



## **Piano della Performance 2024-2026**

**Vogogna, gennaio 2024**

## Sommario

<b>1. INTRODUZIONE AL PIANO DELLA PERFORMANCE 2024-2026.....</b>	<b>3</b>
<b>2. ANALISI DEL CONTESTO – ANALISI SWOT .....</b>	<b>6</b>
2.1. Analisi del contesto esterno .....	6
2.2. Analisi del contesto interno.....	12
<b>3. SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE - VALORE PUBBLICO .....</b>	<b>14</b>
<b>4 SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE - PERFORMANCE .....</b>	<b>20</b>
4.1. Obiettivi complessivi dell'Ente e performance organizzativa .....	20
4.2. Obiettivi assegnati al Direttore .	21
4.3 Obiettivi assegnati dal Direttore agli uffici.....	22
<b>5. IL PROCESSO SEGUITO E LE AZIONI DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLE PERFORMANCE .....</b>	<b>22</b>
5.1. Fasi, soggetti e tempi del processo di redazione del Piano.....	22
6.2. Coerenza con la programmazione economico-finanziaria e di bilancio .	23
<b>6. ALLEGATI TECNICI.....</b>	<b>24</b>
6.1. Identificazione dei principali stakeholder e interpretazione delle loro attese.....	24
6.2. Schede di attuazione delle attività	27
6.3. Schede per area strategica ed obiettivi strategici .....	27

## **1. INTRODUZIONE AL PIANO DELLA PERFORMANCE 2024-2026**

L'articolo 6 del decreto legge n. 80 del 9 giugno 2021 ha introdotto il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), quale documento unico di programmazione e governance che dal 30 giugno 2022 assorbe molti dei Piani che finora le amministrazioni pubbliche erano tenute a predisporre annualmente: performance, fabbisogni del personale, parità di genere, lavoro agile, anticorruzione.

Anche l'Ente Parco Nazionale Val Grande, Ente Pubblico non Economico, è tenuto all'adozione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) ma, date le limitate dimensioni organizzative (meno di 50 dipendenti), il PIAO viene redatto in forma semplificata, con i contenuti e secondo il modello tipo approvato con DM 132 del 30.06.2022

Dal momento che per gli enti con meno di 50 dipendenti non è prevista nell'ambito del PIAO la predisposizione della sottosezione dedicata alla performance, risulta necessario per la definizione di obiettivi, indicatori e target di performance del Parco predisporre e approvare a latere il Piano della Performance nel rispetto dell'art. 10 del D.lgs 150/2009 tutt'ora vigente

Il Piano Performance, pertanto risponde ai contenuti richiesti dal DM 30.06.2022 per la compilazione della Sezione Valore pubblico, Performance e Anticorruzione del PIAO e costituisce il riferimento basilare della programmazione dell'Ente di breve-medio periodo

Il Piano, redatto in continuità e in aggiornamento rispetto ai piani precedenti, è stato semplificato nella parte generale

relativa ai dati dell'Amministrazione che è confluita ed è riportata nel PIAO. Il Piano si articola in sette aree tematiche di azione che sono connesse alla funzione istituzionale dell'Ente Parco, e prendono in considerazione anche la forte accelerazione, avvenuta a livello nazionale, con un indirizzo strategico del MASE di intervento e di sostegno economico ai parchi nazionali per azioni locali di contrasto ai cambiamenti climatici con i bandi 2019-2020-2021 di "Parchi per il clima". Oltre a questo il piano considera anche gli interventi per il sostegno delle Zone Economiche Ambientali, coincidenti con le aree protette nazionali anch'essi derivanti da appositi finanziamenti ministeriali.

La ZEA, oltre a fornire una nuova missione per i parchi e la transizione ecologica del paese e attivare quella riconversione del lavoro e della produzione ecosostenibile, aprono in tal modo nuovi scenari essendo le misure previste di stimolo per i comuni a rientrare nei confini di un'area protetta (come sta avvenendo anche per la Val Grande e in molti parchi italiani).

Altro aspetto da richiamare in premessa è il posizionamento del parco entro i riconoscimenti internazionali, che costituiscono i riferimenti di contesto dai quali ricavare indirizzi e stimoli di azione rispetto il più generale piano delle attività.

L'affermarsi infatti del Parco nazionale in tre importanti contesti sovranazionali, rispettivamente con il rinnovo nel 2018 della Carta Europea del Turismo Sostenibile (CETS), il riconoscimento del Sesia Val Grande Unesco Global Geopark (nel corso del 2023 è stata ottenuta la rivalidazione UNESCO fino al 2028), e l'istituzione della Riserva della biosfera UNESCO con la "MAB Ticino Val Grande Verbano", pone l'azione dell'ente strategicamente connessa a "reti lunghe",

importanti per la promozione e lo sviluppo sostenibile di nuove e significative attività turistiche, culturali e di ricerca.

Si tratta infatti di tre importanti network, quello di EUROPARC e quello delle due liste UNESCO, che definiscono contesti di azione e di opportunità internazionali non solo consoni con lo stato di Parco nazionale della Val Grande, ma anche di rinnovata governance e relazione globale per l'intero territorio. La nuova MAB UNESCO, ad esempio, costituisce allo stesso tempo riconoscibilità dell'insieme ambientale, naturalistico e paesaggistico del grande corridoio ecologico di connessione Alpi-Appennino, nell'ambito di una più compiuta declinazione per un modello di sviluppo sostenibile.

In questo contesto altamente significativo è il supporto alla gestione del geoparco Sesia – Val Grande stabilito con L.R. 23 del 06.10.2023 "Disposizioni per la conservazione, gestione e valorizzazione del Patrimonio Geologico"" dalla Regione Piemonte, ed il finanziamento regionale che ne deriva per il sostegno alla attività

Ancora, 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, o su più anni qualora finanziate dal bando "parchi per il clima" (con finanziamenti di progetti che operano in un orizzonte di cinque anni) o da programmi europei pluriennali, come è per i programmi in corso.

In particolare le azioni previste dai progetti 'Parchi Per il Clima' rispondono alle

indicazioni contenute all'art 4 della circolare 2/2022 del Dipartimento della Funzione Pubblica, in riferimento a specifici obiettivi di performance legati all'efficientamento energetico.

il Piano della Performance 2024-2026, inoltre è necessariamente redatto in rapporto all'approvato Bilancio di Previsione 2024, il documento programmatico di accompagnamento del Presidente, nonché sulla base degli orientamenti e delle finalità istitutive dell'Ente Parco di cui alla Legge 394/1991 e ss. mm. e ii. e al D.P.R. 24 novembre 1993.

La declinazione temporale ed operativa degli obiettivi generali predisposta dalla direzione e dai servizi dell'Ente 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 nel Bilancio di Previsione 2024.

Le attività previste all'interno del presente Piano sono dunque declinate sulla base degli obiettivi strategici fissati dall'Ente, calibrati sulla base degli obiettivi specifici per l'anno 2024.

A integrazione dei riferimenti di contesto politico-amministrativo in rapporto ai più puntuali impegni d'azione del piano, va infine citato l'ampliamento dell'area parco approvato con D.P.R del 18 luglio scorso che comprende e integra nuovi territori antropizzati e si collega ad altri siti di importanza comunitaria

Si dovrà precedere quindi l'avvio della procedura di affidamento dell'incarico della redazione del nuovo piano del parco, tenuto fino allo scorso anno in sospeso in attesa della definizione delle aree di ampliamento.

In generale, come si può comprendere, le indicazioni e gli indirizzi sopra esposti trovano diversa attuazione spazio-temporale e di disponibilità di risorse che si richiameranno più avanti nella matrice delle aree strategiche e nelle schede di attività.

Nell'insieme gli obiettivi del piano della Performance, nella misura in cui hanno valenza pluriennale, costituiscono elementi di valutazione anche per gli anni successivi, allo stesso tempo rimane un *range* di attività che possono attuarsi anche "alternativamente" in ragione di condizioni esogene che possono evolvere diversamente nel corso dell'anno (autorizzazioni, consistenza effettiva delle risorse di bilancio assegnate, esiti di candidature a bandi europei, eventi straordinari, ecc.).

