

**RELAZIONE SULLA PERFORMANCE**  
**2011 - 2012- 2013**

*(art. 10 del d.lgs. 27.10.2009, n .150)*



## SOMMARIO

1. PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNI 2011 - 2012 - 2013.....	PAG.3
2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI.....	PAG.4
2.1 IL CONTESTO DI RIFERIMENTO.....	PAG.4
2.2 L'AMMINISTRAZIONE. DATI 2011/2012/2013 A CONFRONTO.....	PAG.5
2.3 LE CRITICITA' E LE OPPORTUNITA' DEL PIANO DELLA PERFORMANCE.....	PAG.7
2.3.1 ANNUALITA' 2011.....	PAG.7
2.3.2 OPPORTUNITA' ANNUALITA' 2011.....	PAG.9
2.3.3 ANNUALITA' 2012.....	PAG.10
2.3.4 ANNUALITA' 2013.....	PAG.11
3. PARI OPPORTUNITA' E BILANCIO DI GENERE.....	PAG.11
3.1 ANNUALITA' 2012.....	PAG.11
3.2 ANNUALITA' 2013.....	PAG.14
4. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE.....	PAG.16
4.1 FASI, SOGGETTI, TEMPI E RESPONSABILITA'.....	PAG.16
4.2 PUNTI DI FORZA E DI DEBOLEZZA DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE.....	PAG.17

## 1. PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNI 2011-2012-2013.

La Relazione sulla Performance viene redatta a norma dell'art. 10, comma 1, lettera b) del Decreto Legislativo 27.10.2009, 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.

L'adozione di una relazione unica per il triennio 2011-2013, si rende necessaria per un raffronto semplificato dei risultati raggiunti nel periodo di riferimento.

Si precisa che ad oggi non è stata approvata alcuna Relazione sulla Performance per le motivazioni di seguito riportare.

In data 09.05.2012, il Direttore (unico Dirigente) dell'Ente Parco Nazionale dell'Arcipelago di La Maddalena, ha cessato il proprio incarico senza che la Relazione sulla Performance 2011 fosse stata approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo.

Al suddetto Direttore ne è subentrato uno *pro-tempore* fino al mese di novembre 2012 e, in attesa della nomina del Direttore da parte del Ministero dell'Ambiente, è seguito un Direttore facente funzioni fino al mese di maggio 2013, data in cui è intervenuto il Decreto del Ministro dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare n.0000151 del 26.04.2013 per la nomina del sottoscritto, *Ciro Pignatelli*, attuale Direttore dell'Ente.

Inoltre, nell'anno 2012 il Presidente dell'Ente Parco - dott. Giuseppe Bonanno - ha cessato il proprio mandato nel mese di luglio ed è stato sostituito da un Presidente facente funzioni *pro tempore*, fino alla nomina presidenziale intervenuta con Decreto del Ministro dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare DEC/GAB/175 del 22.10.2012.

Il mandato del Consiglio Direttivo si è concluso nel mese di febbraio 2013, ad oggi l'Ente risulta in attesa di nomina del nuovo Consiglio.

In questo lasso temporale le Relazioni sulla Performance 2011, 2012 e 2013 non sono state approvate a causa delle vicissitudini sopraelencate e inoltre, nel mese di febbraio 2013 l'Organismo monocratico Indipendente di Valutazione ha rassegnato le proprie dimissioni.

Solo in data 04.02.2014, a seguito della Deliberazione del Presidente dell'Ente Parco n.3 del 28.01.2014, il nuovo OIV, Dott. Oscar Marco Gibillini, ha assunto l'incarico presso l'Ente Parco Nazionale dell'Arcipelago di La Maddalena.

Si evidenzia che i dipendenti hanno comunque portato a conclusione gli obiettivi prefissati nei Piani delle Performance relativi agli anni 2011-2013; 2012-2014 e 2013-2015, e che le valutazioni dei dipendenti per l'annualità 2012 e 2013 non sono state effettuate poiché né il Direttore *pro-tempore* né il Direttore facente funzioni (peraltro individuato in una dipendente dell'Ente Parco) potevano effettuarle in quanto in carica solo per l'assolvimento dei compiti di ordinaria amministrazione senza peraltro percepire alcuna differenza retributiva.

Tutto ciò premesso, il sottoscritto, d'accordo con l'organo di indirizzo politico, rappresentato attualmente dal Presidente dott. Giuseppe Bonanno, in quanto il Consiglio Direttivo non è stato ancora nominato, consapevole della necessità di concludere i cicli della Performance 2011-2013, 2012-2014 e 2013-2015, e in particolare, dell'esigenza di tutelare questo Ente Parco da un possibile contenzioso con i propri dipendenti per mancata erogazione del trattamento accessorio, sulla scorta del parere espresso dall'ANAC - prot. 2014-III/20/1 n.0002171 del 07.02.2014, ns. prot.714 del 13.02.2014, ha

optato per redigere la presente relazione che potrà essere validata dall'OIV in carica anche per gli anni precedenti al suo insediamento, sulla base degli atti e dei documenti esistenti presso questa amministrazione.

