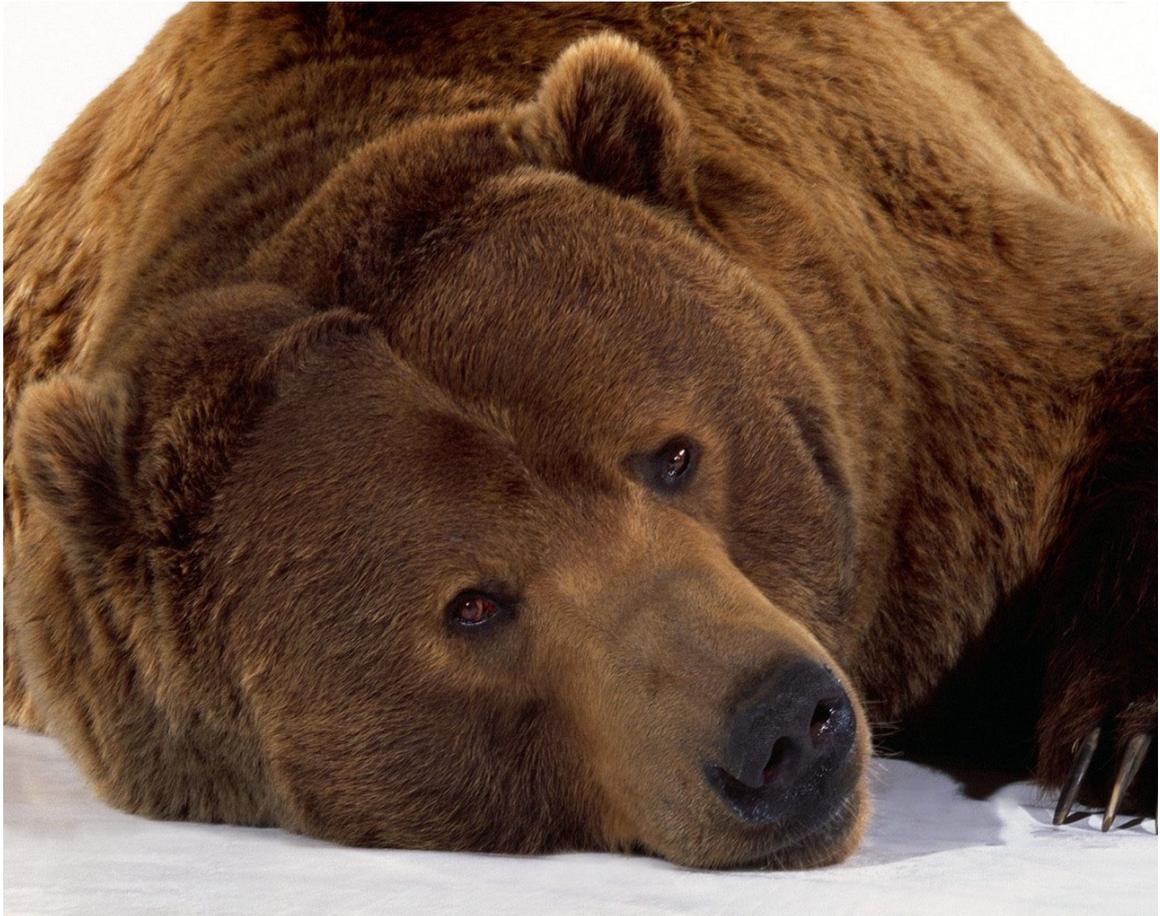




**Ente Autonomo Parco Nazionale
d'Abruzzo, Lazio e Molise**



Piano della Performance Triennio 2014-2016

(ai sensi dell'articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 Ottobre 2009, n. 150)

(Allegato alla Delibera del Presidente dell'Ente n. 14 del 13 Settembre 2014)



Sommario

1. Presentazione del Piano

- 1.1 Il Piano della Performance Triennio 2014-2016
- 1.2 I principi

2. Sintesi delle Informazioni di interesse per i cittadini e gli *stakeholder* esterni

- 2.1 Chi siamo
- 2.2 Cosa facciamo
- 2.3 Come operiamo

3. Identità

- 3.1 Le risorse umane
- 3.2 Le risorse finanziarie
- 3.3 Il Mandato istituzionale e la Missione dell'Ente Parco

4. L'Albero della Performance

5. Analisi del Contesto

- 5.1 Il contesto esterno
- 5.2 Il contesto interno

6. Obiettivi Strategici

7. Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi

- 7.1 Obiettivi assegnati al personale dirigenziale

8. Il Processo seguito e le azioni di miglioramento del ciclo di gestione della Performance

- 8.1 Fasi, soggetti e tempi del processo di redazione del Piano
- 8.2 Coerenza con la programmazione economico-finanziaria
- 8.3 Azioni per il miglioramento del Ciclo della Performance



PRESENTAZIONE DEL PIANO

Il Piano della *Performance* dell'Ente Autonomo Parco Nazionale d' Abruzzo, Lazio e Molise presenta l'organizzazione e la mappa degli obiettivi dell'Ente alla luce delle sue specificità istituzionali.

Il Piano, in cui sono descritte le caratteristiche salienti dell'Istituzione, costituisce uno strumento organizzativo-gestionale che sistematizza missione, obiettivi strategici, obiettivi operativi ed attività dell'Ente Parco in connessione con il bilancio di previsione.

Il documento è redatto coerentemente con i principi contenuti nel D. Lgs. n. 150/2009 e in conformità con le linee guida fornite dall' Autorità Nazionale Anticorruzione e per la valutazione e la trasparenza delle amministrazioni pubbliche (A.N.A.C.) alle amministrazioni destinatarie del suddetto decreto.

Il Piano della Performance illustrato nelle pagine che seguono concerne la programmazione delle attività del Parco Nazionale d'Abruzzo, Lazio e Molise nel triennio 2014-2016. Esso è stato redatto in ritardo rispetto alla tempistica prevista per l'avvicendamento al vertice dell'Ente Parco, più volte annunciato nei primi mesi di questo anno e poi concretizzatosi oltre i termini di scadenza di presentazione del Piano, con la nomina del nuovo Presidente del Parco, che ha sostituito il Commissario straordinario dopo circa due anni di esercizio commissariale. Ciò ha comportato la necessità/opportunità da parte della dirigenza dell'Ente di presentare al nuovo responsabile politico la complessa situazione amministrativa dell'Ente stesso sia dal punto di vista finanziario sia da quello gestionale.

Per quanto attiene al primo aspetto, l'Ente sta ancora "scontando" la situazione debitoria ereditata dalle passate amministrazioni, che aveva contratto un consistente debito fuori bilancio, non liquidato totalmente dal Commissario *ad acta* appositamente nominato, debiti che condizionano pesantemente l'attività del Parco. D'altro canto, la gestione corrente del Parco, il secondo aspetto citato, deve fare i conti con una complessità determinata dalla composizione amministrativa, che vede il territorio del Parco insistente su tre Regioni, tre Province e 24 Comuni, nonché dalla storica strutturazione del Parco sul territorio, che necessita di una rivisitazione e di adeguamenti normativi. Tutto ciò comporta, di conseguenza, anche una revisione dell'assetto organizzativo dell'Ente, con interventi che devono compensare situazioni di squilibrio che si sono evidenziate, per rendere l'organigramma del Parco più rispondente alle necessità dei molti campi di attività, quotidianamente praticate, alla normativa intervenuta e alla situazione socio-politica attuale.

La ridefinizione di un complesso organico di strumenti, coerenti tra loro, a partire dal sistema di misurazione e valutazione del personale, piano della performance, integrazione con gli atti di programmazione, contrattazione integrativa, codice di comportamento dei dipendenti, piano anticorruzione e piano della trasparenza è un obiettivo dell'amministrazione nel corso del triennio, a partire dall'anno 2015.

Tra le criticità che più condizionano l'attuale attività del Parco e sulle quali focalizzare l'attenzione per farne oggetto di obiettivo da perseguire con questo Piano della Performance, sono il Piano del Parco, il Regolamento e l'Area Contigua.

Il Piano del Parco, così come pensato dalla Legge Quadro sulle Aree Protette e dalle sue successive modifiche ed integrazioni, licenziato dal Consiglio Direttivo dell'Ente in Novembre 2010, è stato sottoposto nel 2011 alle tre Regioni per la sua adozione, che è ancora in corso. Il Piano, in quanto



strumento di regole, si ritiene imprescindibile per un nuovo positivo rapporto sia con le comunità umane residenti nell'area protetta, sia, più in generale, con gli utenti, rappresentati dagli operatori economici del territorio e dai visitatori, le cui presenze nel Parco determina una ricaduta economica consistente, nonostante la grave crisi economica ancora in corso. La mancanza del Piano, quindi, per certi versi fa venir meno quel "nuovo patto" con tutti i portatori di interessi su cui si deve fondare una gestione moderna di un area protetta.