Questa fase di "aggiustamento" del piano della performance, con la rideterminazione di obiettivi operativi, viene monitorata periodicamente nel corso dell'anno di attività e validata, nelle sue diverse priorità di obiettivi, dall'OIV.

Infine in ottemperanza all'art.1, comma 8 della legge 190/2012, il piano della performance 2024-2026 si integra della parte relativa agli obiettivi e alle attività conseguenti alla evoluzione del quadro normativo sull'anticorruzione e trasparenza, come da emanazione dei decreti n. 33/2013 e 97/2016, e Piano Nazionale Anticorruzione

In conformità al PNA, anche l'indirizzo strategico degli organi di governo dell'ente richiama i tre principi della cultura della legalità all'interno dell'amministrazione, della garanzia di trasparenza, e di attenzione e monitoraggio delle attività. Principi che trovano osservanza non solo con l'approvazione del piano Triennale dell'anticorruzione e trasparenza del parco, ma anche negli obiettivi operativi di cui alle schede di azione dell'anno, laddove le tematiche richiamate trovano estensione

operativa con la previsione della giornata della trasparenza, l'attenzione agli ambiti formativi del personale, e il monitoraggio trasversale delle attività dei servizi attraverso il ruolo di riscontro delle scelte svolto dall'ufficio di direzione e dall'OIV.

In particolare, nell'ottica di integrazione e coerenza richiamata dal Piano Nazionale Anticorruzione, il Piano della performance mantiene apposite linee di indirizzo, implementazione di obiettivi, indicatori e target relativi ai risultati da conseguire in ordine alla "performance organizzativa" propria delle misure e attività individuate, e a quella "individuale" del responsabile della prevenzione della corruzione. Azioni che trovano recepimento nelle aree strategiche n° 7 "Rafforzamento della capacità organizzativa dell'ente e miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia della gestione", e n° 4 "Educazione ambientale, formazione, valorizzazione della immagine del Parco e dei caratteri di naturalità che lo contraddistinguono, nonché supporto alla ricerca scientifica".

## **2. ANALISI DEL CONTESTO – ANALISI SWOT**

Le aree protette rappresentano uno strumento efficace per la conservazione della biodiversità del territorio nazionale. Nei fatti costituiscono un baluardo contro la perdita di naturalità del territorio poiché l'adozione di norme di tutela privilegia un uso maggiormente sostenibile e la gestione sostiene una prevedibile coniugazione tra i principi della conservazione e le esigenze di sviluppo delle comunità locali.

Negli ultimi anni, le politiche internazionali in materia di tutela della natura si sono arricchite di nuovi riferimenti concettuali ed operativi, di esigenze e di strategie, frutto di esperienze culturali, scientifiche e politiche che hanno aggiornato la missione delle aree protette, rendendola più funzionale e moderna rispetto ai *target* di conservazione della biodiversità a cui si aggiungono e si integrano altri importanti obiettivi quali la lotta alla povertà ed un reale sviluppo sostenibile. Le aree protette debbono quindi unire al loro obiettivo primario ed irrinunciabile di laboratori per la conservazione e l'aumento della biodiversità, servizi aggiuntivi ed integrativi attraverso lo sviluppo di attività sostenibili dal punto di vista ambientale, economico e sociale.

L'efficacia delle aree protette è collegata all'appoggio che esse riscuotono presso le comunità locali che vivono al loro interno o che comunque dipendono da esse, nonché dagli altri portatori di interesse a tutti i livelli (locali, nazionali, regionali, globali).

A distanza di ormai oltre 40 anni dall'entrata in vigore della legge quadro sulle aree protette (L. 394/91), la situazione delle aree protette in Italia è profondamente migliorata ad iniziare dal semplice dato numerico: negli ultimi anni l'Italia è stato il Paese europeo che

ha istituito il maggior numero di aree protette, in parte colmando i ritardi accumulati prima della legge del 1991.

Rispetto tale riferimento generale, l'approccio dell'analisi SWOT di seguito sviluppata fornisce più in dettaglio la struttura per identificare e analizzare i punti di forza, i punti di debolezza, le opportunità e le minacce rispetto le peculiarità del Parco Nazionale della Val Grande ed il contesto esterno ed interno di riferimento; ma anche fornisce gli stimoli per analizzare la situazione e sviluppare strategie e tattiche appropriate per la gestione dei cambiamenti dell'Ente, e le basi per valutare le potenzialità e le competenze.

### **2.1. Analisi del contesto esterno**

*Il quadro nazionale della politica sulle aree protette*

Le aree protette nel nostro Paese sono 871, per una superficie di 32mila kmq, ai quali si aggiungono oltre 28mila kmq di mare e circa 2.300 siti di importanza comunitaria identificati dalle Regioni. Una realtà di enorme valore sia sotto il profilo ambientale, sia per quanto riguarda la storia, la cultura e le tradizioni del nostro Paese.

A oltre quaranta anni dalla promulgazione della legge quadro sulle aree protette (L. 394/91), il sistema nazionale della tutela va contestualizzato a dinamiche in atto sul fronte del processo di riordino della stessa normativa di riferimento nazionale, e su azioni conseguenti all'evoluzione delle strategie in materia ambientale quali quelle sulla biodiversità, i cambiamenti climatici, la sostenibilità.

In particolare si evidenzia a livello nazionale l'avvio del processo di definizione della Strategia Nazionale per la Biodiversità al

2030. Il Sito del MASE, nel presentare questo nuovo documento strategica, che sostituisce la precedente Strategia Nazionale per la Biodiversità al 2020 ed è attualmente in fase di consultazione, riporta *"...in coerenza gli obiettivi della Strategia Europea per la Biodiversità al 2030, delinea una visione di futuro e di sviluppo incentrata sulla necessità di invertire a livello globale l'attuale tendenza alla perdita di biodiversità e al collasso degli ecosistemi.*

*La Strategia Nazionale rappresenta lo strumento attraverso il quale l'Italia intende contribuire all'obiettivo internazionale di garantire che entro il 2050 tutti gli ecosistemi del pianeta siano ripristinati, resilienti e adeguatamente protetti.*

*A partire dal bilancio conclusivo della passata Strategia Nazionale Biodiversità 2020, dalle indicazioni contenute nel Quarto Rapporto sullo Stato del Capitale Naturale ed in coerenza con gli ambiziosi obiettivi di conservazione e ripristino del patrimonio naturale previsti dalla nuova Strategia Europea per la Biodiversità, la nuova Strategia Nazionale prevede l'identificazione di una serie di obiettivi specifici che rappresentano la declinazione su scala nazionale delle priorità europee e degli impegni definiti in ambito internazionale, declinati all'interno di alcuni ambiti tematici di intervento (es. Aree Protette, Agricoltura, Foreste, Acque interne, Mare).*

*Per ottenere il raggiungimento degli obiettivi di conservazione della biodiversità e di recupero funzionale e strutturale degli ecosistemi sarà necessario integrare tali obiettivi nella politica agricola - in stretta connessione con la Strategia Farm to Fork -, forestale e della pesca, nelle politiche in materia di lotta e adattamento al cambiamento climatico, di sviluppo sostenibile e dell'economia circolare, nonché nella pianificazione territoriale. Sfide che richiederanno un'ampia condivisione ed un*

*efficace azione di governance. Il processo di definizione e di attuazione della Strategia Nazionale per la Biodiversità richiederà un approccio multidisciplinare ed una forte condivisione e collaborazione tra i decisori politici e le amministrazioni centrali e regionali, con il supporto del mondo scientifico e raccogliendo le istanze dei portatori di interesse. Sarà necessario anche il rafforzamento degli attuali organi di governance: Comitato Paritetico, Osservatorio Nazionale e Tavolo di Consultazione, che supportano l'attività della Conferenza Stato-Regioni, organo di decisione politica."*

### *Il contesto regionale*

Il riferimento al quadro nazionale non esime da alcune analisi e considerazioni sul contesto di riferimento regionale e locale non solo in ragione del ruolo attivo che le competenze in materia ambientale riconoscono alle Regioni (e quindi alle diverse relazioni che si instaurano tra competenze di un parco nazionale e titolarità e ambiti di azione regionale) , ma anche in considerazione del fatto che oggi più che mai il modello innovativo della tutela passa per azioni coordinate sul territorio in materia di reti ecologiche, corridoi, promozioni di sistema, ecc.

