



ENTE PARCO NAZIONALE DEL GRAN SASSO E MONTI DELLA LAGA

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

2025-2027

Presidente Avv. Tommaso Navarra
Direttore FF. Avv. Elsa Olivieri

ALLEGATO ALLA DELIBERAZIONE DI CONSIGLIO DIRETTIVO N. 01 del 28.01.2025

PREMESSA

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

INTRODUZIONE AL PIANO

ALBERO DELLA PERFORMANCE

ANALISI DEL CONTESTO

ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

OBIETTIVI STRATEGICI E OBIETTIVI OPERATIVI

OBIETTIVI ASSEGNATI AL DIRETTORE

ANTICORRUZIONE

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

3.3 PIANO AZIONI POSITIVE NELL'AMBITO DELLE PARI OPPORTUNITÀ

3.4 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2024-2026

PREMESSA

La normativa in attuazione del PNRR (D.L. 80/2021) ha introdotto per le pubbliche amministrazioni un nuovo strumento programmatico: il *Piano Integrato di Attività e Organizzazione* (PIAO).

Il Piano ha l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni. Il Piano ha durata triennale, è aggiornato annualmente.

Il PIAO sostituisce, quindi, alcuni altri strumenti di programmazione, in particolare:

- il *Piano della Performance*, poiché definisce gli obiettivi programmatici e strategici della performance, stabilendo il collegamento tra performance individuale e risultati della performance organizzativa;
- il *Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA)* e il *Piano della Formazione*, poiché definisce la strategia di gestione del capitale umano e dello sviluppo organizzativo;
- il *Piano Triennale del Fabbisogno del Personale*, poiché definisce gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuoverisorse e la valorizzazione delle risorse interne;
- il *Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT)*.

Il principio che guida la definizione del PIAO risponde alla volontà di superare la molteplicità degli strumenti di programmazione introdotti in diverse fasi dell'evoluzione normativa e di creare un piano unico di governance. In quest'ottica, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) rappresenta una sorta di "testo unico" della programmazione.

Il compito principale che questa Amministrazione si è posta è quello di fornire in modo organico una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa già adottati, al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli documenti. Nella sua redazione, oltre alle Linee Guida per la compilazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) pubblicate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, è stata quindi tenuta in considerazione anche la normativa precedente e non ancora abrogata riguardante la programmazione degli Enti Pubblici.

Nello specifico, è stato rispettato il quadro normativo di riferimento, ovvero:

- per quanto concerne la Performance, il decreto legislativo n. 150/2009 e s.m.i, la L.R. n. 22/2010 e s.m.i. e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica;



- riguardo ai rischi corruttivi ed alla trasparenza, il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) e gli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della Legge n. 190 del 2012, il d.lgs. n. 33 del 2013 e della Delibera ANAC n. 7 del 17 gennaio 2023: "Approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione 2022";
- in materia di Organizzazione del Lavoro Agile, Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica e tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie relative al Piano delle azioni positive, al Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale ed alla Formazione.

Il presente documento è stato dunque predisposto in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa sopra riportata.

La legge n. 190/2012 prevede che la pianificazione di misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza sia svolta da numerosi soggetti pubblici e privati. La disciplina sul PIAO ha a sua volta circoscritto alle sole amministrazioni pubbliche previste dal d.lgs. n. 165/2001 l'applicazione del nuovo strumento di programmazione. Il mutato quadro normativo comporta, pertanto, diversamente rispetto al passato, che alcune amministrazioni/enti siano chiamati a programmare le strategie di prevenzione della corruzione non più nel PTPCT ma nel PIAO. Per altre, invece, è confermata l'adozione del PTPCT o delle misure per la prevenzione della corruzione integrative del Modello di organizzazione e gestione previsto dal d.lgs. n. 231/2001.

Alla luce di quanto previsto dal D.L. 80/2021, art. 6, a partire dal 2022, le Pubbliche Amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute ad adottare un Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) in forma semplificata sulla base del Piano Tipo adottato dal Ministro per la Pubblica Amministrazione, che assorbe e sostituisce i vari documenti previsti fino a oggi in ambito di performance, trasparenza, anticorruzione, parità di genere, fabbisogni di personale, lavoro agile e formazione del personale.

Successivamente, con Decreto Ministeriale congiunto del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Ministro del Tesoro e delle Finanze del 30 giugno 2022 sono stati definiti i contenuti del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) in forma semplificata per amministrazioni con meno di 50 dipendenti come è il caso del nostro Ente. Di conseguenza, il testo che segue è stato impostato secondo tali indicazioni.

Riferimenti normativi

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa – in particolare: il Piano della performance, il

Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, del decreto legislativo n. 33 del 2013 e della Delibera ANAC n.7 del 17/01/2023 "Piano Nazionale Anticorruzione 2022" e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione e della Delibera ANAC n.7 del 17/01/2023 "Piano Nazionale Anticorruzione 2022", le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a: autorizzazione/concessione; contratti pubblici; concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi; concorsi e prove selettive; processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c).

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027, ha il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

A partire dal 30 giugno 2022, il Dipartimento della Funzione Pubblica ha attivato un portale (<https://piao.dfp.gov.it/>)



per l'inserimento del Piano da parte delle pubbliche amministrazioni e nel quale sono consultabili le linee guida elaborate dalle competenti autorità.

SEZIONE 1 – SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione	Ente Parco Nazionale del Gran Sasso e Monti della Laga
Tipo di ente	Ente pubblico non economico
Sede legale	Via del Convento, snc, 67100, Assergi, L'Aquila
Polo Patrimonio Culturale	C.da Madonna delle Grazie, 64045, Isola del Gran Sasso d'Italia (TE)
Sito internet istituzionale	www.gransassolagapark.it
Telefono	0862-60521
PEC	gransassolagapark@pec.it
C.F.	93019650667
Personale in servizio	36 unità
Comparto di appartenenza	Ente Parco Nazionale

Il Parco Nazionale del Gran Sasso e Monti della Laga è stato istituito secondo quanto previsto dalla Legge 394/91 e ss.mm.ii. sulla base dell'intesa Stato-Regioni Abruzzo, Lazio e Marche che prevede interventi significativi di tutela e di valorizzazione del paesaggio e del patrimonio naturale.



Parco Nazionale del Gran Sasso e Monti della Laga: Coordinate geografiche: 40° e 40' N; 13° e 80' E

143.132,10 ettari --- Tutto il territorio protetto è una ZPS (IT7110128)

5 Siti Importanza Comunitaria (SIC)

8 Zone Speciale di Conservazione (ZSC)

3 Regioni Abruzzo, Lazio, Marche

5 Province Pescara, Teramo, L'Aquila, Rieti, Ascoli Piceno

44 Comuni

ACCUMOLI (RI), ACQUASANTA TERME (AP), AMATRICE (RI), ARQUATA DEL TRONTO (AP), ARSITA (TE), BARETE (AQ), BARISCIANO (AQ), BRITTOLI (PE), BUSSI SUL TIRINO (PE), CAGNANO AMITERNO (AQ), CALASCIO (AQ), CAMPLI (TE), CAMPOTOSTO (AQ), CAPESTRANO (AQ), CAPITIGNANO (AQ), CARAPELLE CALVISIO (AQ), CARPINETO DELLA NORA (PE), CASTEL DEL MONTE (AQ), CASTELLI (TE), CASTELVECCHIO CALVISIO (AQ), CASTIGLIONE A CASAURIA (PE), CIVITELLA CASANOVA (PE), CIVITELLA DEL TRONTO (TE), CORTINO (TE), CORVARA (PE), CROGNALETO (TE), FANO ADRIANO (TE), FARINDOLA (PE), ISOLA DEL GRAN SASSO D'ITALIA (TE), L'AQUILA (AQ), MONTEBELLO DI BERTONA (PE), MONTEREALE (AQ), MONTORIO AL VOMANO (TE), OFENA (AQ), PESCOSANSONESCO (PE), PIETRACAMELA (TE), PIZZOLI (AQ), ROCCA SANTA MARIA (TE), SANTO STEFANO DI SESSANIO (AQ), TORRICELLA SICURA (TE), TOSSICIA (TE), VALLE CASTELLANA (TE), VILLA CELIERA (PE), VILLA SANTA LUCIA (AQ).

51 emergenze floristiche
85 orchidee spontanee
2 piante carnivore
12 endemiche del Parco
2665 piante censite
231 piante endemiche italiane
132 specie di elevato valore conservazionistico

11 coppie di aquile reali
500 cervi
1100 camosci appenninici
120 lupi - 20 nuclei riproduttivi

Il Parco Nazionale del Gran Sasso e Monti della Laga è definibile nel modo più generale come “area protetta”, nel senso di territorio destinato alla protezione e al mantenimento della diversità biologica, delle risorse naturali e delle risorse culturali ad esse connesse. Si tratta quindi di un territorio “naturale”, nel senso di un insieme di ecosistemi dove, a partire dall'epoca della rivoluzione industriale (compresa), l'impatto delle attività umane, ad esclusione del cambiamento climatico, non è stato mediamente più forte di quello di qualsiasi altra specie presente, e non ha interessato la struttura dell'ecosistema.

In particolare, in base alla classificazione delle aree protette proposta dalla Unione Internazionale per la Conservazione della Natura, il Parco Nazionale del Gran Sasso e Monti della Laga può essere considerato un'area protetta gestita principalmente per la conservazione dell'ecosistema e per usi ricreativi, ovvero sia come un: *<<territorio 'naturale' destinato a proteggere l'integrità ecologica di uno o più ecosistemi, e a fornire le basi per lo opportunità compatibili di uso spirituale, scientifico, educativo, ricreativo e turistico, tenendo conto delle esigenze delle popolazioni insediate, comprese quelle relative all'uso delle risorse per scopi di sostentamento>>*.

Il territorio del Parco Nazionale del Gran Sasso e Monti della Laga è situato nell'Italia centrale ed è caratterizzato dalla presenza di tre catene montuose: la dorsale dei “Monti Gemelli” (Montagna dei Fiori e Montagna di Campi) situati nel settore nord orientale del Parco; i Monti della Laga ad andamento Nord-Sud; la catena del Gran Sasso, che limita a sud le catene sopra descritte, ad andamento est-ovest nel tratto centrale, piegando a meridione nel suo tratto orientale. Gran parte del territorio ricade amministrativamente nella parte settentrionale della Regione Abruzzo e solo in parte nell'estremità meridionale della Regione Marche (parte nord dei Monti della Laga) e nell'estremità orientale della Regione Lazio (parte Nord – Ovest dei Monti della Laga).

I "Monti Gemelli" hanno un andamento Nord – Sud e sono costituite a Nord dalla Montagna dei Fiori, che culmina col Monte Girella (1814 m s.l.m.), ed a Sud dalla Montagna di Campoli che culmina con il Monte Foltrone (1718 m s.l.m.): esse sono separate dal fiume Salinello che forma le omonime gole.

I Monti della Laga sono anch'essi disposti lungo un'asse Nord – Sud, le cui cime principali, procedendo da Nord, sono: Monte Comunitore (1695 m s.l.m.), Macera della Morte (2073 m s.l.m.), Pizzo di Sevo (2419 m s.l.m.), Cima Lepri (2445 m s.l.m.), Pizzo di Moscio (2200 m s.l.m.), Monte Gorzano (2458 m s.l.m. il più elevato del massiccio), Cima della Laghetta (2369 m s.l.m.) e Monte di Mezzo (2130 m s.l.m.).

Da questi gruppi montuosi defluiscono le acque nei bacini idrografici del Tronto, del Salinello, del Tordino e del Vomano, tutti a loro volta tributari del mare Adriatico.

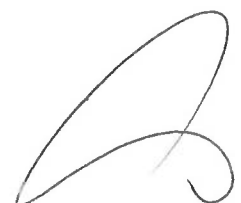
Il gruppo del Gran Sasso ha un andamento dapprima Nord Ovest – Sud Est, fino a Vado di Sole, per poi disporsi nelle sue propaggini meridionali in direzione Nord – Sud fino alle Gole di Popoli.

Nel primo tratto da ovest ad est si rilevano due allineamenti paralleli: quella nord orientale è rappresentata dalle cime di Monte Corvo (2623 m s.l.m.), Pizzo Intermesoli (2635 m s.l.m.), Corno Grande (2912 m s.l.m. il più elevato di tutto l'Appennino), Monte Brancastello (2385 m s.l.m.), Monte Prena (2561 m s.l.m.), Monte Camicia (2564 m s.l.m.), Monte Tremoggia (2331 m s.l.m.), Monte Siella (2000 m s.l.m.) e Monte San Vito (1892 m s.l.m.); quella sud occidentale è costituita da Monte San Franco (2132 m s.l.m.), Monte Ienca (2208 m s.l.m.), Pizzo di Camarda (2332 m s.l.m.), Pizzo Cefalone (2534 m s.l.m.), Monte Portella (2385 m s.l.m.), Monte della Scindarella (2233 m s.l.m.).

La parte meridionale del Parco è dalla dorsale che da Monte Cappucciata (1801 m s.l.m.), attraverso Monte Scarafano (1432 m s.l.m.), Monte Picca (1405 m s.l.m.), Monte Alto e Monte Pietra Corniale raggiunge il Monte di Roccatagliata (979 m s.l.m.) ultima propaggine del Parco, dove le Gole di Tremonti lo separano dall'adiacente Parco Nazionale della Majella. Le acque della catena del Gran Sasso defluiscono nei bacini idrografici del Vomano, del Tavo-Fino-Saline e dell'Aterno – Pescara tutti tributari del mare Adriatico.

E' un territorio montano, la cui superficie complessiva del Parco è di 143.132,10 ettari dei quali l'84% interessa la Regione Abruzzo. Il territorio è caratterizzato all'incirca per il 50% da foreste, per il 30% da praterie, per il 10% da aree rocciose (pareti e ghiaioni), per il 10% da aree urbanizzate e/o coltivate.

All'interno dei confini del Parco sono presenti 13 Siti di Importanza Comunitaria e Zone Speciali di Conservazione (SIC e ZSC) istituiti grazie alla Direttiva comunitaria n. 43 del 21 maggio 1992 (92/43/CEE), riguardante la conservazione degli habitat naturali e seminaturali e della flora e della fauna selvatiche, nota anche come Direttiva "Habitat", e recepita dallo Stato Italiano con Decreto del Presidente della Repubblica 8 settembre 1997, n. 357. L'intera area protetta è,



inoltre, riconosciuta come Zona di Protezione Speciale (ZPS), in base alla Direttiva n. 409, del 2 aprile 1979 (79/409/CEE) nota come "Direttiva Uccelli". La ZPS rappresenta dunque un ulteriore Sito riconosciuto come di importanza Comunitaria e dunque rientrante nella Rete Natura 2000. Le 14 aree in questione sono:

- la ZPS (Zona di Protezione Speciale) IT7110128 "*Parco Nazionale Gran Sasso - Monti della Laga*" esattamente coincidente con l'area del Parco Nazionale e dunque ricadente nelle regioni Abruzzo, Lazio e Marche e comprendente gli altri 13 siti;
- i SIC (Siti di Importanza Comunitaria) IT7120201 "*Monti della Laga e Lago di Campotosto*", IT7110202 "*Gran Sasso*", IT7120213 "*Montagne dei Fiori e di Campi e Gole del Salinello*", IT7130024 "*Monte Picca - Monte di Roccatagliata*", IT7110209 "*Primo tratto del Fiume Tirino e Macchiozze di San Vito*" ricadenti nella Regione Abruzzo;
- le ZSC (Zone Speciali di Conservazione) IT6020002 "*Lago Secco e Agro Nero*", IT6020025 "*Monti della Laga (area sommitale)*", ricadenti nella Regione Lazio;
- le ZSC (Zone Speciali di Conservazione) IT5430018 "*Fiume Tronto tra Favalanciata e Acquasanta*", IT5340012 "*Boschi ripariali del Tronto*", IT5340010 "*Monte Comunitore*", IT5340009 "*Macera della Morte*", IT5340008 "*Valle della Corte*", IT5340007 "*S. Gerbone*" ricadenti nella Regione Marche.

La flora vascolare, censita, ammonta a 2365 entità, dato che configura il Parco del Gran Sasso e Monti della Laga come l'area protetta con il maggior numero di entità vegetali censite. Un recente lavoro di catalogazione delle emergenze floristiche indica 834 specie che hanno requisiti di necessità conservazionistica (endemiche, relitte, esclusive, tutelate da Direttive Europee, Leggi Regionali o incluse in Liste Rosse Nazionali o Regionali); di queste, 51 sono le entità a più elevata priorità conservazionistica ("Beni ambientali individuati" ai sensi del Piano del Parco). La presenza di queste ed altre rare e autoctone specie, oltre alla ricchezza, alla complessità e all'integrità degli ecosistemi, contribuiscono a fare dell'area del Parco Nazionale una delle zone maggiormente ricche di biodiversità del continente. L'Area protetta vede la presenza di alcune delle specie animali soggette a maggiore protezione in ambito europeo, quali l'orso bruno marsicano, il camoscio appenninico, il lupo, ecc...

L'Ente Parco è stato emanato con Decreto del Presidente della Repubblica del 5 giugno 1995 ed è una amministrazione pubblica – Comparto delle Funzioni Centrali sottoposto alla vigilanza del Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica (MASE), così come stabilito dall'articolo 9, comma 1 della Legge 6 dicembre 1991, n.394 <<Legge quadro per le aree naturali protette>>. L'Ente ha la sede legale ad Assergi, in provincia dell'Aquila, e il suo territorio interessa 3 regioni (Abruzzo, Lazio e Marche), 5 province (L'Aquila, Teramo, Pescara, Ascoli Piceno, Rieti) e 44 comuni. La superficie complessiva del territorio Parco è pari a 143.132,10 ettari. Gli organi dell'Ente sono il Presidente, il Consiglio

Direttivo, la Giunta Esecutiva, il Collegio dei Revisori dei Conti e la Comunità del Parco (art. 9 della L.394/91 e ss.mm.ii.).

L'Ente parco viene istituito al fine di conservare le specie animali e vegetali, le associazioni vegetali e forestali, le singolarità geologiche, le formazioni paleontologiche, le comunità biologiche, i biotopi, i valori scenici e panoramici, i processi naturali, gli equilibri idraulici e idrogeologici, e gli equilibri ecologici del territorio vesuviano. Le finalità comprendono anche l'applicazione di metodi di gestione o di restauro ambientale idonei a realizzare una integrazione tra uomo e ambiente naturale, mediante la salvaguardia dei valori antropologici, archeologici, storici e architettonici e delle attività agro-silvo-pastorali e tradizionali; la promozione di attività di educazione, di formazione e di ricerca scientifica, anche interdisciplinare, nonché di attività ricreative compatibili; la difesa e ricostituzione degli equilibri idraulici e idrogeologici.

Il Presidente dell'Ente Parco, l'Avv. Tommaso Navarra, è il legale rappresentante dell'Ente, ne coordina l'attività, esplica le funzioni che gli sono delegate dal Consiglio Direttivo e adotta i provvedimenti urgenti e indifferibili che sottopone alla ratifica del medesimo Consiglio. Il Consiglio Direttivo, organo di indirizzo programmatico, definisce gli obiettivi da conseguire e attraverso il Presidente, verifica la rispondenza dei risultati della gestione amministrativa alle direttive generali impartite. Nello specifico il Consiglio Direttivo delibera l'attività generale di indirizzo e di programmazione, la relazione programmatica, il bilancio pluriennale, i bilanci annuali preventivi e consuntivi.

Il Consiglio Direttivo è stato nominato con Decreto Ministeriale n. 265 del 15/12/2020 ed è composto da: Donatella Rosini, Ing. Fabio Santavicca, Dott. Luigi Servi e Dott. Sante Stangoni su designazione della Comunità del Parco; Dott.ssa Piera Lisa Di Felice su designazione delle Associazioni di protezione ambientale; Ing. Alessia Rossi su designazione del Ministero delle Politiche Agricole, Alimentari e Forestali; Dott.ssa Arianna Aradis su designazione dell'ISPRA (la Dott.ssa Arianna Aradis non fa più parte del CD per dimissioni prevenute con nota prot. n. 11875 del 13.11.23 e presa d'atto con delibera CD n. 31-23 del 22.11.23. Con Deliberazione di Consiglio Direttivo n. 1 del 22/01/2021 la consigliera Donatella Rosini è stata designata Vice Presidente dell'Ente Parco. Il Collegio dei Revisori dei Conti esercita il riscontro contabile sugli atti dell'Ente secondo le norme di contabilità e sulla base dei regolamenti di contabilità. L'attuale collegio è composto in via straordinaria, in quanto non è stato ancora nominato il membro designato dalle Regioni, dai soli componenti designati dal Ministero dell'Economia e Finanze: Dott.ssa Daniela Laurenzi (Presidente), Dott.ssa Carmela Orlando (componenti) (Decreto del Ministero dell'Economia e Finanze del 9 marzo 2021) e Dott. Orlando Bellisario (componente), (Decreto del Ministero dell'Economia e Finanze del 28 luglio 2023).

La Comunità del Parco è un organo consultivo che rappresenta l'interfaccia con le comunità locali ed è costituito dagli amministratori pubblici degli Enti. Nello specifico la Comunità del Parco è costituita dal Presidente delle Regioni

Abruzzo, Marche e Lazio, delle Province, dai Sindaci dei Comuni e dai Presidenti delle Comunità Montane nei cui territori sono ricomprese le aree del Parco. Le attività della Comunità del Parco sono tale che essa svolge le funzioni consultive e propositive dell'Ente Parco. La carica di Presidente della Comunità del Parco è ricoperta dall'Ing. Fabio Santavicca. La Legge 394/91 stabilisce che la Comunità del Parco esprime il proprio parere obbligatorio sul Regolamento del Parco, sul Piano del Parco, sulle questioni richieste da un terzo dei componenti il Consiglio Direttivo, sul Bilancio consuntivo e sullo Statuto dell'Ente. La Comunità del Parco, inoltre, ha attribuita la competenza di deliberare il Piano Pluriennale Economico e Sociale previa acquisizione del parere vincolante del Consiglio Direttivo. Elegge al suo interno un presidente ed un vicepresidente.

L'Organismo di Valutazione Indipendente (OIV) effettua i compiti di controllo previsti dalle norme e propone la valutazione del dirigente. Al momento è in fase di rinnovo. L'OIV redige il resoconto sulla Trasparenza attuata dall'Ente, valuta l'operato del dirigente secondo il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione, al fine di liquidare l'indennità di risultato al direttore e conseguentemente ai dipendenti.

Attualmente, essendo scaduto il mandato dell'ex Direttore, Ing. Alfonso Calzolaio, il 15 maggio 2023, la funzione è svolta dall'Avv. Elsa Olivieri, funzionario dell'Ente, nominata Direttore Facente Funzione con nota prot. n. 5363/23 a seguito di procedura d'Interpello avviata con Delibera di Consiglio Direttivo n.15/23 del 12 maggio 2023.

La dotazione organica di diritto dell'Ente è composta da n.34 unità di personale.

SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

L'Ente Parco tutela e gestisce i territori rientranti nel proprio perimetro e si relaziona con quelli limitrofi appartenenti agli stessi comuni del parco, allo scopo di perseguire, in particolare, il seguente "Mandato Istituzionale".

- a) conservazione di specie animali o vegetali, di associazioni vegetali o forestali, di singolarità geologiche, di formazioni paleontologiche, di comunità biologiche, di biotopi, di valori scenici e panoramici, di processi naturali, di equilibri idraulici e idrogeologici, di equilibri ecologici;
- b) applicazione di metodi di gestione o di restauro ambientale idonei a realizzare un'integrazione tra uomo e ambiente naturale, anche mediante la salvaguardia dei valori antropologici, archeologici, storici e architettonici e delle attività agro-silvo-pastorali e tradizionali;
- c) promozione di attività di educazione, di formazione e di ricerca scientifica, anche interdisciplinare, nonché di attività ricreative compatibili;

d) difesa e ricostituzione degli equilibri idraulici e idrogeologici;

e) promozione economico-sociale delle popolazioni locali attraverso interventi atti a tutelare, valorizzare ed estendere le caratteristiche di naturalità e di integrità ambientale dell'area protetta.

Il mandato istituzionale definisce, quindi, il perimetro nell'ambito del quale l'Ente Parco deve operare e si ricollega alle disposizioni legislative, regolamentari e statutarie che disciplinano le attribuzioni/competenze istituzionali dell'Ente.

La "Visione" dell'Ente Parco indica cosa l'Ente vuole diventare nel prossimo futuro, tenuto conto delle opportunità e delle sfide connesse all'evoluzione del contesto esterno. Nello specifico, la visione per i prossimi cinque anni è la seguente: *"Tutelare, valorizzare ed estendere le caratteristiche di naturalità, integrità territoriale ed ambientale, con particolare riferimento alla natura selvaggia (wilderness) dell'area protetta, garantendo la biodiversità, promuovendo il patrimonio materiale ed immateriale di interesse storico-culturale e contribuendo allo sviluppo sostenibile del territorio con la collaborazione degli stakeholder".*

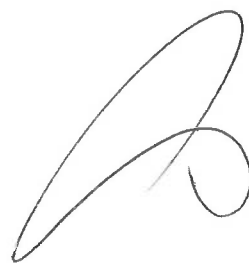
La creazione di "valore pubblico" consiste nel perseguire le proprie finalità istitutive candidandosi anche per il triennio prossimo a divenire da una parte attore della lotta ai cambiamenti climatici, dall'altra essere punto di riferimento per tutte quelle attività legate alla valorizzazione delle risorse ecologiche e ai servizi per la fruizione lenta e attenta del territorio. In particolare, si è optato per un più diretto riferimento al ruolo di attore locale attraverso un ruolo di indirizzo e di azioni specifiche mediante finanziamenti del proprio bilancio. Per il raggiungimento di questi obiettivi l'Ente ha individuato sette raggruppamenti tematici strategici, e i relativi sistemi di obiettivi strategici:

Conservazione, tutela ed incremento del patrimonio naturale, ambientale e paesaggistico.

- Preservare la biodiversità e assecondare le dinamiche della wilderness.
- Implementare ed integrare la connettività ecologica.
- Integrare le attività antropiche con la conservazione del paesaggio bio-culturale.
- Incrementare le conoscenze scientifiche del patrimonio faunistico e floristico.
- Valorizzare il patrimonio forestale.

Conservazione e valorizzazione del patrimonio, materiale e immateriale, di carattere storico, artistico, culturale, identitario.

- Recupero e valorizzazione dei beni culturali.
- Sviluppare e qualificare la fruizione sociale del patrimonio culturale e naturale del parco.



Governance e Sviluppo locale.

- Sostenere la qualità e tipicità delle produzioni locali.
- Favorire il raccordo tra le diverse realtà locali del parco.
- Migliorare il sistema dell'offerta (marchio del parco).

Educazione ambientale, formazione, valorizzazione della immagine del Parco e dei caratteri di naturalità che lo contraddistinguono, nonché supporto alla ricerca scientifica.

- Sensibilizzare la popolazione locale ed i visitatori.
- Educare alla sostenibilità.
- Garantire adeguate informazioni/comunicazioni alle comunità del parco.
- Promuovere la ricerca scientifica.
- Razionalizzare sistemi, modalità e canali di comunicazione soprattutto quelli rivolti all'esterno.

Miglioramento dei prodotti e dei servizi per i visitatori e della qualità dell'accoglienza per la promozione dello sviluppo turistico sostenibile.

- Promuovere l'ecoturismo.
- Riqualificazione ambientale e paesaggistica degli accessi e delle percorrenze all'interno del territorio parco.
- Qualificare l'immagine, la leggibilità ed il riscontro nazionale ed internazionale del parco.
- Rafforzare la rete e l'azione sinergica con gli altri parchi.
- Progettare e programmare azioni condivise sulla mobilità sostenibile.
- Attuare il programma e le azioni "Parchi per il clima" con il finanziamento assegnato dal Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica.

Gestione e controllo di piani e programmi in relazione a norme generali di salvaguardia, alla mitigazione e adattamento ai cambiamenti climatici, alla riduzione dei rischi idrogeologici e alla riqualificazione ambientale.

- Attuare il programma e le azioni "Parchi per il clima" con il finanziamento assegnato dal Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica.
- Integrare e finalizzare l'operatività del Raggruppamento Carabinieri Parco.
- Monitorare e gestire interventi sugli squilibri ecologici.
- Gestire habitat e specie prioritarie.

- Promuovere forme organizzative e volontarie di manutenzione del territorio, anche con le proprie maestranze.
- Promuovere accordi di partenariato tra enti per interventi di risanamento e riqualificazione dissesti idrogeologici.

Rafforzamento della capacità organizzativa dell'ente e miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia della gestione.

- Gestire le relazioni con il pubblico/utenti.
- Gestire atti autorizzativi, pareri di competenza dell'ente.
- Sostenere il corretto funzionamento dell'ente sotto il profilo dei servizi e del personale, nonché della trasparenza e dell'anticorruzione.
- Implementare un processo di motivazione ed apprendimento continuo delle risorse interne dell'ente.
- Integrare il lavoro agile nell'organizzazione dell'Ente.
- Completare e/o aggiornare documenti di piano, regolamenti del parco.



PIANO DELLA PERFORMANCE

Introduzione al Piano

In attuazione di quanto disposto dal d.lgs. n.150 del 17/10/2009 (modificato dal d.lgs. n. 74 del 25/05/2017), in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni il Piano della Performance 2024-2026 è stato elaborato tenendo conto delle linee guida dettate dall'ANAC – Autorità Nazionale Anticorruzione e per la valutazione e la trasparenza delle Amministrazioni Pubbliche con le Delibere n.89, 104, 112 e 114 del 2010 e n.1 del 2012 nonché degli orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022 approvati dal Consiglio dell'Autorità in data 02/02/2022 e in coerenza con le risorse stanziare e le linee programmatiche del Bilancio di previsione dell'esercizio finanziario 2025 approvato con Deliberazione del Consiglio Direttivo n.35/24 del 28 novembre 2024.

Dal 2013 sono state, inoltre, introdotte norme che impongono procedure per reprimere il fenomeno della corruzione e per aumentare il grado di trasparenza delle scelte decisionali della Pubblica Amministrazione. L'ANAC ha stabilito precise disposizioni per redigere Piani Anticorruzione corredati di specifiche misure per intensificare il controllo di ciascuna amministrazione sul proprio operato, attribuendo un ruolo centrale alla figura del Responsabile per la prevenzione della corruzione (RAC). Nel 2016 il RAC assume anche il ruolo di Responsabile per la Trasparenza. L'ANAC ha aggiornato i contenuti del Piano Nazionale Anticorruzione con la Delibera n. 1064 del 13 novembre 2019 e per ultimo con Delibera 7 del 17 gennaio 2023: *"Approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione 2022"* (pubblicato sul sito www.anticorruzione.it).

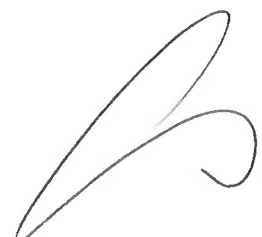
Il Piano della Performance 2025, come il precedente, assume un ruolo particolare in ragione delle modifiche intervenute a livello normativo con il DL 9 giugno 2021 n. 80, convertito in legge 6 Agosto 2021, n.113, che ha introdotto la redazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), un nuovo documento di programmazione, che assorbe i contenuti del Piano della Performance, del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) e del Piano Organizzativo per il Lavoro Agile (POLA). In riferimento a quest'ultimo punto si precisa che questo Ente già con Deliberazione di Consiglio Direttivo n. 04/2021 del 29/01/2021 approvava il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) di cui alla L. n. 124 del 07/08/2015 e alla L. n. 181 del 22/05/2017. Quest'ultima, al capo II, disciplina il lavoro agile prevedendone l'applicazione anche al pubblico impiego e sottolineando la flessibilità organizzativa, la volontarietà delle parti che sottoscrivono l'accordo individuale e l'utilizzo di strumentazioni che consentano di lavorare in remoto. Inoltre, con Determina dirigenziale n. 981/DIR/2021 del 28/10/2021 (Albo Pretorio on line n. 517/2021) l'Ente ha pubblicato un avviso interno e uno schema di accordo individuale volto a definire le unità di personale ammesse alla prestazione lavorativa in modalità agile, tramite firma dell'accordo stesso. Accordo che successivamente è stato sottoscritto tra la direzione e ogni singolo dipendente ed attualmente vigente. Le parti hanno

preso visione del contenuto del DL 21 settembre 2021, n. 127 *"Misure urgenti per assicurare lo svolgimento in sicurezza del lavoro pubblico e privato mediante l'estensione dell'ambito applicativo della certificazione verde COVID-19 e il rafforzamento del sistema di screening"*, del conseguente DPCM 12.10.2021, del DM del Ministro della Funzione Pubblica dell'8.10.2021, del DL 14/12/2021 e del DL 24/03/2022 n. 24. Successivamente con Determina dirigenziale n. 1016/DIR/2022 del 16/09/2022, è stato pubblicato un nuovo avviso interno e uno schema di accordo individuale volto a definire le unità di personale ammesse alla prestazione lavorativa in modalità agile, tramite firma del medesimo. Nell'attuazione del lavoro agile, l'Ente garantisce un'adeguata rotazione del personale autorizzato alla prestazione di lavoro agile e il prevalente svolgimento in presenza della prestazione lavorativa su base oraria settimanale.

Il legislatore ha introdotto il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), che deve essere adottato annualmente dalle amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2, del d.lgs. n.165/2001 e in cui la pianificazione della prevenzione della corruzione e della trasparenza è parte integrante, insieme ad altri strumenti di pianificazione, di un documento di programmazione unitario. Si prevede un Piano in forma semplificata per le amministrazioni fino a 50 dipendenti, come nel caso di questo Ente.

In base a quanto disposto dai commi 5 e 6 dell'art. 6 del citato d.l. n. 80/2021, sono stati emanati il d.P.R. del 24 giugno 2022 n. 81 *"Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione"* e il D.M. del 30 giugno 2022 n. 132, *"Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione"* che hanno definito la disciplina del PIAO. In tale scenario, e in conformità a quanto previsto dalla legge 6 novembre 2012, n. 190 *«Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione»*, l'ANAC ha adottato il PNA 2022, aggiornamento 2023, con Deliberazione n. 7 del 17 gennaio 2023, che costituisce atto di indirizzo per le pubbliche amministrazioni e per gli altri soggetti tenuti all'applicazione della normativa con durata triennale.

L'Autorità ha voluto dedicare la prima parte del presente PNA ad indicazioni per la predisposizione della sezione del PIAO relativa alla prevenzione della corruzione e della trasparenza, con l'intento, sempre presente, di ridurre oneri per le amministrazioni e al contempo contribuire a migliorare i risultati delle attività delle amministrazioni al servizio dei cittadini e delle imprese. Tale scelta è stata motivata dalla consapevolezza delle iniziali difficoltà che le amministrazioni possono riscontrare nella programmazione integrata, che dovrebbe comportare, come anche evidenziato del Consiglio di Stato, una graduale reingegnerizzazione dei processi operativi delle amministrazioni. Si è intervenuti con orientamenti finalizzati a supportare i RPCT nel loro importante ruolo di coordinatori della strategia della prevenzione della corruzione e, allo stesso tempo, cardini del collegamento fra la prevenzione della corruzione e le altre sezioni di cui si compone il PIAO, prime fra tutte quella della *performance*, in vista della realizzazione di obiettivi di valore pubblico. Si è anche evidenziata l'opportunità di forme di coordinamento fra i RPCT e, ove ne è stata prevista l'istituzione, fra gli



stessi e le specifiche Unità di missione per l'attuazione degli impegni assunti con il PNRR per evitare duplicazioni di attività e ottimizzare le attività interne verso obiettivi convergenti.

Nondimeno, per tutte le amministrazioni - comprese quelle tenute alla predisposizione dei PTPCT - si è avuto cura di indicare su quali ambiti di attività è senza dubbio prioritario che le amministrazioni si concentrino nell'individuare misure della prevenzione della corruzione. A tal riguardo, le amministrazioni possono fare riferimento alle indicazioni metodologiche sulla gestione del rischio corruttivo fornite da ANAC. Si tratta di quei settori in cui vengono gestiti fondi strutturali e del PNRR e in cui è necessario mettere a sistema le risorse disponibili (umane, finanziarie e strumentali) per il raggiungimento degli obiettivi di *performance* volti alla creazione di valore pubblico. In tali ambiti è più elevato il rischio di fenomeni corruttivi dovuto alle quantità di flusso di denaro coinvolte.

Particolare attenzione è stata dedicata al monitoraggio sull'attuazione di quanto programmato per contenere i rischi corruttivi. Dalle rilevazioni dell'Autorità risulta che la logica dell'adempimento si riflette soprattutto in una scarsa attenzione alla verifica dei risultati ottenuti con le misure programmate. Occorrono, invece, poche e chiare misure di prevenzione, ben programmate e coordinate fra loro ma soprattutto attuate effettivamente e verificate nei risultati. Valutando come prioritario, da una parte, garantire l'effettività dei presidi anticorruzione e, dall'altra, limitare oneri alle amministrazioni, l'Autorità ha introdotto semplificazioni, specie per le amministrazioni di piccole dimensioni. Già la disciplina sul PIAO ha previsto che per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti si debba fare un piano semplificato. In questo l'Autorità è andata oltre prevedendo, salvo casi eccezionali indicati, un'unica programmazione per il triennio per tutti gli enti, non solo per quelli che adottano il PIAO ma anche per quelli tenuti al PTPCT o al MOG 231, con meno di 50 dipendenti e rafforzando, di contro, le attività di monitoraggio con soluzioni differenziate per enti da 1 a 15 dipendenti, da 16 a 30 e da 31 a 49.

Ed è allora in questo rinnovato contesto normativo che il presente "Piano della Performance 2025-2027" viene approvato e semplificato nella parte che individua prioritariamente gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi.

Si fa presente che diversi obiettivi assegnati ai dipendenti per l'anno 2024 sono in continuità con quelli dell'anno passato e sono fortemente raccordati con i cicli precedenti (in particolare con l'ultimo triennio) e necessariamente integrati rispetto alla programmazione strategica e finanziaria che deriva dalle disponibilità economiche di cui al Bilancio di Previsione per il 2025.

Il piano triennale della performance 2025-2027 è un documento di programmazione che conferma i macro obiettivi strategici dei Piani triennali attuati nel 2021, 2022 e 2023, con l'obiettivo di utilizzare le risorse finanziarie disponibili, sia per completare gli interventi relativi ad azioni e progetti pluriennali avviati nei precedenti cicli, sia per sviluppare nuovi interventi funzionali alla *mission* istituzionale del Parco. La costruzione partecipata del Piano e degli obiettivi

operativi, coinvolge tutto il personale dell'Ente, al fine di individuare margini di innovazione e di razionalizzazione indispensabili a generare quel percorso di efficacia ed efficienza che si vuole perseguire.