La relazione pertanto, nell'intento di chiudere, relativamente al triennio 2011-2013, il ciclo di valutazione per il miglioramento della qualità del lavoro svolto nell'Ente, effettua una analisi interna della propria identità, delle scelte effettuate e del suo funzionamento, con la verifica delle attività svolte, delle risorse allocate e degli effetti prodotti sull'ambiente e sul territorio.

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

### 2.1 Il contesto di riferimento.

Il Parco Nazionale dell'Arcipelago di La Maddalena è il primo Parco Nazionale della Sardegna, l'unico in Italia costituito da tutto il territorio di un solo comune. È stato istituito con Legge n.10 del 4 gennaio 1994.

Il Parco è stato istituito - secondo quanto previsto per le regioni a statuto speciale dalla Legge quadro sulle aree protette - sulla base di una intesa Stato-Regione Sardegna che prevede interventi significativi di tutela e di valorizzazione che coinvolgono la popolazione interessata e che, allo stesso tempo, consentono la fruibilità delle risorse ambientali, storico-culturali e mantengono in vita le consuetudini, gli usi civici e il modello di vita della popolazione residente nell'Arcipelago.

L'Ente gestore del Parco e le relative norme di salvaguardia, attualmente vigenti, sono stati istituiti con Decreto del Presidente della Repubblica del 17 maggio 1996. A seguito dell'entrata in vigore del Piano per il Parco e del Regolamento, attualmente in fase di redazione, potranno essere introdotte alcune novità relative alla zonizzazione e ai divieti in vigore nell'area protetta.

Il Parco Nazionale dell'Arcipelago di La Maddalena è un Parco geomarino che si estende su una superficie - tra terra e mare- di circa 18.000 ettari (5.134 ettari di superficie terrestre e 13.000 ettari di superficie marina) e 180 chilometri di coste. Il Parco comprende tutta l'area marina dell'Arcipelago di La Maddalena e include anche quella terrestre, ovvero tutte le isole e gli isolotti appartenenti al territorio del Comune di La Maddalena. La quasi totalità dell'estensione del Parco rientra tra i Siti d'Importanza Comunitaria (SIC), ossia le future Zone di Conservazione Speciale, e tra le Zone di Protezione Speciale (ZPS), rispettivamente individuate secondo le Direttive comunitarie 92/43/CEE (Direttiva Habitat) e 79/409/CEE (Direttiva Uccelli). SIC e ZPS costituiscono un sistema di aree destinate alla conservazione della diversità biologica denominato Natura 2000. L'ambiente del Parco è caratterizzato dalla presenza di oltre 700 entità vegetali, che rappresentano un terzo della flora sarda e con più di 50 specie endemiche che rappresentano il 25% di quella complessiva della Sardegna e numerose altre specie rare e di interesse fitogeografico, nonché numerosi habitat di importanza comunitaria. Il Parco rappresenta anche una parte significativa del territorio dello Stato Italiano e della Sardegna nell'istituendo "Parco Marino Internazionale delle Bocche di Bonifacio", per la cui realizzazione l'Ente Parco coopera da dieci anni con gli organismi della Corsica preposti alla tutela dell'ambiente.

Il Centro di Responsabilità del Parco Nazionale dell'Arcipelago di La Maddalena, nell'anno 2012, era individuato nel Direttore Generale Ing. Mauro Gargiulo fino al 09.05.2012, al quale è succeduto il Direttore pro-tempore dott. Vittorio Gazale e dal mese

di novembre 2012 fino al mese di maggio 2013, il Direttore facente funzioni, architetto Giovannella Urban, fino ad arrivare all'attuale Direttore, dott. Ciro Pignatelli in carica da maggio 2013.