In ambito regionale piemontese si evidenzia storicamente una forte attenzione al sistema delle aree protette e in generale alla tutela della biodiversità. Dal 1975 sono state istituite con legge regionale 94 Aree protette per una superficie complessiva di 137.332 ettari gestiti da 14 Enti strumentali e da enti locali.

Oltre alle Aree protette regionali, la Regione Piemonte conta anche il Parco Nazionale del Gran Paradiso istituito nel 1922 che, insieme alla Val Grande, interessano una superficie complessiva di 48.500 ettari.

Dal Sistema regionale delle Aree protette sono stati staccati i sette "Sacri Monti" piemontesi ed assegnati alla competenza regionale dell'Assessorato alla cultura.

Il sistema piemontese è stato un modello di eccellenza che ha visto negli ultimi anni un progressivo processo di riorganizzazione e ridefinizione di ruolo improntato non tanto all'adeguamento ed il recepimento dei contenuti innovativi della Legge regionale 29 giugno 2009, n. 19. "Testo unico sulla tutela delle aree naturali e della biodiversità", quanto logiche e criteri prevalentemente orientati al contenimento della spesa.

Con riferimento alle aree protette regionali vanno citate, per il territorio del Verbano Cusio Ossola (VCO), il Parco naturale Veglia Devero e Valle Antrona (Ente di gestione aree protette dell'Ossola) e la Riserva naturale del Fondo Toce (Ente di gestione Ticino e lago Maggiore), aree con le quali si sono condivisi una pluralità di progetti<sup>1</sup>, nonché occasioni di scambio di esperienze e di buone pratiche, supporti reciproci per i censimenti faunistici, condivisione di spazi informativi e iniziative promozionali comuni, tavoli coordinati per i rapporti istituzionali locali.

Ancora, la vicinanza e prossimità del sistema di aree protette gestite dal Parco del Ticino, già Riserva della Biosfera MAB UNESCO dal 2002, ha aperto nuove prospettive di integrazione con il riconoscimento, nel 2018, della nuova riserva della biosfera "Ticino val Grande Verbano". La nuova area Mab con l'ampliamento comprende 233 Comuni e un

territorio che raggiunge nel complesso oltre 332.000 ettari di estensione, di cui circa 18.000 ettari classificati come area core, 51.000 ettari come buffer zone e 263.000 ettari circa come transition. Incentrata su tre parchi regionali (Ticino lombardo, Ticino piemontese e Campo dei Fiori), e uno nazionale (Val Grande), vede il coinvolgimento di territori delle province di Novara, Milano, Pavia, Varese, Verbania, fino al confine svizzero. Ambiti territoriali dove il riconoscimento UNESCO non andrà ad apporre nuovi vincoli o limitazioni alle attività antropiche ma costituirà valore aggiunto, stimolo e volano per la promozione, la conoscenza e la sensibilizzazione: una presa di responsabilità da parte delle Comunità locali per la tutela e la valorizzazione del capitale naturale e culturale del proprio territorio e una dichiarazione di impegno per tramandarlo alle giovani generazioni. La Rete UNESCO contribuirà anche ad incrementare l'attrattività di territori che possono già contare su una rete sviluppata di itinerari turistici, di strutture ricettive e promozionali, di incentivazione a forme di turismo sostenibile.

Con Legge regionale 29 giugno 2009, n. 19. "Testo unico sulla tutela delle aree naturali e della biodiversità" è stato adottato uno strumento normativo che costituisce da una parte riferimento tecnico giuridico per alcune tematiche di interesse e/o di competenza gestionale del parco (ad esempio la gestione del SIC-ZPS IT11400011 nel territorio del parco e l'adozione delle Misure di Conservazione che hanno portato alla istituzione, con DM 21/11/2017 della Zona Speciale di Conservazione (ZSC), o le procedure di valutazione incidenza, dall'altra quadro di riferimento per finalità e obiettivi di conservazione della natura entro il quale trova ragion d'essere la stessa azione congiunta con altri parchi locali più sopra richiamata.

---

<sup>1</sup> Tra gli altri "Parchi in rete" sulla rete ecologica del VCO, Interreg-Sitinet sulla valorizzazione del patrimonio geologico e archeologico delle aree protette, Interreg-Envitour sulla promozione di pacchetti turistici per le aree protette italo-elvetiche del Vallese e Ticino, Interreg-Linee e Fortificazioni Cadorna, la Carta Europea del Turismo sostenibile (CETS), o iniziative in corso quali LIFE WolfAlps.



In particolare ai sensi dell'articolo 40 della legge regionale sulla tutela delle aree naturali e della biodiversità (29 giugno 2009 n. 19) sono state disposte le misure di conservazione, al fine di mantenere in uno stato di conservazione soddisfacente gli habitat e le specie di interesse comunitario presenti nei Siti di Natura 2000.

Le misure di conservazione sono vincolanti ai fini della redazione di piani, programmi, progetti e per la realizzazione di interventi, opere ed attività attraverso:

- a) obblighi, limitazioni o divieti, per la conservazione di specie e habitat di interesse comunitario;
- b) attività da promuovere e buone pratiche per mantenere in uno stato di conservazione favorevole le specie e gli habitat di interesse comunitario.

Inoltre, come accennato nelle premesse, nel corso del 2023 è stata emanata la L.R. n° 23 del 06.10.2023 avente ad oggetto "Disposizioni per la conservazione, gestione e valorizzazione del Patrimonio Geologico", che prevede, tra l'altro l'art. 6 della L.r. 23/2023 prevede che la Regione Piemonte supporti la gestione dei geositi e dei geoparchi ed in particolare del geoparco Sesia – Val Grande sostenendone le attività di conservazione delle singolarità geologiche presenti nel suo territorio e le attività di educazione, formazione, ricerca scientifica e promozione che afferiscono al geoparco stesso.

#### *Il contesto locale*

Infine vi è l'ambito territoriale locale ove il Parco opera per essere parte integrante della Comunità (intesa non solo come espressione politico istituzionale delle amministrazioni locali, ma anche di stakeholder presenti) e si apre sempre più per sensibilizzare le persone verso i temi della protezione ambientale.

Il Parco è l'espressione degli interessi collettivi centrati sul progetto di conservazione del patrimonio naturale, per questo, anche con il supporto della Forestale, oggi nella nuova configurazione interna all'Arma dei Carabinieri (Reparto Carabinieri Parco - RCP), esso difende il territorio da azioni illegittime, persegue con forza il rispetto delle norme, sostiene la collaborazione positiva, promuove l'accoglienza delle istanze finalizzate al mantenimento dei valori fondanti.

Ma il quadro politico-istituzionale locale vive, al contempo, le dinamiche e le incertezze dei processi nazionali di riorganizzazione politico-amministrativa con le incertezze sul ruolo della provincia, la chiusura delle Comunità montane ed il processo di aggregazione delle Unioni dei Comuni.

Entro questo contesto sono strategici, da una parte la crescita di percorsi di fiducia e di rinforzo con i decisori locali, dall'altra la partecipazione e la condivisione di progetti ed azioni concrete sul territorio attraverso operazioni di fundraising, concorso a bandi pubblici e privati, presentazione di progetti congiunti a istanze pubbliche superiori, ecc.

Ma altrettanto significativo è il ruolo attivo, svolto da più comuni (del parco ed esterni ad esso), di proposta di ingresso nel parco con nuovi territori che ha trovato compimento nel corso del 2023 con l'emanazione del D.P.R. 18/07/2023 con il quale è stato autorizzato l'ampliamento dell'area protetta con l'ingresso di parti significative di tre comuni del parco (Cossogno, Caprezzo, Vogogna), e di tre nuovi: Ornavasso, Mergozzo e Verbania.