Il piano da una parte conferma la continuità dell'architettura complessiva della strategia dell'Ente, dall'altra considera gli elementi di contesto e di priorità, che dovranno caratterizzare l'implementazione annuale del piano medesimo, gli obiettivi e le priorità del 2025. Si conferma, dunque, il carattere strategico-operativo del piano che viene a costituire il riferimento basilare della programmazione dell'Ente di breve-medio periodo. Il documento strategico costituisce, infatti, lo strumento funzionale per connettere la conduzione politico-amministrativa di mandato alla conduzione esecutiva della direzione.

L'Ente attraverso il piano si pone l'obiettivo di consolidare la prassi del proprio modello gestionale che, in coerenza con le disposizioni delle norme e sulla base di quanto già costruito finora, coniughi pianificazione, strategia, gestione per obiettivi e sistema di incentivazione, introducendo specifiche misure per perseguire la massima trasparenza e adottando idonei provvedimenti per rafforzare la prevenzione della corruzione. Sotto il profilo metodologico il Piano della Performance mantiene la sua struttura e articolazione ad oggi acquisita; da una parte in ragione del progressivo aggiustamento delle indicazioni operative per il miglioramento del ciclo di gestione delineate in sede nazionale dall'altra, invece, stante la sua struttura ed articolazione strategico-operativa, ed il suo arco temporale di riferimento (triennale), il piano mantiene necessariamente una connotazione iterativa, conservando un orizzonte programmatico di tipo pluriennale per gli obiettivi di carattere strategico ed un riferimento annuale per le attività istituzionali e per quegli obiettivi ed attività strettamente interagenti con le risorse di bilancio disponibili per l'anno in corso. Il piano da una parte entra più dettagliatamente nei contenuti e nelle precisazioni richieste degli indicatori di outcome, dall'altra presta maggiore attenzione alla complementarità ed integrazione espositiva tra i contenuti della performance e quelli delle attività specifiche dell'anno. Nello specifico la declinazione temporale ed operativa degli obiettivi generali predisposta per il triennio di riferimento, si è necessariamente integrata e aggiornata degli aspetti contingenti relativi al funzionamento dell'Ente, all'evoluzione dei progetti e alla loro implementazione in ragione delle risorse disponibili previste nel Bilancio di Previsione 2025. La misura della Performance è regolarmente sottoposta al controllo strategico ed operativo ed è collegata al Sistema di Misura e Valutazione della Performance organizzativa dell'Ente. Infine, in ottemperanza all'art.1, co. 8 della l. 190/2012, il Piano della Performance 2025-2027 si integra della parte relativa agli obiettivi e alle attività conseguenti alla evoluzione del quadro normativo sull'anticorruzione e trasparenza come da normativa richiamata in premessa e per ultimo dalla Delibera ANAC n.7 "Piano Nazionale Anticorruzione 2022" del 17 gennaio 2023

Cosa facciamo



L'Ente Parco svolge attività dirette al conseguimento delle finalità istituzionali. Per questo applica nella gestione ordinaria e straordinaria gli indirizzi delle norme di riferimento che impegnano l'organizzazione in tutte le procedure amministrative peculiari di un Ente pubblico preposto a garantire la tutela e la valorizzazione del territorio, l'educazione ambientale allo sviluppo sostenibile.

Le finalità dell'Ente Parco sono stabilite dall'art. 1 della Legge quadro sulle aree protette n. 394/91 e attengono:

- a) alla conservazione di specie animali o vegetali, di associazioni vegetali o forestali, di singolarità geologiche, di formazioni paleontologiche, di comunità biologiche, di biotopi, di valori scenici e panoramici, di processi naturali, di equilibri idraulici e idrogeologici, di equilibri ecologici;
- b) all'applicazione di metodi di gestione o di restauro ambientale idonei a realizzare un'integrazione tra uomo e ambiente naturale, anche mediante la salvaguardia dei valori antropologici, archeologici, storici e architettonici e delle attività agro-silvo-pastorali e tradizionali;
- c) alla promozione di attività di educazione, di formazione e di ricerca scientifica, anche interdisciplinare, nonché di attività ricreative compatibili;
- d) alla difesa e ricostituzione degli equilibri idraulici e idrogeologici.

La tutela dei valori naturali ed ambientali nonché storici, culturali, antropologici tradizionali affidata all'Ente parco è perseguita attraverso lo strumento del Piano per il Parco (art. 12, L. 394/91 e ss.mm.ii.) che deve, in particolare, disciplinare i seguenti contenuti:

- a) organizzazione generale del territorio e sua articolazione in aree o parti caratterizzate da forme differenziate di uso, godimento e tutela;
- b) vincoli, destinazioni di uso pubblico e privato e norme di attuazione relative con riferimento alle varie aree o parti del piano;
- c) sistemi di accessibilità veicolare e pedonale con particolare riguardo ai percorsi, accessi e strutture riservati ai disabili, ai portatori di handicap e agli anziani;
- d) sistemi di attrezzature e servizi per la gestione e la funzione sociale del parco, musei, centri di visite, uffici informativi, aree di campeggio, attività agro-turistiche;
- e) indirizzi e criteri per gli interventi sulla flora, sulla fauna e sull'ambiente naturale in genere.

Il Piano del Parco Nazionale del Gran Sasso e Monti della Laga costituisce lo strumento attraverso cui l'Ente Parco persegue i compiti ad esso affidati di tutela dei valori naturali ed ambientali, nonché storici, culturali, antropologici tradizionali dell'area protetta.

Il Piano del Parco è funzionalmente integrato dai Piani di gestione delle Zone Speciali di Conservazione di cui all'art. 4, co. 2, del D.P.R. 357/97, nel senso che gli obiettivi e le politiche per aree di cui agli artt. da 5 a 15 della Normativa di Attuazione, congiuntamente alle forme di tutela e gestione previste dall'art. 16, sono definiti tenendo conto dei contenuti dei suddetti Piani di gestione, ovverosia in modo da garantire che sia evitato *"il degrado degli habitat naturali e degli habitat di specie, nonché la perturbazione delle specie per cui le zone sono state designate, nella misura in cui tale perturbazione potrebbe avere conseguenze significative per quanto riguarda gli obiettivi"*. Considerato che il Parco nazionale è un'area protetta la cui gestione è rivolta anche all'uso turistico-ricreativo da parte di fruitori residenti, nonché, al sostentamento delle comunità insediate, il Piano per il Parco costituisce, inoltre, lo strumento per favorire la migliore integrazione tra finalità di tutela e le suddette forme di fruizione e di utilizzo, per il perseguimento degli obiettivi, di cui alla L. 394/91, di miglioramento della vita socio-culturale delle collettività locali e di miglior godimento del parco da parte dei visitatori.

Con Deliberazioni della Giunta della Regione Abruzzo n. 96/2 resa in data 1 agosto 2017 (pubblicata nel supplemento n. 22 del Bollettino Ufficiale della Regione del Abruzzo del 6 giugno 2018), della Regione Lazio n. 7 resa in data 7 agosto 2019 (pubblicata nel supplemento n. 84 del Bollettino Ufficiale della Regione Lazio del 9 aprile 2019) e della Regione Marche n. 105 resa in data 6 dicembre 2019 (pubblicata nel supplemento n. 102 del Bollettino Ufficiale della Regione Marche del 13 dicembre 2019), è stato approvato il Piano per il Parco Nazionale del Gran Sasso e Monti della Laga, conformemente a quanto disposto dall'art. 12, comma 4 della Legge 394/1991 e sss.mm.ii.. Con l'approvazione del Piano per il Parco (pubblicato in G.U. parte II n.124 del 22/10/2020) sono decadute definitivamente le Misure di Salvaguardia Allegato A) al DPR 05/06/1995 istitutivo dell'Ente Parco.

Gli elaborati di Piano approvati sono consultabili sui seguenti siti istituzionali:

Ente Parco

<http://www.gransassolagapark.it/pagina.php?id=16>

Regione Abruzzo

http://Bura.regione.abruzzo.it/singolodoc.aspx?link=2018/Ordinario_22_20.html

Regione Lazio

<http://www.regione.lazio.it/bur/?vw=ultimibur>

Regione Marche

http://213.26.167.158/bur/PDF/2019/N102_13_12_2019.pdf

In tutto il territorio dell'area protetta sono ammesse tutte le attività indicate dalle norme e sono vietate quelle che il Piano definisce incompatibili. Per accertare che gli interventi e le attività siano ammissibili, gli utenti interessati richiedono all'Ente Parco il rilascio di nulla osta (art. 13 L. 394/91) per validare la conformità degli interventi attuati sul



territorio e specifiche autorizzazioni per esercitare attività che presuppongono deroghe alle regole vigenti. Per tutte le attività non consentite, per le quali si richiedono autorizzazioni motivate, l'Ente rilascia le stesse con indirizzi e prescrizioni per quelle favorevoli e le precise motivazioni per quelle non consentite (art. 11, L. 394/91 e ss.mm.ii.). Non è ancora completato l'iter di redazione del Regolamento del Parco (una primissima bozza è stata elaborata).

Sulla home page del sito istituzionale www.gransassolagapark.it vi è la sezione dedicata agli adempimenti relativi alla "Amministrazione Trasparente" che è regolarmente aggiornata con i dati previsti dalle norme vigenti. Dalla home page del sito si accede con facilità ai contenuti che riguardano l'attività amministrativa di dettaglio. Nel campo "Albo Pretorio" sono inserite le Delibere del Consiglio Direttivo, i provvedimenti di urgenza del Presidente, i provvedimenti del Direttore, le autorizzazioni, i Nulla Osta, ecc... Gli atti sono contraddistinti dalla loro numerazione e i documenti sono forniti come allegati in formato pdf.

Vi sono quindi campi che riguardano le attività istituzionali che contengono i documenti dei Piani e Programmi del Parco, la sezione relativa ai "Bandi di gara" e alle procedure concorsuali. In altri settori sono riportati contenuti tecnici e scientifici con ricco materiale di documentazione che comprova l'attività di ricerca e di gestione del territorio. Il sito mostra anche collegamenti a siti dedicati a progetti svolti dall'Ente in partenariato con altre istituzioni. La documentazione on line viene periodicamente aggiornata secondo specifiche normative.

Albero della performance

Con l'albero della performance si intende fornire una mappa logica entro cui si evidenziano i legami tra mandato istituzionale, missione e visione dell'Ente, ma anche il sistema di pianificazione e controllo conseguente. Questi legami si esplicano per aree strategiche e obiettivi strategici e si sostanziano in una procedura di programmazione integrata.

L'albero della performance è stato elaborato sulla base della "*mission*" (salvaguardare il patrimonio naturale e l'integrità ambientale del territorio, garantendo la protezione della biodiversità, la salvaguardia dei valori antropologici, archeologici, storici e architettonici e delle attività agro-silvo-pastorali e tradizionali garantendo la tutela dei valori naturali ed ambientali nonché storici, culturali, antropologici tradizionali promuovendo l'apprendimento e lo sviluppo culturale sui temi della tutela delle risorse naturali e sostenendo le attività locali di promozione del territorio con la collaborazione degli stakeholder) indicata dalla Legge 394/91 e ss.mm.ii., e sulla base della "*vision*" (il parco è un unicum di ricchezza ambientale-paesaggistico-culturale, che vuole operare come laboratorio, al fine di poter garantire gli obiettivi delle finalità istitutive nelle aspettative della comunità locale).

ANALISI DEL CONTESTO

L'Ente Parco Nazionale del Gran Sasso e Monti della Laga opera in un contesto istituzionale assai articolato e complesso, che si caratterizza per la concorrenza di una pluralità di soggetti alla definizione delle politiche di

conservazione e di sviluppo locale di diretto interesse del Parco. A livello nazionale, il soggetto istituzionale con cui maggiormente si rapporta l'Ente è indubbiamente il Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica (MASE), soggetto vigilante ed erogatore del contributo ordinario statale e di eventuali specifici finanziamenti. Un contributo alla Strategia Nazionale per la tutela della Biodiversità proviene dal mondo della ricerca scientifica, che sta cercando di dare un valore oggettivo al "capitale naturale" del nostro Paese. Dalle indagini effettuate a scala nazionale si evince il ruolo importante costituito dalle Aree Protette. Il MASE con una propria specifica Direttiva, sostiene i progetti di sistema tra i Parchi Nazionali per coordinare interventi su vasta scala. Gli interventi di sistema cercano di affrontare criticità rilevanti, come la gestione problematica della fauna selvatica o si propongono di effettuare azioni di conservazione su habitat e specie vulnerabili da tutelare. Le tre Regioni Abruzzo, Lazio e Marche svolgono un ruolo importante per la programmazione e la definizione di politiche territoriali; strumenti di programmazione territoriale ed economica come i piani paesaggistici, i Piani di Sviluppo Rurale, i Piani Operativi Regionali, ecc... sono in grado di segnare profondamente, a seconda del grado di coerenza con gli obiettivi di conservazione e sviluppo locale perseguiti dall'Ente, le linee di sviluppo complessivo del territorio. I quarantaquattro Comuni del Parco, insieme alle Amministrazioni Separate degli Usi Civici e alle Comunanze Agrarie hanno una funzione molto importante nella definizione pratica delle politiche dell'Ente. Gli strumenti di programmazione territoriale, di cui sono tipicamente titolari i comuni, a cominciare da quelli urbanistici, possono determinare, se non adeguatamente raccordati con gli obiettivi di conservazione, squilibri e conseguenze anche gravi nell'assetto complessivo del territorio. Per questo l'approvazione di tali strumenti passa attraverso la definizione e la sottoscrizione di vere e proprie intese. In molti casi i comuni sono proprietari di estese superfici boscate e pascolive, il cui utilizzo viene visto come un diritto da parte delle popolazioni locali, anche in virtù dell'estensione degli usi civici. Il raccordo con l'Ente Parco per definire le più appropriate modalità di utilizzazione di queste risorse, che non comprometta la loro conservazione a un adeguato livello di naturalità e complessità ecosistemica risulta, quindi, necessario per mantenere la coerenza della strategia complessiva di conservazione.

Analisi del contesto esterno

Il contesto socio-economico. Le categorie di cittadini con il quale l'Ente Parco, in ragione delle sue attività, viene a contatto e che sono in grado, direttamente o indirettamente, di influire sullo sviluppo delle sue politiche, sono molteplici. Dato il mandato primario di conservazione della natura, le associazioni che raggruppano i cittadini sensibili alle tematiche ambientali (associazioni ambientaliste) sono da considerare stakeholder primo piano. Tra le categorie economiche, un ruolo di sicuro rilievo viene svolto dagli operatori dei settori turistico, agricolo, zootecnico, artigianale e dei servizi, con cui il Parco si rapporta per le varie problematiche di settore, ma anche per le già evidenziate interconnessioni tra questi e le tematiche generali della conservazione della natura. Gli operatori del settore turistico, che riconoscono all'Ente Parco un ruolo indispensabile nella promozione del territorio, sono tuttavia in genere portatori



di esigenze legate alla infrastrutturazione del territorio, in quanto l'esercizio del turismo prevede la realizzazione di strutture ricettive, di impianti per il turismo tradizionale, di infrastrutture di collegamento e trasporto, ecc... Tuttavia sempre di più si sta diffondendo l'idea di un modello turistico basato sui caratteri intrinseci del territorio, sulle sue peculiarità ambientali e sulle tradizioni materiali ed enogastronomiche, un modello di turismo che richiede infrastrutture minime, nel quale l'integrità territoriale è fattore primario di attrazione. Compito dell'Ente è favorire questa tendenza, qualificando gli operatori (vedi CETS) e mettendoli in rete. Gli operatori del settore agricolo e zootecnico vedono ancora nel Parco un'ancora di salvezza all'esercizio della loro attività, essendo in questi territori di montagna tali attività soggette a una crisi strutturale, che ha portato all'abbandono di ampie superfici un tempo coltivate. Il principale elemento di potenziale conflitto è rappresentato dai danni provocati dalla fauna protetta, rispetto ai quali l'indennizzo materiale non sempre appare strumento risolutivo. Ogni anno, comunque, vengono evase un numero molto elevato di pratiche di indennizzo di danni, liquidati in base a precise procedure e valutazioni contenute nell'apposito regolamento. Sussistono numerose opportunità di una maggiore collaborazione tra l'Ente e questi operatori, in un quadro di reciproci impegni diretti alla prevenzione dei danni, alla qualificazione della tipicità dei prodotti, all'accentuazione del ruolo dell'agricoltore e dell'allevatore come fattore di presidio territoriale. La possibilità di mettere in campo concretamente azioni che vadano in tale direzione è tuttavia frenata da un lato dall'estrema frammentazione delle aziende, in genere di piccole o piccolissime dimensioni, dall'altro dalla carenza di specifiche risorse professionali e finanziarie, sia interne all'Ente che in altre istituzioni territoriali. Le attività degli operatori dell'artigianato e dei servizi sono da considerare relativamente nuove. Per quanto riguarda il primo settore, si tratta in sostanza di reinventare dei prodotti in gran parte scomparsi negli ultimi anni, grazie a testimonianze documentative e orali, da recuperare e mettere in produzione e di fatto sono ancora pochi gli operatori interessati. In costante aumento invece, gli operatori dei servizi, conseguenza dello sviluppo delle attività proprie dell'Ente Parco legate alla visita turistico-naturalistica, alla presenza di alcuni centri visita e alla valorizzazione del patrimonio culturale del territorio. Tra gli stakeholder "generali" sono innanzitutto da citare i cittadini utenti dei servizi tecnici di competenza dell'Ente: ogni anno vengono rilasciati circa 400-450 tra nulla osta ed autorizzazioni per interventi nell'area protetta, a carattere edilizio e non solo, per utilizzazioni forestali, per l'esercizio del pascolo e di altre attività, oltre all'espletamento del parere di valutazione di incidenza ambientale di cui la DPR 357/97 e ss.mm.ii.. Il visitatore "medio" tende a concentrare la visita in pochi luoghi di grande richiamo, rischiando di compromettere l'attrattività stessa dei luoghi e la significatività dell'esperienza di visita. Per questo motivo l'Ente è chiamato a porre in essere ogni opportuno provvedimento diretto alla migliore organizzazione territoriale per la salvaguardia delle aree naturalisticamente più delicate e pertanto più vulnerabili. Tra gli stakeholder istituzionali possono farsi rientrare anche le scuole del territorio, interessate dai vari progetti di educazione ambientale proposti dal Parco (es. Parco in Aula), nonché varie università italiane, ma anche straniere, per quanto riguarda l'attuazione dei diversi progetti LIFE (es. Life Bear Smart Corridors). Altri stakeholder dell'amministrazione che contribuiscono alla

realizzazione della missione istituzionale dell'Ente, garantendo la partecipazione degli stessi nel lavoro quotidiano degli uffici per condividere le esperienze e consentirne il confronto sono i n.16 Nuclei dei Carabinieri Forestali presenti su tutto il territorio del Parco, le associazioni ambientaliste, le organizzazioni sindacali, i soggetti percettori di contributi da parte del parco a seguito di manifestazione d'interesse, ecc.... L'interlocuzione con i soggetti portatori di interessi è avvenuta, nel corso degli anni, sia come attività ordinaria di confronto su singole iniziative e sia per attività particolarmente significative (concessione di patrocini, nulla osta e autorizzazioni rese in conferenze di servizi, progetti per la mitigazione dei cambiamenti climatici, il marchio di qualità del parco, il front-office, il piano antincendio boschivo, la Carta Europea del Turismo Sostenibile, regolamenti e disciplinari ecc...).

Analisi del contesto interno

L'analisi del contesto è un processo conoscitivo da compiere nel momento in cui l'unità operativa si accinge a conseguire un obiettivo e ha lo scopo di:

- fornire una visione inquadrata nella situazione in cui l'ufficio preposto andrà ad operare;
- stimare preliminarmente le potenziali sinergie con i soggetti coinvolti nel progetto che si intende realizzare;
- verificare i punti di forza e i punti di debolezza che caratterizzano la propria organizzazione rispetto al progetto da realizzare.

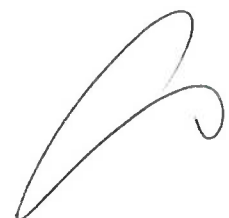
La possibilità di ottenere informazioni circa il contesto in cui si andrà ad operare, consente di pianificare al meglio il progetto e a tal proposito è decisivo analizzare le seguenti dimensioni:

- organigramma all'interno del quale va trattato l'obiettivo;
- risorse strumentali ed economiche necessarie;
- risorse umane in relazione alle capacità attitudinali.

L'analisi del contesto costituisce, pertanto, uno dei principali strumenti che consente una corretta declinazione degli obiettivi strategici in obiettivi operativi.

Le fasi del processo di analisi sono molteplici e molto differenti tra loro poiché i fenomeni che sono in grado di influenzare le attività o i risultati del progetto sono numerosi. Uno strumento utile di supporto all'analisi dello scenario interno ed esterno è costituito dall'analisi swot che consente di:

- visualizzare contemporaneamente i punti di forza interni, i punti di debolezza interni, le opportunità esterne e le minacce esterne. In questo modo è possibile evidenziare le variabili che possono agevolare oppure ostacolare il raggiungimento degli obiettivi, distinguendo tra fattori legati all'ambiente esterno e fattori legati invece all'organizzazione interna, consentendo di orientare in modo più efficace le scelte strategiche al fine di ottenere una visione integrata degli esiti;



- individuare anche i punti di forza e le criticità che caratterizzano lo scenario organizzativo interno, rispetto allo specifico intervento che si intende realizzare;
- progettare eventuali azioni correttive per migliorare gli aspetti in cui si è più deboli.

Punti di forza del ciclo della performance:

- chiarezza nella definizione degli obiettivi, buon livello qualitativo sia sul piano degli obiettivi strategici che sul piano degli obiettivi operativi.
- gli obiettivi strategici nel Piano per la Performance 2024 sono stati integrati con indicatori e target;
- indicatori in numero significativo e target accompagnano gli obiettivi operativi con un raccordo puntuale, che risulta bene evidenziato all'interno della struttura di ciascuna scheda di progetto;
- la misurazione della performance, con riferimento specifico agli obiettivi operativi, può ritenersi adeguata;
- la metodologia utilizzata per la misurazione e la valutazione risente positivamente della chiarezza degli obiettivi operativi.

Punti di debolezza del ciclo della performance:

- sono migliorabili aspetti quali la comparazione di obiettivi e risultati con standard interni ed esterni all'amministrazione;
- il sistema di valutazione della performance andrebbe di più adeguato alla oggettiva valutazione dell'operato dei singoli dipendenti essendo improntato a criteri valutativi eccessivamente soggettivi.

Le criticità

La dotazione organica è sottodimensionata per svolgere la pluralità di compiti ordinari e il numero elevato di interventi progettuali che comporta l'azione di gestione del territorio per le finalità istitutive. Il personale in forza è del tutto insufficiente per il funzionamento di un Ente con competenze estese e soprattutto insistente su un territorio complesso da un punto di vista territoriale e socioeconomico, per cui occorre rivedere la dotazione organica, sia per la quantità delle unità lavorative in servizio, che per la sua diversa articolazione. Spesso prevale la fase procedurale amministrativa e non è facile attivare concretamente l'attività di verifica sul campo. I dipendenti partecipano al processo produttivo complessivo con l'apporto di specifiche competenze da espletare nei modi e nei tempi dovuti. I vertici richiedono di prestare maggiore attenzione, in termini di servizi da destinare all'utenza, al fine di garantire il rispetto dei tempi e la qualità delle risposte. L'esiguità delle risorse umane comporta a volte tensioni conseguenti al sovrapporsi di impegni e di scadenze ravvicinate, nonché all'estenuante espletamento di procedure burocratiche oggi inderogabili, per affidare prestazioni e approvvigionamento di beni e servizi all'esterno (MEPA) o ancora per rispettare la dovuta tempestività nel ciclo dei pagamenti.

OBIETTIVI STRATEGICI E OBIETTIVI OPERATIVI

Obiettivi strategici

Gli obiettivi strategici consistono nell'esplicitazione di azioni ed interventi che danno luogo a risultati misurabili, finalizzati all'aumento di valore per gli *stakeholders* o al miglioramento dell'attività del Parco, da conseguire entro un determinato arco temporale, comunque pluriennale. Da un lato si deve puntare al soddisfacimento delle aspettative dell'utenza nella sua accezione più ampia, dall'altro si deve perseguire la conservazione quale finalità istitutiva dell'Ente. Ovviamente dalla programmazione strategica alla gestione quotidiana si sviluppa l'operato della Direzione dell'Ente, che ha il compito di coniugare il livello decisionale impartito dal Consiglio Direttivo con il miglior funzionamento della macchina amministrativa, per dimostrarne l'efficacia e l'efficienza nel conseguimento dei servizi da erogare al pubblico. Gli obiettivi inseriti nel presente Piano della Performance sono fortemente raccordati con i cicli precedenti (in particolare con l'ultimo triennio) e necessariamente integrati rispetto alla programmazione strategica e finanziaria che deriva dalle disponibilità economiche di cui al Bilancio di Previsione per il 2025.

La mappa strategica è lo strumento di base per costruire la performance organizzativa.

La struttura ad albero prevede la declinazione dagli ambiti strategici fino ai macro-obiettivi, da questi agli obiettivi e dagli obiettivi agli indicatori mentre i risultati sono indicati come outcome.

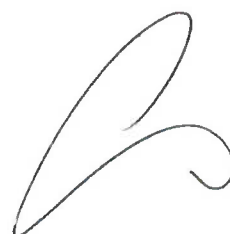
Lo schema seguente è quello contenuto nel vigente Sistema di Valutazione della Performance.

Ambito strategico	Macro-obiettivo	Obiettivo	Indicatore	OUTCOME/RISULTATO
AMBIENTE	Conservazione delle risorse	Biodiversità	Diversità floristica e vegetazionale	Aumento e miglioramento dati e implementazione banche dati georeferenziate su flora e vegetazione
			Ricchezza varietà coltivate	Aumentare le varietà recuperate dal rischio di estinzione
			Diversità faunistica	Aumento e miglioramento dati e implementazione banche dati georeferenziate su fauna selvatica



			Minacce fauna selvatica	Diminuzione e controllo dei fattori di rischio per le specie di animali selvatici, inclusi i conflitti con le attività produttive
			Minacce Flora e vegetazione	Diminuzione e controllo dei fattori di rischio per la flora spontanea e la vegetazione
			Ricchezza razze animali allevate	Aumentare le razze animali recuperate dal rischio di estinzione
			Minaccia specie animale	Diminuzione delle specie animali a rischio
			Minaccia specie vegetale	Diminuzione delle specie vegetali a rischio
			Orti e giardini botanici	Aumento dei campioni delle specie coltivate e del numero dei visitatori
			Musei e strutture didattiche	Miglioramento delle strutture, del materiale ospitato e dei visitatori
		Risorse idriche	Qualità delle acque superficiali	Razionalizzazione dell'uso delle acque superficiali e delle risorse ad esse collegate
			Qualità delle acque sotterranee	Razionalizzazione dell'uso delle acque sotterranee
			Capacità di depurazione acque reflue	Miglioramento dei servizi di depurazione artificiale e di autodepurazione dei corpi idrici
		Risorse forestali	Naturalità dei boschi	Aumento della fauna selvatica forestale
			Incendi boschivi	Incrementare gli Interventi di prevenzione

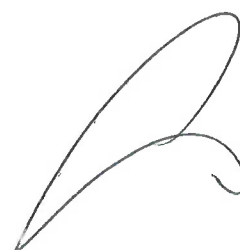
				e diminuzione del fenomeno degli incendi boschivi
			Qualità della superficie forestale	Aumento della superficie forestale protetta o sfruttata secondo criteri di sostenibilità
		Paesaggio	Qualità del paesaggio in termini ambientali ed estetici	Miglioramento della connettività ecologica e degli aspetti estetici del paesaggio. Contenimento dell'impatto degli incidenti stradali sulla fauna selvatica
	Livello d'uso delle risorse	Suolo e sottosuolo	Uso sostenibile del suolo	Aumento dell'uso sostenibile del suolo
			Abusivismo edilizio	Conoscere il fenomeno dell'abusivismo edilizio
			Aree dismesse e recuperate	Conoscere e mappare le aree dismesse e recuperate
			Rischio geologico	Conoscenza delle aree del territorio a rischio geologico
			Rischio idrogeologico	Incentivare le azioni volte a tutela delle aree soggette a vincolo idrogeologico
			Rischio sismico	Attivazione degli interventi di incentivazione atti al miglioramento sismico degli edifici



		Risorse forestali	Utilizzo e miglioramento	Incentivare le tecniche di forestazione sostenibile
		Risorse idriche	Modalità d'uso	Razionalizzazione della quantità d'acqua utilizzata nei diversi settori

Ambito strategico	Macro-obiettivo	Obiettivo	Indicatore	OUTCOME/RISULTATI
ECONOMIA	Diminuire la pressione del modello produttivo locale	Diminuzione della pressione sulle risorse	Pressione dell'agricoltura non sostenibile e quantità dei conflitti con i residenti	Incremento dell'uso sostenibile delle risorse
			Spese per prevenzione e ripristino danni da dissesto idrogeologico	Diminuzione dei danni prodotti da eventi idrogeologici e incremento degli interventi con uso di ingegneria naturalistica
			Pressione turistica	Diminuzione del carico turistico indifferenziato su zone critiche e aumento del turismo sostenibile e specializzato in tutto il parco
			Produzione rifiuti urbani	Stimare la pressione generata sull'ambiente dalla produzione di rifiuti
			Zone a rischio incidenti industriali	Individuare la presenza di zone a rischio incidenti industriali adiacenti al parco

		Aumento dell'efficienza carbonica	Consumi energetici	Calcolare la quantità di energia consumata per fonte nei comuni del parco
			Modalità di trasporto	Stimare l'incidenza del fenomeno turistico sull'uso di mezzi di trasporto
	Promozione territorio	Promozione economico-sociale		
			Organizzazione eventi	Valorizzazione attività locali Aumento della partecipazione degli operatori locali Incremento flusso turistico
	Sostegno economia locale	Sostegno alle comunità, piccole e medie imprese ed associazioni locali	Organizzazione convegni	Incremento flusso turistico Miglioramento della conoscenza del Parco
			Concessione contributi finanziari ai Comuni del Parco	Miglioramento "salute economica" area protetta Aumento attività compatibili all'interno del Parco Aumento della partecipazione degli operatori locali
			Svolgimento attività ricreative compatibili	Aumento fruibilità area protetta



	Comunicare il Parco	Informazione al turista	Affidamento gestione musei, aree faunistiche, applicazioni multimediali,	Miglioramento conoscenza del Parco e sua mission
	Riconversione attività produttive e promozione attività compatibili	Aumento economia verde	Prodotti tipici	Aumentare la riconoscibilità dei prodotti tipici del Parco
			Produzione energie da fonti rinnovabili	Aumentare l'energia prodotta mediante fonti rinnovabili nei nuclei abitati idonei
			Raccolta rifiuti differenziati	Stimare la quantità di rifiuti riciclati e recuperati
			Aziende agricole e zootecniche che aderiscono a misure eco-compatibili	Aumentare il numero di aziende che adottano pratiche agricole e zootecniche con basso impatto sulla qualità delle risorse ambientali
		Aumento delle produzioni certificate	Gestione sostenibile dell'autorità e delle imprese locali	Distinguere le organizzazioni che gestiscono gli aspetti ambientali e sociali secondo procedure riconosciute, EMAS e ISO 14001
		Risorse forestali	Utilizzo e miglioramento	Aumentare le tecniche di forestazione sostenibile

Ambito strategico	Macro-obiettivo	Obiettivo	Indicatore	OUTCOME /RISULTATI
GOVERNANCE	Aumentare la capacità gestionale	Tasso di funzionamento	Presenza e vigenza degli strumenti di pianificazione e programmazione	Avanzamento del lo stato di attuazione degli strumenti di pianificazione e programmazione previsti dalla legge
			Complessità amministrativa	Semplificazione delle procedure amministrative
			Funzionamento comunità del parco	Aumento della funzionalità del parco tra tutti gli attori coinvolti
	Incrementare la capacità di gestione economica	Tasso di creazione di progettualità	Promozione di cooperazione internazionale - scambi di esperienze in ambito gestionale	Aumento del numero di iniziative intraprese in ambito internazionale
			Finanziamenti da attività di progettazione	Aumentare la capacità del parco di accedere e gestire a finanziamenti comunitari e nazionali
			Programmazione ambientale	Aumento della capacità del parco di diffusione a livello locale delle certificazioni ambientali

	Incrementare l'efficienza gestionale	Efficienza economica e finanziaria	Copertura pianta organica	Razionalizzazione delle strutture dell'ente attraverso una mappatura delle competenze interne
			Indicatori di bilancio delle entrate (Autofinanziamento, risorse economiche trasferite, contributi comunitari)	Miglioramento degli indicatori delle entrate
			Indicatori di bilancio delle spese (capacità di spesa, capacità di impegno, capacità di pagamento, costo del personale, spesa corrente, spesa in conto capitale, smaltimento residui)	Miglioramento degli indicatori di spesa
			Indicatori inerenti il rispetto di vincoli legislativi	Miglioramento della capacità interna di aggiornare le proprie conoscenze all'evoluzione normativa
	Attivare Processi Partecipativi nell'accesso delle risorse e dei benefici	Accesso ai servizi di base attraverso metodologie di tipo partecipativo/inclusivo	Indicatori inerenti il rapporto tra le tensioni e i conflitti ambientali presenti e i consensi	Diminuzione degli stati di tensione e di conflitto, aumento del consenso e Aumento della percezione dei reali benefici (valore

				aggiunto) del parco sulle persone
			Indicatori inerenti l'attaccamento ai luoghi, la consapevolezza, la condivisione degli obiettivi di conservazione attraverso il turismo naturalistico	contribuire al benessere fisico e psicologico Aumentando il grado di soddisfazione e di attaccamento all'area protetta dei fruitori
		Accesso ai servizi dell'area protetta Attraverso metodologie di tipo partecipativo/inclusivo	Indicatori relativi all'attaccamento ai luoghi, la consapevolezza, la condivisione degli obiettivi di conservazione attraverso l' Educazione ambientale alla sostenibilità e la cittadinanza attiva	Stimolare processi di apprendimento e contribuire al benessere fisico e psicologico Aumentando la consapevolezza, la condivisione degli obiettivi di conservazione e l'attaccamento ai luoghi dell'area protetta

I riferimenti di contenuto, ripresi dal piano descrittivo delle scelte strategiche dell'ente (di cui all'art. 7, c. 5, del DPR n. 97/2003), sono articolati in obiettivi operativi che siano in linea con le risorse del Bilancio di Previsione 2025.

Si conferma la difficoltà nella ripartizione dei carichi di lavoro sia per i numerosi adempimenti procedurali collegati alla implementazione di dati per la Trasparenza e Anticorruzione, sia per la necessità di rispondere a diverse sollecitazioni che arrivano dal contesto territoriale. Per tale motivo, in alcuni casi è stato confermato l'affidamento di alcuni servizi all'esterno tramite idonee selezioni dei contraenti al fine di operare con maggiore efficacia e tempestività rispetto ad alcune funzioni particolarmente strategiche rispetto alla mission istituzionale. Ogni area e ufficio è articolata in obiettivi



strategici ed operativi (specifici e/o attività) per ciascuno dei quali sono definite le azioni, i tempi e le risorse connesse al loro raggiungimento in apposita sezione che costituiscono l'insieme delle attività programmate. Rispetto alla organizzazione degli obiettivi, rimane in capo al Direttore f.f. il monitorare l'andamento delle suddette attività.

Il raggiungimento della performance organizzativa complessiva è oggetto di valutazione dell'OIV secondo quanto previsto dal vigente sistema di misurazione.