2.2 L'amministrazione. Dati 2011/2012/2013 a confronto.

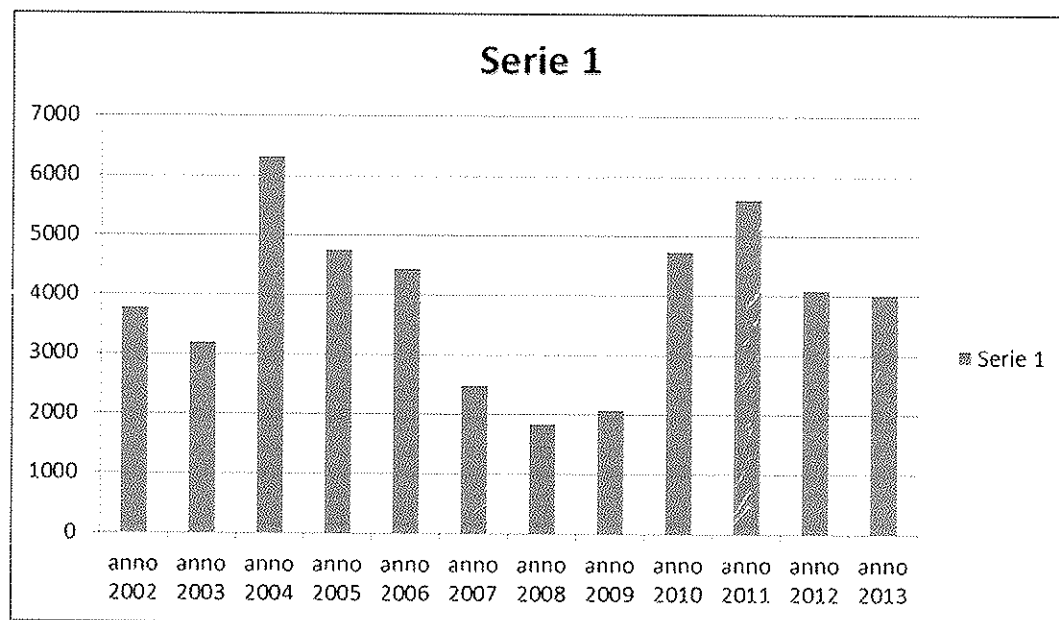
<b>Dati sulla struttura</b>			
	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>
Personale a tempo determinato assunto nell'anno di riferimento	54	70	42
Personale a tempo indeterminato assunto nell'anno di riferimento	5	0	0
Contratti co.co.co. assunto nell'anno di riferimento	1	4	7
Personale femminile cui è concessa una maggiore flessibilità nell'orario di lavoro per conciliare vita familiare e vita lavorativa	—	—	4
Personale che ha usufruito di una maggiore flessibilità con riferimento alla L.104/92	2	2	3
Tasso medio mensile di assenza del personale	15,74%	16,78%	16,87%
Finanziamento ordinario statale	€1.441.164,21	€1.441.164, 21	€1416.641,63
n. autorizzazioni pesca da terra	1405	2242	1147
n. autorizzazioni pesca da imbarcazione	909	1932	797
n. autorizzazioni pesca subacquea	447	1101	317
n. autorizzazioni diporto	16.714	14.917	12.564
n. autorizzazioni immersioni subacquee	256	803	363
n. autorizzazioni noleggio e locazione	63	179	163
n. autorizzazioni barche da traffico	30	26	28
n. autorizzazioni scuole di vela	8	86	73
n. autorizzazioni centri di immersione subacquea	18	21	17

n. centri di educazione ambientale	1	1	1
n. sentieri del parco	7	18	18
n. iscrizioni all'albo fornitori	117	169	176
n. iscrizioni albo professionisti	67	69	69
n. contributi ordinari e straordinari concessi	17	11	17
n. patrocini concessi	23	4	8

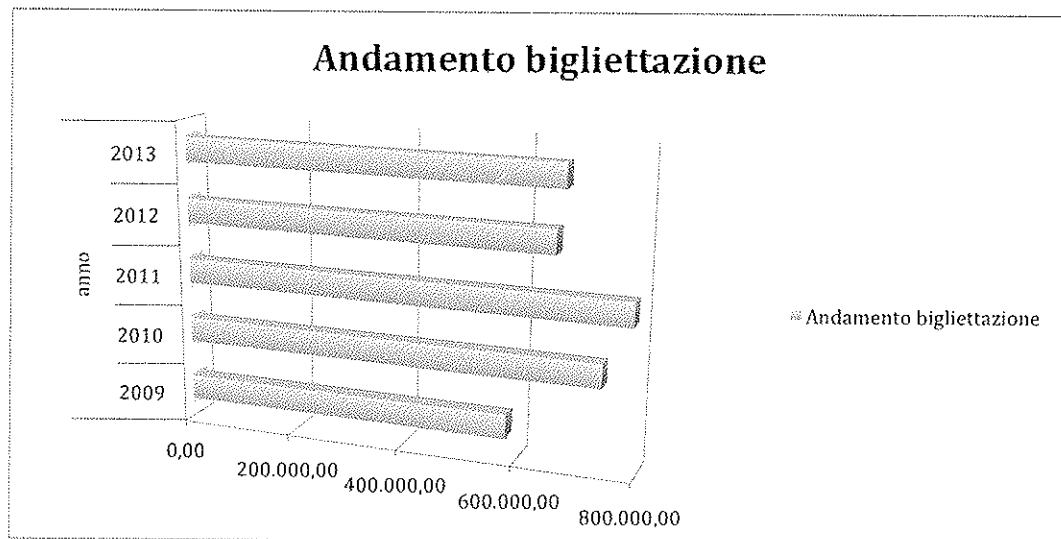
#### Dati sull'informazione e sulla comunicazione esterna

	2011	2012	2013
n. comunicati stampa realizzati	117	105	85
n. visitatori sito web parco	106.144	108.102	80.318

#### Dati sulle presenze nei musei del CEA



## Dati e sulle autorizzazioni rilasciate al 31.12.2013



### 2.3 LE CRITICITA' E LE OPPORTUNITA' DEL PIANO DELLA PERFORMANCE.

#### 2.3.1 annualità 2011.

Le maggiori criticità connesse all'avvio del ciclo della Performance 2011-2013 ed in particolare all'adozione del Piano della Performance 2011-2013, sono riscontrabili soprattutto nel mancato raggiungimento di un accordo tra la dirigenza e i dipendenti sugli obiettivi ad essi assegnati e sul metro di valutazione adottato per misurare il raggiungimento degli obiettivi proposti. Solo a seguito di varie riunioni con i sindacati, il dirigente ha provveduto a formalizzare l'assegnazione con la nota prot. 4743 del 15.06.2011.