Tra i progetti che hanno visto la partecipazione e il coinvolgimento delle realtà locali vanno ricordate l'adesione alla Carta Europea del Turismo Sostenibile e all'UNESCO Global Geopark Network, e alle Riserve della Biosfera UNESCO, con il recente

riconoscimento della MAB Ticino Val Grande Verbano.

Il primo ha consentito di attivare, anche con il nuovo Piano di Azione approvato a fine 2023, una rete molto ricca ed articolata di stakeholder che contempla 51 azioni a diretta realizzazione di ciascun attore e/o in partenariato con il parco.

Anche sulla candidatura e gestione del processo di istituzione del geoparco si è visto il parco svolgere un ruolo catalizzatore di realtà prossime al suo territorio con 15 comuni coinvolti, oltre i 13 del parco, nella fase istitutiva e ancora altri nella fase di ampliamento dello scorso anno.

Con un risultato che oggi vede nel Sesia-Val Grande geopark inserito nella rete dei 120 geoparchi UNESCO, ben 90 comuni distribuiti su un territorio che interessa oltre il parco nazionale e parte del VCO, anche le province di Novara, Vercelli e Biella, con il Parco regionale delle aree protette della Valsesia.

Inoltre, in tema di partecipazione e di messa a punto di una conoscenza e valorizzazione del patrimonio culturale materiale ed immateriale, un esito positivo ha assunto il processo partecipato di costruzione della c.d. "Mappe di comunità" delle "terre di mezzo" in corso di svolgimento ormai dalla fine del 2016 in 10 comuni del parco con risultati partecipativi più che significativi. Risultati suggellati anche da riconoscimenti nazionali (anno europeo del cultural heritage), internazionali (Europa nostra) e locali (con finanziamenti della Fondazione comunitaria).

Educazione alla sostenibilità che esprime, attraverso progetti nelle scuole e nelle realtà locali e con il supporto delle proprie strutture (Acquamondo CEA, Museo di Malesco, centri visita), valori nel campo della conservazione della natura, del risparmio energetico, della gestione dei rifiuti, della tutela della risorsa

idrica, dello sviluppo delle attività economiche collegate al benessere delle popolazioni locali.

Per il Parco è inoltre strategico il supporto del mondo della ricerca per promuovere un saper fare gestione attiva del territorio espressivo delle acquisizioni scientifiche che emergono dalle discipline che attengono ai temi ambientali. E' quindi importante mantenere rapporti costanti e partenariati con il mondo scientifico, cosa che avviene grazie ai rapporti con ISTRa, alle ricerche della Direttiva Biodiversità e, a livello locale, con il CNR-ISE di Verbania

Nel quadro metodologico della *swot* e della sua rappresentazione di "quadranti", si riportano nel seguito i riferimenti di sintesi dell'analisi del contesto esterno all'ente.

OPPORTUNITA'	MINACCE
Una identità riconoscibile, che include risorse naturali (aria, suolo, acque superficiali e non, flora e fauna), paesaggistiche e antropiche (culturali, storico, artistiche, ecc.)	Incertezza delle politiche nazionali sulle aree protette
Collocazione dell'area protetta in un contesto nazionale ed internazionale riconoscibile e interattivo	Incertezza e/o discontinuità delle risorse economico-finanziarie dal governo centrale (trasferimenti ordinari)
Chiarezza e determinazione degli obiettivi primari in relazione a strategie di medio lungo termine e coerenti con politiche e strategie sovraordinate	Ritardi nella nomina degli organi di governo
Coesistenza e complementarietà di obiettivi di conservazione della natura e di sviluppo sostenibile	Rigidità nella filiera dei controlli degli organi vigilanti
Possibilità di finalizzazione di modelli gestionali (non gerarchici) diversificati in riferimento ad obiettivi e progetti prestabiliti: laboratori, buone pratiche, ecc.	Separatezza con i sistemi di governo delle amministrazioni locali
Strumenti di governo o di controllo, di gestione e di riferimento legale precisi	Perdita di fiducia nel parco da parte delle comunità locali
Utilizzo di risorse per la gestione dei valori naturali, ambientali e culturali in essa presenti	Riduzione delle risorse economico-finanziarie nei bandi locali (interreg, fondazioni, ecc.)
Autorevolezza istituzionale e Leadership culturale	Accelerazione dei processi di abbandono delle attività economico-sociali nei comuni del parco
Rete locale dei parchi innescata	
Azioni e progetti locali condivisi e avviati	
Buon repertorio di azioni e buone pratiche avviate	
Esperienze di ricerca con istituzioni scientifiche	
Reciprocità e riconoscibilità reciproca nell'azione con le associazioni di volontariato	

## 2.2. Analisi del contesto interno

La proposta di riorganizzazione dell'Ente approvata nel corso del 2010 rispondeva ad una duplice contingenza connessa da una parte agli esiti dell'attività di analisi organizzativa dell'ente Parco Nazionale Val Grande avviata con le interviste personali del mese di luglio 2010 e restituite, in maniera sistematica, attraverso un documento di sintesi ed analisi illustrato e condiviso in assemblea del personale con il Direttore; dall'altra alla occasione di incremento della pianta organica dell'ente autorizzata dal Ministero ai sensi dei commi 337 e 338 dell'art.2 della legge 244 del 2007, ma ormai completamente vanificata con i successivi tagli alle spese del personale conclusasi con il DPCM adottato in data 23.01.2013 in attuazione del D.L. 95/2012.

Tema cruciale della riorganizzazione è il sistema di relazioni connesso da una parte al modello top-down della struttura dirigenziale dell'ente, dall'altra alla permeabilità/impermeabilità della attuale suddivisione organizzativa in servizi tecnici ed amministrativi con i relativi responsabili interni.

A tal fine la proposta organizzativa ha visto il passaggio da una struttura piramidale ad una diversa articolazione degli uffici, con la creazione di un ufficio di staff (ufficio direzione) costituito, oltre che dal Direttore, da quattro persone, di cui una con funzioni di vice-direttore. All'ufficio di staff fanno capo tre aree, di cui una amministrativa (organizzazione, risorse umane, bilancio, economato) e due tecniche (gestione del territorio, pianificazione, progettazione e sviluppo; conservazione natura, ricerca, promozione ed educazione ambientale).

Del processo iniziale di riorganizzazione da' in parte conto l'articolazione delle schede di attività che cercano di rendere esplicito il livello di integrazione e di permeabilità tra

servizi e risorse umane coinvolte; il sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ente parco che riguarda sia l'andamento della performance della struttura con i suoi obiettivi generali, sia la performance individuale in senso stretto, ma anche la mappatura delle attività che possono essere svolte in modalità di lavoro agile in termini integrali, parziali, oltre che non praticabili. Come esposto al paragrafo 3.3, l'area strategica 7, finalizzata al *"rafforzamento della capacità organizzativa dell'ente e miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia della gestione"*, fissa quella serie di obiettivi volti a confermare che l'Ente intende perseguire risultati oggettivamente riscontrabili in termini di efficacia e di efficienza, in termini di outcome attesi e di indicatori di risultato per una valutazione dei risultati. Il tutto assumendo la trasparenza e l'innovazione amministrativa come punti prioritari per sviluppare un ascolto attivo delle istanze del territorio vuoi con strumenti in grado di recepire le osservazioni ed i pareri, vuoi con la più istituzionale "giornata della trasparenza".

Ma anche puntando ancora a rafforzare la comunicazione interna per garantire il pieno affermarsi di un modello professionale che superi la mera rispondenza ad "atti dovuti", di mansionario, per sviluppare apporti più maturi, questo anche con l'apporto di reciprocità di ruolo che può venire dalla gestione del lavoro agile.

Quale criticità del sistema non va per altro sottaciuto che l'applicazione di un sistema premiante, in mancanza oggi di risorse incentivanti, non può che attestarsi sugli aspetti motivazionali.