FAMIGLIA AMMINISTRATIVA

PROCESSO: SEGRETERIA, PROTOCOLLO, URP E COMUNICAZIONE

PROCESSO: AFFARI ISTITUZIONALI E LEGALI

PROCESSO: CONTABILITA' BILANCIO E PATRIMONIO

PROCESSO: PERSONALE

PROCESSO: PROMOZIONE EDUCAZIONE ALLA SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE

Tabella Obiettivi

Descrizione Obiettivo	Peso Obiettivo %	Risorse Umane	Risorse Finanziarie €	INDICATORI	Target	Valore Consuntivo Target	Grado di Raggiungimento Obiettivo (valore compreso tra 0 e 100%)
TASSO DI FUNZIONAMENTO	6,66	4	96.999,78	COMPLESSITÀ AMMINISTRATIVA	RISOLUZIONE PROBLEMATICHE NOTE DI DEBITO INPS		
TASSO DI FUNZIONAMENTO	6,66	3	71.465,54	COMPLESSITÀ AMMINISTRATIVA	DEFINIZIONE PROCEDURA PER NUOVO OIV ENTE		
TASSO DI FUNZIONAMENTO	6,66	5	114.934,5	COMPLESSITÀ AMMINISTRATIVA	PASSAGGIO A CONTABILITÀ ACCRUAL		

TASSO DI FUNZIONAMENTO	6,66	1	21.566,55	COMPLESSITÀ AMMINISTRATIVA	AGGIORNAMENTO DELLE FUNZIONALITÀ DEL SOFTWARE PRESENZE ALLE NECESSITÀ EMERSE IN CORSO D'OPERA		
INCREMENTARE EFFICIENZA GESTIONALE	5,35	4	93.200,02	COMPLESSITÀ AMMINISTRATIVA	ADOZIONE PIATTAFORMA CREDITI COMMERCIALI		
INCREMENTARE EFFICIENZA GESTIONALE	6,66	2	44.747,36	COMPLESSITÀ AMMINISTRATIVA	UTILIZZO LOCALI DISPONIBILI NELL'IMMOBILE DI TOSSICIA		
INCREMENTARE EFFICIENZA GESTIONALE	6,66	2	44.747,36	COMPLESSITÀ AMMINISTRATIVA	AVVIO DELLE PROCEDURE PER LA VOLTURA O CESSAZIONE UTENZE ACQUA IN LOCALITÀ CEPPA DI ROCCA SANTA MARIA, PADULA DI CORTINO E RIPE DI CIVITELLA DEL TRONTO		
INCREMENTARE EFFICIENZA GESTIONALE	6,66	1	24.255,84	COMPLESSITÀ AMMINISTRATIVA	SUPPORTO ALL'ORGANO DEL CONSIGLIO DIRETTIVO		
INCREMENTARE EFFICIENZA GESTIONALE	6,66	1	24.255,84	COMPLESSITÀ AMMINISTRATIVA	GESTIONE CONVENZIONI A SEGUITO DI DELIBERE DEL CONSIGLIO DIRETTIVO		
BIODIVERSITÀ	6,66	2	51.006	CONSERVAZIONE DELLE RISORSE	SVILUPPO AZIONI DEL PROGETTO LIFE 20NAT_NL_001107 "BEAR-SMART CORRIDORS"		
ECONOMIA	6,66	2	51.006	PROMOZIONE DEL TERRITORIO	MISURA B2.2 "CONTRIBUTI DESTINATI A SOGGETTI PUBBLICI PER INIZIATIVE DI PARTENARIATO SPECIALE PUBBLICO PRIVATO PER LA VALORIZZAZIONE DEL PATRIMONIO STORICO-CULTURALE, AMBIENTALE E SOCIALE DEL TERRITORIO"		

INCREMENTARE EFFICIENZA GESTIONALE	6,66	2	51.006	COMPLESSITÀ AMMINISTRATIVA	AFFIDAMENTO AD ASSOCIAZIONI DI VOLONTARIATO DELLE ATTIVITÀ DI VIGILANZA ALL'INTERNO DEL TERRITORIO DEL PARCO NAZIONALE DEL GRAN SASSO E DEI MONTI DELLA LAGA - AVVISO PUBBLICO		
BIODIVERSITÀ	6,66	1	23.012,88	RIDUZIONE DELLE EMISSIONI DEI GAS A EFFETTO SERRA	MITIGAZIONE E ADATTAMENTO AI CAMBIAMENTI CLIMATICI. INTERVENTI PER LA REALIZZAZIONE DI SERVIZI E INFRASTRUTTURE DI MOBILITÀ SOSTENIBILE		
GOVERNANCE	6,66	1	23012,88	COMPLESSITÀ AMMINISTRATIVA	ELABORAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE		
GOVERNANCE	6,66	1	23.012,88	COMPLESSITÀ AMMINISTRATIVA	ELABORAZIONE DEL PIANO DELLA FORMAZIONE DEL PERSONALE		
GOVERNANCE	16,6	1	21.734,48	PRESENZA E VIGENZA DEGLI STRUMENTI DI PIANIFICAZIONE E PROGRAMMAZIONE	PIANO DELLA COMUNICAZIONE 2026-2028	MIGLIORE GESTIONE DELLA COMUNICAZIONE ISTITUZIONALE E AMBIENTALE.	
GOVERNANCE	16,6	1	21.734,48	RISPETTO DEI VINCOLI LEGISLATIVI	ADEMPIMENTI DI CUI ALLA L. 190/2012 E DEL PNA	PUBBLICAZIONE DATI TRASPARENZA, AGGIORNAMENTO PAGINE WEB SITO ISTITUZIONALE E GESTIONE ACCESSO CIVICO E ACCESSO AGLI ATTI	

BIODIVERSITÀ	16,6	1	21.734,48	CONSERVAZIONE DELLE RISORSE	COMUNICAZIONE ATTIVITÀ STRATEGIA PER L'EDUCAZIONE ALLA SOSTENIBILITÀ	COMUNICAZIONE RELATIVA A PIATTAFORMA E-BIODIVERSITY ETC.	
GOVERNANCE	16,6	1	19.259,85	COMPLESSITA' AMMINISTRATIVA	AUMENTARE LA CAPACITA' GESTIONALE	MIGLIOR FUNZIONAMENTO DEL CENTRALINO DELL'ENTE	
GOVERNANCE	16,6	1	19.259,85	COMPLESSITA' AMMINISTRATIVA	AUMENTARE LA CAPACITA' GESTIONALE	MIGLIOR FUNZIONAMENTO DEL CENTRALINO DELL'ENTE ATTRAVERSO L'ACCOGLIENZA DEI VISITATORI	
GOVERNANCE	16,6	1	19.259,85	COMPLESSITA' AMMINISTRATIVA	AUMENTARE LA CAPACITA' GESTIONALE	MIGLIOR FUNZIONAMENTO DEL CENTRALINO DELL'ENTE MEDIANTE LA RISPOSTA A INFORMAZIONI SU ENTE	
PROMOZIONE ECONOMICA E SOCIALE	20	2	90.000,00	PROMOZIONE DEL TERRITORIO	ESPLORATORI CON GUSTO	VALORIZZAZIONE ATTIVITÀ LOCALI, MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI TURISTICI, IMPLEMENTAZIONE DI UNA RETE DI OPERATORI, SVILUPPO TURISTICO SOSTENIBILE	
GOVERNANCE AMBIENTE	20	3	10.000,00	EDUCAZIONE AMBIENTALE	ADESIONE ALLE INIZIATIVE DI EDUCAZIONE AMBIENTALE	INIZIATIVE INTRAPRESE IN AMBITO NAZIONALE E INTERNAZIONALE	

SCHEDA N. 1

PROCESSO: CONTABILITA' BILANCIO E PATRIMONIO

AMBITO STRATEGICO: GOVERNANCE

MACRO-OBIETTIVO: AUMENTARE LA CAPACITÀ GESTIONALE

OBIETTIVO: TASSO DI FUNZIONAMENTO

INDICATORE: COMPLESSITÀ AMMINISTRATIVA

TARGET: RISOLUZIONE PROBLEMATICHE A NOTE DI DEBITO EMESSE DA INPS

A partire da fine 2023, la Direzione Provinciale di L'Aquila ha iniziato a inviare all'Ente una serie di comunicazioni di Note di Debito relative a presunti mancati pagamenti di contributi previdenziali a carico dei dipendenti e relativi agli anni anteriori al 2005, con particolare rilievo per le annualità 2002 e 2003. Gli importi contestati ammontano ad € 144.000 e tale debito non permette all'Ente di disporre di un regolare Documento di Regolarità Contabile (Durc), con la conseguenza di non poter ricevere né pagamenti né contributi di varia natura da altri Enti Pubblici. L'obiettivo consisterà nel recuperare tutti i mandati e le quietanze di pagamento con cui riuscire a ricostruire quanto effettivamente corrisposto dall'Ente all'Inps negli anni antecedenti al 2005, a titolo di contributi previdenziali. Questo perché l'Ente ha versato tutto ciò che era suo dovere corrispondere, ma l'Inps non ritrova i documenti corrispondenti.

SCHEDA N. 2

PROCESSO: PERSONALE

AMBITO STRATEGICO: GOVERNANCE

MACRO-OBIETTIVO: AUMENTARE LA CAPACITÀ GESTIONALE

OBIETTIVO: TASSO DI FUNZIONAMENTO

INDICATORE: COMPLESSITÀ AMMINISTRATIVA

TARGET: DEFINIZIONE PROCEDURA PER NUOVO OIV DELL'ENTE

Nell'anno 2024 è scaduto il mandato triennale del precedente Organismo Indipendente di Valutazione e per l'anno 2025 è necessario avviare e concludere le procedure per la nomina del nuovo Oiv. Quest'anno la procedura è complicata dal fatto che il nuovo avviso di selezione deve essere pubblicato non solo sul tradizionale Portale della Performance, ma anche sulla piattaforma Inpa per i concorsi pubblici.

SCHEDA N. 3

PROCESSO: CONTABILITÀ' BILANCIO E PATRIMONIO

AMBITO STRATEGICO: GOVERNANCE

MACRO-OBIETTIVO: AUMENTARE LA CAPACITÀ GESTIONALE

OBIETTIVO: TASSO DI FUNZIONAMENTO

INDICATORE: COMPLESSITÀ AMMINISTRATIVA

TARGET: PASSAGGIO A CONTABILITÀ' ACCRUAL

La contabilità Accrual, prevista dalla riforma 1.15 del Pnrr, troverà applicazione dall'anno 2025, come ha chiarito l'articolo 10 del DI 113/2024. Il comma 3 del citato articolo stabilisce che province, città metropolitane e Comuni con popolazione pari o superiore a 5.000 abitanti al 1/1/2024 sono tenuti alla produzione e trasmissione degli schemi di bilancio previsti dalla riforma Accrual per l'esercizio 2025. Tuttavia, questo obbligo riguarda anche gli altri enti e le altre amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, della legge 196/2009 (gli enti e i soggetti indicati in apposito elenco Istat) ed in particolare anche l'Ente Parco. Ciò comporterà la necessità di elaborare gli schemi di conto economico e di stato patrimoniale per l'esercizio 2025 riclassificando i propri dati contabili secondo le voci del piano dei conti unico per le pubbliche amministrazioni, di cui alla milestone M1C1-108 della riforma 1.15, adottato con determina 4 del Ragioniere Generale dello Stato n. 176775 del 27 giugno 2024.

SCHEDA N. 4

PROCESSO: PERSONALE

AMBITO STRATEGICO: GOVERNANCE

MACRO-OBIETTIVO: AUMENTARE LA CAPACITÀ GESTIONALE

OBIETTIVO: TASSO DI FUNZIONAMENTO

INDICATORE: COMPLESSITÀ AMMINISTRATIVA

TARGET: AGGIORNAMENTO FUNZIONALITÀ SOFTWARE PRESENZE A NECESSITÀ EMERSE IN CORSO D'OPERA

Tra il 2021 e il 2022, è stato avviato e testato il nuovo software per la gestione delle presenze Startweb. Nel corso dell'anno 2023 sono state aggiornate le funzionalità del software ai nuovi istituti giuridici previsti dal Ccnl 2019-2021 e alle necessità che sono emerse via via in corso d'opera. Nell'anno 2024 è stato completato il processo e nell'anno 2025 l'Ufficio opererà per adeguare il software alle necessità che si presenteranno di volta in volta.

SCHEDA N. 5

PROCESSO: CONTABILITÀ BILANCIO E PATRIMONIO

AMBITO STRATEGICO: GOVERNANCE

MACRO-OBIETTIVO: AUMENTARE LA CAPACITÀ GESTIONALE

OBIETTIVO: INCREMENTARE EFFICIENZA GESTIONALE

INDICATORE: COMPLESSITÀ AMMINISTRATIVA

TARGET: ADOZIONE PIATTAFORMA CREDITI COMMERCIALI

La piattaforma dei Crediti Commerciali – sistema PCC – nasce nel 2012 come strumento attraverso il quale le imprese, previa istanza presentata alle rispettive P.A. debitorie, possono ottenere la certificazione dei crediti commerciali vantati. I crediti così certificati possono essere:

- ceduti a banche o intermediari finanziari abilitati;
- compensati con somme dovute a seguito di iscrizione a ruolo di cartelle esattoriali;
- compensati con somme dovute in base agli "istituti definitori della pretesa tributaria e deflativi del contenzioso tributario";
- utilizzati per ottenere il rilascio del DURC anche a fronte di oneri non ancora versati.

A partire dal 1° luglio 2014, il sistema ha assunto la funzione di piattaforma per il monitoraggio dei debiti commerciali della P.A.:

tutte le fatture elettroniche (che sono trasmesse tramite il sistema di interscambio, SDI) sono automaticamente acquisite dal sistema PCC, mentre i documenti equivalenti a fattura, come le note emesse da soggetti non titolari di partita IVA (che non transitano per lo SDI), e le fatture emesse prima del 1° luglio 2014 devono essere comunicate dai creditori o dalle P.A.;

Le P.A. hanno l'obbligo di tracciare sulla piattaforma le operazioni di contabilizzazione e pagamento e di comunicare la scadenza di ciascuna fattura.

Il sistema PCC assolve ai seguenti compiti:

- tiene traccia delle fatture inviate e ricevute (sia cartacee che elettroniche);
- monitora lo stato dei debiti commerciali delle P.A. (liquidato, scaduto, sospeso, ceduto, compensato, pagato, ecc.), con livello di dettaglio fino alla singola fattura;
- fornisce alle P.A. che non ne dispongono il servizio di "registro fatture" previsto dalla legge;
- permette di comunicare e certificare i debiti scaduti, con livello di dettaglio fino alla singola fattura;



- tiene traccia di tutte le operazioni di smobilizzo dei crediti previste (anticipazioni e cessioni verso gli intermediari finanziari, compensazioni con cartelle esattoriali emesse dagli agenti della riscossione e con somme dovute all'Agenzia delle Entrate attraverso F24 on-line);
- consente agli enti previdenziali di verificare la disponibilità dei crediti certificati ai fini dell'emissione del DURC.

I principali benefici sono:

- per i creditori: possibilità di verificare on-line lo stato di avanzamento dei crediti vantati verso ciascun debitore;
- per le P.A.: possibilità di controllare in tempo reale lo stato dei propri debiti distinto per scadenza e per creditore (anche in caso di cessione, successione ereditaria, operazioni societarie, ecc.);
- per il MEF: possibilità di monitorare in modo continuo la formazione e l'estinzione dei debiti commerciali di tutte le P.A.

L'Ente, per l'anno 2025, adotterà tutte le procedure per avviare l'ingresso del Parco nella suddetta piattaforma.

SCHEDA N. 6

PROCESSO: CONTABILITA' BILANCIO E PATRIMONIO

AMBITO STRATEGICO: GOVERNANCE

MACRO-OBIETTIVO: AUMENTARE LA CAPACITÀ GESTIONALE

OBIETTIVO: INCREMENTARE EFFICIENZA GESTIONALE

INDICATORE: COMPLESSITÀ AMMINISTRATIVA

TARGET: UTILIZZO LOCALI DISPONIBILI NELL'IMMOBILE DI TOSSICIA

L'Ente Parco ha, nel comune di Tossicia, un immobile di proprietà, dove sono presenti dei locali occupati con contratti di locazione e spazi attualmente non utilizzati.

L'azione consiste nel predisporre tutti gli atti necessari affinché tali locali in relazione alle varie esigenze siano utilizzati e concessi in locazione o in comodato d'uso gratuito.

Per raggiungere tale obiettivo è utile proporre una ripartizione più efficiente dei locali e sottoscrivere con i Geometri Bellini e Specca un nuovo contratto di locazione in scadenza.

SCHEDA N. 7

PROCESSO: CONTABILITA' BILANCIO E PATRIMONIO

AMBITO STRATEGICO: GOVERNANCE

MACRO-OBIETTIVO: AUMENTARE LA CAPACITÀ GESTIONALE

OBIETTIVO: INCREMENTARE EFFICIENZA GESTIONALE

INDICATORE: COMPLESSITÀ AMMINISTRATIVA

TARGET: AVVIO DELLE PROCEDURE PER LA VOLTURA O CESSAZIONE UTENZE ACQUA IN LOCALITÀ CEPPO DI ROCCA SANTA MARIA, PADULA DI CORTINO E RIPE DI CIVITELLA DEL TRONTO

L'azione consiste nella ricognizione dello stato attuale delle utenze presenti nelle strutture del Ceppo di Rocca Santa Maria, di Padula in Cortino dichiarata inagibile dal Sisma, di Ripe in Civitella del Tronto e capire dove sia necessario effettuare la voltura o la chiusura delle stesse.

Per tale azione è necessario predisporre tutti gli atti necessari di concerto con gli uffici o gestori per capire dove effettuare la voltura o la cessazione nel caso di razionalizzare della spesa e di conseguenza stilare la documentazione necessaria per la voltura delle utenze o la chiusura dei contratti con i fornitori in essere.

Pertanto, si propone di procedere a tali adempimenti per produrre o la valorizzazione degli stessi oppure conseguire un risparmio economico per l'Ente.

SCHEDA N. 8

PROCESSO: SEGRETERIA, PROTOCOLLO, URP E COMUNICAZIONE

AMBITO STRATEGICO: GOVERNANCE

MACRO-OBIETTIVO: AUMENTARE LA CAPACITÀ GESTIONALE

OBIETTIVO: INCREMENTARE EFFICIENZA GESTIONALE

INDICATORE: COMPLESSITÀ AMMINISTRATIVA

TARGET: SUPPORTO ALL'ORGANO DEL CONSIGLIO DIRETTIVO

L'azione fa riferimento, quale obiettivo 2025, all'attività di segreteria a supporto degli organi di vertice attraverso diverse attività:

- Predisposizione bozza di convocazione dietro indicazioni del Presidente;
- preparazione atti da inviare ai Consiglieri
- preparazione del materiale cartaceo posto all'ordine del giorno;
- organizzazione incontro da remoto con collegamento e invio del Link relativo
- verbalizzazione della seduta;
- predisposizione, invio e archiviazione delle delibere rimesse al Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica;
- aggiornamento data base delle note della vigilanza del Ministero sugli atti.

SCHEDA N. 9

PROCESSO: SEGRETERIA, PROTOCOLLO, URP E COMUNICAZIONE

AMBITO STRATEGICO: GOVERNANCE

MACRO-OBIETTIVO: AUMENTARE LA CAPACITÀ GESTIONALE

OBIETTIVO: INCREMENTARE EFFICIENZA GESTIONALE

INDICATORE: COMPLESSITÀ AMMINISTRATIVA

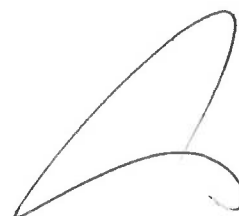
TARGET: GESTIONE CONVENZIONI A SEGUITO DI DELIBERE DEL CONSIGLIO DIRETTIVO

L'azione fa riferimento, quale obiettivo per il 2025, all'attività di segreteria a supporto degli organi di vertice attraverso diverse attività:

- Predisposizione e archiviazione degli atti di invio delle convenzioni a vario titolo stipulate con Enti, Associazioni, etc. a firma del Presidente;
- contatti con i vari referenti per ogni utile informazione;
- catalogazione e archiviazione delle Convenzioni a seguito di delibere (originale detenuta dagli uffici referenti del progetto)

SCHEDA N. 10

PROCESSO: AFFARI ISTITUZIONALI E LEGALI



AMBITO STRATEGICO: BIODIVERSITA'

MACRO-OBIETTIVO: CONSERVAZIONE DELLE RISORSE

OBIETTIVO: BIODIVERSITÀ

INDICATORE: MINACCE FAUNA SELVATICA

TARGET: SVILUPPO AZIONI DEL PROGETTO LIFE 20NAT_NL_001107 "BEAR-SMART CORRIDORS"

L'attività contemplata nella presente scheda viene conseguita attraverso l'obiettivo relativo allo sviluppo delle azioni assegnate all'Ufficio scrivente nell'ambito del Progetto Life "Smart Bear Corridors".

Il progetto è finalizzato al miglioramento delle condizioni di conservazione dell'Orso Bruno Marsicano, attraverso lo sviluppo di "Comunità a misura d'Orso", sviluppando strategie d'impresa che possano valorizzare l'orso e le risorse naturali dei comuni del parco per creare attività commerciali e turistiche compatibili con la tutela dell'ambiente.

Uno degli obiettivi è quello di costruire dette Comunità attraverso una partecipazione attiva allo sviluppo di misure di convivenza, prevenzione e buone pratiche. Le principali azioni a carico del PNGSL prevedono la costituzione di accordi con alcune municipalità coinvolte per la formazione di Bear Smart Community (massimo 8) attraverso incontri partecipativi con gli stakeholders per la attiva adesione degli abitanti nella gestione dell'Orso marsicano; la copertura di pozzi aperti rischiosi per la specie, la piantumazione di frutteti ad hoc per allontanare gli orsi dai centri abitati, e la messa in funzione di appositi raccoglitori di rifiuti anti-orso. Queste azioni hanno previsto l'individuazione di uno staff multidisciplinare interno all'Ente oltre a specifiche figure da contrattare, come previsto da progetto e budget dedicato.

L'Ufficio scrivente è stato incaricato per le seguenti azioni:

F1 Gestione del progetto e monitoraggio dei progressi;

A2 Preparazione degli standard per lo sviluppo delle Bear Smart Communities (BSC);

A4 Indagine ex ante sugli atteggiamenti del pubblico e sulle opinioni degli stakeholder;

C1 Sviluppo di comunità Bear Smart;

C6 Workshop sul rafforzamento delle capacità;

Il progetto si considera attivo dal 1° ottobre 2021 e avrà fine nel 2026.

La scrivente quale responsabile dell'ufficio è stata nominata nel mese di marzo del 2022 e successivamente è stata coinvolta anche la collega Dott.ssa Marta Di Vincenzo.

Il progetto prevede delle relazioni intermedie e un costante lavoro di sviluppo e aggiornamento nonché delle visite di monitoraggio che andranno a verificare il lavoro svolto.

Fondamentali gli obiettivi a lungo termine.

Primo tra tutti per l'ufficio scrivente è la creazione di Comunità a Misura d'Orso (Bear Smart Community). Per questo è stato indispensabile il sostegno di alcuni Enti locali come i Comuni interessati dalla presenza (reale o ipotetica) dell'Orso per mettere in atto alcune delle azioni del progetto e collaborare fattivamente alla realizzazione di queste forme di comunità, almeno una per provincia del Parco.

Sono state inizialmente proposte cinque Bear Smart Communities così distribuite:

due sul massiccio dei Monti della Laga, di cui una nel settore laziale ed una nel settore marchigiano;

tre sul massiccio del Gran Sasso, di cui una sul versante meridionale, in provincia dell'Aquila, una sul versante settentrionale, in provincia di Teramo ed una sul versante orientale, in provincia di Pescara.

Nel corso del 2024 il Parco ha firmato specifici protocolli d'intesa con i Comuni di Fano Adriano (Teramo) e di Villa Celiera (Pescara), nella qualità di Comuni capofila delle rispettive BSC Gran Sasso teramano e Area Vestina e ciò al fine di favorire e sostenere reciprocamente e di comune accordo una pluralità di azioni tese a garantire la concreta attuazione delle buone pratiche previste dal programma "Bear Smart Community - Comunità a misura d'orso". Il Parco, quindi, assegnerà 5 piccole sovvenzioni per la gestione delle BSC (Villa Celiera e Fano Adriano saranno le prime).

Per quanto sopra esposto è evidente come sia necessario dedicare tempo e spazio al raggiungimento e alla realizzazione delle azioni assegnate all'ufficio scrivente.

SCHEDA N. 11

PROCESSO: AFFARI ISTITUZIONALI E LEGALI

AMBITO STRATEGICO: ECONOMIA

MACRO-OBIETTIVO: AUMENTARE LA CAPACITÀ GESTIONALE

OBIETTIVO: PROMOZIONE DEL TERRITORIO

INDICATORE: PROMOZIONE ECONOMICO-SOCIALE

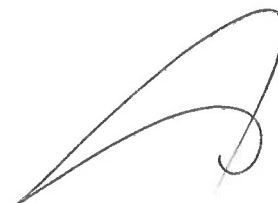
TARGET: MISURA B2.2 "CONTRIBUTI DESTINATI A SOGGETTI PUBBLICI PER INIZIATIVE DI PARTENARIATO SPECIALE PUBBLICO PRIVATO PER LA VALORIZZAZIONE DEL PATRIMONIO STORICO-CULTURALE, AMBIENTALE E SOCIALE DEL TERRITORIO" DEL PIANO NAZIONALE COMPLEMENTARE AL PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA-DECRETO DEL COMMISSARIO STRAORDINARIO N. 16 DEL 15/03/2024.

Con delibera di Consiglio Direttivo n. 22/22 del 15.09.22 la Coop. Cogecstre di Penne (PE) ha formulato una proposta progettuale, acquisita al prot. dell'Ente con n. 8890 del 12.09.2022 al fine di costituire un eventuale partenariato per l'accesso ai "contribui destinati a soggetti pubblici per accordi e partenariati pubblico-privato per la valorizzazione del patrimonio culturale, ambientale e pubblico" Misura B2.2 Programma unitario di intervento - Interventi per le aree del terremoto 2009 -2016 del Piano nazionale complementare al Piano nazionale di ripresa e resilienza.

A tal proposito, l'Ordinanza n. 30 del 30 giugno 2022, emanata dal Commissario Straordinario del Governo ai fini della ricostruzione nei territori interessati dagli eventi sismici verificatisi a far data dal 24 agosto 2016, è stato approvato il Bando "Contributi destinati a soggetti pubblici per Accordi e Partenariati speciali pubblico-privato per la valorizzazione del patrimonio culturale, ambienta/e e pubblico" - Misura B2.2 del Programma unitario di intervento - Interventi per le aree del terremoto del 2009 e 2016 del Piano nazionale complementare al Piano nazionale di ripresa e resilienza.

In particolare l'art 5 della suddetta ordinanza individua tra le forme di collaborazione ammissibili i partenariati speciali pubblico-privato previsti dall'articolo 151 comma 3 del decreto legislativo, 18 aprile 2016, n. 50, basati su procedure semplificate di individuazione del partner privato, e che sono da intendersi applicabili, anche in deroga alla disciplina di legge vigente, ai sensi dell'articolo 2 del decreto legge 17 ottobre 2016, n. 189, ad ogni intervento ammissibile nell'ambito delle finalità indicate nel bando, e dunque finalizzati anche alla valorizzazione e gestione di beni culturali e paesaggistici a fini sociali, turistico-cultura/i e ricreativi.

La Misura B2.2 è finalizzata a "promuovere la valorizzazione del patrimonio storico, culturale, ambientale e sociale del territorio colpito dai sismi del 2009 e del 2016, attraverso progetti locali che propongano percorsi di sviluppo sostenibile e inclusivo e che sappiano integrare obiettivi di tutela con le esigenze di rivitalizzazione sociale ed economica, di rilancio occupazionale e di contrasto dello spopolamento".



Tali progetti devono prevedere iniziative integrate e sinergiche di valorizzazione del patrimonio culturale e ambientale, nonché del patrimonio pubblico, che diano anche garanzia di stabilità nel tempo mediante adeguate forme di gestione. Il bando prevede che gli interventi, promossi esclusivamente da enti pubblici, siano attuati mediante Partenariati Speciali Pubblico Privato (PSPP) ai sensi del comma 3 dell'art. 151 del decreto legislativo n. 50 del 2016, ovvero attraverso accordi con partner privati previo espletamento di procedure ad evidenza pubblica e, solo in via eccezionale, attraverso la gestione pubblica diretta.

L'idea progettuale I VALORI DELLA BIODIVERSITA' evidenzia che il progetto muove la sua identità attraverso un percorso bottom-up di co-progettazione tra l'Ente Parco nazionale dei Gran Sasso e Monti della Laga, la Coop. Cogecstre, le comunità e gli Enti locali.

Gli interventi previsti hanno come core la valorizzazione del cicloturismo attraverso il coinvolgimento diretto degli operatori turistici locali, stimolando la creazione di reti e collaborazioni, nonché di nuove imprese.

In sintesi gli interventi previsti sono: 1. Incubatoio della Biodiversità 2. Carta dei valori culturali e turistici 3. Progetto silvano relativo alla filiera forestale degli artigiani 4. Percorsi di CicloTOURismo 5. Marketing e sito web.

Nel rispetto delle finalità del Parco, gli interventi mirano quindi alla valorizzazione delle risorse naturali, attivando e implementando le attività presenti sul territorio, in modo da offrire anche "garanzia di stabilità nel tempo mediante adeguate forme di gestione". L'Intervento 1. chiamato "Incubatoio della biodiversità" mira a rivitalizzare l'economia agricola delle zone montane riqualificando un prodotto di nicchia, recuperato nelle aree montane del Gran Sasso e Monti della Laga, di cui già si conoscono le "ottime" qualità organolettiche e genetiche. Insieme con questa azione svolta in collaborazione con l'Università di Firenze, si prevede anche un Laboratorio digitale per la produzione di beni e servizi la cui sostenibilità economica è dimostrata. L'innovazione tecnologica e il miglioramento dei servizi a disposizione dell'Ente Parco e del territorio, attraverso la realizzazione di hub, reti di mobilità pubblica e marketing, telecamera live e così via riguardano Interventi 2, 4 e 5.

L'Incubatoio della Biodiversità ed il Laboratorio del Parco rappresentano una nuova struttura articolata utile al rilancio economico dell'area protetta.

L'Intervento 3 "progetto silvano relativo alla filiera forestale degli artigiani" è la continuazione di un'azione già avviata dal Parco, per realizzare una filiera che dalla selvicoltura naturalistica favorisca l'adozione di un disciplinare per l'uso nobile e pregiato del legno proveniente dai boschi del Parco.

La Coop Cogecstre, proponente il progetto, è una entità molto radicata nel tessuto locale ed opera sia con i cittadini che con le istituzioni da tempo, divenendo quindi un accreditato soggetto capace di accoglierne le istanze e reali necessità. L'approfondita conoscenza del territorio e del contesto ambientale e socio-economico, inoltre, permette un'impostazione generale di progetto in linea con la tutela e valorizzazione dello stesso. attraverso l'utilizzo diffuso di strumenti e logiche digitali vengono massimizzate partecipazione e trasparenza.

L'Ufficio Affari Legali e Istituzionali si sta occupando di tutte le procedure e degli atti relativi alla complessa progettualità.

SCHEDA N. 12

PROCESSO: AFFARI ISTITUZIONALI E LEGALI

AMBITO STRATEGICO: GOVERNANCE

MACRO-OBIETTIVO: AUMENTARE LA CAPACITÀ GESTIONALE

OBIETTIVO: INCREMENTARE EFFICIENZA GESTIONALE

INDICATORE: COMPLESSITÀ AMMINISTRATIVA

TARGET: AFFIDAMENTO AD ASSOCIAZIONI DI VOLONTARIATO DELLE ATTIVITÀ DI VIGILANZA ALL'INTERNO DEL TERRITORIO DEL PARCO NAZIONALE DEL GRAN SASSO E DEI MONTI DELLA LAGA - AVVISO PUBBLICO- PROPOSTA DI CONVENZIONE

A seguito della proposta di collaborazione presentata all'Ente Parco dall'Ente nazionale G.A.I., che tra le varie mansioni che svolge ci sono interventi e servizi finalizzati alla salvaguardia e al miglioramento delle condizioni dell'ambiente, nonché alla tutela degli animali e prevenzione del randagismo, interventi di tutela e valorizzazione del patrimonio culturale e del paesaggio; promozione del servizio, l'ufficio si propone di stipulare una convenzione per affidare il servizio in oggetto.

Il Consiglio Direttivo, nella seduta del 22.10.24, ha dato, come linea di indirizzo di aprire, con un avviso pubblico, a tutte le associazioni eventualmente presenti nelle cinque province del territorio del parco, dotate di idonea copertura autorizzatoria delle prefetture competenti ad operare in questo senso. Nella successiva seduta del 23.12.24 lo stesso Consiglio ha approvato lo schema di avviso pubblico.

L'Ufficio ha curato ogni atto e curerà la redazione di tutta la documentazione relativa alla procedura fino all'individuazione di un'associazione con la quale intraprendere una collaborazione in merito attraverso la stipula di una convenzione.

SCHEDA N. 13

PROCESSO: CONTABILITÀ' BILANCIO E PATRIMONIO

AMBITO STRATEGICO: AMBIENTE

MACRO OBIETTIVO: LIVELLO D'USO DELLE RISORSE

OBIETTIVO: PAESAGGIO

INDICATORE: RIDUZIONE DELLE EMISSIONI DEI GAS A EFFETTO SERRA

TARGET: MITIGAZIONE E ADATTAMENTO AI CAMBIAMENTI CLIMATICI. INTERVENTI PER LA REALIZZAZIONE DI SERVIZI E INFRASTRUTTURE DI MOBILITÀ SOSTENIBILE VALORE CONSUNTIVO INDICATORI: AUMENTO DELLA MOBILITÀ SOSTENIBILE

La presente scheda fa riferimento alla Tipologia III - "Interventi per la realizzazione di servizi e infrastrutture di mobilità sostenibile" categoria 3.3 "Infrastrutture di ricarica per autoveicoli elettrici" di cui al finanziamento concesso dal Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica nell'ambito della misura "Parchi per il clima 2019". Si prevede la realizzazione di n.34 piazzole, per un totale di n.70 colonnine di ricarica per autoveicoli elettrici ad uso pubblico, di cui n.2 piazzole da allestire nelle aree esterne delle sedi del Parco di Assergi (AQ) e di Isola del Gran Sasso (TE). Nel corso dell'anno precedente erano state completate le fasi relative alla redazione e approvazione della progettazione e del Capitolato Speciale d'Appalto, di esperimento della procedura di gara di appalto a prestazioni integrate e fino alla stipula del contratto di appalto.

La realizzazione degli interventi si svolge attraverso diverse fasi. La procedura per l'installazione, gestione e manutenzione della rete di ricarica elettrica prevista nella scheda si configura come un appalto misto, ossia, come contratto che contiene sia elementi di appalto di fornitura (fornitura e posa delle n.70 colonnine) che di appalto di servizi per la gestione e la manutenzione della rete delle infrastrutture. L'intervento risulta complesso a causa del veloce evolversi della specifica tecnologia e, quindi, in ordine alla necessità di addivenire alla realizzazione di un intervento che mantenga i caratteri di innovatività.



L'azione prevede, quale obiettivo per l'anno 2025, la predisposizione degli atti di approvazione della progettazione esecutiva, che è stata redatta dall'impresa appaltatrice e l'avvio dei lavori per la realizzazione delle n. 34 stazioni di ricarica per autoveicoli elettrici ad uso pubblico.

SCHEDA N. 14

PROCESSO: PERSONALE

AMBITO STRATEGICO: GOVERNANCE

MACRO-OBIETTIVO: AUMENTARE LA CAPACITÀ GESTIONALE

OBIETTIVO: TASSO DI FUNZIONAMENTO

INDICATORE: COMPLESSITÀ AMMINISTRATIVA

TARGET: ELABORAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso il quale l'organo di vertice dell'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e con i vincoli normativi alle assunzioni di personale e di finanza pubblica. La programmazione del fabbisogno di personale deve ispirarsi a criteri di efficienza, economicità, trasparenza ed imparzialità, indispensabili per una corretta programmazione delle politiche di reclutamento e sviluppo delle risorse umane

La redazione del documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale 2025-2027 ed i suoi aggiornamenti sono elaborati su proposta del Direttore e annualmente confluiscono nel PIAO di riferimento. La redazione dello stesso comporta complesse operazioni da condurre al fine di verificare la sostenibilità finanziaria dello stesso Piano. La redazione del PTFP 2025-2027 comporta un impegno notevole per la redazione di file Excel molto complessi e presuppone la conoscenza approfondita degli elementi che compongono il costo del personale, le linee guida della Funzione pubblica in tema di programmazione del fabbisogno; il concetto capacità assunzionale; la programmazione delle cessazioni dal servizio; le strategie di copertura del fabbisogno; le strategie di formazione del personale; le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale.

SCHEDA N. 15

PROCESSO: PERSONALE

AMBITO STRATEGICO: GOVERNANCE

MACRO-OBIETTIVO: AUMENTARE LA CAPACITÀ GESTIONALE

OBIETTIVO: TASSO DI FUNZIONAMENTO

INDICATORE: COMPLESSITÀ AMMINISTRATIVA

TARGET: ELABORAZIONE DEL PIANO DELLA FORMAZIONE DEL PERSONALE

La pianificazione della formazione per il triennio 2025 - 2027 prende in considerazione gli elementi che determinano il fabbisogno di competenze necessarie per il corretto adempimento delle funzioni proprie dell'Ente., Con la pianificazione della formazione per il triennio si mira pertanto a un duplice obiettivo strategico quale lo sviluppo, il rafforzamento e la valorizzazione delle competenze del personale e, in parallelo, lo stimolo al cambiamento culturale in atto presso la P.A.

Tale esigenza discende dai processi di trasformazione che stanno caratterizzando società, ambiente ed economia ed è necessario, per dare risposta, che la macchina amministrativa sia modernizzata, non solo nei processi e nella competenza di merito, ma anche nella mentalità e nell'approccio che concernono un miglioramento della qualità dei servizi erogati in maniera trasparente e semplificata rivolti ai cittadini e alle imprese.

Questo ambizioso obiettivo si allinea anche al nuovo CCNL del comparto Funzioni Centrali 2019-2021 che, come sappiamo, ha introdotto un nuovo modello classificatorio che persegue la finalità di fornire alle amministrazioni di tale comparto uno strumento innovativo ed efficace di gestione del personale e contestualmente offrire, ai dipendenti, un percorso agevole e incentivante di sviluppo professionale.

Il DM 30 giugno 2022 collega la formazione del personale alla programmazione strategica delle risorse umane ed al piano triennale del fabbisogno del personale, quindi nell'ambito della sezione PTFP verranno esplicitate, tenendo conto delle esigue risorse economiche di bilancio e le priorità strategiche della formazione del personale in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;

SCHEDA N. 16

PROCESSO: SEGRETERIA, PROTOCOLLO, URP E COMUNICAZIONE

AMBITO STRATEGICO: GOVERNANCE

MACRO-OBIETTIVI: AUMENTARE LA CAPACITÀ GESTIONALE

OBIETTIVO: TASSO DI FUNZIONAMENTO

INDICATORE: PRESENZA E VIGENZA DEGLI STRUMENTI DI PIANIFICAZIONE E PROGRAMMAZIONE

TARGET: PIANO DELLA COMUNICAZIONE 2024-2026 MIGLIORE GESTIONE DELLA COMUNICAZIONE ISTITUZIONALE E AMBIENTALE

Per il Parco Nazionale del Gran Sasso e Monti della Laga, inserito come parte formante nel territorio, nella vita, nell'economia e nello sviluppo delle sue comunità, la comunicazione svolge un ruolo fondamentale, in quanto, non ha solo il compito di informare e promuovere il territorio e i contesti naturalistici, ma anche di educare, sensibilizzare, coinvolgere, incrementare l'interesse pubblico per le attività svolte. Educare ai temi della conservazione e dello sviluppo sostenibile assume per un'area protetta, un significato strategico per promuovere un comportamento cosciente e propositivo verso il contesto naturale. La comunicazione nel parco, quindi, assume un ruolo per stimolare un approccio culturale al territorio, che ha origine dalle politiche e dalle azioni sostenibili, e prende il ruolo di comunicazione ambientale. Gli obiettivi, le azioni di comunicazione, il target, i tempi e gli strumenti operativi devono essere correlati tra di loro, al fine di pianificare l'insieme.

delle azioni potenzialmente realizzabili. A tale scopo interviene il Piano di Comunicazione, uno strumento che consente a un'organizzazione come il Parco, di coniugare i propri obiettivi con i propri target di riferimento, la propria strategia con le azioni e gli strumenti di comunicazione secondo un disegno organico e razionale. L'Ente Parco, con lo strumento del Piano della Comunicazione, si impegna a rendere effettivo uno dei principi base della Direttiva in materia di comunicazione pubblica che, seguendo l'indirizzo normativo espresso dalla L.150 del 7/6/2000, attribuisce alla comunicazione una funzione strategica all'interno delle attività della pubblica amministrazione. Il Piano della Comunicazione previsto nella programmazione 2024-2026, predisposto dalla referente dell'Ufficio Relazioni con il Pubblico ed approvato dal Consiglio Direttivo nella seduta del 22 marzo 2024 con Deliberazione n. 6/2024, descrive le iniziative di comunicazione ambientale che l'Ente intende sviluppare nel triennio di programmazione, ed essendo uno strumento flessibile, può accogliere cambiamenti o novità che possono concretizzarsi nel corso della sua attuazione. Sarà cura dello scrivente Ufficio predisporre il Piano aggiornato per il triennio 2026-2028.

