)	
Posizioni organizzative (art. 17 CCNL 1998/2001)	2.500,00
Indennità di Ente (art. 26 CCNL 2002/2005)	115.946,93
TOTALE RISORSE STABILI	**186.230,15**

RISORSE VARIABILI	
Turni e gravose articolazioni (art. 16 CCNI 1998/2001	92.267,59
Lavoro straordinario (art. 17 CCNI 1998/2001)	33.412,98
Indennità disagio uffici	3.862,58
TOTALE RISORSE VARIABILI	**129.543,15**

Importo pari al 6,91% dell'indennità di ente, CCNL 1/10/2007, utile ai fini del TFR	**8.031,27**

TOTALE FONDO RISORSE ANNO 2011	**377.486,39**
TOTALE SPESA	**315.773,30**
A DISPOSIZIONE PER LA PRODUTTIVITA' E LA QUALITA' DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA	**61.713,09**

La produttività di € 61.713,09 è stata così ripartita:

- per il servizio della sorveglianza € 42,427,75 (55 persone – 68,75%)

- per gli uffici tecnici/amministrativi € 18.259,341 (25 persone – 31,25%).

Le risorse umane e finanziarie presso l'Organismo indipendente di valutazione previste per la Struttura tecnica permanente per la misurazione della performance a norma dell'art. 14, comma 9 del D.lgs. 150 del 27.10.2009 sono le seguenti:

Struttura tecnica permanente per la misurazione della performance - Composizione		
Nominativo	*Funzione*	*Costo*
Michele Ottino	Dirigente dell'Ente	Previsto nella retribuzione ordinaria di funzione – nessun costo aggiuntivo
Bruno Bassano	Funzionario responsabile Servizio Scientifico e Sanitario	Previsto nella retribuzione ordinaria di funzione – nessun costo aggiuntivo
Andrea Carta	Funzionario Servizio Amministrativo	Previsto nella retribuzione ordinaria di funzione – nessun costo aggiuntivo
Cristina Del Corso	Funzionario responsabile Servizio Turistico ed Educazione Ambientale	Previsto nella retribuzione ordinaria di funzione – nessun costo aggiuntivo
Luigino Jocollé	Funzionario responsabile Servizio Sorveglianza (ora in quiescenza)	Previsto nella retribuzione ordinaria di funzione – nessun costo aggiuntivo
Donatella Pagnotto	Funzionario responsabile Servizio Affari Generali	Previsto nella retribuzione ordinaria di funzione – nessun costo aggiuntivo
Elio Tompetrini	Funzionario responsabile Servizio Tecnico e Pianificazione	Previsto nella retribuzione ordinaria di funzione – nessun costo aggiuntivo
	Costo totale di funzionamento della struttura	**Euro 0**

Al riguardo si significa l'inutilità e la pletoricità della previsione di legge, assolta dal personale dipendente nell'espletamento dei propri compiti e nell'orario di servizio, tenendo conto delle piccole dimensioni dell'Ente e delle nulle risorse dedicate e dedicabili in conseguenza del dispositivo che esclude “nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica”.

5. Pari opportunità e bilancio di genere

Relativamente all’area delle pari opportunità e benessere organizzativo, il Parco nazionale Gran Paradiso, ha istituito, in data 24.09.2008, nei tempi e nei modi previsti dagli artt.7 ed 8 del CCNL 16.2.99 e 9.10.2003 il Comitato Paritetico per le Pari opportunità e sul fenomeno del *mobbing*.
Il Comitato, al fine di sviluppare in modo corretto e ottimale le proprie funzioni istituzionali, provvede alla raccolta di dati, formula proposte e promuove iniziative volte ad attuare l'affermazione sul lavoro delle pari dignità delle persone, inoltre può svolgere attività complementari, tra le quali:

a) la realizzazione di indagini conoscitive, anche mediante la somministrazione di questionari ai lavoratori dell’amministrazione;
b) l'organizzazione di convegni di ricerca e di studio, nonché la partecipazione, mediante propri componenti, a iniziative analoghe presso altre amministrazioni o soggetti privati;
c) l'attivazione e lo sviluppo di rapporti con comitati di altre amministrazioni pubbliche, finalizzati all'acquisizione e alla diffusione di "buone pratiche" in materia di prevenzione e contrasto al fenomeno del *mobbing*;
d) prendere visione di tutti gli atti dell’amministrazione necessari all’espletamento del

mandato, osservando tutte le norme relative alla tutela della privacy dei soggetti interessati, ai sensi della normativa vigente.