Successivamente, il dirigente provvede a richiedere agli uffici un report semestrale sulle attività relative agli obiettivi assegnati al Piano della Performance.

I dipendenti redigono il report semestrale, a seguito del quale il dirigente prende atto della richiesta di modifica di alcuni obiettivi contenuti nel Piano della Performance 2011-2013 e propone al Consiglio Direttivo la modifica del documento. Il Consiglio approva la modifica con Deliberazione n.44 del 10.11.2011.

Lo stesso dirigente ha sempre cercato, anche con il coinvolgimento attivo delle organizzazioni sindacali che sono state convocate in diverse riunioni e che hanno formulato osservazioni in merito ai documenti che attengono al ciclo di gestione della Performance, di venire incontro alle esigenze del personale, cercando di condividere con lo stesso gli obiettivi assegnati e tentando di addivenire ad una modifica del Piano che fosse accettata da tutti, ma per le motivazioni sopraesposte, tale condivisione non è stata possibile e il livello di benessere organizzativo interno ne ha fortemente risentito.

In sede di valutazione del personale il dirigente ha riconosciuto a tutti gli uffici il totale raggiungimento degli obiettivi assegnati all'unità organizzativa, attribuendo il 100% alla

performance organizzativa di ciascun ufficio. La differenziazione maggiore è stata riscontrata nella valutazione individuale dei singoli, peraltro non accettata dai dipendenti stessi, mai resa pubblica e non ancora retribuita in quanto a tutt'oggi manca il contratto integrativo 2011 e i dipendenti non sono a conoscenza dell'ammontare del trattamento accessorio connesso alla performance.

Il dato risulta quanto meno allarmante e necessita di immediata soluzione.

Nel mese di settembre 2011 la CIVIT ha presentato un documento denominato "La valutazione del Piano della Performance - Ente Parco Nazionale dell'Arcipelago di La Maddalena" nel quale viene analizzato il Piano della Performance redatto da questa amministrazione e fornisce il posizionamento della stessa rispetto alle altre amministrazioni e rispetto agli altri enti parco.

Dal documento si evince che il Parco nazionale dell'Arcipelago di La Maddalena registra una valutazione accettabile per la dimensione della *compliance* (53%) mentre la situazione è decisamente meno positiva in merito alla qualità del piano (20%).

Mentre per la leggibilità e trasparenza del piano, ovvero per l'adeguatezza nel bilanciamento tra corpo e allegati, l'accessibilità e la diversificazione del linguaggio tra le varie sezioni, l'adeguatezza nella formattazione, la comprensibilità e semplicità del linguaggio l'Ente Parco in questione raggiunge un buon livello (attorno al 50%), per ciò che concerne la comprensibilità e la correttezza della descrizione degli obiettivi, degli indicatori e dei target, l'Ente rasenta percentuali che oscillano tra lo 0 e il 10%. Con la relazione annuale dell'OIV sul sistema di funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, prot. 2343 del 02.05.2012, l'OIV dichiara che prima della Riforma Brunetta l'Ente non disponeva di un sistema evoluto di misurazione e valutazione della performance, il quale si focalizzava esclusivamente sulle dinamiche finanziarie e sulla performance del dirigente. L'avvio del ciclo di gestione della performance, secondo l'avviso dell'OIV, ha permesso dunque all'amministrazione di incamminarsi verso la programmazione dei risultati di medio periodo considerando quindi l'esigenza di rilevare le informazioni necessarie per monitorare i risultati (non solo finanziari).

L'OIV fa presente che l'Ente Parco ha una struttura organizzativa semplificata che si avvale di poche unità di personale che non riescono a dedicare il tempo e le risorse necessarie all'attività di misurazione dei risultati nella prospettiva di ottenere un quadro articolato e fedele dell'andamento della gestione aziendale nei suoi vari ambiti (impatti, strategie, servizi, efficienza, stato di salute, ecc.).