Situazione analoga per il Regolamento del Parco, ancora in corso di approvazione, per cui si possono fare le stesse considerazioni per il Piano del Parco, che nel suo testo raccoglie un modo nuovo di considerare l'ambiente e la natura del Parco e rapportarsi ad essi, frutto di evoluzione culturale e sociale degli ultimi decenni, di cui questo Parco è stato promotore.

Anche l'Area Contigua, come previsto dall'art. 32 della richiamata Legge Quadro, attende da anni di essere istituita nel versante laziale e abruzzese del Parco, come opportunamente fatto per quello molisano sin dal 2008, e la cui definizione è oltretutto facilitata dalla presenza accettata di una zona di rispetto tutt'intorno al Parco, la Zona di Protezione Esterna, riconosciuta valida da più di venti anni, che quindi potrebbe essere istituita in poco tempo solo se ce ne fosse la volontà politica.

Un altro aspetto su cui indirizzare l'attenzione del Piano della Performance è quello della protezione della popolazione di Orso bruno marsicano, missione per cui il Parco è stato istituito e per cui il 27 Marzo scorso è stato firmato un protocollo d'intesa tra il Ministero dell'Ambiente, il Parco e le tre Regioni su di esse insistenti – Abruzzo, Lazio e Molise – per dare effettiva attuazione alle azioni previste nel precedente protocollo del 2007.

Al fine di garantire una maggiore efficacia dell'azione dell'Ente è necessario rafforzare il lavoro di *equipe* per il conseguimento degli obiettivi individuati, migliorando la funzionalità del Parco, anche in termini di flussi di comunicazione, altro elemento fondamentale per il buon rendimento di una amministrazione pubblica.

IL PRESIDENTE
Dr. Antonio Carrara



1.1 Il Piano della Performance triennio 2014-2016

Il Piano della Performance dell'Ente Autonomo del Parco Nazionale d'Abruzzo, Lazio e Molise, che forma oggetto di questo documento, è stato redatto dalla Direzione e dai Servizi dell'Ente tenendo in debita considerazione l'evoluzione del quadro normativo a partire dal D. Lgs 150/2009, attraverso la L. 190/2012, fino ai Decreti Legislativi 33 e 39 del 2013, nonché i punti di criticità rilevati e le valutazioni effettuate dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.A.C.) nel "Rapporto individuale" per l'annualità 2013 e le Linee Guida di cui alla deliberazione della CiVIT n. 6/2013.

Ovviamente il Piano è coerente con le linee programmatiche fissate dall'Ente in sede di adozione del Bilancio di Previsione 2014 e le relative disponibilità finanziarie, che purtroppo, anche per il corrente anno, non risultano adeguate alle effettive necessità dell'Ente. Inoltre non appare inutile ribadire, anche in questa sede, la previsione del costante coinvolgimento degli attori e delle diverse realtà economiche, sociali e culturali del territorio, ai fini del perseguimento degli obiettivi strategici e operativi previsti nel Piano.

E' utile sottolineare, peraltro, che la redazione del presente Piano avviene in un momento di rinnovo della *governance* dell'Ente e pertanto potrà essere oggetto di eventuali modifiche ed integrazioni sulla base di obiettivi che il nuovo Presidente ed il Consiglio Direttivo non ancora eletto vorranno darsi.

Il presente Piano, che riguarda il triennio 2014-2016, individua precisi indirizzi e obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della prestazioni dell'Amministrazione, dei Responsabili di Servizio (titolari di Posizioni Organizzative) e del restante personale non dirigente.

Gli obiettivi assegnati al personale titolare di posizione organizzativa ed i relativi indicatori sono individuati annualmente e raccordati con gli obiettivi strategici e la pianificazione strategica pluriennale dell'Ente.

Il presente documento individua quindi nella sua interezza la chiara definizione delle responsabilità dei diversi attori in merito alla definizione degli obiettivi ed al relativo grado di conseguimento delle prestazioni attese e realizzate, al fine della successiva misurazione della performance organizzativa e della performance individuale (quest'ultima suddivisa fra responsabili di settore e contributi individuali in interventi di gruppo).

Il Piano della Performance è parte integrante del ciclo di gestione della performance che in base all'art. 4 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, alle amministrazioni interessate al Parco, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.



L'aggiornamento del presente Piano della Performance è basato sul principio cardine di realizzare un documento quanto più possibile "chiaro", tenuto conto della reale difficoltà legata all'attuazione dello strumento nelle realtà amministrative di piccole dimensioni, come l'Ente Parco. La logica di fondo è quella del "miglioramento continuo": per cambiare in meglio è prima di tutto necessario misurare e conoscere.

Il Piano triennale delle Performance è pubblicato sul sito istituzionale, nel rispetto del principio di trasparenza e si integra con il Programma triennale della Trasparenza e Integrità e con il Piano della prevenzione della corruzione 2014-2016.

1.2 I principi

Sulla base dell'art. 3 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, le amministrazioni pubbliche devono porre in essere metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse dei destinatari dei servizi e degli interventi.

Nel Piano della Performance, previsto dall'art. 10 del richiamato Dec. Lgs n. 150/2009, della durata triennale, vengono indicati gli obiettivi strategici ed operativi, gli indicatori e i target per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione.

Nella stesura del piano vengono rispettati i seguenti principi generali, caratterizzanti il piano stesso:

- Trasparenza (pubblicazione del Piano sul sito web del Parco).
- Immediata intelligibilità (il Piano deve essere facilmente comprensibile).
- Veridicità e verificabilità (i contenuti del Piano devono corrispondere alla realtà e per ogni indicatore deve essere illustrata la fonte di provenienza dei dati).
- Partecipazione (nella stesura del Piano va coinvolto il personale).
- Coerenza interna ed esterna (i contenuti del Piano devono essere coerenti con il contesto interno, in termini di disponibilità di risorse, e con quello esterno, in termini di corrispondenza tra bisogni della collettività ed obiettivi).
- Orizzonte pluriennale (l'arco di riferimento è il triennio).

Il Decreto Lgs. n. 150/09 contiene provvedimenti riconducibili:

- al lavoro per obiettivi;
- alla valutazione dei risultati;
- al miglioramento delle performance e al riconoscimento del merito;
- alla definizione della strategia e al controllo strategico (valutazione della performance organizzativa);
- all'elaborazione di documenti di pianificazione e di rendicontazione (piano delle performance e relazione della performance);
- alla trasparenza e alla comunicazione (interna ed esterna), processo attraverso il quale l'Ente rende chiari agli stakeholder i risultati;
- al coinvolgimento di tutta la struttura organizzativa nella esplicitazione, nel monitoraggio e nella valutazione della performance.

La Performance scaturisce dal *".....contributo che un soggetto (unità organizzativa, team, singolo individuo) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi ed, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita"* (Delibera CIVIT 89/2010).



Ai sensi dell'art. 7 del Decreto medesimo l'Ente Parco è stato dotato di idoneo sistema di misurazione e valutazione della performance.

1. Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli stakeholder esterni

2.1 Chi Siamo

L'Ente Parco, istituito nell'anno 1923, è un Ente Pubblico non economico disciplinato dalla legge 20 marzo 1975, n. 70, recante "Disposizioni sul riordinamento degli enti pubblici e del rapporto di lavoro del personale dipendente". La sua natura giuridica è stata confermata dalla legge 6 dicembre 1991, n. 394 ("Legge quadro sulle aree protette") e dal Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 26 novembre 1993 ("Adeguamento ai principi della legge – quadro sulle aree protette 6 dicembre 1991, n. 394, della disciplina dell'Ente autonomo Parco Nazionale d'Abruzzo"), il quale, all'art. 1, ha stabilito che "...L'Ente Parco ha personalità di diritto pubblico. Ad esso si applicano le disposizioni di cui alla Legge 20 marzo 1975, n. 70.". L'Ente Parco è sottoposto alla vigilanza del Ministero dell'Ambiente, della Tutela del Territorio e del Mare.