SCHEDA N. 17

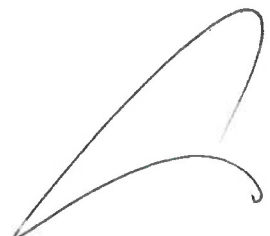
PROCESSO: SEGRETERIA, PROTOCOLLO, URP E COMUNICAZIONE

AMBITO STRATEGICO: GOVERNANCE

MACRO-OBIETTIVO: AUMENTARE LA CAPACITÀ GESTIONALE

OBIETTIVO: TASSO DI FUNZIONAMENTO

INDICATORE: RISPETTO DEI VINCOLI LEGISLATIVI



TARGET: ADEMPIMENTI DI CUI ALLA L. 190/2012 E DEL PNA PUBBLICAZIONE DATI TRASPARENZA, AGGIORNAMENTO PAGINE WEB, GESTIONE ACCESSO AGLI ATTI

L'Ente Parco come pubblica amministrazione, è tenuta agli adempimenti di quanto disposto dalla L. n. 190 del 6 novembre 2012 e al rispetto di quanto prescritto dal Piano Anticorruzione Nazionale, approvato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC). Il Consiglio dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), nella seduta del 24 gennaio 2024, ha approvato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2024-2026. Tra gli elementi di novità del nuovo Piano vi è il rafforzamento dell'antiriciclaggio, con l'impegno dei responsabili della prevenzione della corruzione a comunicare ogni tipo di segnalazione sospetta e sono state poi previste semplificazioni per le Amministrazioni di minore dimensione, in particolare quelle con meno di 50 dipendenti, quale è l'Ente Parco. Nella particolare condizione dell'Ente di avere un unico Dirigente ed una dotazione organica sottodimensionata per svolgere la pluralità di compiti ordinari e gli

interventi progettuali che comporta l'azione di gestione del territorio per le finalità istitutive, al fine di una maggiore trasparenza, il PTPCT prevede come referenti del RPCT il funzionario dell'Ufficio del Personale e la dipendente dell'Ufficio Relazioni con il Pubblico (URP); quest'ultima risulta referente per l'aggiornamento delle pagine web e per la pubblicazione dei dati soggetti a trasparenza, nonché alla gestione e all'archiviazione delle pratiche di accesso civico semplice e generalizzato.

SCHEDA N. 18

PROCESSO: SEGRETERIA, PROTOCOLLO, URP E COMUNICAZIONE

AMBITO STRATEGICO: AMBIENTE

MACRO-OBIETTIVO: CONSERVAZIONE DELLE RISORSE

OBIETTIVO: BIODIVERSITÀ

INDICATORE: CONSERVAZIONE DELLE RISORSE

TARGET: COMUNICAZIONE ATTIVITÀ CONNESSE ALLA STRATEGIA PER L'EDUCAZIONE ALLA SOSTENIBILITÀ; COMUNICAZIONE ATTIVITÀ DI VALORIZZAZIONE ANTICHE TECNICHE IN AGRICOLTURA RESILIENTE

VALORE CONSUNTIVO INDICATORI: COMUNICAZIONE RELATIVA ALLA PIATTAFORMA E-BIODIVERSITY; COMUNICAZIONE RELATIVA AL PROGETTO ERASMUS+VALOR; COMUNICAZIONE RELATIVA AL PROGETTO LIFE BEAR SMART CORRIDORS.

I programmi di Educazione alla sostenibilità ambientale del Parco mirano a promuovere nuovi valori, atteggiamenti e comportamenti orientati alla sostenibilità e alla consapevolezza, con l'obiettivo di favorire la costruzione di un senso di appartenenza, di identità e di responsabilità nei confronti del territorio e dell'ambiente e di generare un consenso duraturo, a tutti i livelli generazionali, sociali, istituzionali ed economici. Lungo e complesso è stato, in tal senso, il lavoro svolto: dalla formazione dei giovani come "miniguide" capaci di farsi interpreti dei valori del proprio territorio, alla formazione di una nuova specifica figura professionale: l'interprete naturalistico, un operatore turistico che non soltanto possiede una particolare conoscenza del territorio, ma che condivide anche la mission istitutiva e fondante dell'area protetta. L'interprete naturalistico ha svolto un ruolo importante nel migliorare i servizi educativi, informativi e turistici offerti tanto alle popolazioni residenti quanto ai visitatori. Decine sono state le collaborazioni, le proposte educative, le attività di educazione alla sostenibilità realizzate localmente insieme al Parco. Nel tempo l'accresciuta qualità dei servizi erogati e l'emergere di nuove professionalità operanti sul territorio ha consentito ad altri giovani di specializzarsi nel campo dell'Educazione Ambientale, stimolando la creazione di gruppi ed associazioni fortemente motivate ed innalzando in tal modo

tanto a quantità dell'offerta quanto la qualità della proposta educativa.

Un percorso virtuoso ed articolato che ha permesso al Parco di dotarsi di una struttura riconosciuta dalla Regione Abruzzo in virtù dei requisiti previsti dalla L.R. 122/99, quale **Centro di Educazione Ambientale (CEA)**. La struttura, denominata **CEA CeDAP**.

L'azione si riferisce alle attività programmate relativamente alla "Strategia quinquennale per l'Educazione alla Sostenibilità nel Parco Nazionale del Gran Sasso e Monti della Laga 2019-2023", approvata con Deliberazione di Consiglio Direttivo n. 15 del 19 marzo 2019, con la quale si propone una strategia che comprenda ed armonizzi i programmi educativi, di fatto già avviati nelle scorse annualità. La strategia è finalizzata all'aumento della consapevolezza e del senso di responsabilità nei confronti dell'area protetta attraverso il miglioramento qualitativo dell'attività di didattica ambientale e di educazione alla sostenibilità e turismo sostenibile. Tali strategie necessitano dell'apporto professionale dell'URP e quale referente della comunicazione del Parco al fine di attuare gli strumenti principali previsti ed in particolare:

1) La piattaforma Moodle "E-Biodiversity".

2) Le attività di comunicazione associate ai programmi di azioni che di seguito si riporta: ■

■ la Rete dei CEA e dei Musei del Parco;

■ Progetto LIFE "Bears-Smart" Corridors;

■ ogni attività relativa alle azione programmata relativa Ricorrenza 30° Anniversario del Parco Nazionale del Gran Sasso e Monti della Laga (1995-2025).

La referente dell'URP dovrà, inoltre, curare: a) la comunicazione dei singoli progetti tramite l'aggiornamento periodico delle informazioni sul sito; b) le relative news sugli stati di attuazione delle singole azioni; c) la realizzazione di "post" per i social network.

SCHEDA N. 19

PROCESSO: SEGRETERIA, PROTOCOLLO, URP E COMUNICAZIONE

AMBITO STRATEGICO: GOVERNANCE

MACRO-OBIETTIVI: AUMENTARE LA CAPACITÀ GESTIONALE

OBIETTIVO: MIGLIOR FUNZIONAMENTO DEL CENTRALINO DELL'ENTE

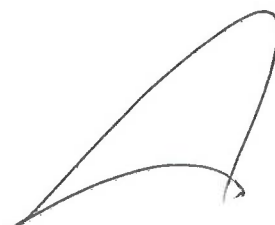
INDICATORE: COMPLESSITA' AMMINISTRATIVA

L'organizzazione di un centralino efficiente è il miglior biglietto da visita per un Ente che vuole gestire al meglio la propria immagine. Tra i compiti principali del centralinista rientra la ricezione delle chiamate che provengono dall'esterno e la risposta tempestiva, l'identificazione e valutazione della natura della chiamata, il riscontro alle informazioni che gli vengono richieste e l'inoltro della chiamata agli Uffici di competenza, nonché tenere un registro delle chiamate ricevute ed effettuate nella giornata (sempre più spesso su supporto informatico) e aggiornare quando necessario la rubrica telefonica dell'azienda e la directory dei dipartimenti, degli uffici interni e dei singoli lavoratori. Può doversi occupare anche di registrare i messaggi vocali per il sistema telefonico aziendale, come ad esempio i messaggi che indicano gli orari di apertura di uno studio medico, o le date di chiusura per ferie di un ufficio. Per farlo funzionare al meglio è necessario:

- garantire la funzione durante tutto l'arco della settimana lavorativa e durante gli orari di apertura degli uffici;
- avere buone capacità di comunicazione e un modo gentile, disponibile e professionale di rispondere al telefono;
- avere una voce chiara e saper ascoltare con attenzione le richieste dell'utenza.

È importante inoltre: essere capaci di mantenere la calma perché l'attività del centralino può essere molto intensa quando tante persone chiamano tutte nello stesso momento, essere in grado di rispondere in maniera professionale, educata e sicura alle chiamate di persone impazienti o aggressive.

SCHEDA N. 20



PROCESSO: SEGRETERIA, PROTOCOLLO, URP E COMUNICAZIONE

AMBITO STRATEGICO: GOVERNANCE

MACRO-OBIETTIVI: AUMENTARE LA CAPACITÀ GESTIONALE

OBIETTIVO: MIGLIOR FUNZIONAMENTO DEL CENTRALINO DELL'ENTE ATTRAVERSO L'ACCOGLIENZA DEI VISITATORI

INDICATORE: COMPLESSITA' AMMINISTRATIVA

L'organizzazione di un centralino efficiente è il miglior biglietto da visita per un Ente che vuole gestire al meglio la propria immagine. Tra i compiti del centralinista è importante anche la funzione di front office e svolgere altre attività amministrative generiche legate all'accoglienza dei visitatori ed in tal senso ci sono attività collegate quali:

- la registrazione dei visitatori;

- farli accomodare nelle sale d'aspetto in attesa che la persona interessata li possa ricevere.

Come per il precedente obiettivo, è importante: essere capaci di mantenere la calma, essere in grado di rispondere in maniera professionale, educata e sicura alle chiamate di persone impazienti o aggressive.

SCHEDA N.21

PROCESSO: SEGRETERIA, PROTOCOLLO, URP E COMUNICAZIONE

AMBITO STRATEGICO: GOVERNANCE

MACRO-OBIETTIVI: AUMENTARE LA CAPACITÀ GESTIONALE

OBIETTIVO: MIGLIOR FUNZIONAMENTO DEL CENTRALINO MEDIANTE LA RISPOSTA

A RICHIESTE DI INFORMAZIONI SULL'ENTE, IN COLLABORAZIONE CON URP

INDICATORE: COMPLESSITA' AMMINISTRATIVA

L'organizzazione di un centralino efficiente è il miglior biglietto da visita per un Ente che vuole gestire al meglio la propria immagine. Tra i compiti del centralinista rientra senz'altro quello di prendere nota di brevi messaggi (ad esempio segnando nome, cognome e numero di telefono dell'interlocutore, e motivo della chiamata) e inoltrarli all'interno della struttura, o riferire direttamente alle persone appropriate e svolgere alcuni lavori d'ufficio come fare fotocopie e fax.

Nel caso in cui non sia immediatamente intuibile il destinatario finale della telefonata, il centralinista rivolge delle domande all'interlocutore per poter avere maggiori informazioni e reindirizzare la chiamata all'ufficio giusto. In tal senso tra i compiti del centralinista rientra l'aggiornamento sulle attività dell'Ente in modo da indirizzare la richiesta all'ufficio competente per risolvere il problema anche la risposta a domande o alle richieste di informazioni sui procedimenti amministrativi autorizzatori di competenza dell'Ente, anche in collaborazione con Ufficio Urp e gli Uffici tecnici competenti.

SCHEDA N. 22

PROCESSO: PROMOZIONE EDUCAZIONE ALLA SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE

AMBITO STRATEGICO: ECONOMIA

MACRO-OBIETTIVO: PROMOZIONE DEL TERRITORIO

INDICATORE: COSTITUZIONE DI UN CALENDARIO DI EVENTI

TARGET: VALORIZZAZIONE ATTIVITÀ LOCALI, MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI TURISTICI, IMPLEMENTAZIONE DI UNA RETE DI OPERATORI, SVILUPPO TURISTICO SOSTENIBILE

Esploratori con gusto

Dall'anno 2019 è stato sviluppato il Progetto Esploratori con Gusto, sulla scorta di quanto avviato e concluso con successo nell'anno 2018, che, ha previsto la costituzione di un calendario di attività ed iniziative, finanziate dal Parco, affinché detti eventi siano risultati totalmente gratuiti per i soggetti fruitori.

Il medesimo progetto, era previsto anche per il 2020 e 2021, periodo nel quale le note vicende legate alla pandemia hanno totalmente sconvolto il normale vivere sociale, le attività economiche e generato un relevantissimo e preoccupante problema sanitario legato alle difficoltà insite nelle aree svantaggiate e di montagna.

Ciò nonostante, nel momento in cui nel periodo estivo, la situazione è momentaneamente migliorata a livello sanitario e le norme emanate in materia di salute pubblica lo hanno permesso, il Parco, modificando ed adeguando il progetto, ha comunque ripetuto l'esperienza nel 2022, 2023 e 2024, con un riscontro positivo da parte degli operatori interessati da esso.

Per il nuovo anno la riproposizione del progetto approvata in sede di emanazione del bilancio, è ormai evento atteso dai diversi operatori del territorio.

Il mondo della ristorazione, dell'artigianato, delle attività zootecniche e pastorali sarà nuovamente coinvolto congiuntamente a quello legato maggiormente all'identità turistica del Parco, costituito da scuole di montagna, educatori ambientali, professionisti della natura, accompagnatori, maestri di sport ed artisti teatrali dell'area protetta.

L'intento del Parco è offrire la possibilità di tornare a costituire un rinnovato patrimonio di attività, per sostenere le economie locali e mantenere ancora vivi i piccoli borghi, i residenti e tutte le realtà che vi ruotano intorno, nonostante le difficoltà attuali e passate legate anche ai terremoti trascorsi dell'ultimo decennio.

SCHEDA N. 23

PROCESSO: PROMOZIONE EDUCAZIONE ALLA SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE

AMBITO STRATEGICO: GOVERNANCE

MACRO-OBIETTIVO: AMBIENTE

OBIETTIVO: SVILUPPO SOSTENIBILE

INDICATORE: ADESIONE ALLE INIZIATIVE DI EDUCAZIONE

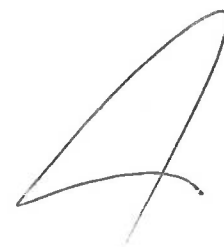
TARGET: INIZIATIVE INTRAPRESE IN AMBITO NAZIONALE E INTERNAZIONALE AMBIENTE, CIBO, BIODIVERSITÀ E CAMBIAMENTI CLIMATICI - PERCORSI DI EDUCAZIONE ALLO SVILUPPO SOSTENIBILE

L'Ente Parco ha tra le sue finalità istituzionali la promozione dell'educazione alla natura e alla cultura, i percorsi educativi sono lo strumento attraverso cui si esplica l'azione di sensibilizzazione ambientale, stimolando la coscienza collettiva riguardo l'importanza del rispetto della natura, del territorio, rendendo i partecipanti non solo più consapevoli, ma anche attivi custodi dell'ambiente.

Ciascun cittadino consapevole dell'importanza della sostenibilità e della conservazione del patrimonio naturale promuove in prima persona comportamenti responsabili e facendosi portavoce della protezione della natura.

Il progetto promuove i seguenti obiettivi:

- promozione di Progettazione di attività educative in ambito locale, nazionale e internazionale che perseguono i seguenti obiettivi:
- Sensibilizzare bambini e/o adulti sulle tematiche ambientali come la biodiversità del Parco Nazionale del Gran Sasso e Monti della Laga, promuovendo un profondo rispetto per la natura e la consapevolezza delle interconnessioni tra gli esseri viventi e l'ambiente.
- Sviluppare competenze: favorire lo sviluppo di competenze di cittadinanza attiva, come la capacità di collaborare, di prendere decisioni consapevoli e di agire in modo responsabile per la tutela dell'ambiente.
- Promuovere comportamenti sostenibili. Incoraggiare l'adozione di stili di vita sostenibili, attraverso l'apprendimento di buone pratiche ambientali e la partecipazione a progetti concreti per la tutela del territorio.
- Stimolare l'ideazione di prodotti educativi innovativi.
- Sviluppare materiali didattici originali e coinvolgenti, utilizzando diverse forme di comunicazione e tecnologie digitali, per trasmettere i valori della sostenibilità e della biodiversità.
- Favorire l'apprendimento attivo. Offrire esperienze di apprendimento basate sull'azione, come laboratori e attività pratiche, per stimolare la curiosità e la voglia di esplorare il mondo naturale.



- Costruire una comunità. Creare una rete di relazioni tra i partecipanti, le scuole, le associazioni e le istituzioni locali, per promuovere la collaborazione e la condivisione di conoscenze e buone pratiche.

In questo contesto si propone quindi una rilettura ed una nuova versione del precedente progetto "Parco in aula" in cui i protagonisti sono gli alunni delle scuole del Parco ed i loro docenti, coinvolti in attività concrete che avranno momenti di confronto e scambio di esperienze in una fase finale in occasione del trentennale della nascita del Parco.

Lectio della biodiversità: le differenze sono un'opportunità, non un ostacolo, e i comportamenti individuali possono fare la differenza.

FAMIGLIA TECNICO-SCIENTIFICA

PROCESSO ATTIVITA' AGRICOLE E AGROALIMENTARI

PROCESSO ATTIVITA' AGROZOOTECNICHE

PROCESSO PIANIFICAZIONE E NULLA OSTA BOSCHIVI

PROCESSO AUTORIZZAZIONI E NULLA OSTA

PROCESSO PROGRAMMAZIONE LL.PP. GESTIONE INTERVENTI E SERVIZI TECNICI

PROCESSO SISTEMA INFORMATIVO TERRITORIALE E PIANIFICAZIONE TERRITORIALE

PROCESSO FAUNA E FUNZIONALITA' ECOSISTEMI

PROCESSO FLORA VEGETAZIONE E FUNZIONALITA' ECOSISTEMI

TABELLA RIEPILOGATIVA OBIETTIVI ANNO 2025

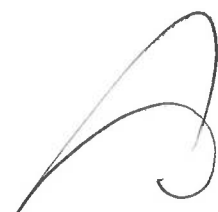
DESCRIZIONE OBIETTIVO	PESO OBIETTIVO	RISORSE UMANE	RISORSE FINANZIARIE	INDICATORI	TARGET	VALORE CONSUNTIVO TARGET	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO (VAL. COMPR. TRA 0 E 100%)
ECONOMIA	4,5	3	20.000,00	SVOLGIMENT O ATTIVITA' COMPATIBILI	AUMENTO DELLA PARTECIPAZIONE DEGLI OPERATORI LOCALI		
BIODIVERSITA	4,5	4	96.900,00	DIVERSITA' FAUNISTICA	AUMENTO E MIGLIORAMENTO DATI E BANCHE DATI GEOREFERENZIAT E SU FAUNA SELVATICA		

AMBIENTE CONSERVAZIONE DELLE RISORSE	4,5	4	66.000,00	QUALITÀ DELLE ACQUE SUPERFICIALI	RAZIONALIZZAZIONE DELL'USO DELLE ACQUE		
DIMINUIZIONE DELLA PRESSIONE SULLE RISORSE	4,5	8	55.554,98	PRESSIONE TURISTICA	MANUTENZIONE ORDINARIA DELLE AREE ATTREZZATE ALLA SOSTA DEI TURISTI DELLA SEGNALETICA ESCURSIONISTICA, ECC... ATTUATA MEDIANTE LAVORI IN ECONOMIA CON LE MAESTRANZE DEL PARCO.	DIMINUIZIONE DEL CARICO TURISTICO INDIFFERENZIATO SU ZONE CRITICHE E AUMENTO DEL TURISMO SOSTENIBILE IN AREA PARCO	
PAESAGGIO	4,5	2	13.518,34	RIDUZIONE DELLE EMISSIONI DEI GAS A EFFETTO SERRA	MITIGAZIONE E ADATTAMENTO AI CAMBIAMENTI CLIMATICI. INTERVENTI PER LA REALIZZAZIONE DI SERVIZI E INFRASTRUTTURE DI MOBILITÀ SOSTENIBILE	AUMENTO DELLA MOBILITÀ SOSTENIBILE	
PAESAGGIO	4,5	2	13.518,34	RIDUZIONE DELLE EMISSIONI DEI GAS A EFFETTO SERRA	INTERVENTI DI EFFICIENTAMENTO ENERGETICO DI PARTE DEL PATRIMONIO IMMOBILIARE NELLA DISPONIBILITÀ DELL'ENTE PARCO	MIGLIORAMENTO ENERGETICO DEL PATRIMONIO IMMOBILIARE DELL'ENTE PARCO	
DIMINUIZIONE DELLA PRESSIONE SULLE RISORSE	4,5	6	33.023,82	PRESSIONE TURISTICA	INSTALLAZIONE DI BACHECHE IN CORTEN PER RICORRENZA DEL 30° ANNIVERSARIO DELL'ISTITUZIONE DELL'ENTE PARCO NAZIONALE DEL GRAN SASSO E MONTI DELLA LAGA	AUMENTARE LA CONSAPEVOLEZZA E IL SOSTEGNO VERSO L'AREA PROTETTA	



DIMINUIZIONE DELLA PRESSIONE SULLE RISORSE	4,5	6	24.010,99	PRESSIONE TURISTICA	INSTALLAZIONE DI CARTELLONISTICA DI BENVENUTO E DI ARRIVEDERCI NEI COMUNI E NELLE FRAZIONI DEL PARCO	AUMENTARE LA CONSAPEVOLEZZA DI ESSERE ALL'INTERNO DI UN'AREA PROTETTA	
PAESAGGIO	4,5	1	21.734,48	MINACCE FAUNA SELVATICA	DIMINUIZIONE E CONTROLLO FATTORI DI RISCHIO PER LA FAUNA DEL PARCO	ATTIVITÀ INERENTI L'ECOLOGIA STRADALE	
PAESAGGIO	4,5	1	21.734,48	MINACCE FAUNA SELVATICA	DIMINUIZIONE E CONTROLLO FATTORI DI RISCHIO PER LA FAUNA DEL PARCO	CATTURA E MONITORAGGIO FAUNA AFTER LIFE MIRCO LUPO	
BIODIVERSITÀ	4,5	3	72.743,54	MINACCE FAUNA SELVATICA	DIMINUIZIONE E CONTROLLO FATTORI DI RISCHIO PER LA FAUNA DEL PARCO	PROGETTO LIFE20 NAT/NL/001107 "BEAR-SMART CORRIDORS"	
BIODIVERSITÀ	4,5	2	49.731,06	INCREMENTO DEGLI STRUMENTI DI PREVENZIONE E DEI DANNI ARRECATI DALLA FAUNA ALL'AGRICOLTURA	DIMINUIZIONE E CONTROLLO DEI FATTORI DI RISCHIO PER LE SPECIE DI ANIMALI SELVATICI, INCLUSI I CONFLITTI CON LE ATTIVITÀ PRODUTTIVE	IMPLEMENTAZIONE AZIONI DI PREVENZIONE DEI DANNI ARRECATI DALLA FAUNA SELVATICA	

BIODIVERSITÀ	4,5	1	21.734,48	INCREMENTO DEGLI STRUMENTI DI PREVENZIONE DEI DANNI DA AL PATRIMONIO APISTICO	DIMINUIZIONE E CONTROLLO DEI FATTORI DI RISCHIO PER LE SPECIE DI ANIMALI SELVATICI, INCLUSI I CONFLITTI CON LE ATTIVITÀ PRODUTTIVE.	IMPLEMENTAZIONE AZIONI DI PREVENZIONE DEI DANNI ARRECATI DALLA FAUNA SELVATICA ALL'APICOLTURA	
BIODIVERSITÀ	4,5	1	21.734,48	INCREMENTO DEGLI STRUMENTI DI PREVENZIONE DEI DANNI AL PATRIMONIO ZOOTECNICO	DIMINUIZIONE E CONTROLLO DEI FATTORI DI RISCHIO PER LE SPECIE DI ANIMALI SELVATICI, INCLUSI I CONFLITTI CON LE ATTIVITÀ PRODUTTIVE.	IMPLEMENTAZIONE AZIONI DI PREVENZIONE DEI DANNI ARRECATI DALLA FAUNA SELVATICA ALLA ZOOTECNIA	
BIODIVERSITÀ	4,5	1	21.734,48	MINACCE FAUNA SELVATICA	DIMINUIZIONE E CONTROLLO FATTORI DI RISCHIO PER LA FAUNA DEL PARCO	MONITORAGGIO ORSO BRUNO MARSICANO	
AMBIENTE	4,5	1	23.012,88	RIDUZIONE DELLE EMISSIONI DEI GAS A EFFETTO SERRA	MITIGAZIONE E ADATTAMENTO AI CAMBIAMENTI CLIMATICI. INTERVENTI PER LA REALIZZAZIONE DI SERVIZI E INFRASTRUTTURE DI MOBILITÀ SOSTENIBILE	AUMENTO DELLA MOBILITÀ SOSTENIBILE	



AMBIENTE	4,5	1	23.012,88	RIDUZIONE DEI DANNI ALL'AGRICOLTURA	RIDUZIONE DEL CONFLITTO CON GLI AGRICOLTORI E I RESIDENTI NELL'AREA PROTETTA	GESTIONE DEI CHIUSINI DI CATTURA	
BIODIVERSITÀ	4,5	1	23.012,88	MINACCE FLORA E FAUNA SELVATICA	DIMINUIZIONE E CONTROLLO FATTORI DI RISCHIO PER LA FAUNA E LA FLORA	ESPLETAMENTO PROCEDURE DI SCREENING O VALUTAZIONE APPROPRIATA AI SENSI DEL D. LGS. 357/97 E SS.MM.II. NEL RILASCIO DELLE AUTORIZZAZIONI DA PARTE DELL'ENTE.	
BIODIVERSITÀ	4,5	1	23.012,88	MINACCE FAUNA SELVATICA	DIMINUIZIONE E CONTROLLO FATTORI DI RISCHIO PER LE SPECIE DI ANIMALI SELVATICI, INCLUSI I CONFLITTI CON LE ATTIVITÀ PRODUTTIVE	DANNI CAUSATI DALLA FAUNA ALLE COLTURE ED AL PATRIMONIO ZOOTECNICO	
BIODIVERSITÀ	4,5	1	23.012,88	MINACCE FLORA E FAUNA SELVATICA	DIMINUIZIONE E CONTROLLO FATTORI DI RISCHIO PER LA FAUNA E LA FLORA	VELOCIZZAZIONE DELLE PROCEDURE AMMINISTRATIVE	
BIODIVERSITÀ	4,5	1	27.996,58	MINACCE FAUNA SELVATICA	SALVAGUARDIA, RIPRISTINO MIGLIORAMENTO BIODIVERSITÀ ZONE NATURA 2000	PIANO DI SVILUPPO RURALE (PSR) ABRUZZO	

BIODIVERSITÀ	4,5	1	3000,00	DIVERSITÀ FLORISTICA E VEGETAZIONE	RIFACIMENTO PANNELLI INFORMATIVI PRESSO LA SEDE DEL CENTRO RICERCHE FLORISTICHE DELL'APPENNINO	IMPLEMENTAZIONE ATTIVITÀ CENTRO DI RICERCHE FLORISTICHE DELL'APPENNINO
--------------	-----	---	---------	--	---	--

SCHEDA N. 1

PROCESSO ATTIVITA' AGRICOLE E AGROALIMENTARI

AMBITO STRATEGICO: ECONOMIA

MACRO-OBIETTIVO: SOSTEGNO PICCOLE E MEDIE IMPRESE LOCALI ED ASSOCIAZIONI

OBIETTIVO: PROMOZIONE DEL TERRITORIO

INDICATORE: SVOLGIMENTO ATTIVITÀ COMPATIBILI

TARGET: AUMENTO DELLA PARTECIPAZIONE DEGLI OPERATORI LOCALI

Per il 2025 è prevista la partecipazione dell'Ente Parco previa stipula di intesa/convenzione ad un progetto di ricerca denominato "REVALATE" inerente il Recupero e valorizzazione della filiera della lana prodotta in aree marginali attraverso la modernizzazione della produzione, gestione innovazione dei prodotti finiti nel settore tessile abbigliamento/arredamento.

IL progetto si inserisce all'interno delle iniziative promosse e finanziate da "Agritech" Centro Nazionale per lo sviluppo delle nuove tecnologie in agricoltura, che utilizza per buona parte delle attività fondi PNRR.

IL progetto (Bando a cascata) vede la partecipazione di diversi partner sia pubblici che privati, di alto profilo per competenza e know-how, tra i quali si possono citare:

- Università di Bari - Capofila
- Università di Camerino
- Università del Molise
- Università di Sassari
- Enea
- Parco Nazionale dei Monti Sibillini
- Loro Piana
- Biella The Wool Company
- Associazione pecunia

IL progetto prevede di:

- Definire metodi di gestione degli allevamenti nel rispetto del benessere e della biosicurezza dei greggi;
- Razionalizzare ed ottimizzare l'organizzazione delle principali fasi della filiera;
- Organizzare in maniera sostenibile i processi di lavorazione;
- Produrre e valorizzare manufatti sostenibili innovativi;

- Identificare i benefici ambientali e sociali per le zone marginali di interesse.

L'ente Parco Gran Sasso/Laga, grazie all'esperienza maturata in più di 15 anni di interventi ed azioni sulla filiera, contribuirà al raggiungimento dei risultati, soprattutto per quanto riguarda la gestione ottimale della fase di tosa, raccolta, cernita, stoccaggio benessere animale e buone pratiche di pascolo.

L'obiettivo principale del progetto comunque è quello di implementare la rete di aziende che operano all'interno della filiera attraverso procedure standardizzate al fine di produrre lotti di lana italiana certificata.

SCHEDA N.2

PROCESSO ATTIVITA' AGROZOOTECNICHE

AMBITO STRATEGICO: AMBIENTE

MACRO-OBIETTIVO: BIODIVERSITA'

OBIETTIVO: BIODIVERSITÀ

INDICATORE: DIVERSITÀ FAUNISTICA

TARGET: IMPLEMENTAZIONE AUMENTO E MIGLIORAMENTO DATI BANCHE DATI GEOREFERENZIALI SU FAUNA SELVATICA

Con le precedenti Direttive del Ministero dell'Ambiente agli Enti Parco Nazionali per l'indirizzo delle attività dirette alla conservazione della biodiversità, è stato chiesto agli Enti Parco di programmare azioni dirette ad affrontare il declino degli insetti impollinatori.

La Direttiva 2024 e 2025 intende promuovere la prosecuzione delle attività sulla tematica degli impollinatori, prevedendo un ulteriore stimolo per migliorare le conoscenze scientifiche sulle cause del loro declino.

In particolare, la Strategia per la Biodiversità dell'Unione europea, nell'ambito del rafforzamento di questa direzione, vuole invertire la tendenza alla diminuzione degli impollinatori anche con provvedimenti volti alla riduzione entro il 2030 del 50% dell'uso dei pesticidi chimici in genere e dei rischi derivati e del 50% l'uso dei pesticidi più pericolosi.

La Direttiva 2024-25 intende dare un ulteriore stimolo per il completamento delle attività che hanno subito un rallentamento nel corso del 2019 al fine di migliorare le conoscenze sulle tematiche degli impollinatori e sulle cause del loro declino.

Pertanto, per la Direttiva 2024-25 si indica il monitoraggio e gli interventi attivi per la salvaguardia degli habitat per gli impollinatori nonché la piena attuazione delle misure previste dal Piano di Azione Nazionale per l'uso sostenibile dei prodotti fitosanitari coerente con le linee guida per la riduzione dell'uso dei prodotti fitosanitari e dei relativi rischi nei siti di Natura 2000 e nelle aree naturali protette.

Nel 2024 dovranno proseguire e completarsi le attività proposte nell'ambito della precedenti Direttive, in coerenza con le indicazioni metodologiche fornite da ISPRA.

Da quanto sopra esposto ed in continuità con le precedenti Direttive, si è quindi proceduto come segue:

- Wolf Next, prosecuzione progetto
- Monitoraggio ambientale: prosecuzione delle Convenzioni stipulate
- Interventi sul territorio: aumento della disponibilità degli habitat semi naturali ed il miglioramento della loro connettività con priorità alle specie in Direttiva Habitat e/o inserite nella Lista Rossa contrastando l'abbandono delle aree agricole marginali
- Comunicazione: promozione e collaborazione con gli Enti pubblici operanti nel medesimo settore.

SCHEDA N.3

PROCESSO ATTIVITA' AGROZOOTECNICHE

AMBITO STRATEGICO: AMBIENTE

MACRO-OBIETTIVO: CONSERVAZIONE DELLE RISORSE

OBIETTIVO: RISORSE IDRICHE

INDICATORE: QUALITÀ DELLE ACQUE SUPERFICIALI
TARGET: RAZIONALIZZAZIONE DELL'USO DELLE ACQUE

Sempre più frequentemente, nell'Area Parco, la criticità legata all'emergenza idrica, si rende particolarmente evidente durante l'estate.

La problematica è maggiormente percepita durante la monticazione degli animali al pascolo con negative ripercussioni sul benessere e sulla salute degli animali.

Le conseguenze di tale emergenza possono essere così di seguito schematizzate:

- Gli animali, sia da reddito che selvatici, si concentrano nei punti di abbeverata, con problemi di sovra pascolo e potenziali rischi igienico sanitari e trasmissione di patologie, con incremento di aborti e decessi;
- Calo delle produzioni e della qualità delle stesse;
- Obbligo dell'allevatore nell'intervenire personalmente, ripristinando le scorte d'acqua, spesso utilizzando mezzi di fortuna.

Con il progetto denominato "IDRICA" L'Ente Parco intende intervenire fornendo agli allevatori alcuni carri botte per il trasporto di acqua, dotati di vaschette di abbeverata.

Tali carri botte della capienza di circa 3.000/5.000 litri possono essere facilmente trainati dai trattori normalmente in possesso degli allevatori.

l'importo preventivato consente l'acquisto di circa 10 carri botte.

Il progetto prevede:

- L'avvio di una procedura di gara per l'acquisto delle attrezzature;
- La pubblicazione di una manifestazione di interesse rivolta agli operatori zootecnici per la creazione di una graduatoria dalla quale attingere per la consegna delle botti su ruote, dando la priorità agli operatori che si impegnano a condividere l'attrezzatura e cooperare durante l'emergenza idrica, con allevatori limitrofi.

SCHEDA N. 4

PROCESSO PROGRAMMAZIONE LL.PP. GESTIONE INTERVENTI E SERVIZI TECNICI

AMBITO STRATEGICO: ECONOMIA

MACRO OBIETTIVO: DIMINUIRE LA PRESSIONE DEL MODELLO PRODUTTIVO LOCALE

OBIETTIVO: DIMINUZIONE DELLA PRESSIONE SULLE RISORSE

INDICATORE: PRESSIONE TURISTICA

TARGET: MANUTENZIONE ORDINARIA DELLE AREE ATTREZZATE ALLA SOSTA DEI TURISTI E DELLA SEGNALETICA ESCURSIONISTICA

VALORE CONSUNTIVO INDICATORI: DIMINUZIONE DEL CARICO TURISTICO INDIFFERENZIATO SU ZONE CRITICHE E AUMENTO DEL TURISMO SOSTENIBILE IN AREA PARCO

L'azione avente come indicatore la pressione turistica, si pone come obiettivo la "Diminuzione della pressione sulle risorse" e, cioè, la diminuzione del carico turistico indifferenziato su zone definite critiche e l'aumento del turismo in modo consapevole e sostenibile per una migliore e più attenta gestione dell'area protetta. L'obiettivo da perseguire è quello di dotare il territorio protetto di strutture, infrastrutture, ecc... per una corretta fruizione dei visitatori, al fine di diminuire il carico turistico indifferenziato su zone definite critiche e di aumentare, diversificando, il turismo sostenibile in tutta l'area del parco. Ai sensi del d.lgs. 36/2023 l'Area Piano Progetto e Azione (APPA) con le n.5 unità di operatori (personale di posizione economica ex A1) attua i lavori in economia diretta per la manutenzione ordinaria delle aree attrezzate alla sosta dei turisti, della segnaletica escursionistica, ecc... all'interno dell'area parco, sulla base di una progettualità. Per dare seguito a tutto questo l'azione prevede la predisposizione della determina di approvazione del "Progetto dei lavori in economia diretta per la manutenzione il miglioramento e la riqualificazione delle aree sosta e delle strutture dell'ente nel corso dell'anno 2025" (proposta n.35/APPA/2025 del 13/01/2025), redatto dagli uffici dell'ente che presenta un costo complessivo di € 50.000,00 destinato all'acquisto di materiali da opera, di dispositivi di



protezione individuale, di carburanti per automezzi per gli spostamenti sul territorio. È evidente che una rete sentieristica ben distribuita, ben organizzata e ben integrata nel contesto dell'offerta turistica di un territorio rappresenta un primo passo fondamentale per lo sviluppo di una moderna concezione di "prodotto turistico" collegato all'escursionismo. Questa forma di turismo entra a pieno titolo all'interno di una strategia di sviluppo sostenibile, infatti, gli obiettivi che si vogliono perseguire sono i seguenti:

- aumentare la consapevolezza e il sostegno verso l'area protetta, che costituisce una parte fondamentale del nostro patrimonio naturale da conservare per le generazioni future;
- migliorare lo sviluppo sostenibile e la gestione del turismo nell'area protetta, prendendo in considerazione le necessità dell'ambiente, degli abitanti del luogo, delle aziende locali e dei visitatori.

Lo svolgimento di tali attività avviene mediante una sistematica programmazione settimanale redatta dall'ufficio preposto, nella quale vengono descritti i lavori da eseguire, il numero degli operatori impegnati, i giorni lavorativi da impiegare e i mezzi da utilizzare. L'azione prevede, quale obiettivo per l'anno 2025, la realizzazione del suddetto progetto attraverso l'esecuzione dei lavori in economia diretta da attuarsi con le n.5 unità di operatori afferenti all'Area Piano Progetto e Azione.

SCHEDA N. 5

PROCESSO PROGRAMMAZIONE LL.PP. GESTIONE INTERVENTI E SERVIZI TECNICI

AMBITO STRATEGICO: AMBIENTE

MACRO OBIETTIVO: LIVELLO D'USO DELLE RISORSE

OBIETTIVO: PAESAGGIO

INDICATORE: RIDUZIONE DELLE EMISSIONI DEI GAS A EFFETTO SERRA

TARGET: MITIGAZIONE E ADATTAMENTO AI CAMBIAMENTI CLIMATICI. INTERVENTI PER LA REALIZZAZIONE DI SERVIZI E INFRASTRUTTURE DI MOBILITÀ SOSTENIBILE

VALORE CONSUNTIVO INDICATORI: AUMENTO DELLA MOBILITÀ SOSTENIBILE

La presente scheda fa riferimento alla Tipologia III - "Interventi per la realizzazione di servizi e infrastrutture di mobilità sostenibile" categoria 3.3 "Infrastrutture di ricarica per autoveicoli elettrici" di cui al finanziamento concesso dal Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica nell'ambito della misura "Parchi per il clima 2019". Si prevede la realizzazione di n.34 piazzole, per un totale di n.70 colonnine di ricarica per autoveicoli elettrici ad uso pubblico, di cui n.2 piazzole da allestire nelle aree esterne delle sedi del Parco di Assergi (AQ) e di Isola del Gran Sasso (TE). Nel corso dell'anno precedente erano state completate le fasi relative alla redazione e approvazione della progettazione e del Capitolato Speciale d'Appalto, di esperimento della procedura di gara di appalto a prestazioni integrate e fino alla stipula del contratto di appalto.