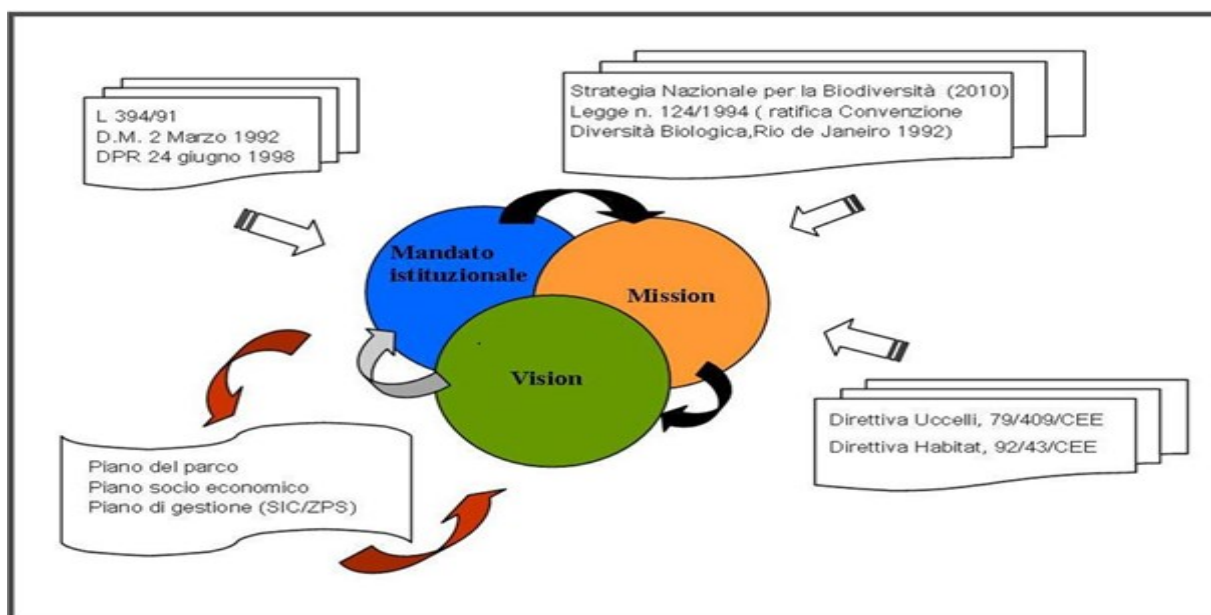
Nel quadro della swot, si riportano di seguito alcuni riferimenti per migliorare il ruolo professionale dei dipendenti nell'ottica di qualificare il complesso delle risorse umane coinvolte nel processo di riorganizzazione e cambiamento.

PUNTI DI FORZA	PUNTI DI DEBOLEZZA
<p>1. condizioni abilitanti del lavoro agile</p> <p>2. Formazione del personale e aumento della produttività grazie alle nuove competenze acquisite.</p> <p>3. Implementazione del SIT dell'Ente e possibile utilizzo di nuovi strumenti gestionali di grande potenzialità funzionale</p> <p>4. Riconversione del personale amministrativo verso ruoli più tecnici</p> <p>5. buona predisposizione del personale all'utilizzo di nuove tecnologie, in grado di migliorare la produttività.</p> <p>6. senso di appartenenza</p> <p>7. mappatura delle attività implementabili con il lavoro agile</p>	<p>1. Formazione. Le nuove competenze dovranno essere veicolate con attenzione verso l'implementazione degli attuali progetti in un'ottica di sostenibilità nel medio-lungo periodo</p> <p>2. Il cambiamento organizzativo e operativo comporterà una maggiore difficoltà iniziale nella gestione delle relazioni interne con i singoli dipendenti e collaboratori</p> <p>3. Risorse economiche: molto scarse in questa fase le risorse di bilancio per gli incentivi premianti</p> <p>4. Rigidità per incarichi a progetto e/o consulenza</p>

### 3. SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE - VALORE PUBBLICO

Da una pluralità di istituti giuridico-normativi, convenzioni internazionali, e strumenti di pianificazione e di programmazione dell'Ente nascono i riferimenti propri per la specificazione e la comprensione del mandato istituzionale, della *mission* e della *vision* del parco.

Come si può osservare dalla figura, si tratta di un sistema di relazioni aperte e dinamiche che concorrono, nel tempo e nelle diverse declinazioni gestionali, a improntare le differenti azioni del parco.



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".

#### **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.

Com'è noto, il "mandato istituzionale" definisce il perimetro nell'ambito del quale l'Ente Parco può e deve operare per norma ed esigenza. Esso si ricollega alle disposizioni legislative, regolamentari e statutarie che disciplinano le attribuzioni/competenze istituzionali dell'Ente Parco.

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.

### **VISIONE**



"Il Parco è un giacimento unico di ricchezza ambientale, un paesaggio bioculturale di rilievo nazionale che vuole operare come laboratorio di futuro, diventando un incubatore di micro-imprenditorialità che valorizza le risorse ecologiche per la fruizione consapevole e sostenibile del territorio".

Tenuto conto del "mandato istituzionale" dell'Ente Parco, e della "Visione", la "Missione" del Parco, ovvero la sua "ragion d'essere", è la seguente.