Ha sede legale in Pescasseroli, il suo territorio interessa tre Regioni (Abruzzo, Lazio e Molise), tre Province (L'Aquila, Frosinone e Isernia) e 24 comuni. La superficie complessiva del Parco è pari a 503,000 chilometri quadrati, cui si aggiungono 775,69 chilometri quadrati di Zona di Protezione Esterna (Area Contigua), in cui vige una normativa vincolistica più leggera rispetto al parco vero e proprio ed è gestita di concerto con Regioni e Province in modo da rendere le attività umane coerenti con le finalità istitutive del Parco. Gli organi dell'Ente, così come previsto dalla citata Legge quadro sulle aree protette, sono i seguenti: Il Presidente, il Consiglio Direttivo, la Giunta Esecutiva, il Collegio dei Revisori dei Conti, la Comunità del Parco.

Gli organi istituzionali dell'Ente Parco:

Il Presidente è nominato con decreto del Ministro dell'Ambiente d'intesa con i Presidenti delle tre Regioni interessate, ha la legale rappresentanza dell'Ente e ne coordina l'attività, esplica le funzioni che gli sono delegate dal Consiglio Direttivo, adotta i provvedimenti urgenti e indifferibili che sottopone alla ratifica del Consiglio Direttivo. L'attuale Presidente, il Dott. Antonio Carrara, è stato nominato con Decreto del Ministro dell'Ambiente del 18 marzo 2014; il mandato dura 5 anni e può essere rinnovato una sola volta.

Il Consiglio Direttivo, attualmente in fase di ricostituzione, il cui numero di componenti, fissato originariamente dalla Legge 394/91 in dodici membri, oltre il Presidente, è ora composto da 8 membri, nominati con decreto del Ministro dell'Ambiente, sentite le Regioni interessate, componenti scelti tra persone particolarmente qualificate per le attività in materia di conservazione della natura o tra i rappresentanti della Comunità del Parco, secondo le seguenti modalità: 4 su designazione della Comunità del Parco; 1 dell'Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale; 1 su designazione del Ministro delle Politiche agricole e forestali; 1 su designazione del Ministro dell'Ambiente; 1 su designazione delle associazioni di protezione ambientale.

Il Consiglio Direttivo delibera in merito a tutte le questioni generali e in particolare sui bilanci, sui Regolamenti, sul Piano del Parco, sullo Statuto. Il Consiglio Direttivo elegge al proprio interno un vice presidente ed eventualmente una Giunta Esecutiva le cui funzioni sono stabilite nello Statuto.



Il Collegio dei Revisori dei Conti esercita il riscontro amministrativo - contabile sugli atti dell'Ente secondo le norme di contabilità dello Stato e sulla base dei regolamenti di contabilità, è nominato con decreto del Ministro dell'Economia ed è formato da tre componenti, di cui uno designato dalle Regioni.

La Comunità del Parco è costituita dai presidenti delle regioni e delle province, dai sindaci dei comuni. E' un organo con funzioni consultive e propositive. il suo parere è obbligatorio sul Piano e sul Regolamento del Parco, sul bilancio di previsione e sul conto consuntivo, sullo Statuto e altre questioni a richiesta di un terzo dei componenti il Consiglio direttivo; la Comunità del Parco delibera il Piano Pluriennale Economico e Sociale.

2.2 Cosa facciamo

La principale finalità del Parco è senza dubbio quella della conservazione della natura e della biodiversità. Peculiarità del Parco sono alcune specie endemiche, rare e particolarmente preziose, e quindi la sua attività riguarda prioritariamente la conservazione di specie animali maggiormente rappresentative e minacciate (quali *l'Orso bruno marsicano, il Camoscio appenninico, il Lupo e tante altre*) e dei loro habitat. Anche la tutela e la conservazione del paesaggio, in senso ampio e dinamico, è finalità prioritaria del Parco. Accanto alla principale finalità di protezione della natura, si affianca quella della conservazione di valori culturali, storici, artistici, identitari e di promozione di attività compatibili e sostenibili conseguenti, quali il turismo, l'agrosilvopastorale, l'artigianato, le produzioni tipiche, i servizi ai cittadini e ai visitatori.

Un'altra importante funzione del Parco è legata all'educazione ambientale, rivolta principalmente al mondo della scuola, per accrescere la coscienza e la conoscenza, specie nelle giovani generazioni, dell'importanza della conservazione e della corretta gestione delle risorse naturali e ambientali. Infine, non meno importanti sono la promozione della ricerca scientifica e lo svolgimento di attività di monitoraggio continuo delle specie più rappresentative e dei principali parametri ambientali, per avere una approfondita conoscenza del territorio e delle sue componenti.

Lo sviluppo e l'adeguamento di una rete di punti informativi e di strutture per la fruizione destinate ai visitatori, centri visita, centro operativi, rifugi, piccoli musei, aree faunistiche, aree di sosta, rete sentieristica di cui è dotato il parco per favorire la fruizione consapevole dei visitatori.



Centri visita del Parco

Centro Operativo Servizio Educazione di Villetta Barrea Sede operativa volontariato, formazione e Cea PNALM	Villetta Barrea (AQ)	Aperto	<i>Gestione diretta</i>
Centro Visita del Camoscio di Opi	Opi (AQ)	Aperto	<i>Gestito da cooperative del territorio</i>
Centro Visita del Capriolo di Bisegna	Bisegna (AQ)	Aperto	<i>Gestito da cooperative del territorio</i>
Centro Visita dell'Orso - Villavallelonga Museo - Centro di Educazione Ambientale - Area faunistica	Villavallelonga (AQ)	Aperto	<i>Gestito da cooperative del territorio</i>
Centro Visita di Alvito	Alvito (FR)	Chiuso	
Centro Visita di Campoli Appennino	Campoli Appennino (FR)	Chiuso	
Centro Visita di Castel San Vincenzo	Castel San Vincenzo (IS)	Aperto	<i>Gestito da cooperative del territorio</i>
Centro Visita di Civitella Alfedena	Civitella Alfedena (AQ)	Aperto	<i>Gestione diretta</i>
Centro Visita di Ortona dei Marsi	Ortona dei Marsi (AQ)	Chiuso	
Centro Visita di Pescasseroli	Pescasseroli (AQ)	Aperto	<i>Gestione diretta</i>
Centro Visita di Pizzone Centro Visita dell'orso marsicano	Pizzone (IS)	Aperto	<i>Gestito da cooperative del territorio</i>
Centro Visita di Val Fondillo (Opi)	Opi (AQ)	Aperto	<i>Gestito da cooperative del territorio</i>
Centro Visita Punto Informativo di Forca D'Acero	San Donato Val di Comino (FR)	Chiuso	
Centro Visita sulla geologia di San Donato Val di Comino	San Donato Val di Comino (FR)	Aperto	<i>Gestito da cooperative del territorio</i>
Museo della Transumanza di Villetta Barrea	Villetta Barrea (AQ)	Aperto	<i>Gestito da cooperative del territorio</i>



Aree Faunistiche

- Parco faunistico del Centro Visite di Pescasseroli
- Area faunistica del Lupo di Civitella Alfedena
- Area faunistica della Lince di Civitella Alfedena
- Area faunistica del Capriolo di Bisegna (non attiva)
- Area faunistica dell'Orso di Villavallelonga
- Area faunistica del Cervo di Lecce dei Marsi
- Area faunistica del Cervo di Scanno
- Area faunistica del Camoscio di Opi
- Area faunistica dell'Orso di Campoli Appennino

Il mantenimento dei territori di maggior pregio naturalistico: il Parco prosegue la politica di assunzione in gestione diretta dei territori e di altre formazioni di rilevante interesse naturalistico e ambientale, indennizzando i proprietari, pubblici o privati, per i mancati redditi derivanti dal non utilizzo delle risorse in essi presenti.

Territori in gestione

N.	Comune	Rif. Contratto
1	Alfedena	Concess. Boschi
2	Barrea	Concess. Boschi
3	Castel San Vincenzo	Concess. Boschi
4	Civitella Alfedena	Concess. Boschi
5	Gioia dei Marsi	Concess. Boschi
6	Lecce dei Marsi	Concess. Boschi
7	Picinisco	Concess. Boschi
8	Pizzone	Concess. Pascoli
9	Opi	Concess. Boschi
10	San Biagio Saracinisco	Concess. Boschi
12	Scanno	Concess. Boschi
13	Settefrati	Concess. Boschi
14	Villetta Barrea	Concess. Boschi
15	Villavallelonga	Concess. Boschi

Il mantenimento di una adeguata consistenza e di un soddisfacente equilibrio strutturale nella popolazione di camoscio appenninico. Attualmente il Parco conta circa 600 esemplari, obiettivo dell'Ente è quello di monitorare e mantenere nel tempo questa consistenza.