La realizzazione degli interventi si svolge attraverso diverse fasi. La procedura per l'installazione, gestione e manutenzione della rete di ricarica elettrica prevista nella scheda si configura come un appalto misto, ossia, come contratto che contiene sia elementi di appalto di fornitura (fornitura e posa delle n.70 colonnine) che di appalto di servizi per la gestione e la manutenzione della rete delle infrastrutture. L'intervento risulta complesso a causa del veloce evolversi della specifica tecnologia e, quindi, in ordine alla necessità di addivenire alla realizzazione di un intervento che mantenga i caratteri di innovatività.

L'azione prevede, quale obiettivo per l'anno 2025, la predisposizione degli atti di approvazione della progettazione esecutiva, che è stata redatta dall'impresa appaltatrice e l'avvio dei lavori per la realizzazione delle n. 34 stazioni di ricarica per autoveicoli elettrici ad uso pubblico.

SCHEDA N. 6

PROCESSO PROGRAMMAZIONE LL.PP. GESTIONE INTERVENTI E SERVIZI TECNICI**AMBITO STRATEGICO: AMBIENTE****MACRO OBIETTIVO: LIVELLO D'USO DELLE RISORSE****OBIETTIVO: PAESAGGIO****INDICATORE: RIDUZIONE DELLE EMISSIONI DEI GAS A EFFETTO SERRA****TARGET: INTERVENTI DI EFFICIENTAMENTO ENERGETICO DI PARTE DEL PATRIMONIO IMMOBILIARE NELLA DISPONIBILITÀ DELL'ENTE PARCO****VALORE CONSUNTIVO INDICATORI: MIGLIORAMENTO ENERGETICO DEL PATRIMONIO IMMOBILIARE DELL'ENTE PARCO**

La presente scheda prevede la realizzazione degli interventi previsti nelle n.8 schede-progetto denominate Tipologia II - "Interventi di efficientamento energetico di parte del patrimonio immobiliare nelle disponibilità degli Enti Parco Nazionali", di cui al finanziamento concesso dal Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica nell'ambito della misura "Parchi per il clima 2019". Gli interventi previsti riguardano l'efficientamento energetico dell'involucro edilizio e degli impianti delle strutture del Parco site in: Assergi di L'Aquila (sede legale dell'Ente), Isola del Gran Sasso (sede degli uffici dell'Ente), Farindola (sede del Polo Scientifico dell'Ente), Arischia di L'Aquila (sede del Comando Stazione CC Forestali e del "Museo del legno"), Senarica di Fano Adriano (sede della Stazione CC Forestali), Paladini di Crognaleto (sede della "Locanda del Cervo"), Barisciano (sede del "Centro Ricerche Floristiche dell'Appennino") e San Pietro di Isola del Gran Sasso (sede del "Centro per le Acque"). Il Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica, con successivi finanziamenti, ha reso possibile programmare analoghi interventi anche sulle strutture di Arsita (sede del "Museo del lupo") e di Castelvechio Calvisio (Casa vacanze). Nel corso dell'anno precedente sono state redatte ed approvate dall'Ente le diagnosi energetiche di tutti gli edifici sopra elencati, nonché i progetti definitivi ed esecutivi comprensivi dei Capitolati Speciali d'Appalto. L'entrata in vigore del Nuovo Codice dei Contratti Pubblici (Dlgs 31 marzo 2023 n° 36, in vigore dal 1° luglio 2023) ha comportato l'aggiornamento dei capitolati speciali d'appalto e la revisione di tutta la modellistica di appalto. Anche la piattaforma telematica per la gestione delle procedure d'appalto ha subito modifiche ed aggiornamenti dettati dall'entrata in vigore del nuovo codice. Nel corso dell'anno precedente sono state definite le procedure di appalto per tutte le strutture ad eccezione di quella del "Centro Ricerche Floristiche dell'Appennino" di Barisciano (AQ) per la quale è ancora in corso l'approvazione del progetto da parte degli enti sovraordinati.

L'azione prevede, quale obiettivo per l'anno 2025, il completamento delle procedure di appalto della struttura del "Centro Ricerche Floristiche dell'Appennino" di Barisciano (AQ) e il completamento dei lavori delle altre strutture per le quali sono stati già definiti gli appalti dei lavori.

SCHEDA N. 7**PROCESSO SISTEMA INFORMATIVO TERRITORIALE E PIANIFICAZIONE TERRITORIALE****AMBITO STRATEGICO: ECONOMIA****MACRO OBIETTIVO: DIMINUIRE LA PRESSIONE DEL MODELLO PRODUTTIVO LOCALE****OBIETTIVO: DIMINUZIONE DELLA PRESSIONE SULLE RISORSE****INDICATORE: PRESSIONE TURISTICA****TARGET: INSTALLAZIONE DI BACHECHE IN CORTEN PER RICORRENZA DEL 30° ANNIVERSARIO DELL'ISTITUZIONE DELL'ENTE PARCO NAZIONALE DEL GRAN SASSO E MONTI DELLA LAGA****VALORE CONSUNTIVO INDICATORI: AUMENTARE LA CONSAPEVOLEZZA E IL SOSTEGNO VERSO L'AREA PROTETTA**

L'Ente Parco Nazionale del Gran Sasso e Monti della Laga è stato istituito con Decreto del Presidente della Repubblica in data 5 giugno 1995 per la gestione dell'area protetta. La sfida di conservazione della natura con l'idea di istituire un



parco risale all'anno 1991 con la "Legge quadro sulle aree protette" n.394 del 6 dicembre 1991. Il prossimo 5 giugno 2025 sarà celebrato il 30° anniversario dell'istituzione dell'Ente Parco e per questo importante traguardo è stato previsto di installare, nei territori dei Comuni del parco e nelle zone maggiormente rappresentative, n° 50 bacheche in corten complete di pannello sempre in corten personalizzato con loghi e scritte incise. Il corten essendo un acciaio offre un'elevatissima resistenza alla corrosione elettrochimica derivante dalla capacità di autoprotettersi, infatti, anche se esposto agli agenti atmosferici, gli ossidi presenti al suo interno creano una patina superficiale passivante che impedisce la corrosione e, di conseguenza, il deperimento del materiale.

L'azione prevede, quale obiettivo per l'anno 2025, la posa in opera delle suddette bacheche con le n.5 unità di operatori afferenti all'Area Piano Progetto e Azione.

SCHEDA N. 8

PROCESSO SISTEMA INFORMATIVO TERRITORIALE E PIANIFICAZIONE TERRITORIALE

AMBITO STRATEGICO: ECONOMIA

MACRO OBIETTIVO: DIMINUIRE LA PRESSIONE DEL MODELLO PRODUTTIVO LOCALE

OBIETTIVO: DIMINUZIONE DELLA PRESSIONE SULLE RISORSE

INDICATORE: PRESSIONE TURISTICA

TARGET: INSTALLAZIONE DI CARTELLONISTICA DI BENVENUTO/ARRIVEDERCI DI INGRESSO/USCITA NEI COMUNI E NELLE FRAZIONI DEL PARCO

VALORE CONSUNTIVO INDICATORI: AUMENTARE LA CONSAPEVOLEZZA DI ESSERE ALL'INTERNO DI UN'AREA PROTETTA

Nell'ambito del più vasto progetto di riqualificazione della segnaletica presente nell'area protetta, è da considerare di primaria importanza la riqualificazione dei cartelli metallici di benvenuto/arrivederci, posti all'ingresso e all'uscita dei comuni e delle frazioni ricadenti all'interno dell'area protetta. I cartelli furono installati con l'avvio del progetto di "Delimitazione e Tabellazione del territorio del Parco" e vennero posizionati lungo le principali strade di accesso all'area protetta, come segnali di "Benvenuti al Parco". L'azione prenderà avvio con il monitoraggio dei cartelli per verificare lo stato di fatto, individuando i cartelli danneggiati o ammalorati che verranno successivamente smontati e sostituiti con altri nuovi. Dovrà essere inoltre realizzato il progetto grafico di ogni singolo pannello perché i file originali di stampa, realizzati più di trent'anni fa, non sono più disponibili. I cartelli hanno le seguenti dimensioni: 70x150 e sono montati su supporti metallici. Per ogni pannello dovrà essere indicato il nome del comune, la quota altimetrica e dovranno essere apposti il logo istituzionale dell'Ente Parco e il logo del comune.

L'azione prevede, quale obiettivo per l'anno 2025, la posa in opera della suddetta cartellonistica.

SCHEDA N.9

PROCESSO FAUNA E FUNZIONALITA' ECOSISTEMI

AMBITO STRATEGICO: BIODIVERSITÀ

MACRO-OBIETTIVO: CONSERVAZIONE DELLE RISORSE

OBIETTIVO: ATTIVITA' INERENTI ALL'ECOLOGIA STRADALE

INDICATORE: MINACCE FAUNA SELVATICA

TARGET: DIMINUZIONE E CONTROLLO FATTORI DI RISCHIO PER LA FAUNA DEL PARCO

La campagna di sensibilizzazione proposta potrebbe essere realizzata attraverso incontri pubblici presso le località in cui si verificano il maggior numero di incidenti con la fauna selvatica nel Parco, occasione per far conoscere la biologia, l'ecologia e le attività gestionali, intraprese dall'Ente Parco, per la riduzione degli impatti veicolari con la fauna selvatica protetta lungo la rete viaria del Parco.

La suddetta attività divulgativa potrebbe essere svolta dal personale dell'Ente coadiuvato da professionisti esterni già a contratto con l'Ente per il monitoraggio e la gestione della fauna selvatica senza costi aggiuntivi.

Sarebbe, inoltre, utile realizzare un opuscolo informativo sul tema del corretto comportamento di guida da tenere lungo la rete viaria del parco, per la sicurezza degli automobilisti e per la conservazione della fauna.

Questo Ente ha ancora a disposizione n. 6 pannelli stradali di avviso di attraversamento della fauna selvatica realizzati nell'ambito del progetto LIFE EX-TRA.

Dall'elaborazione dei dati, concernenti l'impatto veicolare sulla fauna selvatica protetta del Parco, è emersa un'incidenza elevata lungo 8 distinte arterie stradali ricadenti in 5 Comuni del Parco, i sei pannelli stradali, già a disposizione dell'Ente, andrebbero integrati con la realizzazione di almeno altri 10 pannelli, affinché ogni tratto stradale possa essere provvisto di almeno due cartelli, uno per ogni senso di marcia.

Tali cartelli potrebbero essere integrati con il posizionamento, nei punti più critici in cui si verificano il maggior numero di impatti, di dispositivi visivi e sonori di regolazione del transito di animali selvatici, ad esempio, lungo una pista di attraversamento fauna che incrocia la rete stradale pubblica.

SCHEDA N. 10

PROCESSO FAUNA E FUNZIONALITA' ECOSISTEMI

AMBITO STRATEGICO: AMBIENTE

MACRO-OBIETTIVO: CONSERVAZIONE DELLE RISORSE

OBIETTIVO: BIODIVERSITÀ

INDICATORE: MINACCE FAUNA SELVATICA

TARGET: DIMINUZIONE E CONTROLLO FATTORI DI RISCHIO PER LA FAUNA DEL PARCO

VALORE CONSUNTIVO INDICATORI: CATTURA E MONITORAGGIO FAUNA AFTER LIFE MIRCO LUPO

Questo Ente Parco, ha partecipato in qualità di Beneficiario Associato al progetto LIFE13NAT/IT/000728-MIRCOLupo "Strategies to minimize the impact of free ranging dogs on wolf conservation in Italy", che ha visto l'Ente Parco Nazionale dell'Appennino Tosco Emiliano quale Beneficiario coordinatore. Il Progetto è terminato il 31/12/2019.

L'avvio del Progetto è stato formalizzato dalla firma dell'apposita convenzione, firmata con il PNATE, beneficiario coordinatore per il Progetto.

Il progetto, per l'Ente Parco Nazionale Gran Sasso e Monti della Laga, ha avuto un costo complessivo di € 720.749,00 con un contributo comunitario che ammontava a complessivi € 485.010,00, pari al 67,29% del totale.

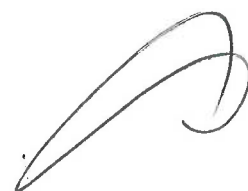
Alla fine dei loro progetti, tutti i beneficiari di LIFE Natura sono obbligati a produrre un piano di conservazione denominato "After-LIFE". Il piano stabilisce come le attività di conservazione avviate nel corso del progetto sono programmate per continuare e svilupparsi anche dopo la fine del progetto e come la gestione a lungo termine delle criticità di conservazione di specie e/o siti della RN2000 interessati dalle attività del progetto saranno assicurati. Il piano fornisce dettagli in merito a quali azioni verranno proseguite, dove, quando e da chi verranno realizzate nonché da quali fonti di finanziamento saranno supportate.

L'azione F.4 del Progetto LIFE13NAT/IT/000728-MIRCOLupo, prevede l'elaborazione di un After-Life Conservation Plan che dovrà essere messo in atto e completato negli anni successivi alla conclusione del Progetto;

Con nota prot. 4626/2020 del 07/05/2020, il capofila del Progetto, l'Ente Parco Nazionale dell'Appennino Tosco Emiliano ha inviato l'After-Life Conservation Plan, con specificate le azioni con cui il Progetto continuerà nel tempo.

Le azioni dell'After-Life Conservation Plan sono:

Monitoraggio della presenza di lupi e ibridi (obiettivo locale)



Gestione attiva degli ibridi (rimozione riproduttiva);
Contenimento locale del randagismo canino;
Implementazione e promozione dell'utilizzo della banca dati sull'ibridazione;
Attività di comunicazione, informazione e sensibilizzazione;
Attività di Networking con Regioni e aree protette e a livello internazionale.
Nell'anno in corso verranno svolte azioni di cattura e monitoraggio della fauna oggetto dell'After-Life Mirco Lupo.

SCHEDA N. 11

PROCESSO FAUNA E FUNZIONALITA' ECOSISTEMI

AMBITO STRATEGICO: AMBIENTE

MACRO-OBIETTIVO: CONSERVAZIONE DELLE RISORSE

OBIETTIVO: BIODIVERSITÀ

INDICATORE: MINACCE FAUNA SELVATICA

TARGET: DIMINUZIONE E CONTROLLO FATTORI DI RISCHIO PER LA FAUNA DEL PARCO

VALORE CONSUNTIVO INDICATORI: PROGETTO LIFE20 NAT/NL/001107 "BEAR-SMART CORRIDORS"

Nell'ambito del progetto LIFE20 NAT/NL/001107 "Bear-Smart Corridors", l'Area Sviluppo Sostenibile e Biodiversità collaborerà all'Azione A.6 "Valutazione della funzionalità dei corridoi esistenti" mediante attività di monitoraggio tramite foto/video trappolaggio e allestimento di fur traps. Verranno, inoltre, effettuati sopralluoghi di accertamento in caso di denunce di danni da orso ad apiari e bestiame domestico. Saranno, infine, effettuati sopralluoghi di accertamento in caso di segnalazioni di avvistamenti d'orso o di sue tracce. Le attività di monitoraggio saranno svolte nel quadro di interventi previsti dalla Rete di Monitoraggio Abruzzo e Molise (RMAM), di cui il Parco Nazionale del Gran Sasso e Monti della Laga fa parte e nel rispetto dei tempi definiti dal progetto. L'obiettivo indicato è da conseguirsi quale progressione delle azioni già in corso con autonoma valutazione delle attività riferibili alle annualità del presente documento per come tempo per tempo aggiuntivamente implementate.

SCHEDA N.12

PROCESSO FLORA VEGETAZIONE E FUNZIONALITA' ECOSISTEMI

AMBITO STRATEGICO: AMBIENTE

MACRO-OBIETTIVO: CONSERVAZIONE DELLE RISORSE

OBIETTIVO: BIODIVERSITÀ/GOVERNANCE

INDICATORE: INCREMENTO DEGLI STRUMENTI DI PREVENZIONE DEI DANNI DA ORSO AL PATRIMONIO APISTICO

TARGET: DIMINUZIONE E CONTROLLO DEI FATTORI DI RISCHIO PER LE SPECIE DI ANIMALI SELVATICI, INCLUSI I CONFLITTI CON LE ATTIVITÀ PRODUTTIVE. DIMINUZIONE DEGLI STATI DI TENSIONE E DI CONFLITTO, AUMENTO DEL CONSENSO E DELLA PERCEZIONE DEI REALI BENEFICI DEL PARCO SULLE PERSONE

VALORE CONSUNTIVO INDICATORI: IMPLEMENTAZIONE AZIONI DI PREVENZIONE DEI DANNI ARRECATI DALLA FAUNA SELVATICA ALL'AGRICOLTURA

Il presente obiettivo prevede l'implementazione delle azioni di prevenzione dei danni arrecati dalla fauna selvatica all'agricoltura attraverso:

- l'eventuale predisposizione e pubblicazioni di manifestazioni di interesse per agricoltori interessati a ricevere contributi o materiale in comodato d'uso gratuito per la realizzazione di recinti per la protezione delle colture;
- la conclusione di avvisi già pubblicati ed in atto.

L'obiettivo indicato è da conseguirsi quale progressione delle azioni già in corso con autonoma valutazione delle attività riferibili alle annualità del presente documento per come tempo per tempo aggiuntivamente implementate.

SCHEDA N.13

PROCESSO FAUNA E FUNZIONALITA' ECOSISTEMI

PROCESSO FLORA VEGETAZIONE E FUNZIONALITA' ECOSISTEMI

AMBITO STRATEGICO: AMBIENTE

MACRO-OBIETTIVO: CONSERVAZIONE DELLE RISORSE

OBIETTIVO: BIODIVERSITÀ/GOVERNANCE

INDICATORE: INCREMENTO DEGLI STRUMENTI DI PREVENZIONE DEI DANNI DA ORSO AL PATRIMONIO APISTICO

TARGET: DIMINUZIONE E CONTROLLO DEI FATTORI DI RISCHIO PER LE SPECIE DI ANIMALI SELVATICI, INCLUSI I CONFLITTI CON LE ATTIVITÀ PRODUTTIVE. DIMINUZIONE DEGLI STATI DI TENSIONE E DI CONFLITTO, AUMENTO DEL CONSENSO E DELLA PERCEZIONE DEI REALI BENEFICI DEL PARCO SULLE PERSONE

VALORE CONSUNTIVO INDICATORI: IMPLEMENTAZIONE AZIONI DI PREVENZIONE DEI DANNI ARRECATI DALLA FAUNA SELVATICA ALL'APICOLTURA

Il presente obiettivo prevede l'implementazione delle azioni di prevenzione dei danni arrecati dalla fauna selvatica alla apicoltura attraverso l'eventuale predisposizioni e pubblicazioni di manifestazioni di interesse per apicoltori interessati a ricevere in comodato d'uso gratuito recinti elettrici per la protezione degli apiari da eventi di danno arrecati dall'orso bruno marsicano (*Ursus arctos marsicanus*), nei territori ricompresi nel perimetro del Parco Nazionale del Gran Sasso e Monti della Laga. Con la presenza nel territorio protetto di almeno due esemplari erratici di orso bruno marsicano, nasce la necessità e l'urgenza di attuare misure di intervento atte ad aumentare la tolleranza ad opera delle comunità locali nei confronti della fauna selvatica in generale e dall'orso in particolare. L'opportunità di diffondere buone pratiche di gestione, quale quella dei recinti elettrici, consente di ridurre l'impatto derivante dalla presenza del plantigrado nel territorio parco, di promuovere la conservazione a lungo termine di varie tipologie di habitat e di incentivare le attività di apicoltura. L'obiettivo indicato è da conseguirsi quale progressione delle azioni già in corso con autonoma valutazione delle attività riferibili alle annualità del presente documento per come tempo per tempo aggiuntivamente implementate.

SCHEDA N. 14

PROCESSO FAUNA E FUNZIONALITA' ECOSISTEMI

AMBITO STRATEGICO: AMBIENTE

MACRO-OBIETTIVO: CONSERVAZIONE DELLE RISORSE

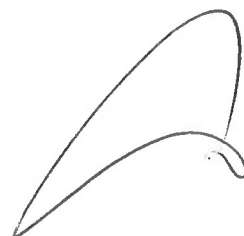
OBIETTIVO: BIODIVERSITÀ/GOVERNANCE

INDICATORE: MINACCE FLORA E FAUNA SELVATICA

TARGET: DIMINUZIONE E CONTROLLO DEI FATTORI DI RISCHIO PER LE SPECIE DI ANIMALI SELVATICI, INCLUSI I CONFLITTI CON LE ATTIVITÀ PRODUTTIVE. DIMINUZIONE DEGLI STATI DI TENSIONE E DI CONFLITTO, AUMENTO DEL CONSENSO E DELLA PERCEZIONE DEI REALI BENEFICI DEL PARCO SULLE PERSONE

VALORE CONSUNTIVO INDICATORI: IMPLEMENTAZIONE AZIONI DI PREVENZIONE DEI DANNI ARRECATI DALLA FAUNA SELVATICA ALLA ZOOTECCNIA

Il presente obiettivo prevede l'implementazione delle azioni di prevenzione dei danni arrecati dalla fauna selvatica alla zootecnia l'eventuale predisposizione e pubblicazioni di manifestazioni di interesse per allevatori interessati a ricevere in comodato d'uso gratuito materiale per la realizzazione di recinti elettrificati mobili per la protezione e gestione degli ovini e/o caprini al pascolo durante le ore notturne nel perimetro del Parco Nazionale del Gran Sasso e Monti della Laga. L'opportunità di diffondere buone pratiche di gestione, quale quella sopra descritta, consente di ridurre sensibilmente la spesa per l'indennizzo dei danni da fauna al bestiame, di promuovere la realizzazione di recinti



amovibili a protezione del bestiame, di incentivare le attività di allevamento tradizionali, di promuovere l'adozione di misure per uno stretto controllo del bestiame e di favorire la partecipazione attiva degli allevatori nelle attività di sorveglianza e custodia degli animali al pascolo.

SCHEDA N.15

PROCESSO FAUNA E FUNZIONALITA' ECOSISTEMI

AMBITO STRATEGICO: AMBIENTE

MACRO-OBIETTIVO: CONSERVAZIONE DELLE RISORSE

OBIETTIVO: BIODIVERSITÀ

INDICATORE: MINACCE FAUNA SELVATICA

TARGET: DIMINUZIONE E CONTROLLO FATTORI DI RISCHIO PER LA FAUNA DEL PARCO

VALORE CONSUNTIVO INDICATORI: MONITORAGGIO NATURALISTICO ORSO BRUNO MARSICANO

L'orso bruno marsicano è una specie a rischio di estinzione e la sua sopravvivenza dipende dalla naturale colonizzazione di nuovi territori da parte dei giovani in dispersione.

La sopravvivenza dei degli individui di orso in dispersione può essere garantita dall'individuazione e dalla stretta conservazione dei corridoi faunistici da essi prescelti;

Alcuni individui di orso frequentano in modo assiduo il territorio del Parco da circa 4 anni ed i campioni biologici raccolti fino ad oggi durante le attività di monitoraggio, hanno permesso di riconoscere geneticamente i singoli individui e di aggiornare ed arricchire la banca dati dell'Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale (ISPRA).

I dati raccolti fino ad oggi hanno richiesto sopralluoghi specifici a seguito di:

segnalazioni di avvistamento diretto o indiretto,

monitoraggi di routine nelle aree più assiduamente frequentate nel periodo primaverile nel periodo autunnale,

predisposizione e controllo periodico delle attrezzature di rilevamento, come trappole genetiche e fotografiche, posizionate sia a seguito delle segnalazioni ricevute, sia lungo i transetti individuati per il monitoraggio di routine;

L'allestimento ed il monitoraggio periodico di tali attrezzature richiedono un notevole impegno sia nella fase di organizzazione, che di realizzazione dei rilievi di campo, parimenti all'impegno necessario per l'informatizzazione, elaborazione e rappresentazione cartografica dei dati raccolti.

Nell'ambito della Rete di Monitoraggio dell'orso bruno marsicano in Abruzzo e Molise (di seguito RMAM), a cui questo Ente ha aderito sottoscrivendo un apposito protocollo di monitoraggio, è necessario proseguire nella raccolta dei dati di presenza della specie nell'area protetta;

Questo Ente ha aderito, inoltre, al Progetto LIFE Bear Smart Corridors e con Determina 798 del 19/07/2023 il personale dell'ASSB è stato inserito nel gruppo di lavoro, per la realizzazione delle seguenti Azioni A2, A3, A4, A6, B3, C2, C5, C4, C6, C8, D2, E1, E7, F1.

Il monitoraggio realizzato nell'ambito della RMAM risulta fondamentale per il raggiungimento di uno degli obiettivi del Progetto LIFE Bear Smart Corridors che prevede l'individuazione e la conservazione dei corridoi utilizzati dalla specie, per spostarsi tra l'area protetta di presenza storica, quale il Parco Nazionale di Abruzzo Lazio e Molise, verso le altre aree protette nazionali e regionali, presenti nella Regione Abruzzo e nelle regioni limitrofe quali Molise, Lazio, Marche e Umbria;

La specie è, inoltre, particolarmente attenzionata, a seguito dei fatti accaduti recentemente in Trentino-Alto Adige e la corretta informazione della cittadinanza, volta a favorire la convivenza tra l'uomo e l'orso, passa attraverso la raccolta di dati scientifici certi sulla presenza, sul numero degli individui e sugli spostamenti compiuti dagli stessi sul territorio del Parco;

Non ultimo è importante, che a seguito dei possibili danni causati dall'orso alle attività zootecnica e apistica, ampiamente diffuse nel Parco, vengano realizzati interventi tempestivi nell'attività di sopralluogo e di messa in atto delle misure di prevenzione che giocano un ruolo cruciale per la sopravvivenza e la conservazione della specie.

SCHEDA N.16

PROCESSO FAUNA E FUNZIONALITA' ECOSISTEMI

PROCESSO FLORA VEGETAZIONE E FUNZIONALITA' ECOSISTEMI

AMBITO STRATEGICO: AMBIENTE

MACRO OBIETTIVO: LIVELLO D'USO DELLE RISORSE

OBIETTIVO: PAESAGGIO

INDICATORE: RIDUZIONE DELLE EMISSIONI DEI GAS A EFFETTO SERRA

TARGET: MITIGAZIONE E ADATTAMENTO AI CAMBIAMENTI CLIMATICI. INTERVENTI PER LA REALIZZAZIONE DI SERVIZI E INFRASTRUTTURE DI MOBILITÀ SOSTENIBILE

VALORE CONSUNTIVO INDICATORI: AUMENTO DELLA MOBILITÀ SOSTENIBILE

La presente scheda fa riferimento alla Tipologia III - "Interventi per la realizzazione di servizi e infrastrutture di mobilità sostenibile" categoria 3.3 "Infrastrutture di ricarica per autoveicoli elettrici" di cui al finanziamento concesso dal Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica nell'ambito della misura "Parchi per il clima 2019". Si prevede la realizzazione di n.34 piazzole, per un totale di n.70 colonnine di ricarica per autoveicoli elettrici ad uso pubblico, di cui n.2 piazzole da allestire nelle aree esterne delle sedi del Parco di Assergi (AQ) e di Isola del Gran Sasso (TE). Nel corso dell'anno precedente erano state completate le fasi relative alla redazione e approvazione della progettazione e del Capitolato Speciale d'Appalto, di esperimento della procedura di gara di appalto a prestazioni integrate e fino alla stipula del contratto di appalto.

La realizzazione degli interventi si svolge attraverso diverse fasi. La procedura per l'installazione, gestione e manutenzione della rete di ricarica elettrica prevista nella scheda si configura come un appalto misto, ossia, come contratto che contiene sia elementi di appalto di fornitura (fornitura e posa delle n.70 colonnine) che di appalto di servizi per la gestione e la manutenzione della rete delle infrastrutture. L'intervento risulta complesso a causa del veloce evolversi della specifica tecnologia e, quindi, in ordine alla necessità di addivenire alla realizzazione di un intervento che mantenga i caratteri di innovatività.

L'azione prevede, quale obiettivo per l'anno 2025, la predisposizione degli atti di approvazione della progettazione esecutiva, che è stata redatta dall'impresa appaltatrice e l'avvio dei lavori per la realizzazione delle n. 34 stazioni di ricarica per autoveicoli elettrici ad uso pubblico.

SCHEDA N.17

PROCESSO FAUNA E FUNZIONALITA' ECOSISTEMI

PROCESSO FLORA VEGETAZIONE E FUNZIONALITA' ECOSISTEMI

AMBITO STRATEGICO: AMBIENTE

MACRO OBIETTIVO: CONSERVAZIONE DEGLI ECOSISTEMI

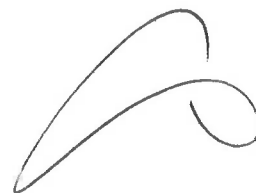
OBIETTIVO: CONTROLLO DELLA POPOLAZIONE DEL CINGHIALE

INDICATORE: RIDUZIONE DEI DANNI ALL'AGRICOLTURA

TARGET: GESTIONE DEI CHIUSINI DI CATTURA

VALORE CONSUNTIVO INDICATORI: RIDUZIONE DEL CONFLITTO CON GLI AGRICOLTORI E I RESIDENTI NELL'AREA PROTETTA

La presente scheda riguarda la gestione della popolazione del Cinghiale tramite Chiusini di cattura.



L'ente con avviso Pubblico n. Albo 397/2023, finalizzato ad affidamenti diretti a Aziende Agricole per la conduzione delle operazioni di contenimento della specie cinghiale mediante chiusini di cattura, contiene la popolazione nelle aree più danneggiate.

Predisporre pertanto i calendari di cattura, coordina le aziende affidatarie e archivia i dati. Monitora tutte le fasi del contenimento e predisporre eventuali spostamenti dei chiusini.

L'azione prevede, quale obiettivo per l'anno 2025, il controllo numerico della popolazione di cinghiale nelle zone agricole più danneggiate

SCHEDA N. 18

PROCESSO FLORA VEGETAZIONE E FUNZIONALITA' ECOSISTEMI

AMBITO STRATEGICO:

MACRO-OBIETTIVO: CONSERVAZIONE DELLE RISORSE

OBIETTIVO: BIODIVERSITÀ

INDICATORE: MINACCE FLORA E FAUNA SELVATICA

TARGET: DIMINUZIONE E CONTROLLO FATTORI DI RISCHIO PER LA FAUNA E LA FLORA DEL PARCO VALORE

CONSUNTIVO TARGET: ESPLETAMENTO PROCEDURE DI SCREENING DI INCIDENZA O VALUTAZIONE APPROPRIATA AI SENSI DEL D.P.R. 357/97 E SS.MM.II. NEL RILASCIO DELLE AUTORIZZAZIONI DA PARTE DELL'ENTE

L'azione rientra nell'attività propedeutica al rilascio delle autorizzazioni. Tale compito è svolto ai sensi del D.P.R. 357/1997 integrato dal D.P.R. 120/2003, recepimento della Direttiva 92/43/CE "Habitat" in materia di Valutazione di Incidenza Ambientale (VInCA). La VInCA è un procedimento obbligatorio e propedeutico, da espletare a monte di ogni procedimento autorizzativo.

Nello specifico l'attività consiste:

- nella collaborazione per l'individuazione di metodi volti alla prevenzione dei danni, nella collaborazione alla redazione di nuovi disciplinari volti a regolamentare l'erogazione degli indennizzi dei danni fauna, ai sensi dell'art. 15, c. 3 della "Legge Quadro sulle Aree Protette", nella collaborazione all'espletamento di procedure volte alla notifica/comunicazione alla Commissione Europea dei Regimi di Aiuti (Aiuti di Stato, ai sensi del Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea (TFUE), articoli 107 e 108).
- nella redazione della documentazione per la liquidazione dei danni causati dalla fauna alle colture ed al patrimonio zootecnico, completa di registrazione delle singole concessioni sul portale SIAN, alle quali corrisponde un codice SIAN-COR, a seguito della registrazione dei Regimi di Aiuti (ai quali corrisponde un codice SIAN-CAR) in quanto tali indennizzi sono considerati Aiuti di Stato.
- nelle relazioni con allevatori ed agricoltori, oltre che relativamente agli aspetti legati ai danni fauna, anche relativamente alla disciplina dell'utilizzo delle praterie come pascolo, in particolare dei tempi di monticazione in base alla fenologia delle erbe in funzione delle differenze di quota.

Lo staff è anche impegnato nelle seguenti attività:

- collaborazione in ambito interdisciplinare che coinvolge in modo trasversale personale di adeguata competenza afferente alle diverse aree al fine di acquisire le informazioni e i pareri tecnici di volta in volta necessari relativamente a proposte progettuali di rilevante complessità.
- ricerca applicata volta all'Implemento delle conoscenze ed alla loro applicazione per la valutazione di progetti, per valutare l'opportunità di intraprendere eventualmente delle azioni di salvaguardia, per suggerire soluzioni alternative, per il perseguimento della sostenibilità.

Il lavoro è sintetizzato in istruttorie tecniche con proposta di espressione di parere nel caso di progetti ricadenti nelle Regioni Lazio ed Abruzzo, ed in una proposta di approvazione dello Screening di Incidenza o dello Studio di Incidenza nel caso della Regione Marche, territorio nel quale l'Ente Parco ha delega di Autorità Competente.

SCHEDA N. 19

AMBITO STRATEGICO:

MACRO-OBIETTIVO: CONSERVAZIONE DELLE RISORSE

OBIETTIVO: BIODIVERSITÀ

INDICATORE: MINACCE FAUNA SELVATICA

TARGET: DIMINUZIONE E CONTROLLO FATTORI DI RISCHIO PER LE SPECIE DI ANIMALI SELVATICI, INCLUSI I CONFLITTI CON LE ATTIVITÀ PRODUTTIVE VALORE CONSUNTIVO TARGET: LIQUIDAZIONE DEI DANNI CAUSATI DALLA FAUNA ALLE COLTURE ED AL PATRIMONIO ZOOTECNICO

L'art. 15, comma 3 della Legge Quadro sulle Aree Protette n. 394/1991 recita: *"L'Ente parco è tenuto a indennizzare i danni provocati dalla fauna selvatica del parco."*

Si tratta di un'attività complessa che riveste significativa importanza, anche e soprattutto nell'applicazione dell'art. 1, comma 3, lettera b della stessa Legge 394/1991 *"applicazione di metodi di gestione o di restauro ambientale idonei a realizzare una integrazione tra uomo e ambiente naturale, anche mediante la salvaguardia dei valori antropologici, archeologici, storici e architettonici e delle attività agro-silvo-pastorali e tradizionali"* che si traduce nella valorizzazione delle attività economiche tradizionali e sostenibili (agricoltura ed allevamento estensivi).

Tale attività è obbligatoria per gli Enti Gestori delle Aree Protette.

L'attività di liquidazione degli indennizzi rientra nella definizione di *"Aiuti di Stato"* ai sensi del Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea (TFUE), articoli 107 e 108.

L'azione si esplica:

- nella collaborazione per l'individuazione di metodi volti alla prevenzione dei danni, nella collaborazione alla redazione di nuovi disciplinari volti a regolamentare l'erogazione degli indennizzi dei danni fauna, ai sensi dell'art. 15, c. 3 della "Legge Quadro sulle Aree Protette", nella collaborazione all'espletamento di procedure volte alla notifica/comunicazione alla Commissione Europea dei Regimi di Aiuti (Aiuti di Stato, ai sensi del Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea (TFUE), articoli 107 e 108).
- nella redazione della documentazione per la liquidazione dei danni causati dalla fauna alle colture ed al patrimonio zootecnico, completa di registrazione delle singole concessioni sul portale SIAN, alle quali corrisponde un codice SIAN-COR, a seguito della registrazione dei Regimi di Aiuti (ai quali corrisponde un codice SIAN-CAR) in quanto tali indennizzi sono considerati Aiuti di Stato.
- nelle relazioni con allevatori ed agricoltori, oltre che relativamente agli aspetti legati ai danni fauna, anche relativamente alla disciplina dell'utilizzo delle praterie come pascolo, in particolare dei tempi di monticazione in base alla fenologia delle erbe in funzione delle differenze di quota.

SCHEDA N. 20

PROCESSO FLORA VEGETAZIONE E FUNZIONALITA' ECOSISTEMI

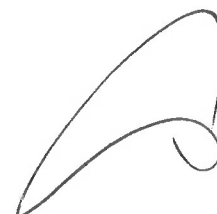
AMBITO STRATEGICO:

MACRO-OBIETTIVO: CONSERVAZIONE DELLE RISORSE

OBIETTIVO: BIODIVERSITÀ

INDICATORE: MINACCE FLORA E FAUNA SELVATICA

TARGET: DIMINUZIONE E CONTROLLO FATTORI DI RISCHIO PER LA FAUNA E LA FLORA DEL PARCO



La Valutazione di Incidenza Ambientale (VInCA) è un procedimento di carattere preventivo al quale è necessario sottoporre qualsiasi Piano/Programma/Progetto/Intervento/Attività che possa avere incidenze significative negative su un sito della rete Natura 2000, singolarmente o congiuntamente ad altri piani e progetti, relativamente agli obiettivi di conservazione del sito stesso.

La VInCA appresenta uno strumento di prevenzione che analizza la possibilità che si verifichino incidenze negative sulla conservazione soddisfacente degli habitat e delle specie tutelate a livello europeo e citate negli allegati della normativa di riferimento ricordata nelle righe sottostanti; deve essere redatta in accordo con l'articolo 6 della direttiva Habitat e con l'articolo 6 del D.P.R. 12 marzo 2003 n. 120, che ha sostituito l'art. 5 del D.P.R. 8 settembre 1997, n. 357.

I contenuti che deve trattare lo Screening di Incidenza o lo Studio (Relazione) di Incidenza sono illustrati nelle Linee Guida Nazionali e Regionali; non va redatta per quelle attività direttamente correlate alla conservazione degli habitat e delle specie delle Aree Natura 2000 come la Ricerca che permette l'aumento delle conoscenze e, tramite l'applicazione dei loro risultati, una migliore gestione degli habitat e delle specie.

L'Autorità Competente all'approvazione della VInCA è tenuta alla pubblicazione degli atti relativi per 30 giorni al fine di assicurare la partecipazione del pubblico; l'obbligo di pubblicazione non si applica al Livello I (Screening di Incidenza).