In tale ottica e con l'intento di promuovere azioni coordinate finalizzate all'implementazione delle politiche per le pari opportunità, l'Amministrazione ha messo a disposizione del Comitato risorse umane, strumentali e logistiche, senza alcun onere aggiuntivo per la spesa pubblica. Nell'ambito di questa disponibilità nel corso del 2010 è stato realizzato un questionario sul benessere lavorativo, sulla situazione del fenomeno *mobbing* e sulle pari opportunità distribuito al personale e successivamente elaborato. Nel corso del 2011 i risultati sono stati posti all'attenzione del personale e delle organizzazioni sindacali.

Il riepilogo dei dati consente una fotografia della percezione della vita lavorativa quotidiana nell'Ente. In particolare per quanto attiene le pari opportunità emergono situazioni che meritano una riflessione. Il personale femminile nel 2011 è aumentato leggermente, portandosi al 29,62%, ma resta meno rappresentato nell'Ente. Il dato è tuttavia fortemente sperequato a seconda della funzione svolta. Infatti nella sorveglianza vi è una forte prevalenza maschile (93%) (che influenza anche la rappresentazione del dato stipendiale), che dipende da ragioni storiche, dalla "muscolarità" del lavoro, dalla richiesta di una forte presenza sul territorio in periodi concentrati, non sempre conciliabile con il ruolo tradizionalmente richiesto alla donna in ambito familiare, dall'immagine di lavoro maschile. La presenza femminile è invece molto forte negli uffici ed è connotata anche da una maggior percentuale di laureate e di responsabili di servizio (uomini 57% - donne 43%).

La questione dell'accesso alle mansioni superiori è quindi più sentita e giustifica la convinzione, nutrita dal 50% dei dipendenti, che le donne abbiano meno opportunità, mentre secondo il 40% avrebbero le stesse possibilità degli uomini. Ciò spiega la ragione per cui il 57% dei dipendenti ritenga che per l'avanzamento di carriera delle donne sia necessario che esse siano particolarmente competenti o godano della stima dei colleghi (15%). Da questi dati emerge quindi uno stimolo per l'amministrazione ad assimilare nelle politiche di gestione del personale che per il 59% dei dipendenti la questione delle "pari opportunità" e delle discriminazioni in genere è poco percepita, tanto più che per il 29% delle persone nel Parco le pari opportunità sarebbero rispettate "poco" o mai", di fronte ad un 13,5% che indica "Sempre", ed un 58% che segnala "Abbastanza". Indipendentemente dalle percezioni personali, che richiedono una analisi più approfondita per ambiti di funzione e di sede, il clima di lavoro resta tuttavia complessivamente sereno, visto che il 54% ritiene buono il rapporto con i colleghi del sesso opposto, il 28% soddisfacente e solo il 5,5% difficile. Per l'83% infine è indifferente avere un dirigente o un superiore di sesso diverso.

6. Il processo di redazione della relazione sulla performance

6.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

Il processo di redazione della relazione è proceduto secondo le seguenti fasi principali:

Azione	Responsabilità	Modalità	Quando
Sorveglianza e misurazione di ogni azione	Referenti di azione e responsabili dei servizi	Secondo quanto stabilito da ciascuna scheda obiettivo operativo quanto ad oggetto, costi, target, tempi	2011: Tutto l'anno
Verifica almeno trimestrale dello stato di avanzamento per ogni azione connessa ad un obiettivo operativo (*audit*)	Direzione	Acquisizione trimestrale dei dati relativi ad ogni obiettivo operativo, del relativo stato di avanzamento, delle cause di scostamento rispetto ai tempi previsti, dei risultati riportati in termini di target	2011: Aprile, Luglio, Ottobre 2012 Febbraio
Evidenziazione pubblica dello stato di avanzamento degli obiettivi operativi anche in termini di target raggiunto rispetto all'indice di riferimento	Direzione Servizio affari generali	Pubblicazione trimestrale sul sito internet dell'Ente	2011: Aprile, Luglio, Ottobre 2012 Febbraio
Analisi ai fini dell'aggiornamento del piano di performance 2012	Direzione Responsabili servizi	Verifica in sede di redazione schede obiettivi operativi 2012	2011: Dicembre 2012:Gennaio -Febbraio
Quadratura finale dei dati degli obiettivi operativi a fine anno	Direzione Responsabili dei servizi	Evidenziazione del grado di raggiungimento del risultato, delle ragioni del mancato o ridotto successo, elaborazioni conseguenti, definizione delle risorse finanziarie ed umane impiegate	2012: Aprile-Maggio-Giugno
Raccolta dati obiettivi individuali e di unità del personale	Responsabili servizi Direzione		2012: Maggio-Giugno
Analisi dei risultati e definizione delle	Direzione Responsabili dei servizi	Incontri e predisposizione	2012: Maggio - Settembre