Attività a carattere scientifico

Conteggio specie protette

Il conteggio dei camosci del Parco (numero minimo certo)	2 volte l'anno
--	----------------



La riduzione del potenziale conflitto tra agricoltura e allevamento e la presenza di fauna protetta, strategia avviata ormai da anni, si basa sul pieno e pronto indennizzo dei danni causati dagli animali selvatici e sulla estensione delle misure di prevenzione, adottando ove necessario le misure repressive previste dalla legge.

Indennizzo dei Danni provocati dalla fauna selvatica

<i>Indennizzo Danni provocati dalla fauna selvatica alla zootecnia anno 2013</i>	<i>€ 209.771,00</i>
<i>Indennizzo Danni provocati dalla fauna selvatica alle colture anno 2013</i>	<i>€ 91,713.00</i>

Prendendo lo spunto da queste finalità istituzionali, il presente Piano individua delle aree strategiche di intervento per i prossimi tre anni e per ciascuna area strategica definisce alcuni risultati da raggiungere in termini generali, detti "**outcome**".

La prima area strategica d'intervento è identificata nella conservazione e tutela della biodiversità, della natura e del paesaggio e nella ricerca scientifica.

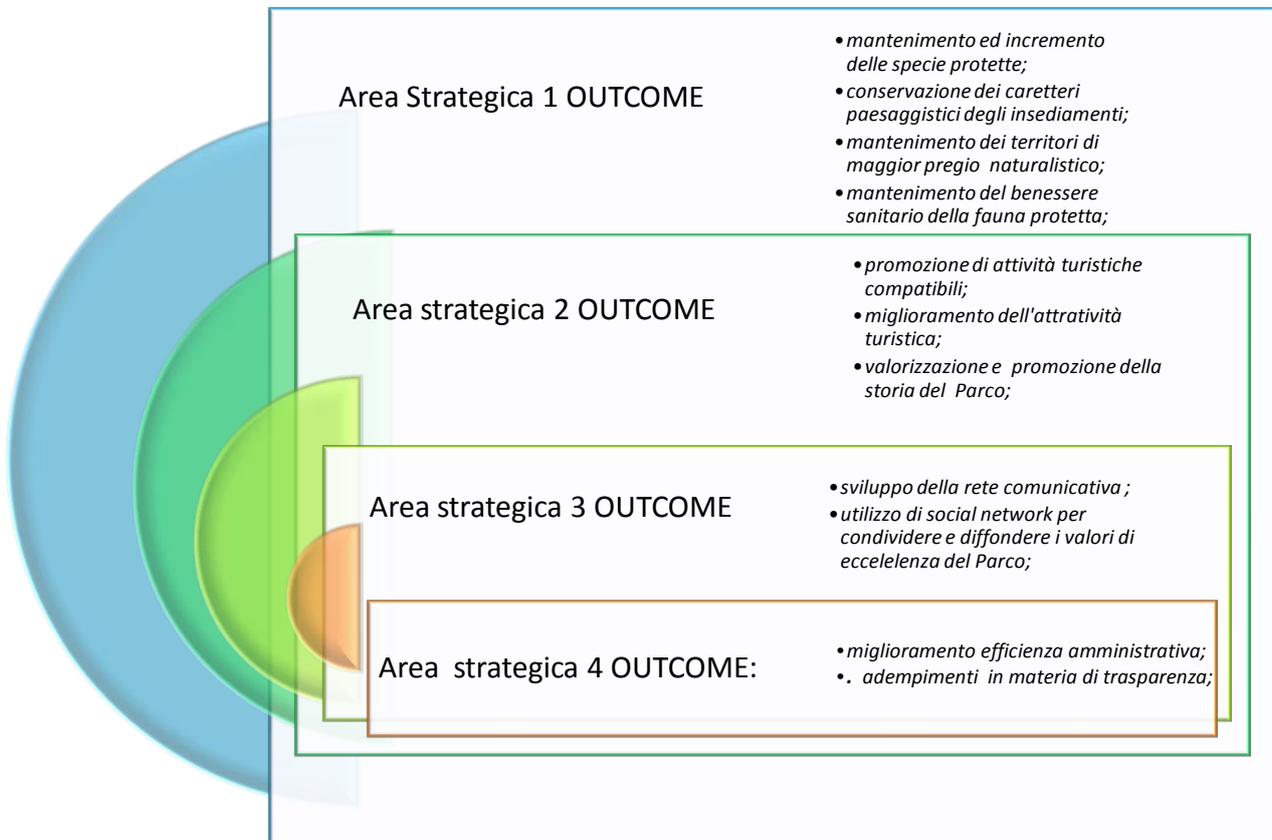
I risultati attesi riguardano il mantenimento e l'espansione delle popolazioni delle principali specie protette, attraverso l'adozione di opportuni provvedimenti, conseguenti anche a ricerche e studi scientifici, la conservazione dei caratteri paesaggistici degli insediamenti, con particolare riferimento ai borghi del Parco, il mantenimento dei territori di maggior pregio naturalistico, anche attraverso la gestione diretta a fini della migliore conservazione degli stessi, il mantenimento del benessere sanitario della fauna selvatica.

La seconda area strategica attiene alla promozione delle attività compatibili: in questo ambito i principali risultati attesi riguardano la promozione dell'offerta turistica e la conoscenza del territorio del Parco, anche attraverso la gestione della rete sentieristica, migliorando la segnaletica dei sentieri e promuovendo azioni e strumenti per la sostenibilità ambientale. La valorizzazione di quella che rappresenta "*l'anima*" del Parco più antico, la preziosa ed eccezionale mole di atti che vanno a costituire l'archivio storico, l'implementazione di adeguati strumenti di corredo per la consultazione così da rendere possibile l'accesso ai ricercatori per la produzione di studi storici, pubblicazioni, saggi, tesi universitarie; ciò che costituirà la promozione e la valorizzazione del fondo documentario del Parco e della comunità da esso rappresentato, anche attraverso l'attivazione di una "*finestra online sul passato*".

La terza area strategica interessa l'informazione e l'educazione del cittadino, sia appartenente alle comunità locali sia al visitatore. I risultati attesi riguardano lo sviluppo di una adeguata rete informativa e di strumenti web destinati ai visitatori. Garantire la trasparenza e la diffusione della cultura, la trasparenza, pubblicità e miglioramento della conoscenza del funzionamento dell'Ente da parte degli utenti, sui servizi erogati, sulle attività di competenza e sui procedimenti amministrativi. Miglioramento dell'organizzazione del lavoro all'insegna dell'integrità, correttezza professionale e della trasparenza dell'attività amministrativa, educazione ambientale.



La quarta area strategica d'intervento è più interna all'Ente, riguardando le attività amministrative e istituzionali, ma i risultati attesi possono generare benefici effetti anche nei confronti del cittadino/utente del Parco come entità amministrativa. Migliorare l'attività amministrativa a vantaggio dell'efficacia ed efficienza dell'attività stessa.



2.3 Come operiamo

Accanto agli organi istituzionali previsti dalla legge quadro sulle aree protette (Presidente, Consiglio Direttivo, Giunta esecutiva, Collegio dei Revisori dei Conti e Comunità del Parco), vi è la struttura organizzativa, articolata in tre Aree Organizzative, all'interno delle quali operano vari servizi (9 in totale), suddivisi, a loro volta, in uffici. Detta struttura dipende dal Direttore, il Dr. Dario Febbo, nominato con decreto del Ministero dell'Ambiente dell'8 novembre 2011, e il cui incarico è di durata quinquennale.

A seguito delle riduzioni dell'organico, operate nell'ambito della cosiddetta *spending review*, attualmente la pianta organica dell'Ente Parco è fissata in 42 unità di personale. Oltre al personale in pianta organica (41 unità) vi è un ulteriore contingente di personale (67 unità), stabilizzato in base a specifica norma di legge, per un totale complessivo di personale di 108 unità, che è numericamente adeguato alle esigenze funzionali e operative dell'Ente.

Il Direttore è l'unica figura dirigenziale presente, anche se non fa parte della pianta organica, ed è titolare di un contratto di diritto privato.



La rete degli stakeholder del Parco:

Il termine *stakeholder* significa “possedere un interesse”, ovvero un titolo inteso nel senso di “diritto”. Gli *stakeholder* sono quindi tutti quei soggetti (persone, associazioni o gruppi) che ritengono di detenere un “titolo” per entrare in relazione con una determinata organizzazione: le loro opinioni o decisioni, i loro atteggiamenti o comportamenti possono in qualche modo favorire ma anche ostacolare il raggiungimento di uno specifico obiettivo da parte dell’organizzazione stessa.