La VInCA è organizzata in maniera da comprendere differenti livelli in relazione alle caratteristiche del progetto ed agli habitat e specie che potenzialmente possono subire un impatto dalla realizzazione del Piano/Programma/Progetto/Intervento/Attività:

- Livello I: screening – Si utilizza questa procedura per le attività si impatto non significativo, le quali lasciano inalterato il territorio, come ad esempio le gare podistiche sui sentieri di montagna.
- Livello II: valutazione appropriata – Si tratta della valutazione dei possibili impatti negativi di un Piano/Programma/Progetto/Intervento/Attività sulla corretta e soddisfacente conservazione di habitat e specie: prevede che siano trattati approfonditamente in uno Studio (Relazione) di Incidenza redatto sulla base degli indirizzi forniti dall'Allegato G) del D.P.R. 357/97, denominato "Contenuti della Relazione per la Valutazione di Incidenza di Piani e Progetti". Lo studio deve essere redatto da figure professionali con comprovata esperienza in campo ambientale.
- Livello III: possibilità di deroga all'art. 6, paragrafo 3 - Qualora, nonostante le conclusioni negative della valutazione di incidenza sul sito ed in mancanza di soluzioni alternative possibili, il piano o l'intervento debba essere realizzato per motivi imperativi di rilevante interesse pubblico, inclusi motivi di natura sociale ed economica, le amministrazioni competenti adottano ogni misura compensativa necessaria per garantire la coerenza globale della rete «Natura 2000» e ne danno comunicazione al Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica. Qualora nei siti ricadano tipi di habitat naturali e specie prioritari, il piano o l'intervento di cui sia stata valutata l'incidenza negativa sul sito di importanza comunitaria, può essere realizzato soltanto con riferimento ad esigenze connesse alla salute dell'uomo e alla sicurezza pubblica o ad esigenze di primaria importanza per l'ambiente, ovvero, previo parere della Commissione europea, per altri motivi imperativi di rilevante interesse pubblico.

L'Autorità Competente provvederà all'individuazione delle relative Misure di Compensazione, anche in accordo con il Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica nel caso di impatti su habitat e specie prioritari.

La VInCA (Valutazione d'Incidenza) è un procedimento al quale occorre sottoporre ogni P/P/P/I/A (Piano/Programma/Progetto/Intervento/Attività), non direttamente connesso con la conservazione di habitat e specie,

che interessi in territorio di un'Area Natura 2000 (ZPS, SIC o ZSC): siccome tutto il territorio del Parco è una ZPS ogni Piano/Programma/Progetto/Intervento/Attività deve essere sottoposto a VINCA. Anche interventi proposti su territori immediatamente prospicienti le Aree Natura 2000 devono essere sottoposti a VINCA.

L'espressione del parere oppure l'approvazione della VINCA rappresenta uno strumento di straordinaria efficacia nel perseguimento delle finalità istituzionali dell'Ente Parco, il quale è anche gestore delle Aree Natura 2000 ricomprese nel proprio territorio oppure esistenti nelle immediate vicinanze geografiche.

Il miglioramento della tempistica nella misura del 20% per l'espletamento del parere/approvazione della VINCA, quale obiettivo di questa azione, consente di semplificare le procedure amministrative, ottimizzare i tempi istruttori riferiti alle istanze pervenute, contribuire alla soddisfazione dell'utenza e al miglioramento dell'immagine dell'Ente.

SCHEDA N.21

PROCESSO FLORA VEGETAZIONE E FUNZIONALITA' ECOSISTEMI

AMBITO STRATEGICO: AMBIENTE

MACRO-OBIETTIVO: CONSERVAZIONE DELLE RISORSE

OBIETTIVO: BIODIVERSITÀ

INDICATORE: MINACCE FLORA E FAUNA SELVATICA

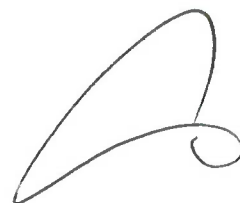
TARGET: SALVAGUARDIA, RIPRISTINO E MIGLIORAMENTO DELLA BIODIVERSITÀ NELLE ZONE NATURA 2000 E NELLE ZONE SOGGETTE A VINCOLI NATURALI O AD ALTRI VINCOLI SPECIFICI, NELL'AGRICOLTURA AD ALTO VALORE NATURALISTICO, NONCHÉ DELL'ASSETTO PAESAGGISTICO DELL'EUROPA

VALORE CONSUNTIVO INDICATORI: PIANO DI SVILUPPO RURALE (PSR) ABRUZZO 2014/2020 – BANDO PUBBLICO SOTTOMISURA 7.6 – TIPOLOGIA DI INTERVENTO 7.6.1 "ATTIVITÀ DI STUDIO DELLA BIODIVERSITÀ SUL TERRITORIO REGIONALE" – DOMANDA DI SOSTEGNO N. AGEA.ASR. 14250085371 – CUA (CF): 93019650667.

La domanda di sostegno n. AGEA.ASR. 14250085371– presentata da questo Ente per l'azione specifica "B" - *"Implementazione e messa a sistema della Banca Dati della biodiversità animale e vegetale"*, in adesione al bando pubblico emanato dalla Regione Abruzzo, è stata approvata con determinazione dirigenziale n. DPD019/180 del 30/09/2020 e finanziata interamente per l'importo complessivo di € 199.914,00. Tale contributo è stato formalizzato a questo Ente con Determinazione di disposizione di concessione del finanziamento della domanda di sostegno n. AGEA/SIAN 14250085371, notificato in data 21 dicembre 2022 e acquisito con prot. n. 12741 del 23/12/2022. L'Intervento 7.6.1 è finalizzato prioritariamente al perseguimento della. "Salvaguardia, ripristino e miglioramento della biodiversità, compreso nelle zone natura 2000 e nelle zone soggette a vincoli naturali o ad altri vincoli specifici, nell'agricoltura ad alto valore naturalistico, nonché dell'assetto paesaggistico dell'Europa" e, fornisce, risposta ai seguenti fabbisogni: conservazione e valorizzazione della biodiversità animale e vegetale; salvaguardia della qualità ecologica e paesaggistica del territorio rurale.

L'azione "B" consiste nell'implementazione e messa a sistema di una Banca Dati della fauna e della flora delle aree Protette e Siti Natura 2000 della Regione Abruzzo, includente l'elenco delle specie e degli habitat ed i loro numeri di presenza in ciascun territorio. Inoltre, la Banca Dati deve:

- includere i dati già individuati nella redazione dei Piani di gestione dei siti Natura 2000, finanziati con le risorse del PSR Abruzzo 2007-2013 e riportati nel data-base realizzato a suo tempo dall'INEA (oggi CREA-Consiglio per la Ricerca in agricoltura e l'analisi dell'Economia Agraria);
- rappresentare chiaramente lo status, il trend e la distribuzione degli habitat e delle specie dei siti Natura 2000 e Aree Protette, e consentire di migliorare la gestione degli stessi, con particolare riferimento alla conservazione e



salvaguardia degli habitat naturali, della flora e della fauna, anche in rapporto alle altre attività umane presenti in ciascun territorio considerato;

- rappresentare uno strumento funzionale alla redazione di oggettiva valutazione di incidenza ambientale.

L'obiettivo indicato è da conseguirsi quale progressione delle azioni già in corso con autonoma valutazione delle attività riferibili alle annualità del presente documento per come tempo per tempo aggiuntivamente implementate.

Scheda n. 22

AMBITO STRATEGICO: AMBIENTE

MACRO-OBIETTIVO: CONSERVAZIONE DELLE RISORSE

OBIETTIVO: BIODIVERSITÀ

INDICATORE: DIVERSITÀ FLORISTICA E VEGETAZIONALE

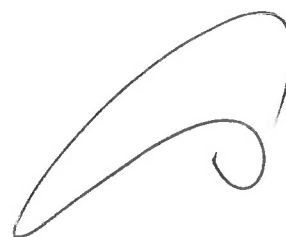
TARGET: RIFACIMENTO PANNELLI INFORMATIVI PRESSO LA SEDE DEL CENTRO RICERCHE FLORISTICHE DELL'APPENNINO

VALORE CONSUNTIVO INDICATORI: IMPLEMENTAZIONE ATTIVITÀ CENTRO RICERCHE FLORISTICHE DELL'APPENNINO

Nel 2001, a seguito di un accordo tra l'Ente Parco Nazionale del Gran Sasso e Monti della Laga e l'Università di Camerino, nasce il Centro Ricerche Floristiche dell'Appennino (CRFA). Già all'epoca, infatti, la ricchezza floristica del territorio, pur senza i dati e le conoscenze attuali, risultava così evidente da ispirare la fondazione di un Centro che si dedicasse alla ricerca floristica, declinata nei suoi vari aspetti, e che contribuisse al perseguimento della tutela e conservazione del patrimonio botanico del territorio. Il CRFA è stato realizzato con il contributo del Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare ed è collocato all'interno dell'ex Convento cinquecentesco di S. Colombo, alle porte del Parco, nel comune di Barisciano (AQ), nel distretto "Terre della Baronia". Nel 2009 è stato riallestito l'Orto Botanico con una collezione di circa 120 piante spontanee d'interesse etnobotanico, organizzate in settori tematici che comprendono: piante medicinali, piante velenose, piante utili all'uomo, piante magiche, piante alimentari, aromatiche e liquoristiche. Una collezione di prodotti e manufatti realizzati con le stesse piante, esposta direttamente nelle singole aiuole, completa le collezioni viventi e rende l'Orto Botanico interessante da visitare in qualunque stagione. In relazione al tempo trascorso alcuni pannelli/leggii informativi dei settori dell'Orto Botanico hanno subito un forte deterioramento, pertanto e anche in virtù della ripresa delle attività del CRFA, nasce l'esigenza di intervenire nel rifacimento ex novo dei suddetti pannelli cercando di utilizzare del materiale di una lunga durata. Nel corso dell'anno 2023 dovranno essere avviate e concluse le procedure di affidamento della fornitura per la sostituzione dei pannelli/leggii informativi deteriorati dei settori dell'Orto Botanico del CRFA.

Introduzione - Quadro normativo Trasparenza e Anticorruzione

- **Legge n. 190/12 ss.mm.ii** *"Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione"* incluse le "Specifiche tecniche per la pubblicazione dei dati ai sensi dell'art. 1 comma 32 Legge n. 190/2012" di ANAC – versione 1.2 di gennaio 2016.
- **DLgs n. 33/13 (G.U. 5 aprile 2013, n. 80)**, sul tema *"Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni"*.
- **DLgs 97/2016 (G.U. 8 giugno 2016, n. 132)** *"Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza"*.
- **Linee guida della Funzione Pubblica per i siti web delle PA** previste dall'art. 4 della Direttiva 26 novembre 2009, n. 8, per la riduzione dei siti web delle pubbliche amministrazioni e per il miglioramento della qualità dei servizi e delle informazioni on line al cittadino e alle imprese.
- **Linee Guida di design per i siti web della PA** elaborate da Agenzia per l'Italia Digitale –2015.
- **Nuovo Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD)**, DLgs 235/2010
- **Circolare n. 61/2013** di Agenzia per l'Italia Digitale sul tema accessibilità dei siti web e servizi informatici.
- **Legge n. 15/09 e Legge n. 69/09** e successive circolari collegate.
- **Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) - Delibera n. 50/2013** *"Linee guida per l'aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2014-2016"*.
- **Delibera ANAC n. 105/2010** *"Linee guida per la predisposizione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità"*.
- **Delibera ANAC n. 2/2012** *"Linee guida per il miglioramento della predisposizione e dell'aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità"*.
- **Determinazione ANAC n. 6/2015** *"Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)"*.
- **Delibera n. 39 del 20 gennaio 2016 AVCP** (ora ANAC) - Autorità per la Vigilanza sui contratti Pubblici di Lavori, Servizi e Forniture.
- **Deliberazione ANAC n. 26 del 22 maggio 2013** (G.U. n. 134 del 10/06/2013).
- **DPCM 26 aprile 2011 (G.U. 1° agosto 2011, n. 177)**, Pubblicazione nei siti informatici di atti e provvedimenti concernenti procedure ad evidenza pubblica o di bilanci, adottato ai sensi dell'articolo 32 della legge 18 giugno 2009, n. 69. (11A10306) (GU Serie Generale n.177 del 01-08-2011).
- **Garante per la protezione dei dati personali** *"Linee guida in materia di trattamento di dati personali contenuti anche in atti e documenti amministrativi, effettuato da soggetti pubblici per finalità di pubblicazione e diffusione sul web"* pubblicate con deliberazione del 2 marzo 2011, n. 88.



- **Linee guida del Garante per la protezione dei dati personali in materia di trattamento di dati personali**, pubblicate con deliberazione n. 243 del 15 maggio 2014.
- **Linee guida per l'effettuazione dei pagamenti elettronici a favore delle pubbliche** amministrazioni e dei gestori di pubblici servizi, elaborato da Agenzia per l'Italia Digitale (G.U. n. 31 del 07 febbraio 2014).
- D.lgs. 50/2016 nuovo **Codice dei Contratti pubblici**.
- D.lgs. 56/2017 recante **disposizioni integrative e correttive del Codice dei Contratti pubblici**.
- **Legge 179 30/11/2017** Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato.
- **Delibera ANAC n.1074 del 21.11.2018**: *"Approvazione definitiva dell'aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione"*.
- **Delibera ANAC n.1064 del 13 novembre 2019**: *"Approvazione in via definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2019"*.
- **Delibera ANAC n.7 del 17 gennaio 2023**: *"Approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione 2022"*.

Con Deliberazione n. 7 del 17 gennaio 2023, il Consiglio dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) ha approvato in via definitiva il Piano Nazionale Anticorruzione 2022. Tra gli elementi di novità del nuovo Piano vi è il rafforzamento dell'antiriciclaggio, con l'impegno dei responsabili della prevenzione della corruzione a comunicare ogni tipo di segnalazione sospetta e sono state poi previste semplificazioni per le Amministrazioni di minore dimensione, in particolare quelle con meno di 50 dipendenti, quale è l'Ente Parco. A pagina 58 della richiamata Deliberazione, il punto 10.1.2, "La conferma, nel triennio, della programmazione dell'anno precedente", stabilisce infatti che le amministrazioni e gli enti con meno di 50 dipendenti possono, dopo la prima adozione, confermare per le successive due annualità, lo strumento programmatico in vigore con apposito atto dell'organo di indirizzo. Ciò però può avvenire solo se nell'anno precedente non si siano verificate evenienze che richiedono una revisione della programmazione, come indicate nella successiva tabella 6.

In particolare, è possibile confermare la programmazione dell'anno precedente se:

- Non siano emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative;
- Non siano state introdotte modifiche organizzative rilevanti;
- Non siano stati modificati gli obiettivi strategici;
- Non siano state modificate le altre sezioni del PIAO in modo significativo, tale da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza.

L'Ente Parco non ha adottato alcun tipo di modifica o nuovi elementi tra quelli sopra individuati. Di conseguenza, per l'anno 2025, l'Ente Parco conferma il *"Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e Programma della Trasparenza 2022-2024"* approvato con Deliberazione di Consiglio Direttivo n. 25/2022 del 30/06/2022, che ha superato la vigilanza del Ministero della Transizione Ecologica, come comunicato con nota pec prot. n. 95584 del 01/08/2022, acquisita con prot. n. 7697 del 03.08.2022.

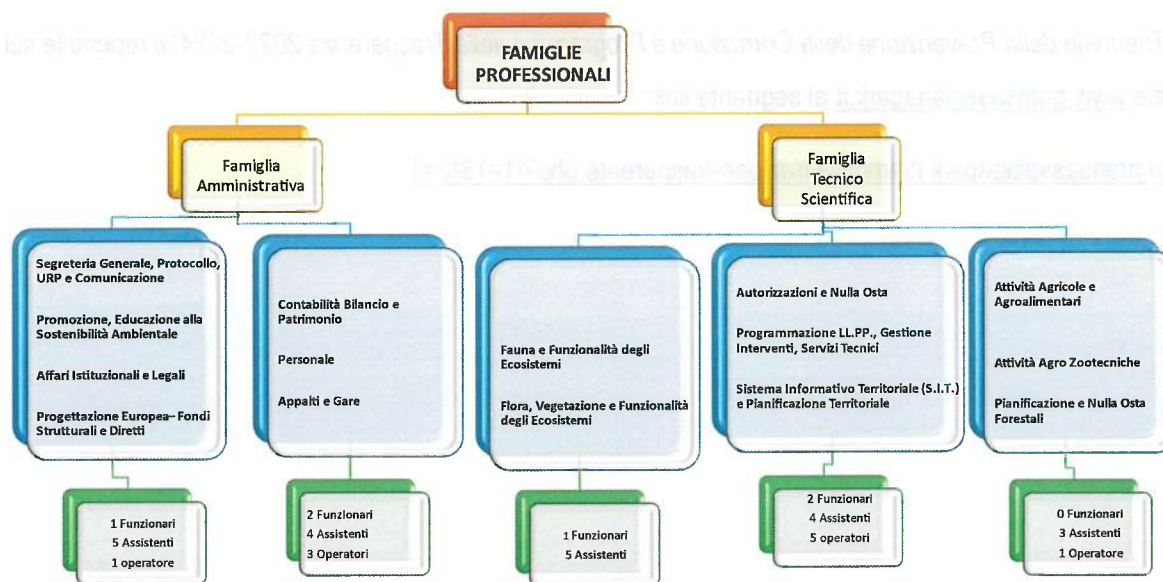
Il *"Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e Programma della Trasparenza 2022-2024"* è reperibile sul sito istituzionale www.gransassolagapark.it al seguente link:

<http://www.gransassolagapark.it/amministrazione-trasparente.php?l1=1&l2=1>

A large, stylized handwritten signature in black ink, located in the bottom right corner of the page.

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA

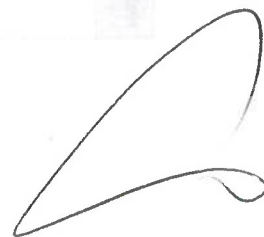


Famiglie Professionali (art. 13, CCNL 2019-2021)

Il Contratto Collettivo Nazionale Comparto Funzioni Centrali 2019-2021, siglato il 9 maggio 2022, ha definito il nuovo Ordinamento Professionale dei dipendenti del comparto Funzioni Centrali con cui, a sua volta, è stato costituito il nuovo sistema di classificazione, in sostituzione del precedente fondato sulla distinzione tra A, B e C. La nuova classificazione (art. 13 del CCNL 2019-2021) ha l'obiettivo di rendere omogenei i diversi modelli presenti nei CCNL dei precedenti comparti confluiti nel comparto Funzioni Centrali, anche al fine di facilitare il riconoscimento delle competenze delle risorse umane nei diversi settori della Pubblica Amministrazione ed è articolata in 4 aree, che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali:

- Area degli operatori
- Area degli assistenti
- Area dei funzionari
- Area delle elevate professionalità.

L'art. 18 del CCNL, al comma 2, ha stabilito che, a seguito della nuova classificazione del personale, nella definizione della contrattazione integrativa, gli Enti devono delimitare le famiglie professionali derivanti dal nuovo ordinamento professionale, all'interno delle quali confluiscono i profili professionali definiti sulla base del precedente sistema ordinamentale. Nell'ambito delle famiglie professionali vengono definite le competenze professionali caratterizzanti ciascuna famiglia. A fine luglio 2022, il Decreto Ministeriale del Ministro della Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze ha emanato delle linee di indirizzo, adottate con decreto di natura non regolamentare ai sensi del novellato articolo 6-ter del dlgs 165/2001, che definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale della disciplina di settore. Nell'ambito delle linee di indirizzo per la programmazione dei fabbisogni di personale, ha chiarito cosa si deve intendere per famiglia professionale: *un ambito professionale omogeneo caratterizzato da competenze simili o da una base professionale e di conoscenze comune*. In considerazione delle finalità attribuite alle famiglie professionali, essenzialmente connesse all'inquadramento giuridico del personale, è opportuno che esse siano definite ad un livello di ampiezza tale da evitare una loro rapida obsolescenza e da assicurare una maggiore fungibilità nei ruoli, anche al fine di favorire la crescita professionale dei dipendenti. Dalle famiglie professionali discendono i profili di ruolo, intesi come: *la descrizione delle finalità, responsabilità e competenze che caratterizzano un determinato ruolo, a sua volta da declinarsi nel nuovo sistema di classificazione del personale, di cui all'art. 13 del CCNL 2019-2021*. Si riporta di seguito il sistema di classificazione (aree/categorie giuridiche) nel rispetto delle declaratorie contrattuali in termini di famiglie professionali e di profili di ruolo. Vengono identificate le famiglie professionali presenti nell'Ente, specificando, per ciascuna di esse i profili di ruolo, dettagliando i titoli di studio, le conoscenze, le capacità tecniche, le capacità comportamentali, necessarie per presidiare con successo il ruolo (l'individuazione delle famiglie professionali e delle relative competenze professionali sono state sottoscritte dalla Direzione dell'Ente Parco e dalle OO.SS. e la RSU dell'Ente nella contrattazione integrativa di sede del 20/12/2022). Si chiarisce che ad ogni *profilo di ruolo* possono afferire uno o più unità lavorative. Inoltre, si precisa che la classificazione di *famiglie professionali e profili di ruolo* non corrisponde all'organizzazione degli Uffici (ad esempio all'interno di uno stesso *processo* potranno essere creati più Uffici).



SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

PROCESSI – FAMIGLIE PROFESSIONALI – PROFILI DI RUOLO

		Area Elevate Professionalità	Area Funzionari	Area Assistenti	Area Operatori
PROCESSI DI SUPPORTO	Famiglia Amministrativa				
	Segreteria Generale, Protocollo, URP e Comunicazione	Profilo di ruolo: Elevate Professionalità Amministrative	Profilo di ruolo: Funzionario Segreteria Generale, Protocollo, URP e Comunicazione	Profilo di ruolo: Assistente Segreteria Generale, Protocollo, URP e Comunicazione	Profilo di ruolo: Operatore Segreteria Generale, Protocollo, URP e Comunicazione
	Promozione, Educazione alla Sostenibilità Ambientale		Profilo di ruolo: Funzionario Promozione, Educazione alla Sostenibilità Ambientale	Profilo di ruolo: Assistente Promozione, Educazione alla Sostenibilità Ambientale	Profilo di ruolo: Operatore Promozione, Educazione alla Sostenibilità Ambientale
	Affari Istituzionali e Legali		Profilo di ruolo: Funzionario Affari istituzionali e Legali	Profilo di ruolo: Assistente Affari istituzionali e Legali	Profilo di ruolo: Operatore Affari istituzionali e Legali
	Progettazione Europea – Fondi Strutturali e Diretti		Profilo di ruolo: Funzionario Progettazione Europea – Fondi Strutturali e Diretti	Profilo di ruolo: Assistente Progettazione Europea – Fondi Strutturali e Diretti	Profilo di ruolo: Operatore Progettazione Europea – Fondi Strutturali e Diretti
	Contabilità, Bilancio e Patrimonio		Profilo di ruolo: Funzionario Contabilità, Bilancio e Patrimonio	Profilo di ruolo: Assistente Contabilità, Bilancio e Patrimonio	Profilo di ruolo: Operatore Contabilità, Bilancio e Patrimonio
	Personale		Profilo di ruolo: Funzionario Personale	Profilo di ruolo: Assistente Personale	Profilo di ruolo: Operatore Personale
	Appalti e Gare		Profilo di ruolo: Funzionario Appalti e Gare	Profilo di ruolo: Assistente Appalti e Gare	Profilo di ruolo: Operatore Appalti e Gare

PROCESSI CARATTERIZZANTI	Famiglia Tecnico - scientifica				
	Fauna e funzionalità degli ecosistemi	Profilo di ruolo: Elevate Professionalità Tecnico -scientifiche	Profilo di ruolo: Funzionario Fauna e funzionalità degli ecosistemi	Profilo di ruolo: Assistente Fauna e funzionalità degli ecosistemi	Profilo di ruolo: Operatore Fauna e funzionalità degli ecosistemi
	Flora, Vegetazione e funzionalità degli ecosistemi		Profilo di ruolo: Funzionario Flora, Vegetazione e funzionalità degli ecosistemi	Profilo di ruolo: Assistente Flora, Vegetazione e funzionalità degli ecosistemi	Profilo di ruolo: Operatore Flora, Vegetazione e funzionalità degli ecosistemi
	Autorizzazioni e Nulla Osta		Profilo di ruolo: Funzionario Autorizzazioni e Nulla Osta	Profilo di ruolo: Assistente Autorizzazioni e Nulla Osta	Profilo di ruolo: Operatore Autorizzazioni e Nulla Osta
	Programmazione LL.PP., Gestione Interventi, Servizi tecnici		Profilo di ruolo: Funzionario Programmazione LL.PP. e gestione interventi, Servizi tecnici	Profilo di ruolo: Assistente Programmazione LL.PP. e gestione interventi, Servizi tecnici	Profilo di ruolo: Operatore Programmazione LL.PP. e gestione interventi, Servizi tecnici
	Sistema Informativo Territoriale (S.I.T.) e Pianificazione Territoriale		Profilo di ruolo: Funzionario Attività del Sistema Informativo Territoriale (S.I.T.) e Pianificazione Territoriale Cesare	Profilo di ruolo: Assistente Attività del Sistema Informativo Territoriale (S.I.T.) e Pianificazione Territoriale	Profilo di ruolo: Operatore Attività del Sistema Informativo Territoriale (S.I.T.) e Pianificazione Territoriale
	Attività Agricole e Agroalimentari		Profilo di ruolo: Funzionario Attività agricole e agroalimentari	Profilo di ruolo: Assistente Attività agricole e agroalimentari	Profilo di ruolo: Operatore Attività agricole e agroalimentari
	Attività Agro Zootecniche		Profilo di ruolo: Funzionario Attività agro zootecniche	Profilo di ruolo: Assistente Attività agro zootecniche	Profilo di ruolo: Operatore Attività agro zootecniche
	Pianificazione e Nulla Osta Forestali		Profilo di ruolo: Funzionario Pianificazione e Nulla Osta Forestali	Profilo di ruolo: Assistente Pianificazione e Nulla Osta Forestali	Profilo di ruolo: Operatore Pianificazione e Nulla Osta Forestali

Successivamente, con Determinazione DIR n. 1338 del 1° dicembre 2023, si è proceduto all'assegnazione dei singoli dipendenti alla propria famiglia Professionale, secondo quanto stabilito dal CCNL 2019-2021 vigente e le linee guida di cui al Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 14 settembre 2022.

A seguito di tale assegnazione, i dipendenti risultano così suddivisi:

NUOVO ORDINAMENTO				
Matricola	Cognome	Nome	Area	Famiglia Professionale
74	Galgani	Pier Francesco	Funzionario	Famiglia Amministrativa
42	Olivieri	Elsa	Funzionario	Famiglia Amministrativa
73	Striglioni	Federico	Funzionario	Famiglia Tecnico-Scientifica
119	Crocetti	Cesare	Funzionario	Famiglia Tecnico-Scientifica
123	Riccioni	Paolo	Funzionario	Famiglia Tecnico-Scientifica

NUOVO ORDINAMENTO				
Matricola	Cognome	Nome	Area	Famiglia Professionale
44	Artese	Carlo	Assistente	Famiglia Tecnico-Scientifica
45	Calzolaio	Alfonso	Assistente	Famiglia Tecnico-Scientifica
36	Catonica	Carlo	Assistente	Famiglia Tecnico-Scientifica
87	Curcetti	Elena	Assistente	Famiglia Tecnico-Scientifica
40	Davini	Giorgio	Assistente	Famiglia Tecnico-Scientifica
120	De Simone	Sabrina	Assistente	Famiglia Amministrativa
96	Di Nicola	Umberto	Assistente	Famiglia Tecnico-Scientifica
100	Giacobbe	Gianni	Assistente	Famiglia Amministrativa
38	Giannangeli	Anna Maria	Assistente	Famiglia Tecnico-Scientifica
32	Giannangeli	Rosita	Assistente	Famiglia Amministrativa



101	Lenti	Luigi	Assistente	Famiglia Tecnico-Scientifica
34	Lunadei	Rosaria	Assistente	Famiglia Amministrativa
52	Masciovecchio	Massimo	Assistente	Famiglia Amministrativa
58	Migliarini	Luca	Assistente	Famiglia Amministrativa
110	Pirocchi	Gennaro	Assistente	Famiglia Tecnico-Scientifica
112	Riganelli	Nicoletta	Assistente	Famiglia Tecnico-Scientifica
114	Schillaci	Luca	Assistente	Famiglia Tecnico-Scientifica
115	Tinti	Daniela	Assistente	Famiglia Tecnico-Scientifica
121	Di Vincenzo	Marta	Assistente	Famiglia Amministrativa
122	Piccinini	Chiara	Assistente	Famiglia Amministrativa

NUOVO ORDINAMENTO				
Matricola	Cognome	Nome	Area	Famiglia Professionale
56	Di Cesare	Marco	Operatore	Famiglia Amministrativa
91	Di Donato	Rolando	Operatore	Famiglia Tecnico-Scientifica
92	Di Francesco	Marco	Operatore	Famiglia Tecnico-Scientifica
72	Di Giustino	Annunziata	Operatore	Famiglia Amministrativa
94	Di Marco	Roberto	Operatore	Famiglia Amministrativa
95	Di Melchiorre	Germano	Operatore	Famiglia Tecnico-Scientifica
97	Di Pietro	Marino	Operatore	Famiglia Tecnico-Scientifica
71	Fieni	Angela	Operatore	Famiglia Amministrativa
106	Merlini	Orlando Italo	Operatore	Famiglia Tecnico-Scientifica
116	Trasatti	Pasqualino	Operatore	Famiglia Tecnico-Scientifica

Reparto Carabinieri Parco Nazionale del Gran Sasso e Monti della Laga.

La Legge quadro 6 dicembre 1991, n.394 attribuiva al Corpo Forestale dello Stato (CFS) la sorveglianza nelle aree naturali protette. Il DPCM 5/7/2002 (abrogato con DPCM 17/11/2020) istituiva i Coordinamenti Territoriali per l'Ambiente del Corpo Forestale dello Stato, individuandoli quali strutture dedicate alle attività di cui all'art. 21 della L. 394/91. Tali strutture operavano con vincolo di dipendenza funzionale dall'Ente Parco (EP) nel rispetto dell'unitarietà di struttura ed organizzazione gerarchica del Personale dell'ex CFS. Con il primo di gennaio del 2017 in conseguenza dell'entrata in vigore del Decreto n.177 del 19.8.2016 *"Disposizioni in materia di razionalizzazione delle funzioni di polizia e assorbimento del Corpo forestale dello Stato, ai sensi dell'articolo 8, comma 1, lettera a), della legge 7 agosto 2015, n.124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche."* (GU Serie Generale n.213 del 12-09-2016) e dell'assorbimento del Corpo Forestale dello Stato nell'Arma dei Carabinieri, la struttura ha preso inizialmente il nome di Coordinamento Territoriale Carabinieri per l'Ambiente del Parco Nazionale del Gran Sasso e Monti della Laga. Con l'operatività connessa all'attuazione della *"Manovra ordinativa di 2° tempo"* emanata il 10.4.2017 n.27/2-39-2014 ed entrata in vigore il primo giugno 2017 e la creazione del Raggruppamento Carabinieri Parchi presso il Comando Unità Forestali, Ambientale ed Agroalimentari (CUFAA) di Roma, il Coordinamento ha preso il nome attuale di *Nucleo Carabinieri Parco Nazionale del Gran Sasso e Monti della Laga* mantenendo le prerogative e le funzioni previste dalla Legge 394/1991. Dal primo settembre 2022, a seguito della modifica dell'art. 174 bis del C.O.M. avvenuta per effetto della Legge 15 luglio 2022, n. 91 di conversione del D.L. 50/2022 "Aiuti, energia e investimenti", il Reparto P.N. Gran Sasso e Monti della Laga è stato posto alle dipendenze del "Comando Carabinieri per la Tutela forestale e dei Parchi" per il tramite gerarchico dei Comandi Carabinieri Regione Forestale.

E' utile chiarire la netta separazione dei ruoli e delle competenze del Parco rispetto al Nucleo Carabinieri Parco: l'uno è l'Ente preposto alla pianificazione, gestione e controllo di tutte quelle attività finalizzate al perseguimento della conservazione, tutela e sviluppo sostenibile dei territori protetti, attraverso azioni politiche e tecniche, l'altro, Reparto Carabinieri Parco, posto alle dipendenze funzionali del primo, è impegnato, oltre che in attività di sorveglianza del territorio e di polizia ambientale, nell'ambito di materie di tipo tecnico-scientifico.

Nell'ambito delle attività dei Nuclei Carabinieri Parco, con particolare riferimento a quelle richieste dall'Ente Parco, si evidenziano in particolare:

- **Controllo del territorio:** è l'attività cardine nella sorveglianza; per essa è richiesta una conoscenza complessiva del territorio, delle biocenosi, della storia dei luoghi, delle tradizioni, degli usi e delle consuetudini delle popolazioni ed una capacità di analisi e sintesi, che si traducano nella costante attenzione alle dinamiche del



2

territorio ed agli eventi propri di un'area protetta. Qui si esplica la principale funzione di "collegamento" tra le decisioni del Parco e le risposte alle stesse da parte del territorio per definire l'*adaptive management* dell'area protetta.

- Controllo del rispetto delle prescrizioni dei "nulla osta" emessi dall'Ente: tale attività comporta da parte dei Carabinieri forestali la comprensione del progetto proposto e la capacità di lettura critica delle relative prescrizioni al fine di renderle attuative.
- Collaborazione a studi e ricerche scientifiche, monitoraggi, censimenti faunistici e floristici promossi dal Parco: in genere, oltre che a partecipare alla raccolta dei dati sul territorio, finalizzata alla specifica attività richiesta dall'Ente (come ad esempio partecipazione a monitoraggi e censimenti), i Carabinieri forestali prendono parte al percorso conoscitivo della ricerca o attività scientifica contribuendo a diverso titolo: da un livello minimo di partecipazione a un livello massimo di produzione di un elaborato finale. Si hanno quindi contributi nella impostazione della metodologia della raccolta del dato, nella sua elaborazione e restituzione, nonché vere e proprie proposte per specifiche attività di ricerca.
- Danni arrecati al patrimonio agricolo e zootecnico dalla fauna selvatica: è un settore in cui il Carabiniere forestale, nel tempo, a seguito di numerosi sopralluoghi e rilievi in campo, contraddittori, conoscenza diretta delle aziende ed altro, ha acquisito conoscenza pratica sul campo, sia in termini agronomici che zootecnici.
- Controllo dei prelievi selettivi della fauna: tale attività presuppone la conoscenza di alcuni elementi relativi alla biologia della specie, tali da permettere al Carabiniere forestale di essere in grado di riconoscere i diversi segni di presenza e le attività comportamentali, rilevando dati biometrici; fondamentale è infine la capacità di comprensione e di riconoscimento degli aspetti demografici della specie oggetto di prelievo.
- Assistenza frequentatori del Parco ed educazione ambientale: è un compito che richiede la perfetta conoscenza degli elementi topografici ed ambientali del territorio, la comprensione delle diverse necessità dei frequentatori, la capacità di valutazione al fine della prevenzione delle situazioni di potenziale rischio per l'incolumità degli stessi, la conoscenza delle valenze ambientali. Il tutto al fine di una corretta fruizione dell'area protetta, trasmettendo agli utenti le principali nozioni ambientali.

Nucleo Carabinieri Parco

L'Ufficio svolge attività amministrativa relativa alla gestione del personale dipendente, nonché dei fondi assegnati dall'Ente Parco per gli uffici, gli automezzi, lo straordinario, le missioni, la manutenzione dell'ufficio e delle caserme, ecc. Provvede altresì ad adempiere ai compiti relativi ai rapporti con le Autorità Giudiziarie

competenti per territorio per le questioni inerenti alla sorveglianza. Il personale del Nucleo concorre altresì a tutte le attività operative di sorveglianza sul territorio anche in relazione alle specialità possedute da ciascun militare.

Il Nucleo Carabinieri Parco si articola in un Ufficio con sede a Fonte Cerreto di Assergi (AQ) e con le dipendenti 16 Stazioni Carabinieri "Parco", come di seguito si riporta:

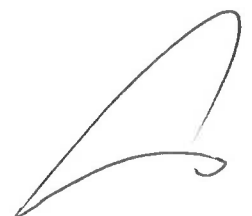
- Stazione Carabinieri "Parco" Reparto a Cavallo Assergi (AQ);
- Stazione Carabinieri "Parco" Campotosto (AQ);
- Stazione Carabinieri "Parco" Castel del Monte (AQ);
- Stazione Carabinieri "Parco" Arischia (AQ);
- Stazione Carabinieri "Parco" Carpineto della Nora (PE);
- Stazione Carabinieri "Parco" Farindola (PE);
- Stazione Carabinieri "Parco" Castelli (TE);
- Stazione Carabinieri "Parco" Cortino (TE);
- Stazione Carabinieri "Parco" Crognaleto (TE);
- Stazione Carabinieri "Parco" Fano Adriano (TE);
- Stazione Carabinieri "Parco" Pietracamela (TE);
- Stazione Carabinieri "Parco" Rocca S. Maria (TE);
- Stazione Carabinieri "Parco" Isola del Gran Sasso (TE);
- Stazione Carabinieri "Parco" Amatrice (RI);
- Stazione Carabinieri "Parco" Arquata del Tronto (AP);
- Stazione Carabinieri "Parco" San Martino d'Acquasanta Terme (AP).

Nell'ambito del Reparto, operano altresì le Unità Cinofile Antiveleno e le pattuglie ippomontate – queste ultime presso la Stazione Carabinieri "Parco" di Assergi.

Stazione Carabinieri "Parco"

Le Stazioni dipendenti dal Reparto Carabinieri Parco Nazionale Gran Sasso e Monti della Laga espletano ordinariamente il servizio di sorveglianza nel Parco Nazionale previsto dalla legge 6 dicembre 1991, n.394 con applicazione di tutte le normative statali e regionali vigenti, e di quelle previste nel Piano del Parco e nel relativo Regolamento una volta entrati in vigore, nonché al controllo del rispetto delle norme di salvaguardia di cui all'All."A" del DPR 5 giugno 1995.

La dotazione organica organizzativa è costituita da n.109 unità di Carabinieri Forestali.



La previsione delle attività da attuare sul territorio sono individuate sulla base di un "Piano Operativo e Fabbisogno Finanziario" sottoscritto dal Direttore dell'Ente e dal Comandante del Raggruppamento Carabinieri Parco, che viene approvato dal Consiglio Direttivo dell'Ente Parco e trasmesso al Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica per gli adempimenti di vigilanza.

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

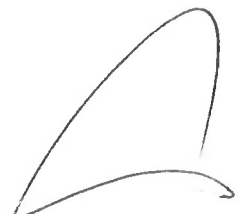
Il lavoro agile nella pubblica amministrazione trova il suo avvio nella Legge 7 agosto 2015, n.124 *“Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”* che con l'art. 14 *“Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche”* stabilisce che *“le amministrazioni, ..., adottano misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e per la sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa che permettano, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi di tali modalità, garantendo che i dipendenti che se ne avvalgono non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera”*.

La Legge 22 maggio 2017, n.81, *“Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”* disciplina, al capo II, il lavoro agile, prevedendone l'applicazione anche al pubblico impiego e sottolineando la flessibilità organizzativa, la volontarietà delle parti che sottoscrivono l'accordo individuale e l'utilizzo di strumentazioni che consentano di lavorare da remoto, rendendo possibile svolgere la prestazione lavorativa *“in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva”*.