misure correttive e preventive ai fini dell'aggiornamento del sistema di performance, del piano per la performance ed i relativi aggiornamenti annuali, la pianificazione degli obiettivi, il piano per la trasparenza, la formazione e l'addestramento		documenti – schede	
Definizione del raggiungimento degli obiettivi individuali	Direzione Responsabili servizi ufficio personale	Redazione delle schede di valutazione delle prestazioni, consegna ai dipendenti, contraddittori e procedure di reclamo, trasmissione OIV, formalizzazione finale	2012: Luglio, Agosto, Settembre
Esame graduatoria delle valutazioni individuali della dirigenza e del personale non dirigenziale	OIV	Valutazione e richieste chiarimenti-dati	2012: Settembre-Ottobre
Redazione della relazione di performance	Direzione, coadiuvata dai Responsabili di servizio, rispetto alle necessità di dati aggiuntivi		2012: Agosto-Settembre
Esame della relazione di performance	OIV	Esame e validazione	2012: Ottobre
Approvazione relazione di performance e valutazione annuale dirigenza	Consiglio direttivo Giunta esecutiva	Sedute organi indirizzo	2012: Fine Ottobre-Novembre

6.2 Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance

Il sistema è indubbiamente interessante per misurare la performance di ente ed individuale ed effettuare le analisi sull'attività dell'Ente. Miglioramenti nell'esame e nel controllo delle azioni sono evidenti.

Tuttavia il meccanismo proposto dal CIVIT risulta complesso ed assorbe una quantità notevole di energie.

Si premette che il Parco nazionale Gran Paradiso è un Ente di medio-piccole dimensioni, che dedica la sua attività principalmente ad iniziative sul campo, distinguendosi per le cose materiali da fare e dedicandosi molto meno ad elaborazioni di carattere statistico-contabile. Degli 88 dipendenti in pianta organica, 60 sono addetti alla sorveglianza. I restanti devono attendere a mille attività di carattere tecnico (botanici, veterinari, biologi, architetti, addetti alla comunicazione, addetti alle attività turistiche e di educazione ambientale...), o amministrativo, con tutto quanto ne consegue in termini di gestione del personale, delle attività degli organi decisionali, delle pratiche di individuazione delle aziende fornitrici di beni e servizi, di gestione del patrimonio, delle procedure di entrata e spesa e tutte le pratiche burocratiche attinenti la normale gestione di un ente. Le recenti riduzioni degli organici intervenute in conseguenza del contenimento della spesa pubblica hanno aggravato una situazione già precaria. Le funzioni proprie degli Enti parco in tutti questi anni non sono mai state diminuite, invece sono intervenute novità legislative e statistiche che hanno appesantito il carico lavorativo.

Pur comprendendo e condividendo la riforma è quindi necessario tener conto di un corretto rapporto costi/benefici rispetto ai mezzi produttivi che sono messi a disposizione. Oggi questi mezzi sono:

- personale: è stato diminuito
- risorse finanziarie: è prevista l'invarianza della spesa per l'attuazione della riforma
- risorse disponibili per gli OIV: è prevista l'invarianza della spesa rispetto ai 2.480 euro previsti per funzioni completamente diverse e decisamente meno impegnative 10 anni fa.

E' quindi evidente che è necessario, specie per Enti di piccole dimensioni, ricondurre l'impianto della performance e lo sforzo necessario ad adempiere il compito ad un quadro e ad una forma realistici che consentano di affrontare il compito in modo degno, onesto e proficuo.
Non si può non osservare a questo proposito una **pletoricità complessiva dell'impianto rispetto alle dimensioni dell'Ente**, equivalente ad un cannone da marina per sparare ad un uccellino.

Si evidenziano di seguito alcune osservazioni.

La prima relazione del piano è stata occasione di ragionamento ed analisi della realtà dell'Ente. Negli anni successivi rischia di essere una ripetizione di concetti già espressi. E' evidente come per enti ristretti ad un ambito di azione circoscritto il quadro generale interno ed esterno sia poco variante nel breve periodo.

Sarebbe stata molto utile una azione di coordinamento e di raccordo per definire indici e valori di *benchmark* con gli altri enti aventi finalità analoghe o omogenee. Questa azione è mancata sia da parte dei Ministeri controllori, sia dal CIVIT.

Tutta una serie di strumenti individuati e richiesti (test di validazione degli indicatori, test di qualità dei target, schede anagrafiche degli indicatori) sono risultati pleonastici all'uso, ma in compenso richiedenti una discreta quantità di tempo per essere redatti. Se concepiti come schema mentale di ragionamento possono essere d'aiuto, utilizzati come strumento di tipo accademico e burocratico, aggravano un quadro lavorativo già impegnativo.

7. Allegati tecnici