Ad avviso dell'OIV le **principali criticità** del documento Piano della Performance 2011-2013 sono le seguenti:

1. Focalizzazione incentrata per lo più su obiettivi operativi annuali assegnati al Direttore e agli uffici;
2. Assenza di outcome;
3. Assenza di obiettivi strategici triennali con annessi indicatori;
4. Assenza di caratterizzazione dei relativi indicatori e target secondo le schede anagrafiche;
5. Mancata applicazione dei test di qualità e affidabilità proposti dalla CIVIT con la delibera n.89/2010;
6. Assenza di una struttura tecnica permanente;
7. Inadeguatezza del sistema informativo e informatico;



### 2.3.2 Opportunità annualità 2011.

Per quanto attiene alle opportunità insite nel Piano della Performance 2011, possiamo evidenziare i seguenti punti:

1. correttezza semantica degli obiettivi operativi;
2. comprensibilità della descrizione e della formula di calcolo degli indicatori;
3. sezione descrittiva degli obiettivi strategici e operativi;
4. completezza dell'albero della performance;
5. completezza della sezione relativa alla coerenza con la programmazione economico-finanziaria e di bilancio;
6. appropriatezza nella individuazione di indicatori multipli riferiti a uno stesso obiettivo;
7. comprensibilità del linguaggio per gli obiettivi strategici e operativi rispetto agli stakeholder di riferimento.

Per quanto concerne i **punti di forza del Piano**, senza dubbio questi concernono:

1. la *compliance* rispetto alle delibere CIVIT in relazione a :
  - a) la presenza di informazioni sul processo che garantisce la coerenza con la programmazione economico-finanziaria e di bilancio;
  - b) l'esplicitazione di obiettivi trasversali a più unità organizzative;
  - c) la presenza di informazioni a *cascading* da obiettivi strategici a obiettivi operativi;
  - d) la presenza di indicatori per ogni obiettivo (strategico e operativo);
2. l'accessibilità del piano dal sito istituzionale dell'amministrazione;
3. la differenziazione del linguaggio utilizzato per le sezioni divulgative rispetto a quelle di maggior dettaglio;
4. la completezza dell'analisi del contesto interno;
5. la comprensibilità e semplicità del linguaggio della sezione relativa alla coerenza con la programmazione economico-finanziaria e di bilancio.

### 2.3.3 Le criticità e le opportunità – annualità 2012

Le maggiori criticità connesse all'avvio del ciclo della Performance 2012-2014 ed in particolare all'adozione del Piano della Performance 2012-2014, sono riscontrabili soprattutto nel mancato raggiungimento di un accordo tra la dirigenza e i dipendenti sugli obiettivi ad essi assegnati e sul metro di valutazione adottato per misurare il raggiungimento degli obiettivi proposti. Di seguito si riassumono brevemente queste stesse criticità:

Il Piano della Performance 2012-2014 è stato approvato con Deliberazione n.19 del 27.04.2012, ma a livello interno i dipendenti non hanno accettato gli obiettivi presenti nel documento, adducendo le motivazioni già espresse nel corso dell'annualità 2011.

Considerando infine che l'Ente ha subito nel corso dell'annualità 2012 una serie di destabilizzazioni organizzative che hanno pesantemente influito anche sull'assestamento del sistema performance in quanto non è stato possibile garantire un discorso di "continuità" tra i dirigenti che si sono susseguiti in questo breve periodo dell'anno e tra gli stessi e l'organo politico.

All'avvicinarsi di tre direttori, si aggiunga anche che il Presidente dell'Ente ha infine cessato la propria carica nel mese di luglio 2012 per essere poi successivamente rinominato solo a dicembre del medesimo anno, mentre il Consiglio Direttivo è decaduto a novembre 2012.

Infine, l'Organismo Indipendente di Valutazione, Prof. Nunzio Angiola, ha rassegnato le proprie dimissioni nel mese di febbraio 2013, ruolo successivamente ricoperto da marzo 2013 dal Dott. Oscar Gibillini.

Con il documento "Rapporto individuale sull'avvio del ciclo di gestione della performance per l'annualità 2012", la CIVIT ha fornito informazioni di dettaglio in termini di criticità e punti di forza, utili all'Ente Parco per migliorare il ciclo della performance già avviato.

In relazione agli aspetti positivi la CIVIT sottolinea l'aggiornamento del Sistema di Misurazione valutazione delle performance 2012, con degli elementi migliorativi rispetto al precedente sistema, tra cui si citano, tra i più importanti, l'individuazione di aree strategiche e di un numero limitato di obiettivi individuali, nonché la definizione di un dizionario delle competenze.

La Commissione rileva, inoltre, una buona integrazione tra obiettivi strategici e operativi, oltre che la correttezza semantica degli stessi, aspetto, quest'ultimo che ne consente una migliore comprensione da parte degli *stakeholder*.

Tra le principali criticità la CIVIT segnala l'assenza del collegamento tra le risorse economico-finanziarie e gli obiettivi, elemento che non consente agli *stakeholder* di individuare quali risorse l'amministrazione destina al raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Infine, la CIVIT segnala l'assenza di iniziative in materia di integrità, specie in relazione all'individuazione ( e segnalazione agli *stakeholder*) delle aree maggiormente esposte al rischio di corruzione e/o cattiva gestione. Aspetto questo che ha avuto un riscontro nel corso del 2014 con la nomina del Direttore a Responsabile della Prevenzione della Corruzione e l'adozione del relativo Piano Triennale 2013-2015.