Attraverso la direttiva n. 3/2017, recante le linee guida sul lavoro agile nella PA, il Dipartimento della Funzione pubblica fornisce indirizzi per l'attuazione delle predette disposizioni attraverso una fase di sperimentazione. Le linee guida contengono indicazioni inerenti l'organizzazione del lavoro e la gestione del personale per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, favorire il benessere organizzativo e assicurare l'esercizio dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori.

Nei primi mesi del 2020, a causa della situazione connessa all'epidemia da COVID-19, il lavoro da remoto si è imposto come una delle misure più efficaci per affrontare l'emergenza. Le misure più significative hanno riguardato:

- Prima previsione del superamento del regime sperimentale per il lavoro agile nella pubblica amministrazione (Art 18 co. 5 del DL 9 del 2 marzo 2020, che modifica l'articolo 14 della Legge n.124/2015).
- Previsione del lavoro agile come una delle modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni, al fine di limitare la presenza del personale negli uffici per assicurare esclusivamente le attività che si ritengono indifferibili e che richiedono necessariamente la presenza sul luogo di lavoro,



prescindendo dagli accordi individuali e dagli obblighi informativi di cui alla L. 81/2017 e anche utilizzando strumenti informatici nella disponibilità del dipendente qualora non siano forniti dall'amministrazione (Art. 87 co. 1 e 2 del DL 18 del 17 marzo 2020 e successive modificazioni e integrazioni).

- Introduzione del POLA: *“Entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigono, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del documento di cui all'articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 60 per cento dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera, e definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative. In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 30 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano”.* (Art. 263 comma 4-bis DL 34 del 19 maggio 2020).

- Indicazioni per le misure di organizzazione del lavoro pubblico in periodo emergenziale (Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 19/10/2020).

- Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 9/12/2020 con cui si approvano le linee guida per il POLA.

- Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica, 11 dicembre 2020.

- Decreto del Ministro della pubblica amministrazione dell'8 ottobre 2021, che disciplina, in particolare all'art. 1, le “Modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle Pubbliche Amministrazioni”.

Contratto Collettivo Nazionale Comparto Funzioni Centrali 2019-2021, entrato in vigore il 9 maggio 2022.

Livello di attuazione e sviluppo

L'Ente Parco ha avviato l'introduzione dello Smart Working o Lavoro Agile, attraverso le Disposizioni del Direttore prot. n. 3178 del 16 marzo 2020 e prot. n. 3371 del 23 marzo 2020. A questi primi atti ne sono seguiti altri che, in base alle successive proroghe dello stato di emergenza ad opera dell'esecutivo nazionale, hanno rinnovato l'utilizzo del lavoro agile. Al 31/12/2020 (inizio analisi della situazione) lavoravano in modalità agile 34 persone su 45 (di cui 15 donne e 19 uomini). Successivamente, con l'entrata in vigore del nuovo CCNL 2019-

2022 (che ha definito il lavoro agile come una modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa dei dipendenti) ed il superamento dell'emergenza pandemica, il lavoro agile è entrato a far parte stabilmente della vita lavorativa dei dipendenti dell'Ente Parco.

Modalità attuative - Gli obiettivi del lavoro agile

Con il lavoro agile le Pubbliche Amministrazioni perseguono i seguenti obiettivi principali:

- diffondere modalità di lavoro e stili manageriali orientati ad una maggiore autonomia e responsabilità delle persone e sviluppo di una cultura orientata ai risultati;
- rafforzare la cultura della misurazione e della valutazione della performance;
- valorizzare le competenze delle persone e migliorare il loro benessere organizzativo, anche attraverso la facilitazione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- promuovere l'inclusione lavorativa di persone in situazione di fragilità permanente o temporanea;
- promuovere e diffondere le tecnologie digitali;
- razionalizzare le risorse strumentali;
- riprogettare gli spazi di lavoro.

Attività che possono essere svolte in modalità agile

Possono essere svolte in modalità agile qualora ricorrano le seguenti condizioni minime:

- è possibile svolgere da remoto almeno parte della attività a cui è assegnata/o il/lavoratore/lavoratrice, senza la necessità di costante presenza fisica nella sede di lavoro;
- è possibile utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro;
- è possibile monitorare la prestazione e valutare i risultati conseguiti;
- è nella disponibilità del dipendente, o in alternativa fornita dall'Amministrazione (nei limiti della disponibilità), la strumentazione informatica, tecnica e di comunicazione idonea e necessaria all'espletamento della prestazione in modalità agile;
- non è pregiudicata l'erogazione dei servizi rivolti agli stakeholder dell'Ente che deve avvenire con regolarità, continuità ed efficienza, nonché nel rigoroso rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente.



A titolo esemplificativo si citano:

- analisi, studio, ricerca e stesura di testi e relazioni connesse con i compiti d'ufficio;
- attività di approfondimento normativo o giurisprudenziale e di elaborazione dati relativi al lavoro istituzionale;
- predisposizione di atti/provvedimenti o di minute degli stessi ovvero di modulistica ovvero di documentazione tecnica;
- analisi, valutazione e aggiornamento dati;
- relazioni di vario genere connaturate all'attività dell'Ente;
- predisposizione di rendicontazioni e atti contabili, compilazione di tabelle, elaborazione dati ed adempimenti connessi con gli applicativi in uso presso gli uffici.

Non rientrano pertanto nelle attività che possono essere svolte in remoto, neppure a rotazione, quelle relative a: personale operaio, impegnato in servizi esterni, da rendere necessariamente in presenza sul territorio o presso il magazzino dell'Ente.

Luogo di svolgimento della prestazione in smart working

Durante le giornate di smart working, la prestazione lavorativa deve essere svolta dalla propria residenza o da altro domicilio, previo accordo con la Direzione. Il dipendente gode di autonomia operativa e può organizzare la prestazione lavorativa nel rispetto degli obiettivi assegnati. I risultati dell'attività lavorativa sono sottoposti a monitoraggio e valutazione da parte del Direttore.

Sistema di misurazione e valutazione della performance

Il sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente è caratterizzato da una mappatura di tutte le attività svolte che sono ricondotte attraverso uno schema gerarchico a obiettivi di livello via via superiore, arrivando al livello strategico.

Alla luce di quanto sopra, l'attuazione del lavoro agile non si configura quale attività a sé stante, ma rappresenta una modalità per raggiungere gli obiettivi assegnati e illustrati nel Piano della Performance. Nella disciplina di dettaglio relativa alla performance per l'anno 2023 si vuole sottolineare come il lavoratore agile sia portatore di comportamenti che caratterizzano tale modalità di lavoro. L'esercizio del potere direttivo di cui alla L. 81/2017 è esercitato anche con gli strumenti programmatori che riguardano la performance dei singoli dipendenti.

Le condizioni organizzative di avvio dell'utilizzo del lavoro agile

Il lavoro agile all'interno dell'Ente è stato organizzato tenendo conto, in primo luogo, della situazione emergenziale determinata dalla pandemia da Covid-19, permettendo a tutti i dipendenti, eccetto coloro che svolgono attività non effettuabili in modalità agile (gli operai), di potersene avvalere.

In una prima fase, con la Disposizione n. 3111 del 13 marzo 2020 si era proceduto consentendo di potersi avvalere dello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile o smart le seguenti categorie di personale:

- portatori di patologie che li rendevano maggiormente esposti al contagio (come attestato da certificato medico);
- coloro che si avvalevano di servizi pubblici di trasporto per raggiungere la sede lavorativa;
- i dipendenti sui quali gravava la cura dei figli a seguito della contrazione dei servizi scolastici e fino al compimento della maggiore età (come risultante dall'autodichiarazione del dipendente che indicherà che l'altro genitore non usufruisce già di istituti finalizzati all'assistenza dei figli).

Il lavoro agile era concesso per l'intero orario di lavoro ed era cura del Dirigente individuare le attività oggetto delle prestazioni di lavoro in modalità flessibile

Successivamente, con Disposizione n. 3178 del 16 marzo 2020, l'utilizzo della modalità di lavoro in smart è stata estesa a tutti i dipendenti favorendo, laddove possibile, la fruizione di periodi di ferie arretrati e non ancora consumati o di ore accumulate in eccesso, secondo quanto di seguito riportato:

- coloro che, al 16 marzo 2020, avessero ancora a disposizione congedi dell'anno 2019 (CRE), non fruiti, da consumarsi, ai sensi dell'art. 28, comma 15 del CCNL 2016-2018, Comparto Funzioni Centrali, entro il mese di aprile, dovranno utilizzarli ad esaurimento;
- coloro che, al 16 marzo 2020, avessero ore in eccesso nella propria BHR, da fruirne ad esaurimento;
- coloro che fossero nelle condizioni di usufruire dei congedi parentali al 100%;

Modalità di svolgimento

Per 4 giorni su cinque la prestazione lavorativa si è svolta in modo agile, garantendo la presenza nelle proprie sedi di lavoro per un giorno a settimana, al fine di coordinarsi con la Direzione e gli altri Uffici dell'Ente e acquisire documenti necessari al proprio lavoro, non reperibili via web o posta elettronica;

Previsione di ipotesi di turnazione nello svolgimento del lavoro agile, soprattutto in relazione allo svolgimento di attività indifferibili in presenza, come il caso dell'Ufficio del Protocollo o l'Ufficio Relazioni con il Pubblico.



La prestazione lavorativa flessibile si è svolta al di fuori delle sedi di lavoro dell'Amministrazione, senza necessità che al dipendente fossero fornite apparecchiature o connessioni da parte della stessa. Il/la lavoratore/trice a domicilio era tenuto all'effettuazione dell'orario previsto dal suo contratto di lavoro.

La strumentazione utile al dipendente in smart working per lo svolgimento dell'attività lavorativa (pc, connessione, telefono, ecc...) era a carico dello stesso, stante, nella immediatezza, l'indisponibilità di dotazione informatica da parte di questo Ente (ai sensi della Legge 81/2017 "non costituisce obbligo per il datore di lavoro la messa a disposizione del dipendente che opti per lo svolgimento dello smart working delle attrezzature necessarie").

Ogni eventuale importo economico collegato direttamente e/o indirettamente allo svolgimento della prestazione lavorativa con modalità smart working (ad esempio elettricità, riscaldamento, adsl, fibra, ecc...) non è stato rimborsato dall'Ente ed era a carico del lavoratore.

In presenza di problematiche tecniche o di sicurezza informatica che impedissero o ritardassero sensibilmente lo svolgimento dell'attività lavorativa in smart working, anche derivanti da rischi di perdita o divulgazione di informazioni dell'Ente, il dipendente era tenuto a dare tempestiva informazione al Direttore e, qualora le suddette problematiche avessero reso impossibile la prestazione lavorativa, il dipendente poteva essere richiamato in sede.

Il lavoratore ha autocertificato l'orario di servizio sotto la sua responsabilità, tramite la compilazione di un report di attività settimanale reso disponibile in via telematica al Direttore e all'Ufficio del Personale entro il venerdì di ogni settimana. Le ore di lavoro effettuate a distanza sono state inserite nel programma di gestione delle presenze dell'Ente, con la causale "smart working emergenza Covid-19" indicando il numero di protocollo con cui la Direzione aveva autorizzato il regime di smart working.

L'infrastruttura informatica messa a disposizione dall'Ente ai dipendenti che hanno svolto il lavoro in modalità agile è stato un Sistema VPN a cui sono stati affiancate risorse in cloud computing tramite Microsoft One Drive.

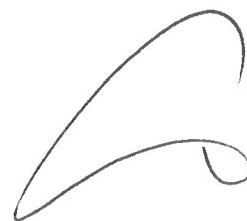
Lo sviluppo e la programmazione della prestazione lavorativa in modalità agile

Come si è ribadito più volte, una volta terminata l'emergenza pandemica ed entrato in vigore il nuovo Contratto Collettivo Nazionale 2019-2021, lo smart working ha cessato di essere una modalità di lavoro emergenziale ed è diventato uno strumento alternativo allo svolgimento degli obblighi lavorativi in sede e, nel nostro Ente, come si vedrà più avanti, è stato regolato dalla stipula di appositi "Accordi Individuali" tra la Direzione e i dipendenti.

Condizioni abilitanti del lavoro agile - Le misure organizzative

Nel definire le modalità di esercizio del lavoro agile, l'Ente Parco ha tenuto conto di quanto stabilito dal Decreto del Ministro della Funzione Pubblica del 19 ottobre 2020 e dalle successive Linee Guida, in particolare:

- il lavoro agile può avere ad oggetto sia le attività ordinariamente svolte in presenza dal dipendente, sia, in aggiunta o in alternativa e comunque senza aggravio dell'ordinario carico di lavoro, attività progettuali specificamente individuate tenuto conto della possibilità del loro svolgimento da remoto, anche in relazione alla strumentazione necessaria. Di regola, il lavoratore agile alterna giornate lavorate in presenza e giornate lavorate da remoto;
- i lavoratori che rendono la propria prestazione in modalità agile non subiscono penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera;
- il Direttore ha organizzato gli uffici assicurando, su base giornaliera, settimanale o plurisettimanale, lo svolgimento del lavoro agile almeno al sessanta per cento del personale preposto alle attività che possono essere svolte secondo tale modalità;
- il Direttore ha adottato, nei confronti dei lavoratori fragili ogni soluzione utile ad assicurare lo svolgimento di attività in modalità agile anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento come definite dai contratti collettivi vigenti e lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale;
- nel definire le modalità di esercizio dello smart working tenendo conto delle eventuali disponibilità manifestate dai dipendenti per l'accesso alla modalità di lavoro agile, i criteri di priorità considerati sono stati le condizioni di salute del dipendente e dei componenti del nucleo familiare di questi, la presenza nel medesimo nucleo di figli minori di quattordici anni, la distanza tra la zona di residenza o di domicilio e la sede di lavoro, nonché il numero e la tipologia dei mezzi di trasporto utilizzati e dei relativi tempi di percorrenza;
- in ragione della natura delle attività svolte dal dipendente o di puntuali esigenze organizzative individuate dal dirigente, il lavoro agile è stato organizzato per specifiche fasce di contattabilità, come meglio specificate negli Accordi Individuali, sottoscritti tra le parti;
- nei casi di prestazione lavorativa in modalità agile al lavoratore sono stati garantiti i tempi di riposo e la disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro e quant'altro definito dalle norme di legge.



Requisiti tecnologici

Per l'implementazione dell'uso del lavoro agile, l'Ente mantiene in funzione l'infrastruttura informatica messa a disposizione dei dipendenti nella fase di avvio, in particolare il Sistema VPN a cui sono stati affiancate risorse in cloud computing tramite Microsoft One Drive, nonché l'uso condiviso della firma con valenza per l'esterno del solo Direttore.

Nel frattempo, l'infrastruttura informatica è stata estesa permettendo a tutti i dipendenti di poter disporre del programma di gestione della contabilità, del protocollo e degli atti amministrativi tramite l'applicativo Sicr@web MFA. In base alle esigenze che si verranno a creare, l'Ente opererà per accrescere le facilitazioni tecnologiche utili a permettere l'uso più ampio possibile del lavoro agile.

Strumenti di rilevazione e verifica periodica dei risultati conseguiti

Nella fase di applicazione della modalità di lavoro agile e, poi anche successivamente, è stato previsto un sistema di rilevazione e verifica delle attività svolte dai dipendenti in regime di smart working mediante l'invio al Direttore dell'Ente, di un report delle attività di lavoro svolto. Inoltre, per ogni settimana il lavoratore doveva segnalare come intende organizzare la propria settimana lavorativa in modo da permettere al Direttore di sapere su quali risorse umane poter contare in tempo reale. All'inizio del 2021, l'Ente ha redatto ed approvato con Deliberazione del Consiglio Direttivo, il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (Pola). Con il superamento della fase più acuta della pandemia da Covid 19, a livello nazionale sono state emanate normative che hanno previsto il graduale ritorno in presenza dei lavoratori dipendenti. In particolare, il Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione dell'8 ottobre 2021, con cui è stato previsto il principio della prevalenza in servizio dello svolgimento del lavoro agile. Lo stesso testo normativo ha previsto che, a decorrere dalla data indicata nello stesso Decreto, il lavoro agile non è più una modalità ordinaria della prestazione lavorativa, ma poteva essere autorizzato in base ad accordi individuali di cui all'art.18, comma 1, della legge 22 maggio 2017 e alle condizioni di cui al DM dell'8 ottobre 2021.

Con Determinazione DIR n. 981 del 28 ottobre 2021, l'Ente ha approvato un accordo individuale per ogni dipendente al fine di regolamentare l'utilizzo del lavoro agile.

Con l'entrata in vigore del Collettivo Nazionale Comparto Funzioni Centrali 2019-2021, firmato in data 9 maggio 2022, il quale, con gli artt. dal 36 al 40, superata l'emergenza Covid-19, ha stabilito, per via contrattuale, che il lavoro agile deve essere considerato una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa nell'ambito delle pubbliche amministrazioni, l'Ente ha provveduto ad aggiornare gli accordi individuali nel modo seguente:

ACCORDO INDIVIDUALE PER L'ATTIVAZIONE DEL LAVORO AGILE
Artt. 18 e ss. Legge 22 maggio 2017, n. 81 e artt.36-40 CCNL Comparto Funzioni Centrali 2019-2022

TRA

L'Ente Parco Nazionale del Gran Sasso e Monti della Laga, con sede in Assergi, Via del Convento, snc, in persona del Direttore Ing. Alfonso Calzolaio, di seguito, l'«Ente»;

E

il Sig./la Sig.ra _____,
residente in _____ - _____,
dipendente a tempo _____ con profilo professionale di _____
(di seguito, il «Dipendente» e, unitamente all'Ente, le «Parti»)

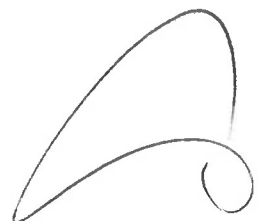
PREMESSO CHE:

L'Ente con Determinazione 1016/DIR/2022 del 16 settembre 2022, ha pubblicato un avviso interno e uno schema di accordo individuale volto a definire le unità di personale ammesse alla prestazione lavorativa in modalità agile, tramite firma dell'accordo stesso sottoscritto tra le parti nel mese di settembre 2022.

le parti hanno preso visione di quanto previsto dal CCNL Comparto Funzioni Centrali 2019-2021 in materia di lavoro agile ed in particolare l'art. 36 secondo cui, il lavoro agile, di cui alla legge n. 81/2017, è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, previamente individuati dalle amministrazioni, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. Esso è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro;

nell'attuazione del lavoro agile, l'Ente garantisce un'adeguata rotazione del personale autorizzato alla prestazione di lavoro agile e il prevalente svolgimento in presenza della prestazione lavorativa su base oraria settimanale, con la possibilità di effettuare almeno due giorni in lavoro agile e massimo tre giorni in presenza, garantendo non meno di due giorni da 6 ore e un giorno da 9 ore, fermo restando diversi orari personalizzati laddove già autorizzati;

l'Ente potrà valutare la possibilità di superare il principio della prevalenza solo in caso di gravi e motivate necessità (a titolo meramente esemplificativo lavoratori/lavoratrici con figli in condizioni di disabilità, lavoratori/lavoratrici che prestano assistenza a familiari con disabilità, lavoratori fragili) comprovate da idonea documentazione;



l'Ente, nel presente Accordo, consente, a chi ne faccia richiesta, di poter effettuare i due rientri pomeridiani in presenza anche, eventualmente, nei giorni di lunedì, mercoledì e venerdì e non solo il martedì e giovedì, da specificare al seguente art. 2, punto 1, del presente accordo individuale, sempre nel rispetto delle 36 ore settimanali;

Tutto ciò premesso, le Parti convengono quanto segue.

Art. 1 – Durata dell'Accordo

Il Dipendente è ammesso a svolgere la prestazione lavorativa in modalità di Lavoro Agile, a decorrere dal 1° ottobre 2022 al 31 marzo 2023, nei termini e alle condizioni di cui al presente Accordo Individuale, salvo eventuali proroghe.

Art. 2 - Modalità di svolgimento della prestazione lavorativa

Il Dipendente svolgerà la propria prestazione di lavoro in modalità agile per massimo 2 giorni settimanali e almeno 3 giorni in presenza, non frazionabili, secondo il seguente schema:

Personale con orario ordinario

Presenza		Agile	
Lunedì	6 ore ☐ 9 ore ☐	Lunedì	6 ore ☐ 9 ore ☐
Martedì	6 ore ☐ 9 ore ☐	Martedì	6 ore ☐ 9 ore ☐
Mercoledì	6 ore ☐ 9 ore ☐	Mercoledì	6 ore ☐ 9 ore ☐
Giovedì	6 ore ☐ 9 ore ☐	Giovedì	6 ore ☐ 9 ore ☐
Venerdì	6 ore ☐ 9 ore ☐	Venerdì	6 ore ☐ 9 ore ☐

Totale 36 ore settimanali

Personale con orario personalizzato

Presenza		Agile	
Lunedì	7.12 ☐	Lunedì	7.12 ☐
Martedì	7.12 ☐	Martedì	7.12 ☐
Mercoledì	7.12 ☐	Mercoledì	7.12 ☐
Giovedì	7.12 ☐	Giovedì	7.12 ☐
Venerdì	7.12 ☐	Venerdì	7.12 ☐
Totale 36 ore settimanali			

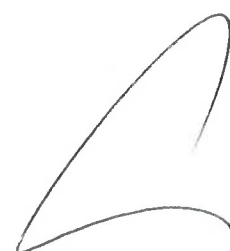
L'Amministrazione renderà disponibile a tutti i dipendenti uno schema generale della programmazione settimanale del personale, al fine di migliorare la collaborazione fra uffici e la comunicazione verso gli utenti esterni.

Ai sensi dell'art. 39, comma 5, del CCNL 2019-2021, per sopravvenute esigenze di servizio, il dipendente in lavoro agile può essere richiamato in presenza, con comunicazione scritta, che dovrà pervenire in tempo utile per la ripresa del servizio e, comunque, almeno il giorno prima. Il rientro in servizio non comporta il diritto allo scambio delle giornate di lavoro agile non fruite, salvo contestuale espressa autorizzazione da parte della Direzione.

Le missioni di servizio in giornate programmate in modalità agile, sono da considerarsi quali richiami di servizio in presenza di cui al punto precedente.

Nello svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile il Dipendente, ferma la facoltà di gestire autonomamente l'organizzazione del proprio tempo di lavoro, dovrà rendersi contattabile nella seguente fascia oraria:

8.00-14.00, per giornate di 6 ore



8.00-14.00, 15.00-18.00 per giornate di 9 ore;

8.00-15.12 per giornate di 7.12 ore;

al recapito telefonico n. _____ (n. cell. e/o recapito fisso del Dipendente)
e all'indirizzo _____ di _____ posta elettronica _____
_____ assegnato dall'Ente.

Ai sensi dell'art.39, comma 2 del CCNL 2019-2021, nelle fasce di contattabilità dei giorni di lavoro in modalità agile, il lavoratore può richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge quali, a titolo esemplificativo, i permessi per particolari motivi personali o familiari di cui all'art. 25 (Permessi retribuiti per particolari motivi personali o familiari), i permessi sindacali di cui al CCNQ 4 dicembre 2017 e s.m.i., i permessi per assemblea di cui all'art. 10 (Diritto di assemblea), i permessi di cui all'art. 33 della legge n. 104/1992. Il dipendente che fruisce dei suddetti permessi, per la durata degli stessi, è sollevato dagli obblighi stabiliti dal comma 1 per la fascia di contattabilità.

Durante tali fasce orarie di contattabilità, il Dipendente dovrà assicurarsi di essere nelle condizioni (anche tecniche) di ricevere telefonate ed e-mail, what's app, sms.

Il Dipendente autorizza l'Amministrazione ad impostare, durante le fasce di contattabilità di cui al punto 4, il trasferimento di chiamata dal numero diretto della propria postazione sul proprio dispositivo personale, al fine di migliorare la collaborazione fra Uffici e la comunicazione verso gli utenti esterni.

Per esigenze di servizio, il lavoratore deve garantire la partecipazione a conference call e riunioni via web con il Direttore, i colleghi e, eventualmente, con l'utenza esterna. L'Amministrazione può richiedere la presenza in sede del lavoratore agile per specifiche esigenze di servizio oppure in sostituzione di altro lavoratore che avrebbe dovuto svolgere lavoro in presenza presso l'Ente. Qualora impossibilitato al momento della richiesta, il Dipendente dovrà darne tempestiva comunicazione, motivando gli impedimenti insorti.

La prestazione lavorativa è eseguita entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Nelle giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non è possibile effettuare lavoro straordinario, missioni, lavoro disagiato, lavoro svolto in condizioni di rischio.

Per le prestazioni lavorative rese in modalità agile il Dipendente non matura alcun trattamento retributivo aggiuntivo rispetto al lavoro ordinario (straordinario, indennità notturne, festive, trasferta, turno, disagio, ecc.). Il lavoro straordinario sarà riconosciuto nelle giornate di lavoro agile, solo allorché il dipendente sia stato richiamato in presenza per indifferibili esigenze di servizio, richieste dalla Direzione.

Il lavoro agile non dà diritto né a eccedenza ore (BHR), né a recuperi compensativi, né a buono pasto.

Per quanto disciplinato dal presente accordo individuale, rimane fermo che nelle giornate di lavoro in presenza presso l'Ente in modalità non agile si applicano le vigenti disposizioni previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Art. 3 – Luogo della prestazione lavorativa

Il Dipendente assicura che il luogo di lavoro consenta lo svolgimento dell'attività lavorativa in condizioni di sicurezza, riservatezza e segretezza.

Il Dipendente assicura che il luogo di lavoro risulti funzionale al diligente adempimento della prestazione, al puntuale perseguimento dei risultati convenuti e che non presenta rischi per la sua incolumità psico-fisica, in quanto rispondente ai parametri di sicurezza sul lavoro indicati dall'Ente.

Il Dipendente è tenuto ad assicurare la presenza delle condizioni che garantiscono la piena operatività della strumentazione necessaria al lavoro agile.

Le spese riguardanti i consumi elettrici e di connessione, gli eventuali investimenti per il mantenimento in efficienza dell'ambiente di lavoro agile sono, in ogni ipotesi, a carico del Dipendente.

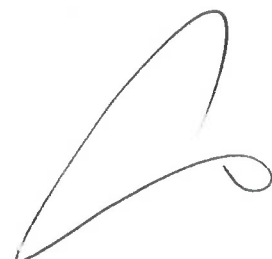
Art. 4 – Strumenti di lavoro agile

Ai fini dello svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile da remoto, verrà utilizzata la seguente strumentazione:

Dotazione informatica utilizzata per lo svolgimento dell'attività:

- pc/notebook: SI ☐ NO ☐
- tablet: SI ☐ NO ☐
- cellulare: SI ☐ NO ☐
- sim dati/collegamento Internet: SI ☐ NO ☐
- altro (specificare): _____

Per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, l'Ente garantisce ai dipendenti l'uso di piattaforme in VPN e strumenti tecnologici idonei ad assicurare la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni, nonché accessi in desktop remoto ai server (ad esempio, Sicraweb, Startweb e archivi informatici), come già avvenuto nella fase di lavoro agile emergenziale.



Il Dipendente si impegna a comunicare tempestivamente eventuali impedimenti tecnici relativi allo svolgimento dell'attività lavorativa, al fine di dare pronta soluzione al problema. Qualora le suddette problematiche dovessero rendere temporaneamente impossibile o non sicura la prestazione lavorativa, il Direttore può richiamare il Dipendente a lavorare in presenza. In caso di ripresa del lavoro in presenza, il lavoratore è tenuto a completare la propria prestazione lavorativa fino al termine del proprio orario ordinario di lavoro (art.39, comma 4 CCNL 2019-2021).

Il Dipendente si impegna a conservare e a gestire gli strumenti di lavoro con la massima cura e diligenza, nel rispetto delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro e ad adottare le necessarie precauzioni affinché terzi, anche se familiari, non possano accedere agli strumenti di lavoro.

Art. 5 – Diritto alla disconnessione

Il Dipendente è obbligato a rispettare le norme sui riposi previste dalla legge e dal contratto collettivo.

In attuazione di quanto disposto all'art. 19 comma 1 della Legge del 22 maggio 2017 n. 81 e dall'art.39, comma 1, lettera b) del CCNL 9 maggio 2022, l'Ente, fatte salve le fasce di contattabilità, riconosce al Dipendente il diritto alla disconnessione pari ad almeno 11 ore di riposo consecutivo, dal lunedì al venerdì, salvo casi di comprovata urgenza, nonché di sabato, di domenica e in altri giorni festivi (tranne per i casi di attività istituzionale).

Durante la fascia oraria di disconnessione, o inoperabilità – salvo particolari esigenze organizzative – non è richiesto al Dipendente, ai sensi dell'art. 39, comma 6 CCNL 2019-2021, lo svolgimento della prestazione lavorativa e, quindi, la lettura delle e-mail, la risposta alle telefonate, ai messaggi, l'accesso e la connessione al sistema informatico dell'Ente.

Art. 6 – Parità di trattamento

La prestazione di lavoro agile deve essere riconosciuta a tutti i lavoratori a tempo indeterminato e a tempo determinato, a tempo pieno o parziale, senza alcuna forma di discriminazione di qualsivoglia natura, fatta eccezione per i dipendenti che non possono svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile e coloro che preferiscono non avvalersi di quest'ultima.

L'Amministrazione assicura che il lavoratore agile non subisca penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera.

Il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile ha diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'Ente.

Poiché la prestazione lavorativa in modalità agile comporta unicamente una diversa modalità di organizzazione di tutta o parte l'attività lavorativa, non vi sono mutamenti di mansione, che restano quelle fissate nel contratto individuale di lavoro.

Art. 7 – Sicurezza sul lavoro

L'Ente garantisce la tutela della salute e sicurezza del Dipendente, in conformità alle disposizioni normative in materia di salute e sicurezza sul lavoro di cui al D.lgs. 81/2008, avuto riguardo alle specifiche esigenze dettate dall'esercizio agile dell'attività di lavoro.

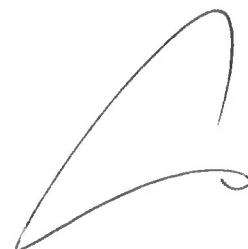
Il Dipendente, con la sottoscrizione del presente accordo individuale, conferma di avere preso visione e si impegna al rispetto della informativa sulla salute e sicurezza nel lavoro agile di cui all'art. 22, comma 1, L.81/2017 (che si allega) circa l'utilizzo delle apparecchiature, la corretta postazione di lavoro, i rischi generali e specifici, nonché le ottimali modalità di svolgimento dell'attività con riferimento alla protezione della persona. Il dipendente si impegna a rispettare i requisiti minimi di idoneità dei locali privati adibiti ad attività lavorativa in modalità agile.

Il Dipendente collabora diligentemente con l'Ente al fine di garantire un adempimento sicuro e corretto della prestazione di lavoro, in osservanza di quanto prescritto nell'informativa sui rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.

Nell'eventualità di un infortunio, verificatosi durante la prestazione in modalità agile, il Dipendente è tenuto a fornire tempestiva e dettagliata informazione all'Ente per i conseguenti adempimenti di legge, secondo le disposizioni vigenti in materia.

L'Ente è altresì sollevato da qualsiasi responsabilità per quanto attiene eventuali infortuni in cui il lavoratore o terzi dovessero incorrere, qualora gli stessi siano riconducibili ad un uso improprio delle apparecchiature assegnate ovvero a situazioni di rischio derivanti da comportamenti negligenti o inidonei.

Art. 8 – Controllo e potere disciplinare



Durante l'espletamento dell'attività lavorativa in modalità agile resa all'esterno dei locali dell'Ente è confermato il potere di controllo e disciplinare dell'Amministrazione, nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 della legge 20 maggio 1970 n. 300.

Il potere disciplinare è esercitato tenuto conto, in particolare:

- obbligo di diligenza ex art. 2104 c.c.;
- obbligo di fedeltà ex art. 2105 c.c.;
- obbligo di riservatezza;
- rispetto delle fasce obbligatorie di contattabilità;
- obbligo di custodia degli strumenti, eventualmente forniti dall'amministrazione;
- incompatibilità e divieto di cumulo d'impieghi.

Art. 9 – Protezione e riservatezza dei dati

Anche durante lo svolgimento della propria prestazione lavorativa in modalità agile il Dipendente è tenuto a rispettare le regole dell'Ente sulla riservatezza e protezione dei dati elaborati ed utilizzati nell'ambito della prestazione lavorativa, sulle informazioni dell'Ente in suo possesso e su quelle disponibili sul sistema informativo dell'Ente, secondo le procedure stabilite dall'Ente in materia, della cui corretta e scrupolosa applicazione il Dipendente è responsabile.

Nella qualità di "incaricato" del trattamento dei dati personali, anche presso il suo luogo di prestazione fuori sede, il lavoratore deve osservare tutte le disposizioni in materia di Privacy, previste dal GDPR, dal D.Lgs. 196/2003.

Il Dipendente si obbliga inoltre ad adoperarsi per evitare che persone non autorizzate accedano a dati e informazioni riservati.

Art. 10 – Monitoraggio e valutazione performance

Il Direttore procede al costante monitoraggio sulle attività e sugli obiettivi definiti nel Piano della Performance vigente.

Ogni Dipendente è tenuto a redigere obbligatoriamente un report sull'attività settimanale svolta, da rendersi disponibile in via telematica all'Ufficio del Protocollo, entro il venerdì di ogni settimana.

L'accordo può essere revocato dal Direttore sia qualora il dipendente non rispetti i tempi o le modalità di effettuazione della prestazione lavorativa agile sia in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati, sia nel caso di rinuncia volontaria del dipendente.

In caso di revoca, comunicata formalmente, via e-mail o pec, il dipendente è tenuto a riprendere la propria prestazione lavorativa presso la sede di lavoro dal giorno successivo alla comunicazione della revoca.

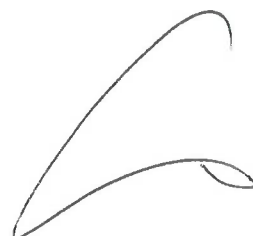
Art. 11 – Recesso

In presenza di un giustificato motivo, ognuna delle Parti potrà recedere dal presente accordo senza preavviso.

Art. 12 – Normativa di rinvio

Per tutto quanto non previsto nel presente Accordo si rinvia a quanto indicato dalla legge, dal contratto collettivo applicato, dal codice disciplinare e da normative che potranno intervenire successivamente alla data in epigrafe.

Gli accordi individuali di lavoro lavoro agile sottoscritti dal Direttore nel 2022 sono stati prorogati fino ad oggi.

A large, stylized handwritten signature in black ink, located in the bottom right corner of the page.

3.3 PIANO AZIONI POSITIVE NELL'AMBITO DELLE PARI OPPORTUNITÀ TRIENNIO 2025-2027

Programmazione degli obiettivi di performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere

Premessa

L'art. 48 del Decreto Legislativo n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) nonché la Direttiva del 23 maggio 2007 del Ministero per le riforme e innovazioni nella P.A. e del Ministero per le pari opportunità (Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni pubbliche) prevedono che ogni amministrazione pubblica, ai sensi degli artt. 1, c.1, lett. c, 7 c.1 e 57 c.1, del D.Lgs n. 165/2001 e s.m.i., predisponga un piano triennale di azioni positive volto alla *“rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”*. Come si legge nella predetta direttiva 23/5/2007“...La modifica degli assetti istituzionali, la semplificazione dei procedimenti amministrativi, la ridefinizione delle strutture organizzative, dei meccanismi operativi e delle stesse relazioni sindacali, l'innovazione tecnologica, la pervasività degli strumenti digitali stanno modificando profondamente le amministrazioni pubbliche”. La Direttiva 2/2019 del Dipartimento della Funzione Pubblica recante *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”*, e in particolare il § 3.2 dedicato ai piani triennali di azioni positive finalizzati alla promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace.

La valorizzazione delle persone, donne e uomini, è, quindi, un elemento fondamentale per la realizzazione di questo cambiamento e richiede politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane articolate e complesse, coerenti con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini e alle imprese. La tutela delle differenze è un fattore di qualità dell'azione amministrativa: attuare le pari opportunità significa, quindi, innalzare il livello dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni degli utenti. Con il presente piano di azioni positive l'Ente Parco Nazionale del Gran Sasso e Monti della Laga favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia con particolare riferimento:

- all'ambiente di lavoro;
- alla partecipazione ai corsi di formazione, di aggiornamento e qualificazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;

- agli orari di lavoro;
- all'individuazione di concrete possibilità di sviluppo, di carriera e di professionalità, anche tramite l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche, fatte salve le attuali norme della fattispecie;
- all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno, pertanto, a tener conto dei principi generali previsti dalle disposizioni legislative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

Situazione attuale

L'analisi dell'attuale situazione (al 31.12.2023) del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato e determinato.

L'Ente Parco Nazionale del Gran Sasso e Monti della Laga presenta il seguente quadro di raffronto fra uomini lavoratori e donne lavoratrici:

Lavoratori	Area Operatori	Area Assistenti	Area Funzionari	
Donne	2	10	1	13
Uomini	10	10	2	22
Totale	12	20	3	35

Nonché il livello dirigenziale è così rappresentato:

Direttore	Uomini	Donne
Numero	--	1

Principi

Nella definizione degli obiettivi che si propone di raggiungere, l'Ente parco si ispira ai seguenti principi:

- Pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli.
- Azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità.



Obiettivi

Gli obiettivi di carattere generale che l'Ente intende perseguire nell'arco del triennio sono:

- tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori;
- garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
- ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere anche psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;
- intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane perché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
- rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne;
- offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera;
- favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
- sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione.

Azioni positive

Al fine di raggiungere i suddetti obiettivi vengono individuate, ove possibile, le seguenti azioni positive:

- verifica della situazione di valutazione dei rischi lavorativi, con particolare attenzione alle peculiarità legate al genere dei lavoratori;
- riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno 1/3 dei posti di componenti delle commissioni di concorso o selezione;
- attivare specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità o comunque da periodi di lunga assenza;
- miglioramento dell'articolazione dell'orario di lavoro part-time per venire incontro alle esigenze lavorative e familiari del dipendente;
- l'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata. Inoltre, particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio

fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti;

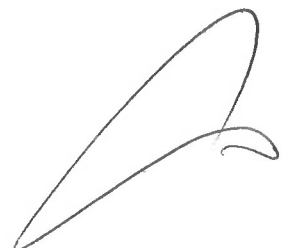
- promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sulle azioni per il benessere lavorativo e le pari opportunità;
- collaborazione con il responsabile della sicurezza per lo scambio di informazioni utili ai fini della valutazione dei rischi in un'ottica di genere e dell'individuazione di tutti quei fattori che possono incidere negativamente sul benessere organizzativo;
- le attività formative e di aggiornamento dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo a tutti i dipendenti una crescita professionale e/o di carriera, senza discriminazione di genere. Le attività formative dovranno essere organizzate in modo da conciliare l'esigenza di formazione del lavoratore con le sue specifiche necessità personali e/o familiari, nonché con l'eventuale articolazione dell'orario di lavoro part-time;
- pur in assenza di attività formativa all'interno dell'ente i momenti dedicati all'approfondimento ed all'aggiornamento delle conoscenze, per quanto possibile, dovranno essere previsti in orari che consentano una agevole partecipazione delle lavoratrici part-time ed ai soggetti svantaggiati.