### **MISSIONE**

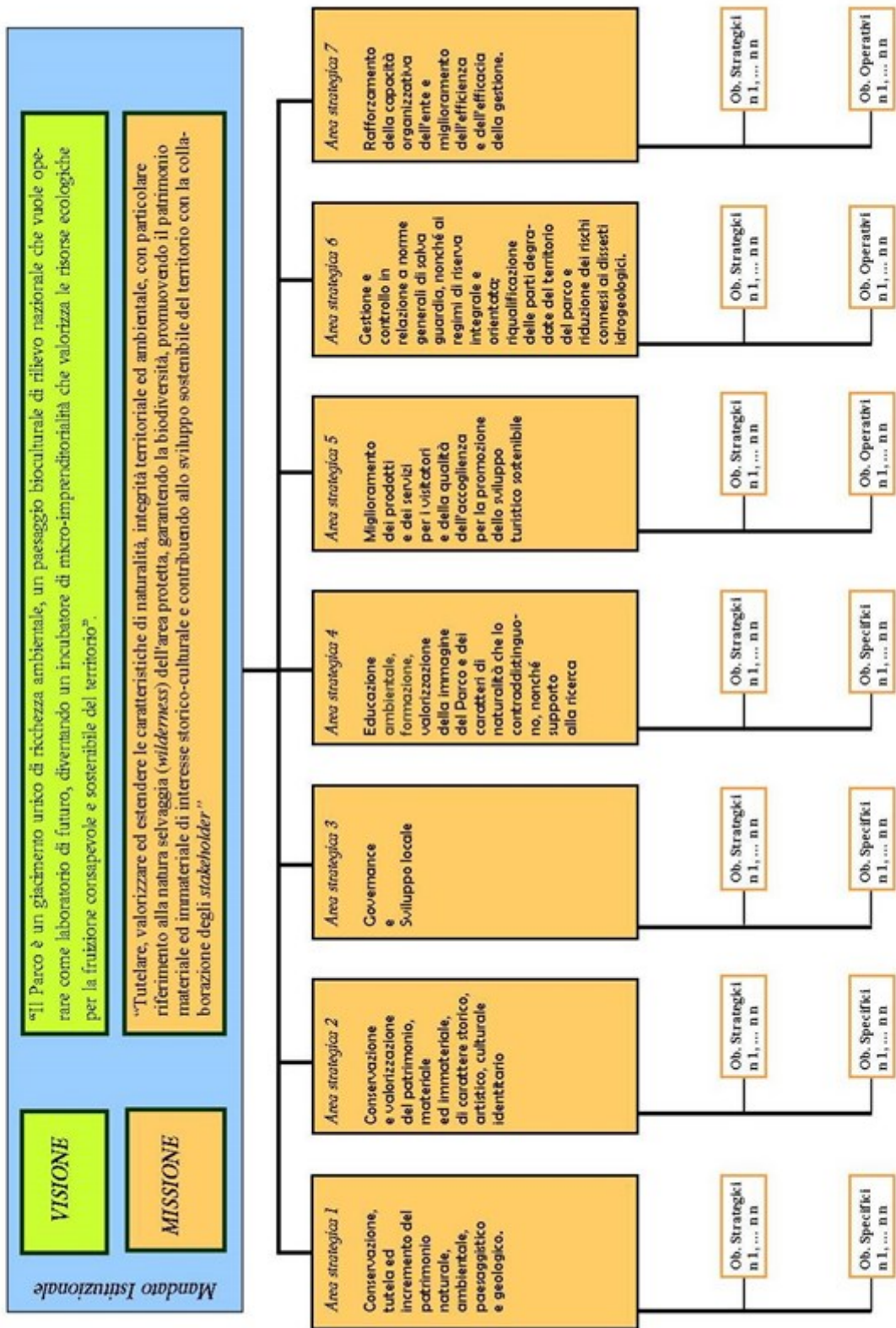


"Tutelare, valorizzare ed estendere le caratteristiche di naturalità, integrità territoriale ed ambientale, con particolare riferimento alla natura selvaggia (*wilderness*) dell'area protetta, garantendo la biodiversità, promuovendo il patrimonio materiale ed immateriale di interesse storico-culturale e contribuendo allo sviluppo sostenibile del territorio con la collaborazione degli *stakeholder*".

La "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. E' rappresentata dall'**albero della performance**. Questi legami si esplicano per aree strategiche e obiettivi strategici che possono essere assunti anche come outcome attesi, e si sostanziano in una procedura di programmazione integrata.

Nella figura seguente è rappresentata la flow-chart logico-operativa del sistema di programmazione integrata propria dell'albero della performance.

*Parco Nazionale Val Grande—Albero della performance*





Nel seguito sono invece elencati, per ciascuno dei sette raggruppamenti tematici strategici, i relativi sistemi di obiettivi strategici:

i) *Conservazione, tutela ed incremento del patrimonio naturale, ambientale, paesaggistico e geologico;*

- 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
- Conoscere e valorizzare le specificità geostrutturali e litologiche attraverso il Sesia-Val Grande Geopark
- Incrementare le conoscenze scientifiche del patrimonio faunistico e floristico
- Valorizzare il patrimonio forestale

ii) *Conservazione e valorizzazione del patrimonio, materiale ed immateriale, di carattere storico, artistico, culturale, identitario*

- Recupero e valorizzazione dei beni culturali
- Preservare e valorizzare i caratteri identitari del patrimonio architettonico e storico-artistico
- Preservare e valorizzare i caratteri identitari del patrimonio immateriale
- Preservare e valorizzare la cultura materiale
- Sviluppare e qualificare la fruizione sociale del patrimonio culturale e naturale del parco

iii) *Governance e Sviluppo locale*

- Sostenere progetti pilota a partire da fattori endogeni dello sviluppo
- 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)

iv) *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 potenziando servizi informativi diversificati e innovativi
- 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

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

- Promuovere l'ecoturismo
- Mantenimento/gestione/razionalizzazione del sistema dei "servizi" del parco (centri visita, CEA, ostello, musei)
- Riqualificazione ambientale e paesaggistica degli accessi e delle percorrenze pedonali del parco
- Sostenere ed implementare l'offerta tematica (sistema di

- itinerari, incontri a tema, convegni, ecc.
- 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"

vi) *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"
- Integrare e finalizzare l'operatività del Reparto Carabinieri Parco (RCP)
- Monitorare e gestire interventi sugli squilibri ecologici
- Gestire habitat e specie prioritarie
- Promuovere forme organizzative e volontarie di manutenzione del territorio
- Promuovere accordi di partenariato tra enti per interventi di risanamento e riqualificazione dissesti idrogeologici

vii) *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
- Integrare e valorizzare compiti e ruolo del Reparto Carabinieri Parco (RCP)
- Completare e/o aggiornare documenti di piano, regolamenti del parco
- Fundraising

Entro questo framework l'Ente Parco dovrà continuare a sviluppare la propria azione articolandola sotto diversi punti di vista: per il tramite dell'area amministrativa dovranno essere perseguiti gli obiettivi istituzionali; mediante l'area tecnico-ambientale l'Ente dovrà dimostrare di essere proteso alla realizzazione di interventi di miglioramento progressivo degli habitat, principale giacimento di reale ricchezza di questo territorio, ma anche attuare interventi finalizzati alla mitigazione e all'adattamento dei cambiamenti climatici; mentre grazie alle attività di promozione e comunicazione sarà rafforzata l'immagine del Parco inteso nella sua duplice accezione di Ente e di territorio, consentendo la divulgazione e la diffusione di un'immagine dello stesso ecologicamente orientata.

Gli obiettivi assegnati alla direzione, saranno volti a garantire una razionale gestione delle

risorse umane, finanziarie e strumentali dell'Ente Parco, una gestione integrata ed delle diverse linee di contenuto e di azione della pluralità di aree strategiche di azione, nonché un più proficuo rapporto di collaborazione dell'Ente Parco con le altre istituzioni, enti, associazioni del territorio allo scopo di attuare progetti anche sovralocali e transfrontalieri che sappiano veicolare adeguatamente l'immagine dello stesso.

L'obiettivo unitario delle aree, ovvero la creazione di "valore pubblico", consiste nel perseguire le proprie finalità istitutive candidandosi anche per il triennio prossimo venturo a divenire da una parte attore della lotta ai cambiamenti climatici, dall'altra essere incubatore di micro-imprenditorialità legate alla valorizzazione delle risorse ecologiche e ai servizi per la fruizione del territorio.

## **4 SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE - PERFORMANCE**

### **4.1. Obiettivi complessivi dell'Ente e performance organizzativa**

Ogni area strategica stabilita dall'indirizzo politico-amministrativo (nella fattispecie congiuntamente dalla Relazione Programmatica di accompagnamento al bilancio previsionale e dal Piano pluriennale descrittivo delle scelte strategiche dell'ente) è articolata in obiettivi strategici ed operativi (specifici e/o attività) per ciascuno dei quali sono definite le azioni, i tempi, le risorse e le responsabilità organizzative connesse al loro raggiungimento in apposita sezione alla presente relazione che costituisce l'insieme delle attività programmate.

Stante l'aggiornamento del sistema di misurazione e valutazione della performance, ed il suo approccio multidimensionale, il tema della partecipazione dei cittadini e del recepimento del gradimento degli stessi e degli stakeholder in generale, viene considerato nelle schede stesse laddove la attività rivolte agli utenti sono monitorati e misurati con appositi strumenti. Tale valutazione, pertanto, rimane insita nell'ambito generale di misurazione della performance organizzativa misurata come media del grado di raggiungimento dei risultati di obiettivi dei piani operativi per l'annualità considerata. Il livello dei servizi per i cittadini e la loro qualità sono indicati nel documento "Standard di qualità", (Allegato C al presente Piano) che entrano nella valutazione della performance organizzativa per quanto indicato nelle schede di attività.

Il tutto è infatti sintetizzato all'interno di schede (Allegato A) che individuano:

- 1) Area strategica, obiettivi strategici, indicatori di outcome, obiettivo operativo, indicatore dell'obiettivo operativo, target e schede dedicate;
- 2) l'obiettivo operativo di servizio, a cui si associano, rispettivamente, uno o più indicatori; ad ogni indicatore è attribuito un target (valore programmato o atteso);
- 3) le azioni da porre in essere con la relativa tempistica
- 4) la quantificazione delle risorse economiche, umane e strumentali;
- 5) le responsabilità organizzative per ciascun obiettivo operativo.

Nelle schede per area strategica ed obiettivi strategici (Allegato B) è richiamata la relativa scheda di attività (sigla e numero progressivo) secondo un sistema di coerenze e di "appartenenze" per finalità e obiettivi.