Per ciò che concerne il Sistema di Misurazione e Valutazione 2012 la CIVIT ha ritenuto che lo stesso sia più elaborato e completo rispetto al Sistema di Misurazione e Valutazione 2011. In particolare, i miglioramenti riguardano l'individuazione di aree (ed eventuali mappe) strategiche e di un numero limitato di obiettivi individuali, la definizione di un dizionario delle competenze, l'inserimento delle scale di valutazione, del sistema di pesi e procedure per il calcolo di punteggi sintetici individuali nonché dei descrittori condivisi per gli indicatori; la descrizione della metodologia di definizione degli indicatori e l'esplicitazione del coinvolgimento degli *stakeholder*.

Tuttavia la CIVIT evidenzia alcuni aspetti meritevoli di interventi migliorativi: le modalità di revisione del sistema e il collegamento con i sistemi incentivanti.

Per ciò che concerne il Piano 2012-2014, complessivamente viene giudicato migliore rispetto a quello 2011-2013, in particolare per quanto riguarda gli obiettivi strategici e operativi che sono maggiormente integrati tra loro, oltre ad essere migliorati con riguardo alla correttezza semantica e alla comprensibilità del linguaggio rispetto agli *stakeholder* di riferimento.

Inoltre, si è rilevata la presenza di indicatori di processo e output - assenti nel 2011 - ma viene rilevata l'assenza di indicatori di input e di customer satisfaction.

Si rileva, inoltre, la maggiore comprensibilità della descrizione degli indicatori e delle relative formule di calcolo, seppure non sempre gli indicatori e gli obiettivi strategici vengono descritti con un linguaggio descrittivo appropriato. I target risultano in ogni caso presenti per ogni indicatore.

Ciò che manca e che necessita di essere inserito è il collegamento degli obiettivi con le risorse economico-finanziarie non essendo individuate le risorse disponibili per il conseguimento degli stessi obiettivi.

Infine, la CIVIT consiglia una integrazione maggiore tra la documentazione relativa ad indicatori e target e le schede anagrafiche, dei test di fattibilità informativa e dei test di validazione della qualità degli indicatori, nonché con dei valori storici di riferimento e/o di benchmark.

La CIVIT rivela inoltre che per quanto riguarda la valutazione individuale non risulta che l'amministrazione abbia svolto alcuna indagine in merito.

#### 2.3.4 Criticità e opportunità annualità 2013.

Per quanto concerne l'annualità 2013 è possibile affermare che dal novembre 2012 al maggio 2013, l'Ente Parco ha avuto un Direttore facente funzioni, peraltro individuato in una dipendente dell'Ente stesso che non ha potuto effettuare alcuna valutazione relativamente agli obiettivi di Performance in quanto l'operazione stessa di valutazione avrebbe comportato quanto meno una sorta di "conflitto di interessi".

La dipendente si sarebbe infatti trovata a dover giudicare il lavoro dei propri colleghi, mentre le proprie funzioni come Direttore facente funzioni si limitavano alla gestione dell'ordinaria attività amministrativa.

Solo a fine aprile 2014, precisamente il 26.04.2014, il Dott. Ciro Pignatelli è stato nominato Direttore dell'Ente.

Inoltre, il mandato del Consiglio Direttivo si è concluso nel mese di febbraio 2013, ad oggi l'Ente risulta in attesa di nomina del nuovo Consiglio. Infine, nel mese di febbraio 2013 l'Organismo monocratico Indipendente di Valutazione ha rassegnato le proprie dimissioni.

Solo in data 04.02.2014, a seguito della Deliberazione del Presidente dell'Ente Parco n.3 del 28.01.2014, il nuovo OIV, Dott. Oscar Marco Gibillini, ha assunto l'incarico presso l'Ente Parco Nazionale dell'Arcipelago di La Maddalena.

### 3. PARI OPPORTUNITA' E BILANCIO DI GENERE.

#### 3.1 Annualità 2012.

La situazione del personale di ruolo, in servizio presso l'Ente Parco Nazionale dell'Arcipelago di La Maddalena, al 2012, è la seguente:

*schema 1 - situazione personale di ruolo al 2012*

AREA	POSIZIONE ECONOMICA	NUMERO	DONNE			UOMINI	
C	C1	5	4	Responsabile Servizio Tecnico POSIZIONI STRATEGICHE	1	Tecnico Biologo	
				Responsabile Servizio Ambiente POSIZIONI STRATEGICHE			
				Responsabile Ufficio Relazioni con il Pubblico POSIZIONI STRATEGICHE			
B	B2	6	3	Responsabile Ufficio Risorse Finanziarie STRATEGICHE	3	Assistente amministrativo-geometra	

					Assistente nautico
					Assistente nautico
B	B1	3	2	Assistente Amministrativo -URP	1
				Assistente Amministrativo- Ufficio Tecnico	
A	A3	9	1	Supporto Presidenza e URP	8
TOT.			10		13

Oltre al personale assunto a tempo indeterminato, l'Ente Parco è dotato di n.21 unità assunte a tempo determinato e ha in corso n.11 contratti di collaborazione coordinata e continuativa secondo i seguenti schemi:

*Schema 2 - situazione personale assunto a tempo determinato al 2012*

AREA	POSIZIONE ECONOMICA	NUMERO	DONNE	UOMINI
C	C1	8	Biologa - Uff. Ambiente	Agronomo - Uff. Ambiente
			Biologa - Uff. Ambiente	Naturalista - Uff. Ambiente
			Geologa - Uff. Ambiente	Esperto in comunicazione ambientale - URP
				Architetto - Uff. Tecnico
				Forestale - Uff. Tecnico
B	B1	7	Geometra - Uff. Tecnico	Geometra - Uff. Tecnico
			Tecnico informatico - Organi Istituzionali e Legale	Assistente amministrativo - Uff. Ambiente
			Assistente amministrativo - contabile - Uff. Risorse Finanziarie	Assistente amministrativo - URP
				Assistente Amministrativo- Attività informatiche - Uff. Organi Istituzionali e Legale
A	A1	6	Operaia	Operaio
			Operaia	Operaio
				Operaio
				Operaio
TOT.			8	13

Schema 3 - situazione personale assunto in qualità di co.co.co.

TIPOLOGIA CONTRATTO	ALTRA RICOPERTA DELL'ENTE	QUALIFICA ALL'INTERNO	MASTER & BACK	N.	DONNE	UOMINI
Co.co.co.	3		0	3	Responsabile tecnico Tecnico amministrativo - supporto alle procedure finanziarie Tecnico amministrativo - supporto alle procedure amministrative	0
Co.co.co.	3		0	5	0	Esperto Senior per il Coordinamento <b>POSIZIONI STRATEGICHE</b> Direttore (Presidente del PNDADLMD) <b>POSIZIONI STRATEGICHE</b> Capo Ufficio Stampa <b>POSIZIONI STRATEGICHE</b> Esperto in tecnologie GIS e Teleselezione
Co.co.co.	1		2	3	1 Esperta in comunicazione	2 Esperta in comunicazione Addetto Stampa
<b>TOTALE</b>					<b>4</b>	<b>7</b>

Il personale assunto a tempo determinato risulta essere composto per la maggior parte da personale maschile. E' comunque possibile evidenziare l'assenza di discriminazioni in relazione alla tipologia di qualifica ricoperta; a titolo esemplificativo possono addursi le assunzioni in ruoli tipicamente maschili, come quello di tecnico informatico o di geometra, di personale sia maschile sia femminile.

Il personale assunto in qualità di co.co.co. si diversifica a seconda del ruolo ricoperto. Alcune risorse umane già assunte con contratto a tempo indeterminato dall'Ente Parco, lavorano infatti in orario extra-lavorativo, al progetto GECT-PMIBB. La scelta di utilizzare le medesime unità lavorative per ricoprire incarichi diversi si è rivelata una scelta strategica volta a riconoscere la professionalità del personale del Parco, oltreché ad una scelta che contribuisce a un risparmio economico in termini di formazione di altro personale.

Le altre risorse umane assunte in qualità di co.co.co. che lavorano al Progetto Gect-Pmibb, anche se assunte con contratti di collaborazione, rivestono per le stesse motivazioni di cui sopra, ruoli

strategici di grande rilevanza come si evince dallo schema soprariportato. In questo caso è possibile notare una maggiore presenza maschile nei ruoli strategici più rilevanti, seppur in livello percentuale relativamente poco significativo rispetto alle posizioni ricoperte da personale femminile. Le altre n.3 risorse assunte in qualità di co.co.co. sono impiegate presso l'ufficio Stampa rispettivamente come Capo Ufficio Stampa, addetto stampa ed esperto in comunicazione. Due tra queste figure sono state assunte nell'ambito del Progetto Master & Back 2009-2010 della Regione Sardegna permettendo all'Ente Parco di raggiungere due obiettivi prioritari: l'assunzione di personale qualificato da adibire all'Ufficio Stampa e il notevole risparmio sugli oneri contrattuali che sono corrisposti direttamente dalla Regione Sardegna dal mese di maggio 2010 fino al mese di maggio 2012, salvo per la parte relativa al 20% degli oneri riflessi. Per tutte le categorie di personale assunto presso l'Ente Parco Nazionale dell'Arcipelago di La Maddalena è possibile evidenziare la presenza di personale giovane con una età media che oscilla attorno ai 42 anni. Il dato evidenzia senza dubbio la capacità dell'Ente Parco di proporre idee e atteggiamenti innovativi generati dalle "energie giovani" che costituiscono il proprio contesto di risorse umane interne.

Lo schema sottostante riporta in sintesi l'età media del personale divisa per tipologia di contratto:

Personale assunto a tempo indeterminato: 45 anni
Personale assunto a tempo determinato: 41 anni
Personale assunto in qualità di co.co.co: 41.5 anni

Infine, il Tasso di assenza del personale nel corso del 2012 è stato pari al 16,78% dimostrando come l'assenteismo non sia un fenomeno diffuso e radicato tra i dipendenti del Parco Nazionale dell'Arcipelago di La Maddalena.