Il Parco è un Ente pubblico non economico che gestisce, insieme ad altri soggetti istituzionali, una determinata parte di territorio su cui vivono, operano ed interagiscono diverse categorie di soggetti (singoli o associati) che sono portatori di un qualche interesse o aspettativa nei confronti del Parco stesso. Ogni singola scelta, azione o politica intrapresa dal Parco genera ricadute, positive o negative, su tali categorie di soggetti, che sono i suoi interlocutori principali, ai quali il Parco deve necessariamente render conto in merito al proprio operato e ai risultati conseguiti. Con tali soggetti il Parco deve quindi costruire e portare avanti un dialogo e un confronto continuo nell’ottica di una “gestione partecipata” del territorio.

La rete degli *stakeholder* del Parco è riconducibile a tre grandi gruppi:

- a) il “*livello dell’organizzazione*”, ovvero l’insieme degli organi di programmazione e gestione dell’Ente, i dipendenti e i collaboratori;
- b) la propria “*rete istituzionale*” ed informale, ovvero il sistema turistico locale, la ricerca e, più in generale, tutte le reti create da progetti specifici di gestione e partecipazione;
- c) il proprio “*territorio*”, inteso come l’insieme di tutti quei soggetti che, singolarmente o in forma associata, agiscono all’interno dei confini del Parco e/o nelle aree ad esso funzionalmente connesse.

Esistono delle correlazioni tra questi tre gruppi così individuati; alcuni portatori di interesse, infatti, possono appartenere contemporaneamente o funzionalmente a uno o più gruppi.



3. Identità

carta d'identità

Istituzione: 1922, per iniziativa privata; 1923, con legge dello Stato.

Estensione: 50.500 Ha, con un'area contigua di circa 77.500 Ha, di cui 4400 ha di riserva integrale.

Comuni: Pescasseroli, Civitella Alfedena, Opi, Barrea, Alfedena, Villetta Barrea, Scanno, Bisegna, Ortona dei Marsi, Gioia dei Marsi, Lecce nei Marsi, Villavallelonga, Alvito, Campoli Appennino, San Donato Val Comino, Settefrati, Picinisco, San Biagio Saracinisco, Vallerotonda, Pizzone, Castel San Vincenzo, Rocchetta al Volturno, Scapoli, Filignano.

Province: L'Aquila, Isernia, Frosinone.

Regioni: Abruzzo, Lazio, Molise.

Fiumi: Sangro, Giovenco, Volturno, Melfa.

Laghi: Barrea, Vivo, Pantaniello, Scanno, Montagna Spaccata, Castel San Vincenzo, Grotta Campanaro, Selva di Cardito.

Cime: Petroso (2.249 m), Marsicano (2.245 m), Meta (2.242 m), Tartaro (2.191 m), Altare (2.174 m), Jamiccio (2.074 m), Cavallo (2.039 m), Palombo (2.013 m).

Fauna: Orso bruno marsicano, Lupo, Camoscio d'Abruzzo, Cervo, Capriolo, Martora, Gatto selvatico, Scoiattolo meridionale, Aquila reale, Picchio dorsobianco, Gufo reale, Corvo imperiale, Balia dal Collare, Airone cenerino, Vipera dell'Orsini, Ululone dal ventre giallo, Salamandra, Salamandrina, Trota fario, Gambero di fiume, Rosalia alpina, Scarabeo eremita.

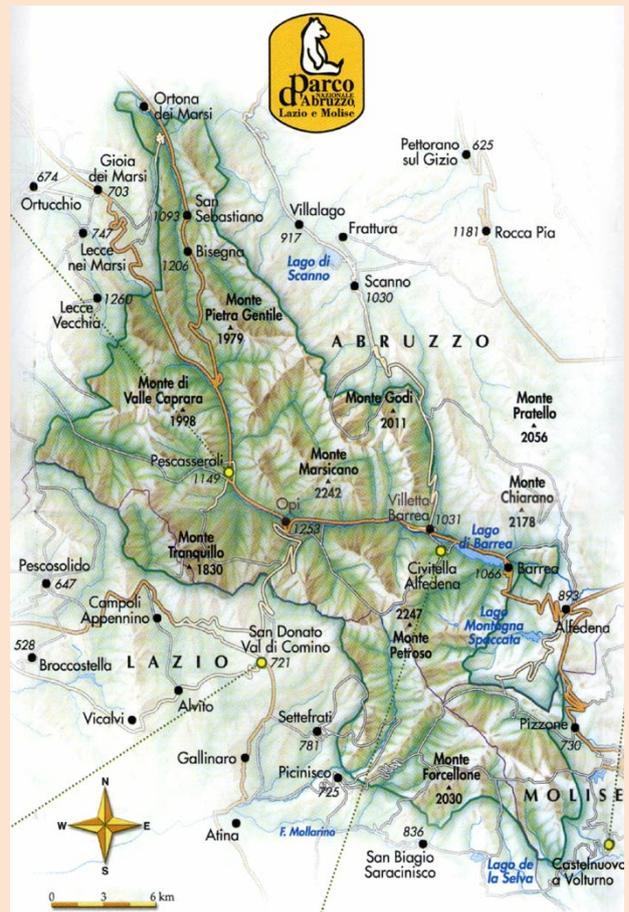
Flora: Faggio, Pino nero di Villetta Barrea, Betulla, Tasso, Acero montano, Frassino, Corniolo, Maggiciondolo, Scarpetta di Venere, Giaggiolo della Marsica, Giglio martagone, Genziana maggiore.

Centri visita dedicati: Pescasseroli (Natura), Civitella Alfedena (Lupo), Villetta Barrea (Fiume), Opi (Camoscio), Bisegna (Capriolo), Castel San Vincenzo (fauna appenninica), Scapoli (Zampogna), Pizzone (Orso), Villavallelonga (Orso), San Donato Val Comino (Geologia), Campoli Appennino (Orso).

Centri di educazione ambientale: Villetta Barrea (Centro Operativo Servizio Educazione), Casone "Antonucci" (Volontariato).

Aree Faunistiche: Pescasseroli (Parco faunistico), Civitella Alfedena (Lupo e Lince), Opi (Camoscio), Villavallelonga (Orso bruno marsicano), Lecce dei Marsi (Cervo), Campoli Appennino (Orso bruno).

Escursioni: dagli Accessi al Parco, 134 sentieri per oltre 734 km di itinerari.





3.1 Le risorse umane

Come detto, dal punto di vista quantitativo le risorse umane disponibili sono più che adeguate. Si evidenzia che nei servizi di staff sono presenti 3 laureati su 10 addetti, nell'area amministrativa 1 solo laureato a fronte di 14 addetti, nell'Area Tutela e Sviluppo del Territorio nessun laureato a fronte di 69 addetti, nell'Area Scientifico – Promozionale 7 laureati a fronte di 14 addetti. In totale, quindi, l'Ente dispone di 13 laureati su 108 dipendenti. La evidenziata consistenza numerica impone una adeguata azione di formazione del personale, per impostare la quale, tuttavia, ancora una volta si deve lamentare la mancanza di risorse finanziarie.

Analisi Quali-Quantitativa delle Risorse Umane

INDICATORI	VALORE
Età media del personale (anni)	45
Età media dei dirigenti (anni)	64
Tasso di crescita unità di personale negli anni	0
Percentuale di dipendenti in possesso di laurea	10,18 %
Percentuale di dirigenti in possesso di laurea	100 %
Ore di formazione (media per dipendente)	10
Turnover del personale	0
Costi di formazione/spese del personale	0

Analisi benessere organizzativo

INDICATORI	VALORE
Tasso di assenze	16%
Tasso di dimissioni premature	0%
Tasso di richieste di trasferimento	0%
Tasso di infortuni	0%
Stipendio medio percepito dai dipendenti	€ <u>1.521,92</u>
Percentuale di personale assunto a tempo indeterminato	100 %

Analisi di genere

INDICATORI	VALORE
% di dirigenti donne	0 %
% di donne rispetto al totale del personale	44 %
Stipendio medio percepito dal personale donna	€ <u>1.381,37</u>
Età media del personale femminile (anni)	45
% di personale laureato donna rispetto al totale personale femminile	19 %
Ore di formazione femminile (media per dipendente di sesso femminile)	10



3.2 Le risorse strumentali e finanziarie

L'Ente Parco ha sede legale e amministrativa in comune di Pescasseroli (AQ), ubicata in quattro palazzine, oltre all'edificio del Centro Visita/Museo e a quelli della falegnameria e dell'officina meccanica, in cui si concentrano la gran parte delle postazioni lavorative. Fanno eccezione il personale del servizio di sorveglianza, i cui reparti sono dislocati in stazioni sul territorio, e parte del personale dei servizi Promozione e Servizi al visitatore ed Educazione e Volontariato, che opera presso strutture decentrate (Centro operativo di educazione ambientale a Villetta Barrea, Centro visitatori di Civitella Alfedena).