Come si potrà osservare, diverse schede di attività vengono riportate in più aree strategiche poiché la loro articolazione di azioni e la loro valenza pluridisciplinare, può rispondere a più obiettivi di outcome descrittivi dell'obiettivo strategico.

In particolare nell'area strategica 7 "Rafforzamento della capacità organizzativa dell'ente e miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia della gestione" e nell'allegato C "Standard di Qualità" sono compresi e indicati gli obiettivi di semplificazione e digitalizzazione, di efficienza, di qualità e accessibilità; nelle schede di attuazione dei programmi 'Parchi per il Clima' gli obiettivi

di efficientamento energetico delle strutture del parco.

Infine, accanto alla operatività delle schede delle attività proprie delle sette aree strategiche, vanno ancora richiamati i seguenti obiettivi finalizzate a favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere anche in recepimento dell'art. 48, comma 1, d.lgs. 11/04/2006 n.198 e della direttiva n. 2/2019 del Ministero della Funzione Pubblica. In particolare le azioni in materia di pari opportunità nel prossimo triennio riguarderanno:

a) le politiche di reclutamento e gestione del personale

L'azione riguarda le politiche di reclutamento e gestione del personale, che hanno il compito di mantenere le pari opportunità e promuovere la presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori nelle posizioni apicali ed evitare penalizzazioni discriminatorie nell'assegnazione delle attività rientranti nei compiti e doveri d'ufficio.

Nella pianificazione dei fabbisogni (vedi successiva sez 3) e nel reclutamento del personale si dovrà garantire in ogni fase dell'attività il rispetto di valori orientati alle pari opportunità e delle norme antidiscriminatorie.

b) l'organizzazione del lavoro

L'azione prevede che l'organizzazione del lavoro sia strutturata con modalità che garantiscano il benessere organizzativo, l'assenza di qualsiasi discriminazione e favoriscano la migliore conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita.

Per questa Linea d'azione l'Ente Parco ha tra i suoi obiettivi specifici:

➤ attività formative rivolte al personale dipendente dell'Ente Parco;

➤ la programmazione del lavoro agile e il mantenimento della flessibilità dell'orario e del part-time nel rispetto di un equilibrio fra le esigenze dell'Ente e le richieste dei dipendenti, oltre che nelle norme vigenti;

➤ l'implementazione di tecnologie per migliorare la comunicazione tra il personale in presenza e quello in smart working anche il rapporto con l'utenza esterna.

c) Lo sviluppo di carriera e professionalità

Professionalità e carriera dei lavoratori e delle lavoratrici vengono favorite senza alcuna discriminazione. Il merito e il miglioramento della performance individuale è promosso anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche nel rispetto delle possibilità e limiti imposti dalla normativa vigente.

La performance organizzativa sarà misurata come media del grado di raggiungimento dei risultati di obiettivi dei piani operativi per l'annualità considerata, secondo il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente.

## **4.2. Obiettivi assegnati al Direttore**

Il Direttore dovrà perseguire gli obiettivi generali già contenuti nella relazione programmatica del bilancio di previsione per il 2024; obiettivi che si declinano negli obiettivi operativi e nelle attività individuati nelle schede di attività di cui all'allegato A, che fungono da raccordo tra bilancio previsionale e attività da svolgere nel corso del 2024

Per la valutazione della performance individuale del direttore, si farà riferimento al

nuovo “Sistema di misurazione e valutazione della performance dell’Ente” che al punto 9 e al punto 10 definisce rispettivamente i criteri di valutazione del direttore e i relativi trattamenti economici legati alla performance. Ovvero la valutazione si esplicherà da parte dell’OIV per le parti di ruolo, generali e organizzative a quanto risulterà dalla Relazione sulla performance relativa all’anno di riferimento.

Come detto al paragrafo precedente, la performance organizzativa sarà misurata come media del grado di raggiungimento dei risultati di obiettivi dei piani operativi per l’annualità considerata. Inoltre per il rilievo istituzionale dell’ente saranno oggetto di valutazione quali specifici obiettivi individuali:

- l’attuazione dei nuovi procedimenti relativi all’ampliamento del parco (regolamenti, azioni tecniche, rapporti istituzionali, ecc.);

- l’avvio delle procedure per l’affidamento nuovo piano del parco e la geolocalizzazione dei confini;

- Riserva MAB UNESCO attuazione della governance locale e di quella nazionale e globale delle stesse reti di riferimento;

- attività pluriennale dei progetti “parchi per il clima”, gestione delle procedure attuative dei progetti finalizzati alla mitigazione e all’adattamento ai cambiamenti climatici.

A questi si aggiunge quale ulteriore obiettivo il rispetto dei tempi di pagamento secondo le disposizioni di cui alla Circolare MEF 1/2024 in attuazione dell’articolo 4-bis del decreto-legge 24 febbraio 2023.

### **4.3 Obiettivi assegnati dal Direttore agli uffici**

L’insieme delle attività per l’anno 2024 è desumibile dal quadro sopra delineato per le sette aree strategiche. Da esso discende l’operatività dei servizi e la responsabilità del

Direttore per il raggiungimento della performance organizzativa complessiva oggetto di valutazione dell’OIV secondo quanto previsto dal nuovo sistema di misurazione.

In questo contesto, il Direttore affiderà a ciascun Servizio, come previsto dal piano della performance con specifico atto specifici obiettivi oggetto di valutazione per l’anno 2024, determinando anche il peso ponderale.

## **5. IL PROCESSO SEGUITO E LE AZIONI DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLE PERFORMANCE**

### **5.1. Fasi, soggetti e tempi del processo di redazione del Piano**

Il Piano, che rispetto agli anni precedenti è stato semplificato con l’omissione delle informazioni riportate nel PIAO per il 2024-2026 adottato contestualmente dal Parco è stato redatto mantenendo il medesimo impianto degli anni precedenti e aggiornato rispetto alla situazione in atto.

In particolare si è mantenuta l’attenzione agli obiettivi trasversali a più unità organizzative che si rivela, per altro, funzionale al nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) relativo alla parte di valutazione della performance organizzativa.

Il Piano è stato sviluppato attraverso la circolazione interna di informazioni e la ripartizione di compiti di messa a punto delle attinenze obiettivi/azioni per ciascun servizio, e/o per più servizi se convergenti su obiettivi comuni.

La redazione del piano si è quindi avvalsa di tali elaborati preliminari, degli orientamenti, dei giudizi di fattibilità; la coerenza con le risorse umane e finanziarie effettivamente disponibili è stata oggetto di verifica.

La sua predisposizione finale è stata a cura del direttore f.f. e del responsabile dell'ufficio amministrativo, e dei responsabili di servizio per le schede di attività

## **6.2. Coerenza con la programmazione economico-finanziaria e di bilancio**

L'integrazione ed il collegamento logico tra la pianificazione delle performance ed il processo di programmazione economico-finanziaria e di bilancio sono garantiti da:

- a. coerenza dei contenuti dei rispettivi documenti: gli obiettivi strategici dell'Ente si riverberano in prima istanza nella costruzione del bilancio di previsione 2024.
- b. coerenza del calendario con cui si sviluppano i due processi (pianificazione delle performance e programmazione economico-finanziaria e di bilancio): nello specifico del piano 2024-2025 rimane quella che è una discrasia ad oggi evidente tra termini di approvazione del bilancio, e termini approvazione piano della performance.
- c. coordinamento degli attori e delle funzioni organizzative singolarmente coinvolte (ad es. OIV, centri di responsabilità amministrativa, nuclei di valutazione della spesa, uffici di bilancio, ecc.).
- d. integrazione degli strumenti di rilevazione (degli obiettivi e degli indicatori) e dei sistemi informativi a supporto dei due processi (pianificazione delle performance e programmazione economico-finanziaria e di bilancio).