### 3.2 Annualità 2013.

La situazione del personale di ruolo, in servizio presso l'Ente Parco Nazionale dell'Arcipelago di La Maddalena, alla data del 31.12.2012, è la seguente:

Qualifica funzionale	Dotazione organica
C1	5
B2	6

Personale in servizio di cui n.9 dipendenti ex-base usa extra pianta organica:

Qualifica funzionale	Personale in servizio a tempo indeterminato al 01.01.2013	Maschi	Femmine
C1	5	1	4
B2	6	3	3
B1	3	1	2

A3	9	8	1
TOTALE	23	13	10

Analisi quali-quantitativa delle risorse umane			
Indicatori Valore	Tempo indeterminato	Tempo determinato	
Età media del personale	45,65 anni	37 anni	
Età media dei responsabili dei servizi	45 anni	Nessun responsabile servizio	
Tasso di crescita unità di personale dal 2010 al 2012	da 7 a 23 unità 330%		
Percentuale di dipendenti in possesso di laurea	30%	31,9%	
Percentuale di responsabili dei servizi in possesso di laurea	100%	donne	uomini
		100%	0%
Percentuale dipendenti che hanno effettuato corsi di formazione rispetto al totale	Tempo indeterminato	Tempo determinato	
	78%	45,8%	
Analisi benessere organizzativo - dipendenti tempo indeterminato			
Indicatori Valore			
Tasso di assenze medie calcolato su base mensile	16,87%		
Tasso di dimissioni premature nel 2012	0%		
Tasso di richieste di trasferimento	n. 1 richiesta al momento non concessa		
Stipendio medio percepito dai dipendenti a lordo delle ritenute fiscali	A	B	C
	€ 1.613,14	€ 1.782,07	€ 1.958,12
personale cui è concessa una maggiore flessibilità con riferimento alla Legge 104/92 - "Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate"	n.2		

Analisi dei processi di formazione divisi per qualifiche e sesso dei dipendenti						
Corso	Date	Ore	N. dipendenti	Tipologia contrattuale	N. qualifica uomini	N./ qualifica donne
Primo soccorso aziendale	5, 6 e 7 luglio	12	10	Tempo indeterminato	7 di cui 5 A 3; 1 B2	3 di cui 1 C1; 1 B1; 1 A3
Corso antincendio	17 aprile	4	4	Tempo indeterminato	2 di cui 1 B2; 1 A3	2 di cui 1 C1; 1 B1

Geoportale per impiego del Sistema informativo per l'analisi e verifiche idrauliche -ADB Toolbox e utilizzo del Sistema cartografico Cooperante per la modalità di condivisione e gestione dei dati territoriali	9-10 luglio 6-7 novembre	32	11	11 di cui 7 a tempo determinato 4 a tempo indeterminato	4 di cui 3 C1; 1 B1	7 di cui 5 C1; 2 B1
Corso di potatura dell'olivo per il progetto Uliveto di Santo Stefano	Seconda metà di ottobre terminato l'11 dic.	40	22	22 tutti a tempo determinato	15 di cui 12 A1; 2 C1; 1 B1	7 di cui 6 A1; 1 C1

Analisi di genere			
Indicatori Valore			
% di responsabili di servizio donne	100%		
% di donne rispetto al totale del personale	Tempo indeterminato		Tempo determinato
	44 %		28,8 %
Stipendio medio percepito dal personale donna	A	B	C
	€ 1.613,14	€ 1.782,07	€ 1.958,12
Età media del personale femminile	Tempo indeterminato		Tempo determinato
	43,7		36
% di personale laureato donna rispetto al totale personale femminile	Tempo indeterminato		Tempo determinato
	60%		12,5%
personale femminile cui è concessa una maggiore flessibilità nell'orario di lavoro per conciliare vita familiare e vita lavorativa	3		



#### 4. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE.

##### 4.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità.

La Relazione è stata sviluppata dal Direttore dell'Ente Parco, dott. Ciro Pignatelli, sulla scorta delle Relazioni 2011, (effettuata dal Direttore Dott. Mauro Gargiulo), 2012 e 2013 (notizie verbali assunte dai precedenti Direttori pro-tempore – Dott. Vittorio Gazale - e facente funzioni – arch. Giovannella Urban) e con il supporto dell'organo politico attualmente rappresentato dal Presidente dott. Giuseppe Bonanno, in quanto il Consiglio Direttivo non è tutt'ora stato istituito.

##### 4.2 Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance.

Per una corretta gestione del ciclo della Performance si ravvede la necessità di potenziare la pianta organica dell'Ente Parco attraverso figure professionali allo stato attuale non presenti.

Il responsabile amministrativo-legale, il responsabile contabile, il responsabile informatico nonché, della necessità di potenziare, anche attraverso voci di Bilancio, la formazione tecnico-amministrativa di tutto il personale dell'Ente.