La consistenza di immobili risulta adeguata alle esigenze, anche se è da notare come sia necessaria una generale opera di riqualificazione e adeguamento sia strutturale sia degli allestimenti e delle dotazioni di molte delle strutture, anche al fine di un generale adeguamento delle stesse alla normativa in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro.

Ricognizione immobili

Immobili di proprietà dell'Ente	50
Immobili in affitto passivo	16
Immobili in affitto attivo	3

Gli automezzi di servizio risultano in parte obsoleti e perciò bisognosi di periodici e costosi interventi di manutenzione. Peraltro la maggior parte di detti automezzi è in dotazione al Servizio di Sorveglianza.

Automezzi di servizio in dotazione

12	LAND ROVER
13	FIAT PANDA
1	OPEL MERIVA
1	FIAT SEDICI
1	VOLKSWAGEN VK
1	VOLKSWAGEN V (elettrico)
1	FIAT IVECO
1	KUBOTA
1	GEPA (carrello trasporto animali)
1	POLARIS WIDE TRAK (motoslitta)
3	CARRELLO AUTO

Ogni postazione di lavoro d'ufficio è dotata di personal computer con accesso a internet e le postazioni della sede amministrativa sono collegate tramite una LAN che garantisce la possibilità di scambio di dati e informazioni. Le postazioni sono specializzate con la presenza di pacchetti applicativi specifici, tra i quali si segnalano la procedura informatizzata per la gestione del protocollo e degli atti amministrativi in genere.



Ricognizioni strumentali

Nel corso degli ultimi anni è stato intrapreso un notevole sforzo organizzativo ed economico al fine di informatizzare al meglio i diversi uffici e rendere, nel complesso, più funzionale l'attività amministrativa.

Dotazioni informatiche:

APPARATI UPS (gruppi continuità)	N. 2
PC fissi	N. 44
PC portatili	N. 6
STAMPANTI BIANCO/NERO	N. 20
STAMPANTI A COLORI	N. 25
STAMPANTI FORMATO A3	N. 5
PLOTTER	N. 1
FOTOCOPIATRICI	N. 6
FAX	N. 11

Software in dotazione

- Archidoc (Studio Informatica): per la gestione di disposizioni di servizio e organizzative
- Danae Easyfat: gestione fattura e magazzino dell'Ufficio Commerciale
- Data Base ACCESS (Studio Informatica): gestione danni fauna al patrimonio zootecnico e alle colture
- Data Base ACCESS (Studio Informatica): gestione pratiche nulla osta e ordinanze
- Danae Easyfat: gestione magazzino cancelleria
- SWSAGA Italstudio srl: gestione congedi ordinari e straordinari, malattia
- Sistema BCS65 IPX EXCLUSIVE: fruizione telefonate entrate/uscita
- Pec aperte: N.2 (Ufficio Protocollo, Ufficio Legale)
- Firme Digitale attive N. 2 (Direttore, Promozione).

Dotazione strumentale guardie

GPS	29
CELLULARI	44
BINOCOLI	40
CANNOCHIALI	3
VISORI NOTTURNI	4
MACCHINA FOTOGRAFICA NIKON	1
TERMOCAMERA	1
CINEPRESA	1
MACCHINE FOTOGRAFICHE	15
ARMI:	
PISTOLE	44
CARABINE	21
FUCILI CALIBRO 12	5
MOTOSLITTA + SLITTA	1



I **punti di forza** rispetto allo stato delle risorse strumentali ed economiche possono essere così riassunti:

- a) buona dotazione di immobili e strutture, anche specializzate, ove svolgere le mansioni lavorative;
- b) presenza di una rete informatica capillare ed efficiente;

mentre i **punti di debolezza** individuati sono i seguenti:

- a) difficoltà nella manutenzione ordinaria/straordinaria di immobili e strutture a causa della carenza di fondi;
- b) insufficiente rispondenza di alcuni immobili alla normativa sulla sicurezza nei luoghi di lavoro;

La salute finanziaria

Le risorse economiche disponibili, come si desume dai dati di bilancio, vengono in gran parte impiegate nel pagamento di stipendi e oneri riflessi per il personale, data la consistenza di personale sopra indicata. Ridotte sono, di conseguenza, le risorse destinate a investimenti e alle attività istituzionali, e questo quadro è destinato purtroppo ad aggravarsi in conseguenza dei costanti e consistenti tagli ai contributi annuali.

Le risorse derivanti dalle iniziative di autofinanziamento, così come risulta dagli atti contabili e di bilancio, ammontano a circa € 300.000 annui, pari al 5% circa del bilancio dell'Ente.

Il Piano è predisposto coerentemente con le risorse finanziarie disponibili presenti nel Bilancio di Previsione 2014, gran parte delle quali, come sopra evidenziato, risultano destinate al pagamento di stipendi e oneri per il personale dipendente.

Per maggiore chiarezza si espongono i seguenti dati contabili desunti dal Bilancio di Previsione 2014.

Contributo ordinario	€ 4.131.932,00
Contributo art. 1, comma 1107, della legge 296/2007 - oneri e accessori per il Servizio Sorveglianza	€ 184.953,00
Contributo art. 11 quaterdecies, comma 7, della legge 248/2005 - stabilizzazione del personale	€ 2.353.016,00
Totale entrate per contribuzione dello Stato	€ 6.669.901,00

Entrate proprie dell'Ente

Proventi dalla vendita di beni e servizi	€ 246.000,00
Rendite e proventi patrimoniali	€ 2.000,00
Recuperi e rimborsi	€ 100.000,00
Entrate non classificabili	€ 20.000,00

3.3 Il mandato istituzionale e la missione dell'Ente Parco

Il Mandato istituzionale dell'Ente Parco Nazionale d'Abruzzo, Lazio e Molise deriva direttamente da quanto stabilito dall'art. 1, comma 3, della Legge 6 dicembre 1991, n. 394, che stabilisce le finalità delle aree naturali protette, che risultano le seguenti:

- 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 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;

- c) promozione di attività di educazione, di formazione e di ricerca scientifica, anche interdisciplinare, nonché di attività ricreative compatibili;
- d) difesa e ricostruzione degli equilibri idraulici e idrogeologici.

Il contesto ambientale, territoriale e sociale entro cui opera il Parco, nonché la concreta esperienza di gestione nei suoi oltre 90 anni di storia, porta a declinare tali finalità in modo peculiare. La finalità istituzionale primaria è senza dubbio quella della conservazione della natura, che nello specifico del Parco si identifica primariamente con la necessità della conservazione delle specie animali maggiormente rappresentative e minacciate, quali l'Orso bruno marsicano, il Camoscio appenninico e il Lupo, e vegetali, quali la Scarpetta di Venere e tante altre specie rare e/o autoctone, nonché degli habitat che ne permettono la sopravvivenza. Accanto alla necessità di conservazione di specie e habitat, è di particolare rilevanza la conservazione dell'assetto territoriale e paesaggistico, anche in funzione di testimonianza della cultura materiale, sedimentatasi nei luoghi a seguito della storica interazione tra ambiente e attività umane.

Gli obiettivi di conservazione vengono perseguiti in stretto raccordo con gli altri soggetti istituzionali locali - Comuni, Regioni e Province - attraverso la condivisione di strumenti di pianificazione e di gestione territoriale e il controllo e la regolamentazione delle attività umane.

Accanto alle finalità di conservazione, il Parco assolve anche finalità di promozione delle attività compatibili, favorendo in primo luogo lo sviluppo di forme di turismo sostenibile, basate sulla corretta fruizione delle risorse naturali, culturali e legate alle tradizioni che il territorio offre. Inoltre, particolare importanza assume, anche per le strette connessioni con la conservazione ambientale e paesaggistica, il sostegno alle attività primarie tradizionali e il controllo delle modalità concrete del loro svolgimento, con particolare riferimento all'allevamento ovino, bovino ed equino.