Modelli di lavoro

Proseguire l'esperienza del lavoro agile nel solco delle indicazioni previste in sede nazionale. Il lavoro agile, attivato nel corso dell'emergenza epidemiologica scoppiata nell'anno 2020, deve superare la situazione emergenziale ed evolversi, anche, quale strumento di conciliazione, per divenire una leva di autonomia e responsabilità dei dipendenti, di orientamento ai risultati in base alla fiducia tra direzione e dipendenti, quindi un vero e proprio cambiamento culturale verso organizzazioni più "sostenibili" nel rispetto delle esigenze dell'utenza e a sostegno della ripresa delle attività economiche e sociali. Per tale finalità e nei limiti di spesa occorrerà:

- potenziare le piattaforme tecnologiche che abilitano il lavoro agile con lo scopo di sfruttare le potenzialità in termini di riduzione dei costi e miglioramento della produttività;
- programmare percorsi di formazione a distanza per tutto il personale in modo da sviluppare nuove abilità digitali, al fine di facilitare e migliorare la collaborazione tra gli uffici e sviluppare in modo efficiente il lavoro in modalità agile. L'evoluzione di tale modello organizzativo permetterà all'Amministrazione di raccogliere feed back di natura operativa ed organizzativa per apportare continui miglioramenti allo strumento.

Monitoraggio



Il Piano Triennale 2025-2027 sarà sottoposto a monitoraggio annuale che consentirà al Comitato Unico di Garanzia (CUG), di svolgere il proprio compito di valutazione dei risultati delle azioni positive individuate. Sulla base degli esiti del monitoraggio annuale l'Ente approverà il piano del triennio successivo.

Durata del piano

Il presente Piano ha durata triennale e nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali, dal CUG e dell'Amministrazione, in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

3.4 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2025-2027

Premessa

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale è il documento cardine di gestione del personale della Amministrazione Pubblica e viene adottato in applicazione delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa, come sancite dall'art.97 della Costituzione.

Il presente piano, relativo al triennio 2025 - 2027 è stato elaborato tenendo conto:

- della rideeterminazione degli organici, effettuata in attuazione delle norme sulla “spending review” che, per quanto riguarda l'Ente Parco Nazionale del Gran Sasso e Monti della Laga, è il DPCM del 23 gennaio 2013, emanato in attuazione dell'art.2 del decreto-legge 6 luglio 2012, n.95, convertito dalla legge 7 agosto 2012, n.135;
- delle “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”, adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica ai sensi dell'art. 6 ter, comma 1, del d. lgs. n. 165/2001 e pubblicate nella G.U. n. 173 del 27 luglio 2018;
- dell'attuale quadro legislativo, come modificatosi a seguito delle disposizioni normative intervenute con il d.lgs. n. 75/2017, con la legge n. 205/2017 (legge di bilancio 2018), con la legge n. 145/2018 (legge di bilancio 2019) e con la legge n. 160/2019 (legge di bilancio 2020) in materia di reclutamento ed assunzioni di personale;
- delle note del Ministero dell'Economia e delle Finanze, del Ministero Vigilante e del Dipartimento della Funzione Pubblica, tra cui la nota del Ministero dell'Ambiente, prot. n.26804 del 24 settembre 2019 (acquisita da questo Ente con prot. n. 0011689/2019 del 24/09/2019), in conformità a quanto espresso dal Ministero dell'Economia e delle Finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato - con nota prot. n. 210026 dell'11 settembre 2019;
- del DPCM del 9 ottobre 2021 “Riparto del Fondo per le assunzioni a tempo indeterminato presso le Regioni e gli Enti Locali, le Unioni di Comuni, ricompresi nei crateri sei sismi 2002,2009, 2012 e 2016, nonché presso gli Enti Parco” pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 29 novembre 2021;
- della nota del Ministero dell'Economia e delle Finanze, Ragioneria Generale dello Stato, prot.n. 62120 dell'11 aprile 2022, acquisita da questo Ente con prot. n.0003502 del 12 aprile 2022;
- del DPCM 11 maggio 2023;
- della nota del Mef-RGS prot 237319 del 4 ottobre 2023 e acquisto dall'Ente al prot.0010431 del 4 ottobre 2023:

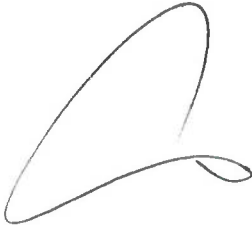
- del Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2024-2026 approvato con Delibera n.40 del Consiglio Direttivo del 29 dicembre 2023;
- del Piao approvato con Delibera n.2 del Consiglio Direttivo del 15 febbraio 2024;
- del DPCM 28 marzo 2024;
- del DPCM 14 maggio 2024.
- della Deliberazione n.1/25 del 25 Gennaio 2025 avente ad oggetto "Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027"
- della nota della nota della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica DFP-0011273-P-12/02/2025, acquisita agli atti dell'Ente con Prot.0001386 del 13 Febbraio 2025;

1.Organico

Come stabilito dalle Linee di indirizzo, la programmazione 2025-2027 ha sempre come suo punto di partenza l'ultimo provvedimento di approvazione della dotazione (Delibera n40 del Consiglio Direttivo del 29 dicembre 2023)

VALORE FINANZIARIO DELLA DOTAZIONE ORGANICA AL 31 DICEMBRE 2024

Tab. 1 - Valore finanziario dotazione organica al 31.12.2024 provvedimento Delibera n.40 del 29 dicembre 2023									
	Stipendio CCNL 2022-2024 (13 mensilità)	IVC 2025-2027 (13 mensilità)	Retribuzione di posizione variabile	Retribuzione di risultato	Retribuzione totale pro capite lordo dipendente	Oneri riflessi 38,38% (32,70% su retribuzione di risultato)	Totale annuo pro-capite lordo stato	Unità in dotazione organica	VALORE FINANZIARIO DOTAZIONE ORGANICA
EP (3)	37.520,70	375,18			37.895,88	14.544,44	0		0,00
AREE									
	Stipendio CCNL 2022-2024 (12 mensilità)	IVC 2025-2027 (12 mensilità)	Altra voce retributiva fondamentale 12 mensilità (1)	Tredicesima (tabellare + IVC+ altra voce retributiva fondamentale)	Totale annuo pro-capite lordo dipendente	Oneri riflessi (2)	Totale annuo pro-capite lordo stato	Unità in dotazione organica	VALORE FINANZIARIO DOTAZIONE ORGANICA
Funzionari	25.363,13	253,68		2.134,73	27.751,54	10.651,04	38.402,58	7	268.818,06
Assistenti	20.884,37	208,80		1.757,76	22.850,93	8.770,19	31.621,12	24	758.906,88
Operatori	19.847,64	198,48		1.670,51	21.716,63	8.334,84	30.051,47	3	90.154,41
							TOTALE	34	1.117.879,35



VALORE FINANZIARIO DELLA DOTAZIONE ORGANICA RIMODULATA IN BASE ALL' ART. 110 DELLA LEGGE DI BILANCIO

Tab. 1-bis - VValore finanziario dotazione organica al 31.12.2023 provvedimento Delibera n.40 del 29 dicembre 2023 a seguito di riduzione dotazione organica in applicazione Legge 207 del 2024 articolo 1 comma 833 (LB 2025)									
	Stipendio CCNL 2022-2024 (13 mensilità)	IVC 2025-2027 (13 mensilità)	Retribuzione di posizione variabile	Retribuzione di risultato	Retribuzione totale pro capite lordo dipendente	Oneri riflessi (32,70% su retribuzione di risultato)	Totale annuo pro-capite lordo stato	Unità in dotazione organica	VALORE FINANZIARIO DOTAZIONE ORGANICA
EP (3)	37.520,70	375,18			37.895,88	14.544,44	0		0,00
AREE	Stipendio CCNL 2022-2024 (12 mensilità)	IVC 2025-2027 (12 mensilità)	Altra voce retributiva fondamentale (1)	Tredicesima (tabellare + IVC+ altra voce retributiva fondamentale)	Totale annuo pro-capite lordo dipendente	Oneri riflessi (2)	Totale annuo pro-capite lordo stato	Unità in dotazione organica	VALORE FINANZIARIO DOTAZIONE ORGANICA
	Funzionari	25.363,13	253,68	2.134,73	27.751,54	10.651,04	38.402,58	7	268.818,06
	Assistenti	20.884,37	208,80	1.757,76	22.850,93	8.770,19	31.621,12	23,00	727.285,76
	Assistenti *	20.884,37	208,80	1.757,76	22.850,93	8.770,19	31.621,12	0,75	23.715,84
	Operatori	19.847,64	198,48	1.670,51	21.716,63	8.334,84	30.051,47	3	90.154,41
TOTALE								33,75	1.109.974,07

*Si puo' notare come l'Ente , per poter adempiere alla riduzione della dotazione organica per effetto dell'art.1 comma 883 della legge di Bilancio 2025 , abbia dovuto necessariamente inserire un' unità di personale in Area Assistenti part time al 75%.

ARRE

113

2. Turn over

Nella tabella seguente si evidenziano i movimenti nella consistenza “effettiva” di personale, divisa per inquadramento giuridico e intercorsi nell'anno 2024. La tabella fornisce le informazioni solo sui movimenti intervenuti nell'ambito del personale di ruolo risultante dal DPCM del 23 gennaio 2013.

Per quanto attiene i movimenti riguardanti le unità di personale assunte in soprannumero gli stessi non vengono riportati in quanto, la loro cessazione non genera posizioni vacanti, essendo questo, personale ad esaurimento.



Si precisa che nella tabella è stata riportata:

- cessazione di n.1 unità AREA ASSISTENTI per COLLOCAMENTO A RIPOSO Il budget generato dalla cessazione dell'unità dell'Area Assistenti è pari a 23.715,14 che non corrisponde al costo totale annuo lordo ma è pari al 75% proprio per effetto dell'art.110 della Legge di Bilancio (legge 30/12/2024, n.207) che ha previsto il taglio del turn over.

Considerato che oltre i cessati dell'anno 2024 e quelli previsti per l'anno 2025, 2026 influiscono sulle programmazioni di assunzioni si riportano di seguito anche le tabelle dei cessati previsti per l'anno 2025, 2026.

CESSATI PREVISTI ANNO 2025 E RELATIVE RISORSE FINANZIARIE GENERATE

Tab. 3.2 - Risorse finanziarie personale cessato al 31 dicembre 2025 (1)									
AREE	Stipendio CCNL 2022-2024 (13 mensilità)	IVC 2025-2027 (13 mensilità)	Ributazione di posizione variabile	Ributazione di risultato	Ributazione totale pro capite lordo dipendente	Oneri riflessi 38,38% (32,70% su retribuzione di risultato)	Totale annuo pro-capite lordo stato	Totale unità cessate	TOTALE RISORSE DA CESSAZIONI
	EP	375,18			37.895,88	14.544,44	0		0,00
AREE	Stipendio CCNL 2022-2024 (12 mensilità)	IVC 2025-2027 (12 mensilità)	Altra voce retributiva fondamentale e 12 mensilità	Tredicesima (tabellare + IVC+ altra voce retributiva fondamentale e)	Totale annuo pro-capite lordo dipendente	Oneri riflessi	Totale annuo pro-capite lordo stato	Totale unità cessate	TOTALE RISORSE DA CESSAZIONI
	Funzionari	25.363,13	253,68	2.134,73	27.751,54	10.651,04	38.402,58		0,00
	Assistenti	20.884,37	208,80	1.757,76	22.850,93	8.770,19	31.621,12		0,00
	Operatori	19.847,64	198,48	1.670,51	21.716,63	8.334,84	30.051,47		0,00
	(A) TOTALE complessivo							0	0,00

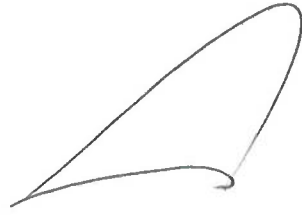
CESSATI PREVISTI ANNO 2026 E RELATIVE RISORSE FINANZIARIE GENERATE

Tab. 3.3 - Risorse finanziarie personale cessato al 31 dicembre 2026 (1)									
AREE	Stipendio CCNL 2022-2024 (13 mensilità)	IVC 2025-2027 (13 mensilità)	Ributizione di posizione variabile	Ributizione di risultato	Ributizione totale pro capite lordo dipendente	Oneri riflessi 38,38% (32,70% su retribuzione di risultato)	Totale annuo pro-capite lordo stato	Totale unità cessate	TOTALE RISORSE DA CESSAZIONI
	EP	37.520,70	375,18		37.895,88	14.544,44	0		0,00
	Stipendio CCNL 2022-2024 (12 mensilità)	IVC 2025-2027 (12 mensilità)	Altra voce retributiva fondamentale e 12 mensilità	Tredicesima (tabellare + IVC+ altra voce retributiva fondamentale e)	Totale annuo pro-capite lordo dipendente	Oneri riflessi	Totale annuo pro-capite lordo stato	Totale unità cessate	TOTALE RISORSE DA CESSAZIONI
Funzionari	25.363,13	253,68		2.134,73	27.751,54	10.651,04	38.402,58		0,00
Assistenti	20.884,37	208,80		1.757,76	22.850,93	8.770,19	31.621,12	1	31.621,12
Operatori	19.847,64	198,48		1.670,51	21.716,63	8.334,84	30.051,47		0,00
(A) TOTALE complessivo								1	31.621,12

Programmazione assunzioni del personale triennio 2025-2027

Considerato che il budget assunzionale per le assunzioni riferite all'anno 2025, generato dalle cessazioni dell'anno 2024 è pari ad **€23.715,14** l'Ente non intende utilizzare il budget per l'anno 2025 come di seguito indicato in tabella seguente

Assunzioni programmate 2025



Tab. 4.2 - Assunzioni programmate anno 2025 (1)														
AREE	Sigebio CCNL 2022-2024 (13 mensilità)	IVC 2025-2027 (13 mensilità)	Riborsazione di posizione variabile	Riborsazione di risultato	Riborsazione totale pro capite lordo dipendente	Oneri riflessi 38,38% (32,70% su riborsazione di risultato)	Totale annuo pro-capite lordo stato	Unità da assumere su budget già autorizzato da d.P.C.M. - Valore indicato nella Tab. 4 (con dettaglio delle assunzioni in calce alla tabella) (4)	Unità da assumere ex lege - Valore indicato nella Tab. 4 (con dettaglio delle assunzioni in calce alla tabella) (5)	Unità da assumere sul budget 2025 - cessazioni 2024 - Valore indicato nella Tab. 4 (3)	TOTALE UNITA'	TOTALE ONERI ASSUNZIONALI	Progressioni tra le aree straordinarie previste dal CCNL su Monte Salari 2018	Trattenimento in servizio
	EP (PV) (6)													
EP	37.520,70	375,18			37.895,88	14.544,44	0	0	0	0	0	0,00	0	
EP (PV) (6)								0	0	0	0	0,00	0	
	Sigebio CCNL 2022-2024 (12 mensilità)	IVC 2025-2027 (12 mensilità)	Altra voce retributiva fondamentale	Tredicesima (tabellare + IVC+ altra voce retributiva fondamentale)	Totale annuo pro capite lordo dipendente	Oneri riflessi	Totale annuo pro-capite lordo stato	Unità da assumere su budget già autorizzato da d.P.C.M. - Valore indicato nella Tab. 4 (con dettaglio delle assunzioni in calce alla tabella) (4)	Unità da assumere ex lege - Valore indicato nella Tab. 4 (con dettaglio delle assunzioni in calce alla tabella) (5)	Unità da assumere sul budget 2025 - cessazioni 2024 - Valore indicato nella Tab. 4 (3)	TOTALE UNITA'	TOTALE ONERI ASSUNZIONALI	Progressioni tra le aree straordinarie previste dal CCNL su Monte Salari 2018	Trattenimento in servizio
Funzionari	25.363,13	253,68		2.134,73	27.751,54	10.651,04	38.402,58	2	0	0	2	76.805,16	0	
Funzionari (PV)							6.781,46	1	0	0	1	6.781,46	0	
Assistenti	20.884,37	208,80		1.757,76	22.850,93	8.770,19	31.621,12	2	0	0	2	63.242,24	1	
Assistenti (PV)							1.569,65	1	0	0	1	1.569,65	1	
Operatori	19.847,64	198,48		1.670,51	21.716,63	8.334,84	30.051,47	0	0	0	0	0,00		
							TOTALE	6	0	0	6	148.398,51		
												DI CUI TOTALE ONERI ASSUNZIONALI		
Assunzioni su BUDGET 2025 (cessazioni 2024)												DI CUI TOTALE UNITA'		
Assunzioni su budget già autorizzato da d.P.C.M.												0	0,00	
Assunzioni ex lege												6	148.398,51	
												0	0,00	

DETTAGLIO ASSUNZIONI NELL'ANNO 2025 SU DPCM GIA' AUTORIZZATI

DPCM 11 maggio 2023 tab 46 e tab 47 n° 2 unita' Area funzionari Concorso Pubblico
DPCM 11 maggio 2023 tab 47 n°1 unita' Area Assistenti Concorso Pubblico
DPCM 11 maggio 2023 tab 47 n°1 unita' Area Assistenti progressione tra le Aree
DPCM 11 maggio 2023 tab 46 n°1 unita' Area Funzionari progressione tra le Aree
DPCM 14 maggio 2024 tab 23 n°1 unita' Area Assistenti Concorso Pubblico

Nella tabella precedente, per assicurare maggiore chiarezza nella lettura dei dati, sono state inserite delle colonne per evidenziare le assunzioni riportate nei PTFP 2021-2023 , 2022-2024 e 2024-2026 già autorizzate con DPCM dell'11 maggio 2023 e DPCM 14 maggio 2024 .In particolare:

- n. 1 unità Area Funzionari da esterno tramite concorso pubblico. DPCM dell'11 maggio 2023 (**tab46**)
- n. 1 unità Area Funzionari da esterno tramite concorso pubblico. DPCM dell'11 maggio 2023 (**tab47**)
- n. 1 unità Area Funzionari (con progressione verticale da Area Assistenti mediante le procedure ordinarie, di cui all'ex art 17 del CCNL 2019-2021 la procedura è **già conclusa** il 1° febbraio 2025 è stato stipulato il nuovo contratto) DPCM dell'11 maggio 2023 (**tab 46**)
- 1 unità Area Assistenti da esterno tramite concorso pubblico. DPCM dell'11 maggio 2023 (**tab 47**)
- n. 1 unità Area Assistenti) con progressione verticale da Area Operatori (ex A2) mediante le procedure ordinarie, di cui all'ex art 17 del CCNL 2019-2021(la procedura è **già conclusa** il 1° febbraio 2025 è stato stipulato il nuovo contratto) DPCM dell'11 maggio 2023(**tab47**)
- n. 1 unità Area Assistenti) con progressione verticale da Area Operatori (ex A2) mediante le procedure in deroga, di cui all'ex art 18 del CCNL 2019-2021 del su Monte Salari 2018 **già conclusa** il 1° febbraio 2025 è stato stipulato il nuovo contratto.
- 1 unità Area Assistenti da esterno tramite concorso pubblico da DPCM 14 maggio 2024 (**tab 23**)

Inoltre, si comunica che in virtù del dpcm 28 Marzo 2024 L'Ente Parco ha stabilizzato 4 unità di personale (n°2 assistenti e n° 2 Funzionari) così come previsto nel PTFP 2024-2026.

Assunzioni su BUDGET 2027 (cesazioni 2026)	Assunzioni su budget già autorizzato da d.P.C.M.	Assunzioni ex lege

Con il presente Piano si intende procedere alla richiesta di rimodulazione e alla programmazione di assunzioni con una parte di budget già autorizzato con DPCM dell'11 maggio 2023 e DPCM 14 maggio 2024 e ancora non utilizzato.

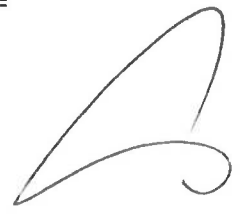
Le disponibilità residue ammontano a:

Decreto autorizzativo	Anno di cessazione	Anno budget	Tabella di riferimento	Disponibilità residua
Dpcm 11 maggio 2023	2016/2018/2020	2017/2018/2021	46	
Dpcm 11 maggio 2023	2021	2022	47	€ 49.699,17
Dpcm 14 maggio 2024	2022	2023	23	€ 28.865,09
Totale				€ 78.564,26

Per quanto sopra rappresentato, si chiede che il budget residuale di € **€ 78.564,26** già autorizzato con DPCM dell'11 maggio 2023 e DPCM 14 maggio 2024 sia confermato a copertura di ulteriori assunzioni.

Considerato che risulta attualmente vacante un posto da Assistente a tempo parziale al 75% e considerato che dal 1° febbraio risulta vacante anche un posto di Assistente a tempo pieno (questo per effetto di progressione verticale procedura avviata e già conclusa) l'Ente intende utilizzare una parte della disponibilità residua già autorizzata per effettuare le seguenti assunzioni:

- 1 unità Area Assistenti da esterno tramite concorso pubblico part time al 75% con disponibilità di budget residuo DPCM dell'11 maggio 2023 (costo previsto € 23.715,84)
- 1 unità Area Assistenti tramite le procedure verticali in deroga ex art. 18 del CCNL (procedura transitoria) ma costo del differenziale retributivo che grava sul budget assunzionale già autorizzato DPCM dell'11 maggio 2023 (**costo del differenziale previsto da Area Operatori ad Area Assistenti €1569,65**)
- L'ente provvederà ad avanzare richiesta di rimodulazione indirizzata alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento per la funzione pubblica - Ufficio per l'organizzazione ed il lavoro pubblico - e al Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della ragioneria generale dello Stato – IGOP -, che la valuteranno nel rispetto della normativa vigente e delle risorse finanziarie autorizzate. Inoltre, considerato che proprio entro il 31/12/2025 è fatto obbligo di utilizzare budget residui già autorizzati. L'Ente successivamente a questa delibera provvederà nel corso dell'anno 2025 e, non oltre il 31 dicembre 2025, ad una rimodulazione ad invarianza di spesa della dotazione organica che tenga conto dei posti resisi vacanti già dal 1° febbraio u.s. per effetto di progressioni verticali autorizzate con DPCM.
- Inoltre, L'articolo 1, comma 165, della legge di bilancio per il 2025, ha introdotto la possibilità, per tutte le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, di trattenere in servizio, non oltre il compimento del settantesimo anno di età e nel limite massimo del 10 per cento delle facoltà assunzionali disponibili a legislazione vigente, il personale, dirigenziale e non dirigenziale, di cui, ad esclusiva valutazione dell'amministrazione, si renda necessario continuare ad avvalersi anche per far fronte ad attività di tutoraggio e di affiancamento ai nuovi assunti e per esigenze funzionali non diversamente assolvibili. Il nostro Ente ha l'esigenza di trattenere in servizio un dipendente in possesso di un notevole bagaglio esperienziale che andrebbe perduto, se non trasferito ad altro dipendente, appartenente alla stessa Area professionale Operatori, ma non in possesso dell'esperienza necessaria per assolvere in maniera adeguata la funzione, perché sempre impiegato in ambiti completamente diversi. Le competenze da trasferire riguardano un'attività che, il dipendente da trattenere in servizio, ha svolto sempre senza collaboratori, a causa della carenza cronica di personale. Il dipendente ha sempre riportato nel corso degli anni una valutazione della performance eccellente. In riferimento al limite massimo del 10% delle facoltà assunzionali disponibili a legislazione vigente, si specifica che, nel corso del 2024, c'è stata una sola cessazione in Area Assistenti per collocamento a riposo. Il budget assunzionale generato dalla cessazione di questa sola unità dell'Area Assistenti che, tra l'altro, non corrisponde al costo totale annuo lordo, ma è pari al 75% per effetto dell'art. 110 della Legge di Bilancio (legge 30/12/2024, n.207) che ha previsto il taglio del turn over, non è in grado di soddisfare il requisito del 10%.
- Pertanto, è intenzione di questo Ente considerare come base di calcolo per l'individuazione del limite massimo del 10% delle facoltà assunzionali, il budget già autorizzato con DPCM dell'11 maggio 2023 e DPCM 14 maggio 2024 e ancora non utilizzato che come, sopra specificato risulta essere pari a € 78.564,26. Pertanto, il dipendente in questione inquadrato nell'Area Operatori verrà trattenuto in servizio nel rispetto degli attuali vincoli finanziari previsti per questo istituto. Si precisa, inoltre, che nelle tabelle non viene indicato nel riquadro previsto per il trattenimento in servizio in quanto si tratta di un'unità di personale in soprannumero.



Conclusioni

Per l'anno 2025 non si chiedono autorizzazioni per le assunzioni utilizzando il budget generato dalle cessazioni 2024,

Verrà invece posta apposita istanza, così come meglio esplicitato nel paragrafo precedente per chiedere che il budget residuale, già autorizzato con DPCM dell'11 maggio 2023 e DPCM 14 maggio 2024 sia confermato a copertura delle seguenti assunzioni;

- 1 unità Area Assistenti da esterno tramite concorso pubblico part time al 75% con disponibilità di budget residuo DPCM dell'11 maggio 2023
- 1 unità Area Assistenti tramite le procedure verticali in deroga ex art.18 del CCNL (procedura transitoria) ma il costo del differenziale retributivo che grava sul budget assunzionale già autorizzato DPCM dell'11 maggio 2023

Gli importi inseriti nel presente Piano, sia riguardo al budget assunzionale generato, sia al valore finanziario delle unità da assumere, sono stati calcolati tenendo conto delle quantificazioni per i nuovi profili professionali stabiliti, entrati in vigore dal 27 gennaio 2025, secondo quanto stabilito dal CCNL 2022-2024

Allegati:

- 1)Tabella Excel Aggiornata - PTFP 2025-2027
- 2) Tab 46 DPCM 11 maggio 2023
- 3) Tab 47 DPCM 11 maggio 2023
- 4) Tab 23 DPCM 14 maggio 2024

3.4 .1 Formazione del personale

Le modalità di programmazione della formazione da parte delle amministrazioni pubbliche sono state significativamente innovate dal D.L. 80/2021, convertito dalla legge 113/2021; in particolare ,l'art. 6 del decreto-legge ha previsto che le pubbliche amministrazioni programmano le attività di formazione del proprio personale attraverso questa specifica sezione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO); pertanto in questa sottosezione di programmazione confluiscono le attività di pianificazione della formazione del personale.

Il DM 30 giugno 2022 collega la formazione del personale alla programmazione strategica delle risorse umane ed al piano triennale del fabbisogno del personale, e ha previsto, per quanto riguarda i contenuti, che nell'ambito del Piano triennale dei Fabbisogni di Personale, si espliciti:

- a) le priorità strategiche della formazione del personale in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- b) le risorse interne ed esterne disponibili e/o "attivabili" ai fini delle strategie formative;
- c) le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (ad esempio, politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione).

La pianificazione della formazione per il triennio 2025 - 2027 prende in considerazione gli elementi che determinano il fabbisogno di competenze necessarie per il corretto adempimento delle funzioni proprie dell'Ente. Con la pianificazione della formazione per il triennio si mira pertanto a un duplice obiettivo strategico quale lo sviluppo, il rafforzamento e la valorizzazione delle competenze del personale e, in parallelo, lo stimolo al cambiamento culturale in atto presso la P.A.

Tale esigenza discende dai processi di trasformazione che stanno caratterizzando società, ambiente ed economia ed è necessario, per dare risposta, che la macchina amministrativa sia modernizzata.

Gli attuali cambiamenti organizzativi nell'ambito della PA derivanti dalla ormai superata situazione emergenziale, nonché la necessità di ottimizzare le limitate risorse finanziarie stanziare sui capitoli di bilancio dell'Ente destinati alle spese per la formazione del personale, hanno imposto la necessità di intercettare modalità di erogazione delle iniziative formative alternative a quelle classiche svolte in aula.

A partire dalla Direttiva n. 1/2020 del Ministro della Pubblica Amministrazione, è stata necessariamente riprogettata da parte degli enti di formazione la propria offerta formativa, al fine di poter erogare tutti i corsi previsti anche attraverso strumenti di partecipazione a distanza, intensificando l'uso delle piattaforme informatiche con metodologie di webinar. Il contesto dello stato emergenziale che si è delineato ha dato indiscutibilmente una spinta allo sviluppo della formazione a distanza, i quali benefici più evidenti per l'Ente Parco sono il coinvolgimento di un numero maggiore di dipendenti formati senza costi di spostamento e ottimizzando i tempi con la massima efficacia, e non di meno l'incentivazione all'uso delle tecnologie digitali più innovative.

La successiva Direttiva n. 3/2020 della Funzione Pubblica ha infatti messo in evidenza il ricorso all'attività formativa come strumento di accompagnamento del proprio personale nel processo di trasformazione digitale dell'amministrazione e di diffusione della capacità di lavorare in modalità agile per il raggiungimento degli obiettivi assegnati.



In ultimo, le Direttive del Ministro della Pubblica Amministrazione del 24.03.2023 e del 28.11.2023 per la parte della formazione hanno ulteriormente ribadito la centralità della formazione e dello sviluppo del capitale umano per la crescita ed il “successo” delle amministrazioni pubbliche, fornendo “indicazioni metodologiche e operative per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative al fine di promuovere lo sviluppo delle conoscenze e delle competenze del proprio personale. Il consolidamento di questi processi, in particolare, costituisce il presupposto per innalzare l'efficacia e l'impatto degli interventi finalizzati alla formazione e allo sviluppo del personale, ottimizzando, nel contempo, l'utilizzo delle risorse disponibili”, e prevedendo che la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo debba prevedere gli obiettivi formativi, annuali e pluriennali, finalizzati ai processi della pianificazione secondo le logiche del project management. In particolare, gli obiettivi formativi vanno declinati secondo alcune finalità: completa alfabetizzazione digitale; sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali; accrescimento culturale e dei titoli di studio, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale.

Risultano pertanto aspetti prioritari la definizione, anche a seguito di confronto informale con il personale assegnato, di piani formativi individuali su tematiche di rilievo per lo sviluppo individuale e professionale, e il fatto che i piani formativi individuali devono essere definiti dal dirigente incoerenza con gli esiti dell'annuale valutazione individuale della performance, con specifico riferimento alla parte relativa ai comportamenti. Non solo: la formazione individuale dovrebbe partire dalla presa d'atto di quelle che sono le abilità e le potenzialità che ciascun dipendente possiede o esprime, in modo che la formazione possa incentivare lo sviluppo di queste abilità, che possono essere messe a disposizione nei programmi dell'Ente.

Nel redigere il piano si è tenuto anche conto della Direttiva sulla Formazione del 16 Gennaio emanata dal Ministro Paolo Zangrillo.

Obiettivi di formazione per il triennio 2025 – 2027

Formazione obbligatoria in materia di sicurezza sul lavoro: si prevedono i corsi di formazione per l'aggiornamento del personale addetto alle misure di primo soccorso, antincendio; inoltre, non sarà effettuata nel corso del triennio (2025-2027) la formazione stabilita dall'Accordo Stato Regioni in base all'art. 37 D.Lgs. 81/2008, nonché l'aggiornamento del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. In quanto la formazione e l'aggiornamento è stata effettuata nel corso del 2024

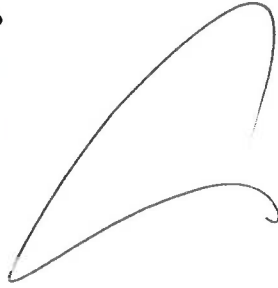
Formazione obbligatoria in materia di anticorruzione e trasparenza: i più recenti Piani Nazionali Anticorruzione dell'ANAC hanno ribadito il ruolo strategico della formazione la cui centralità era stata affermata già nella l. 190/2012; in particolare, l'art. 1, co. 5, lett. b) individua quale misura di prevenzione della corruzione la definizione di “procedure appropriate per selezionare e formare, in collaborazione con la Scuola superiore della pubblica amministrazione, i dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione”. Nel corso del , nel triennio di riferimento, si prevede di calendarizzare anche corsi a favore di tutto il personale dipendente in materia di etica e legalità. In considerazione del nuovo CCNL 2019-2021 si prevede inoltre di fare un aggiornamento sul codice disciplinare aggiornato dall'art. 43, nonché sul codice di comportamento.

Formazione collegata in particolare a:

- partecipazione del dirigente ad iniziative di formazione volte a rafforzare le competenze trasversali o soft skills, quelle relative alla valutazione della performance, alla gestione dei progetti e dei finanziamenti e più in generale le competenze abilitanti processi di transizione digitale, ecologica e amministrativa delle amministrazioni;
- riforme dei sistemi di bilancio e contabilità
- procedure pubbliche di lavori, acquisto di beni e servizi in relazione al nuovo Codice dei Contratti Pubblici, entrato in vigore il 1 luglio 2023, ed alla relativa piena attuazione dei principi di digitalizzazione del ciclo di vita dei Contratti Pubblici, a decorrere dal 1 gennaio 2024;,. Sempre nell'ambito degli appalti, si prevede di approfondire la normativa vigente sul Green Public Procurement al fine di operare nel pieno rispetto della normativa vigente per conseguire gli obiettivi ambientali strategici di riferimento (Efficienza e risparmio di risorse naturali; Riduzione dei rifiuti prodotti e della loro pericolosità; Riduzione uso ed emissione sostanze pericolose) attraverso l'affidamento di appalti conformi ai "Criteri Ambientali Minimi", o CAM, che riportano indicazioni generali volte ad indirizzare gli enti verso la razionalizzazione dei consumi e degli acquisti e forniscono delle "considerazioni ambientali" propriamente dette, collegate alle diverse fasi delle procedure di gara e volte a qualificare ambientalmente sia le forniture che gli affidamenti lungo l'intero ciclo di vita del servizio/prodotto
- corsi sui caratteri principali delle procedure dei seguenti istituti: Valutazione Ambientale Strategica (VAS), Valutazione di Impatto Ambientale (VIA), Valutazione di Incidenza (Vinca) e sugli gli adempimenti e le responsabilità a carico delle pubbliche amministrazioni in campo ambientale
- approfondimento sui procedimenti amministrativi e disciplinari e-Government
- conoscenza di lingue straniere per favorire i rapporti con aree protette e organismi internazionali

Formazione legata alla Digitalizzazione: lo sviluppo delle competenze dei dipendenti pubblici rappresenta, insieme al reclutamento, alla semplificazione e alla digitalizzazione, una delle principali direttrici dell'impianto riformatore avviato con il decreto-legge 80/2021. Il Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo dei dipendenti pubblici "Ri-formare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese" prevede un investimento ingente di risorse ed offre a ciascun dipendente della PA grandi opportunità di investimento sul proprio percorso professionale e l'impegno in questa direzione sarà valorizzato attraverso miglioramenti di carriera e di retribuzione.

In tale ambito l'Ente ha aderito al programma Syllabus per la formazione digitale che prevede per il personale l'autovalutazione delle proprie competenze digitali sulla piattaforma <https://www.competenzedigitali.gov.it>. In base agli esiti dei test iniziale, la piattaforma propone ai dipendenti i moduli formativi per colmare i gap di conoscenza e per migliorare le competenze. Alla fine di ogni percorso viene rilasciata una certificazione che alimenta il "fascicolo del dipendente", in corso di realizzazione anche in collaborazione con Sogei. Durante tale percorso particolare attenzione sarà riservata alla cybersicurezza, per tutto il personale interessato. Il Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo dei dipendenti pubblici "Ri-formare la PA.



Persone qualificate per qualificare il Paese" prevede un ulteriore ambito di intervento "PA 110 e lode" in base al quale i dipendenti pubblici possono iscriversi a condizioni agevolate a corsi di laurea, master e corsi di specializzazione di interesse per le attività delle amministrazioni pubbliche. L'Ente non ha mai partecipato. Per cui, nel triennio di riferimento, potrebbero essere valutate eventuali richieste da parte del personale dipendente interessato per contribuendo alla spesa per la relativa iscrizione a master o corsi di laurea. Stante la limitatezza delle risorse disponibili, sarà garantita la necessaria rotazione dando priorità a richieste di dipendenti che non hanno finora avuto accesso a tale beneficio.

L'Ente intende altresì valutare l'opportunità di aderire al I Piano Nazionale di Formazione del Responsabile Unico del Progetto destinato all'aggiornamento professionale del RUP, previsto dall'art.7 comma 7bis della legge 120/2020 (decreto semplificazioni) con l'obiettivo di accrescere le competenze e le capacità operative delle stazioni appaltanti e delle centrali di committenza nella gestione delle procedure di affidamento ed esecuzione dei contratti pubblici, per accelerare l'attuazione degli investimenti pubblici.

L'azione gratuita, promossa e coordinata dal Ministero delle infrastrutture e della mobilità sostenibili - Direzione generale per la regolazione dei contratti pubblici e la vigilanza sulle grandi opere, vede coinvolti come soggetti attuatori, le strutture di ITACA - organo tecnico della Conferenza delle Regioni e Province autonome, SNA - Scuola Nazionale dell'Amministrazione e IFEL- Fondazione ANCI, con la collaborazione della Rete degli Osservatori regionali dei contratti pubblici e dell'ANAC.

Inoltre, considerate le esigue risorse a disposizione per la formazione, l'Ente intende valutare la candidatura in funzione all'**Avviso pubblico**, a valere su risorse **PNRR**, dedicato alle Pubbliche Amministrazioni per il finanziamento di progetti formativi, rivolti ai propri dipendenti, in risposta a bisogni specifici e strategici di formazione.

L' Avviso, che prevede il finanziamento di progetti formativi candidati dalle PA, è previsto dal progetto **PerForma PA - Supportare lo sviluppo di percorsi formativi professionali da parte delle PA e la valorizzazione di buone pratiche**, affidato dal **Dipartimento della Funzione pubblica** al Fornez per la sua attuazione. **PerForma PA** supporta le Pubbliche Amministrazioni nella realizzazione e gestione di percorsi formativi efficaci e promuove lo scambio e la diffusione di buone pratiche.

Risorse dedicate alla formazione

Si prevede di assumere come budget di riferimento per l'attuazione del piano della formazione un importo annuo di € 12.500, che trovano imputazione cap. 2140" Corsi di formazione e specializzazione del personale spese per la formazione".

Beneficiari

Tutto il personale dell'Ente Parco

Strutture utilizzate

Nell'ambito delle risorse disponibili si valuterà, prioritariamente, di svolgere l'attività formativa tramite l'offerta formativa proposta dai suddetti Enti pubblici, o da altri, coerenti con le necessità dell'Ente e di oculato utilizzo delle risorse.