Il piano della performance, ed il suo complemento operativo costituito dalle schede di attività hanno in ogni caso dettagliato quanto in termini di risorse è specificato nei singoli capitoli di bilancio di previsione, quelli presumibilmente attivabili con la comunicazione delle risorse disponibili

dal Ministero per spese obbligatorie e per ricerca sulla biodiversità. Inoltre sono richiamati i progetti straordinari (in particolare "parchi per il clima") ed i relativi budget dell'anno e/o pluriennali, nonché i finanziamenti regionali per il geoparco. Infine sono esplicitate le risorse umane impiegate per ciascuna attività.

Le schede specificano altresì tutte le attività di servizio e di ente che non corrispondono necessariamente a precisi capitoli di spesa, ma che sono svolte quali finalità istituzionali dell'ente.

Il format delle schede di attività consente di verificare la coerenza della pianificazione e programmazione di dettaglio con il bilancio attraverso apposite "stringhe" che esplicitano il capitolo di riferimento e le risorse dedicate all'attività e, se del caso, le opportunità legate a possibili variazioni di bilancio che interverranno nel corso dell'anno a fronte della comunicazione dell'effettiva consistenza del trasferimento ordinario da parte del Ministero vigilante (le cosiddette spese obbligatorie); sono inoltre considerati i trasferimenti relativi all'ex capitolo 1551 sempre del Ministero (dal 2013 finalizzate alla sola attività di ricerca) nonché, con l'approvazione del consuntivo, dell'avanzo consolidato al 31/12.

Infine nelle schede sono riportati, ove contemplati, quegli indicatori desunti dalla sperimentazione del "Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio" ai sensi dell'art.19 d.lgs. n. 91 del 31/5/2011 E DPCM 18/9/2012, allegato al bilancio di previsione 2022.

## **6. ALLEGATI TECNICI**

### **6.1. Identificazione dei principali stakeholder e interpretazione delle loro attese**

Nel prospetto che segue si illustra l'articolazione e la natura degli stakeholder dell'Ente Parco e le loro principali attese.



<b>Stakeholder</b>	<b>Attese</b>
<b><i>Enti territoriali</i></b>	Sinergie gestione ambiti di interesse ambientale, socio economico, territoriali, urbanistico, nonché efficace gestione immobili in comodato d'uso per attività del parco.
<b><i>Turisti</i></b>	<p>Fruibilità del territorio connessa alla erogazione di servizi adeguati (strutture ricettive, ristoro, visite guidate). Possibilità di accedere al territorio per godere pienamente dei beni e delle risorse culturali e ambientali.</p> <p>Esigenza di fruire dei servizi adeguati (trasporti, alloggi in particolare) e di connessa accessibilità a basso costo. Aspettative connesse ad un'adeguata gestione del territorio, soprattutto per ciò che concerne la pulizia dei sentieri</p>
<b><i>Popolazione locale</i></b>	Aspettative connesse al rilancio turistico del territorio, sviluppo dell'economia locale, protezione del territorio adeguata rispetto all'impatto antropico.
<b><i>Agenzie turistiche</i></b>	Aspettative connesse al rilancio turistico del territorio e all'integrazione dell'offerta turistica in sinergia con le istituzioni locali.
<b><i>Aziende turistiche alberghiere ed extralberghiere</i></b>	Integrazione dell'offerta turistica in termini di promozione e divulgazione delle attrattive del territorio e servizi e infrastrutture del parco
<b><i>Artigianato e attività agricole locali</i></b>	Necessità di interagire in forma integrata con le amministrazioni locali e con le agenzie turistiche per promuovere l'artigianato e le produzioni locali.
<b><i>Università ed Enti di ricerca</i></b>	Attese connesse alla possibilità di avviare protocolli di intesa/convenzioni per lo studio congiunto del territorio e l'approfondimento delle conoscenze legate al tessuto naturalistico, geologico e storico-culturale del paesaggio.

<b><i>Associazioni Ambientaliste</i></b>	Tutela dell'ambiente, condivisione della <i>mission</i> del parco, attività congiunte di sensibilizzazione e promozione del parco. Conoscenza e ricerca scientifica
<b><i>Associazioni venatorie</i></b>	Confronto su gestione faunistica aree limitrofe e problematica cinghiali (piano di gestione, rapporto con selecontrollori). Funzionalità di servizio e territoriali
<b><i>Associazioni onlus</i></b>	Possibilità di collaborare attivamente con il Parco per proporre attività di educazione ambientale rivolte alle scuole, ai turisti e alla popolazione residente.  Conduzione dei percorsi museali del Parco, gestione congiunta della attività educative e delle azioni di volontariato promosse dal Parco
<b><i>Dipendenti</i></b>	Prestare la propria attività in un ambiente di lavoro stimolante che riconosce il contributo dei singoli in termini di obiettivi raggiunti e competenze dimostrate
<b><i>Fornitori</i></b>	Trasparenza e correttezza del rapporto contrattuale anche sotto il profilo del rispetto dei termini di pagamento
<b><i>Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica</i></b>	Rispetto della normativa e delle direttive in materia di tutela ambientale.  Condivisione strategie nazionali e progetti specifici (ricerca di sistema sulla biodiversità, contabilità ambientale, ecc.)

## 6.2. Schede di attuazione delle attività

In allegato A sono riportate, in apposite schede illustrative le attività e le relative risorse finanziarie e di personale assegnate riferite a ciascun obiettivo operativo individuato per il 2024.

Ogni scheda, nel dettaglio consente di individuare per ciascuna attività/ambito di azione del 2024 le seguenti informazioni/specificazioni:

1. Collocazione nell'area tematica strategica
2. Richiamo degli obiettivi strategici e degli obiettivi operativi
3. Descrizione dell'eventuale indicatore sperimentale del piano degli indicatori di bilancio
4. Descrizione delle attività previste
5. incidenza/evoluzione della spesa rispetto singoli capitoli del bilancio di previsione
6. Richiamo degli indicatori degli obiettivi operativi e relativi target
7. Risorse umane coinvolte
8. Individuazione del responsabile e/o dei referenti delle attività
9. Natura e livelli di interazione/interdipendenza tra uffici e settori dell'ente
10. Elementi di criticità del processo attuativo
11. Tempistica di riferimento

Ciascuna informazione è raccolta entro un campo della scheda la quale segue una successione numerica per ciascun settore dell'ente, ed in ordine progressivo:

- a) Servizio Amministrazione e Personale (schede AP.1- AP.6)
- b) Servizio Programmazione Finanziaria (schede PF 1- PF 6)

c) Servizio Promozione, Divulgazione e Conservazione della natura (schede UPCN.1 – UPCN.10)

d) Servizio Pianificazione e Gestione delle risorse (schede UPGR.1- UPGR.10)

## 6.3. Schede per area strategica ed obiettivi strategici

L'allegato B riporta le matrici che collegano le diverse schede di attività agli obiettivi strategici come detto in precedenza, secondo un sistema di coerenze e di "appartenenze" per finalità e obiettivi.

## 6.4. Standard di Qualità

In allegato C sono altresì indicati gli standard di qualità il cui mantenimento /raggiungimento è previsto per l'Ente Parco per l'anno 2024.

Il percorso per la definizione e misurazione degli standard di qualità è collocato all'interno dell'impianto metodologico che l'Ente ha attuato per sviluppare il ciclo di gestione della performance e, più in generale, per adempiere a quanto previsto dal Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

In ottemperanza alla vigente normativa, si è provveduto per l'aggiornamento annuale ad una revisione degli indicatori riferiti a ciascun servizio erogato in considerazione degli interessi dei diversi stakeholder.

Il percorso metodologico utilizzato a partire dal 2012, segue di fatto le linee guida delle Delibere CIVIT n. 88/2010 e 3/2012.

Il percorso è stato, quindi così definito:

- a) definizione della mappa dei servizi sulla base delle funzioni assegnate agli Enti Parco
- b) dimensioni della qualità

- c) revisione degli indicatori di qualità
- d) definizione degli standard aggiornati.

Gli standard di qualità sono stati definiti per ogni indicatore selezionato al fine di rappresentare e misurare le dimensioni della qualità effettiva. Lo standard si compone, dunque, di due elementi caratterizzanti:

1. l'indicatore di qualità
2. il valore programmato.