In questo contesto, particolare importanza assume il tema dei rapporti tra fauna protetta e allevamento, che attiene alle problematiche e ai potenziali conflitti legati ai danni agli allevamenti, agli indennizzi e alle complesse interazioni, anche di carattere sanitario, connesse al contatto tra animali di specie protette e bestiame domestico. Gli obiettivi di sviluppo delle attività compatibili vengono perseguiti con il concorso degli enti locali e in stretto contatto, anche dialettico, con le organizzazioni di rappresentanza degli operatori del turismo, dell'agricoltura e dell'allevamento. Un importante aspetto del mandato istituzionale dell'Ente è legato all'educazione ambientale, diretta principalmente al mondo della scuola, al fine di accrescere la coscienza e la conoscenza, specie nelle giovani generazioni, dell'importanza della conservazione della biodiversità e della natura e della corretta gestione delle risorse naturali ed ambientali.

I programmi e le iniziative educative vedono, a volte, il concorso delle Regioni, delle istituzioni e degli operatori scolastici, con i quali vengono delineati i contenuti di dettaglio dei programmi educativi. Infine, non meno importanti, sono la promozione della ricerca scientifica e lo svolgimento di attività di monitoraggio continuo delle specie più rappresentative e dei principali parametri ambientali, in funzione di una sempre più approfondita conoscenza delle dinamiche ambientali, su cui basare le corrette scelte gestionali. L'attività di ricerca e monitoraggio nel Parco vede l'apporto decisivo delle istituzioni universitarie, per il supporto metodologico, organizzativo e strumentale che sono in grado di fornire.



La missione

Definito e articolato il mandato istituzionale dell'Ente, è necessario indicare la missione, che rappresenta l'esplicitazione dei capisaldi strategici che guidano la selezione degli obiettivi che l'Ente intende perseguire. La missione dell'Ente viene di seguito descritta a partire dai quattro capitoli in cui è stato articolato il mandato istituzionale, identificando per ciascuno di essi alcuni elementi ritenuti strategici per l'efficace raggiungimento del mandato.



Missione

La Conservazione della Natura
La Promozione delle Attività Compatibili
l'Educazione Ambientale
La Ricerca Scientifica

Area Strategica

Conservazione e tutela della biodiversità e del paesaggio. Ricerca Scientifica

Promozione attività compatibili

Informazione ed educazione del cittadino

Amministrativo istituzionale

Obiettivi Strategici

Tutela e Conservazione del Territorio

Mantenimento della biodiversità

Fruizione sostenibile e diffusione della consapevolezza della tutela ambientale

Valorizzazione del patrimonio storico culturale

Promozione e Comunicazione Strategie di Web Marketing

Attuazione dei principi di trasparenza previsti da espresse norme di legge

Attività amministrativa-legale 2014

Semplificazione amministrativa e burocratica

Formazione del personale a garanzia della cultura della legalità





Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi

Obiettivo strategico 1.1 - Tutela e conservazione del Territorio	<ul style="list-style-type: none">• Piano degli abbattimenti delle manomissioni ambientali• Attività di Controllo del territorio, assistenza ai Servizi Tecnico e Scientifico
Obiettivo strategico 1.2 - Mantenimento della Biodiversità	<ul style="list-style-type: none">• Monitoraggio e benessere sanitario della fauna selvatica
Obiettivo strategico 2.1 - Fruizione sostenibile e diffusione della consapevolezza ambientale	<ul style="list-style-type: none">• Cartellonistica• Educare e conservare "Green Gadgets"
Obiettivo strategico 2.2 - Valorizzazione del patrimonio storico-culturale	<ul style="list-style-type: none">• Archivio Storico del Parco
Obiettivo strategico 3.1 - Promozione e Comunicazione - Strategie di WEB Marketing	<ul style="list-style-type: none">• Strategia di WEB Marketing - Gestione Social Network anno 2014
Obiettivo strategico 4.1 - Attuazione principi di trasparenza previsti da espresse norme d' legge	<ul style="list-style-type: none">• Comunicazione, aggiornamento e monitoraggio contenuti link Trasparenza - adempimenti D. Lgs. 150/2009
Obiettivo strategico 4.2 - Formazione del Personale a garanzia della cultura della legalità	<ul style="list-style-type: none">• Piano di Formazione del Personale
Obiettivo strategico 4.3 - Semplificazione amministrativa e burocratica	<ul style="list-style-type: none">• Attività amministrativa: mantenimento dello standard del servizio• Revisione contratti fornitura energia elettrica, gas, combustibili
Obiettivo strategico 4.4 - Attività Amministrativo-Legale Anno 2014	<ul style="list-style-type: none">• Competenze amministrativo-legali dell'Ente - Gestione contenzioso legale



5. Analisi del Contesto

5.1 Il Contesto esterno

L'Ente Parco Nazionale d'Abruzzo, Lazio e Molise 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 centrale, il soggetto istituzionale con cui maggiormente si rapporta l'Ente Parco è indubbiamente il Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare, autorità vigilante ed erogatore del contributo ordinario statale e di eventuali specifici finanziamenti. Il ruolo del Ministero, potenzialmente molto importante, stante anche la sentita esigenza di coordinamento generale delle politiche delle aree protette nazionali, è in realtà limitato al controllo di legittimità degli atti deliberativi dell'Ente Parco e ad alcune azioni di carattere generale, di volta in volta ritenute necessarie o sollecitate dagli stessi enti parco e/o da terzi.

Le tre Regioni del Parco, Abruzzo, Lazio e Molise, svolgono un ruolo di una certa importanza per la programmazione e la definizione di politiche che possono interessare l'area protetta. Strumenti di programmazione territoriale ed economica come i Piani Paesaggistici, i Piani di Sviluppo Rurale e i Piani Operativi Regionali 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. Un limite frequentemente riscontrato è che la fase di definizione delle linee essenziali della programmazione vede raramente la partecipazione attiva dell'Ente Parco, che non viene purtroppo ancora percepito come soggetto istituzionale chiamato organicamente ai tavoli programmatici e decisionali.

Le tre Province del Parco, L'Aquila, Isernia e Frosinone, interagiscono con l'Ente in alcuni specifici settori. E' il caso di citare innanzitutto l'attività venatoria, che si svolge nella Zona di Protezione Esterna (Area Contigua) secondo modalità concordate in specifici accordi, con il fine di minimizzare il disturbo alle specie protette.

I ventiquattro Comuni del Parco, Pescasseroli, Civitella Alfedena, Opi, Barrea, Alfedena, Villetta Barrea, Scanno, Bisegna, Ortona dei Marsi, Gioia dei Marsi, Lecce nei Marsi, Villavallelonga, Alvito, Campoli Appennino, San Donato Val Comino, Settefrati, Picinisco, San Biagio Saracinisco, Vallerotonda, Pizzone, Castel San Vincenzo, Rocchetta al Volturno, Scapoli e Filignano, hanno invece una funzione molto importante nella definizione pratica delle politiche dell'Ente. Gli strumenti di programmazione territoriale di cui sono tipicamente titolari, 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, tra l'Ente Parco e i Comuni interessati.

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.

In questo contesto si colloca la pratica dell'*assunzione in gestione* da parte del Parco di boschi e pascoli comunali, al fine della loro efficace salvaguardia, a fronte della corresponsione di un canone annuo da parte dell'Ente Parco. Un ulteriore livello di interazione tra Parco e comuni è dato dalla localizzazione in molti dei centri abitati di strutture e servizi per l'informazione, l'educazione e la didattica, molto spesso localizzati in edifici o superfici di proprietà comunale.

La presenza locale del Parco tramite tali strutture è considerata essenziale per aumentare il *senso di appartenenza* delle comunità all'area protetta.

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, coerentemente con le sfaccettature del mandato istituzionale e della missione, già analizzati.



Dato il mandato primario di conservazione della natura, le associazioni che raggruppano i cittadini sensibili alle tematiche ambientali (associazioni ambientaliste) sono da considerare stakeholder di primo piano. Il Parco Nazionale d'Abruzzo, Lazio e Molise da decenni rappresenta il paradigma delle aree protette italiane, e i gruppi ambientalisti guardano al Parco come a una istituzione da cui attendersi molto, anche in termini di esempio di corretta e positiva politica di conservazione. Per questo gli eventi, positivi o negativi, riguardanti la conservazione nel Parco assumono un rilievo maggiore che in altre aree e l'opinione pubblica, tramite le sue componenti organizzate può esercitare un forte ruolo propositivo anche nell'indirizzare scelte operative.

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 al 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 nelle sue modalità "classiche" prevede la realizzazione di strutture ricettive, di impianti per il turismo tradizionale, di infrastrutture di collegamento e trasporto, etc. 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 del Parco è favorire questa tendenza, qualificando gli operatori, mettendoli in rete e orientando l'offerta.

Gli operatori del settore agricolo e zootecnico vedono ancora nel Parco un certo vincolo 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. La causa di tale crisi viene facilmente ed erroneamente addossata al Parco, piuttosto che alle condizioni strutturali dei vari comparti. Il principale elemento di potenziale conflitto è rappresentato dai danni provocati dalla fauna protetta, che, peraltro, vengono regolarmente indennizzati. Ogni anno, comunque, vengono evase circa 1000 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, alla 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 e condotte da anziani, 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; sono, di conseguenza, ancora pochi gli operatori interessati. In costante aumento invece gli operatori dei servizi, conseguenza dello sviluppo delle attività proprie del Parco legate alla visita turistico-naturalistica, alla presenza dei centri di visita e delle aree faunistiche, alla valorizzazione del patrimonio culturale del territorio.

Tra gli *stakeholder* "generali" dell'Ente sono innanzitutto da citare i cittadini utenti dei servizi di competenza dell'Ente: ogni anno vengono rilasciati oltre 200 *nulla osta* per interventi di carattere edilizio nell'area protetta, soprattutto per i centri abitati, oltre 70 autorizzazioni per utilizzazioni forestali, alcune decine di autorizzazioni all'esercizio del pascolo e di altre attività. Questi cittadini si aspettano soprattutto la celerità nei tempi di rilascio e la trasparenza nel processo istruttorio e di formazione degli atti.



I visitatori, utenti dei servizi di accoglienza, informazione, interpretazione e fruizione messi a disposizione dall'Ente Parco, determinano un numero di presenze stimato in oltre 600.000/anno, rappresentano senza dubbio un gruppo importante di *stakeholder*. Le aspettative da parte di questi utenti vanno ovviamente verso la presenza di servizi qualificati e di strutture all'altezza delle esigenze di chi intende riportare dalla visita una esperienza coinvolgente. Di contro, il visitatore "medio" tende a concentrare la visita in pochi luoghi di grande richiamo, rischiando di compromettere l'attrattiva 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 perciò più vulnerabili.

5.2 Contesto Interno

L'organizzazione

Il Direttore del Parco, nominato con Decreto del Ministro dell'Ambiente, su una terna individuata dal Consiglio Direttivo tra iscritti a un apposito elenco ministeriale di idonei, sovrintende alla gestione e alle attività del Parco, ai sensi dello statuto e della normativa sui dirigenti pubblici.

Il personale dipendente attualmente in servizio è di 108 unità. L'organigramma è articolato in:

- a) Servizi di Staff, comprendenti l'Ufficio di Segreteria della Direzione, l'Ufficio di Presidenza, l'Ufficio Promozione Comunicazione e Rapporti Internazionali, il Servizio Giuridico – Legale;
- b) Area Amministrativa, comprendente i Servizi Affari Generali, Contabilità e Patrimonio, Personale;
- c) Area Scientifica, comprendente i Servizi Scientifico, Veterinario, Educazione e Didattica;
- d) Area Tutela e Sviluppo del Territorio, comprendente il Servizio di Sorveglianza e il Servizio Tecnico.

I Servizi sono articolati in uffici. L'Ente ha una complessa articolazione territoriale che si dispiega su tutto il territorio e nei diversi comuni e versanti. Tale articolazione si sviluppa in Centri di Visita, uffici informativi, musei, aree faunistiche, aree attrezzate, rifugi, centri di educazione ambientale, rete sentieristica.

Una specificità del Parco, condivisa con il Parco Nazionale del Gran Paradiso, è la presenza di un Servizio di Sorveglianza, attualmente costituito da n. 41 Guardiaparco, direttamente alle dipendenze dell'Ente. Questo specifico corpo di guardie esiste da oltre 90 anni, cioè da quando è stato istituito il Parco. Nel Parco, comunque – caso unico nei parchi nazionali italiani - la Sorveglianza viene esercitata sia dal Servizio di Sorveglianza dell'Ente sia dal Coordinamento Territoriale per l'Ambiente del Corpo Forestale dello Stato, funzionalmente dipendente dall'Ente.

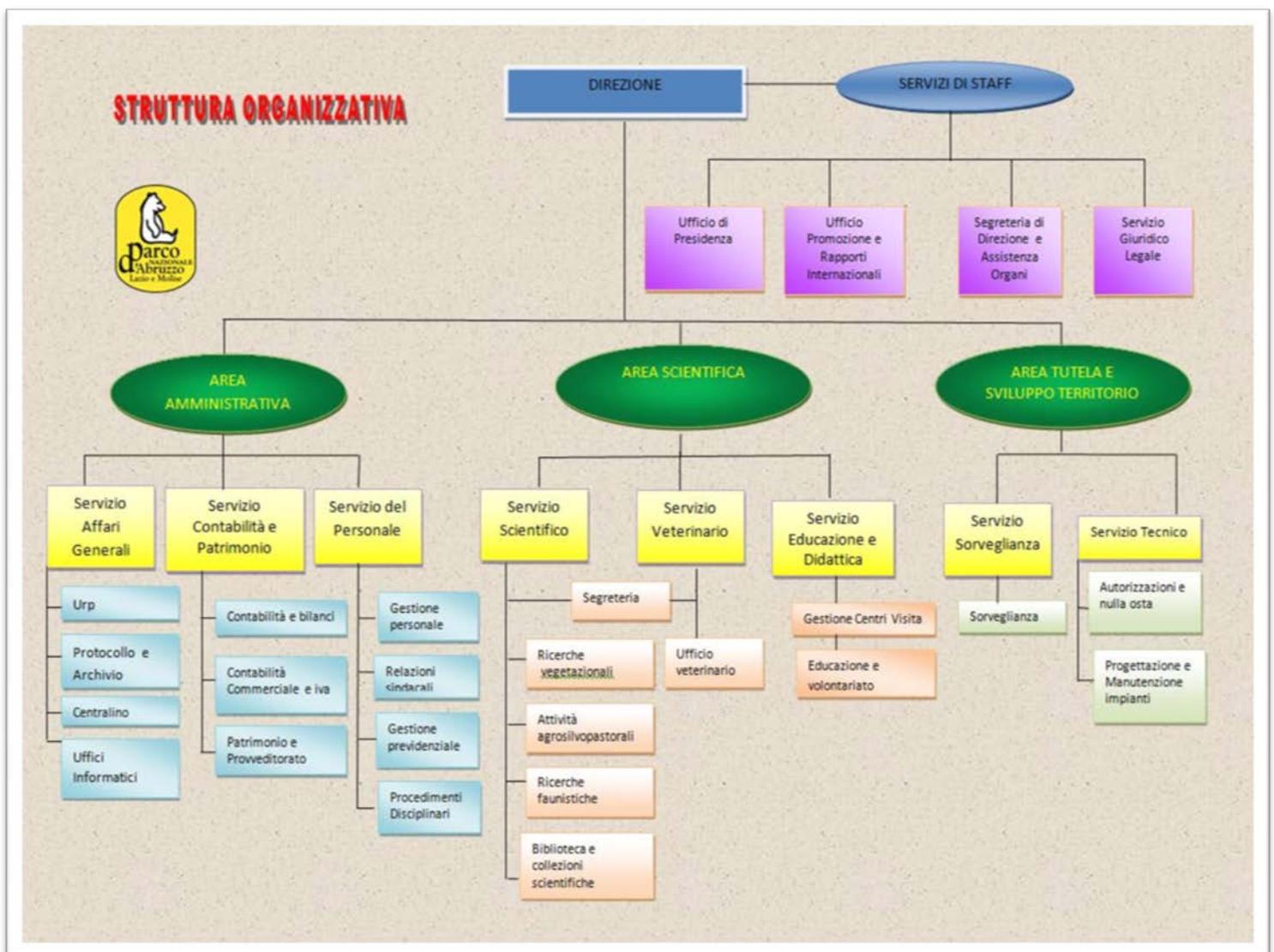
- a) controllo, prevenzione e repressione degli illeciti, è spesso chiamato a curare anche delle relazioni con le comunità locali, con organismi del territorio e con il pubblico dei visitatori. Al personale di sorveglianza è riconosciuta la qualifica di Ufficiali e Agenti di P.G. e di Agenti di P.S. Alla Sorveglianza dei territori di competenza dell'Ente Parco è preposto, altresì, il Coordinamento Territoriale per l'Ambiente del Corpo Forestale dello Stato, costituito da 32 Agenti, che opera alle dipendenze funzionali dell'Ente Parco.

nella presenza di dipendenti addetti al funzionamento dei Centri Visita di Pescasseroli e Civitella Alfedena, gestiti direttamente dal Parco L'organizzazione interna dell'Ente è correlata alla consistenza di personale innanzi descritta. Oggi l'Ente dispone di 108 unità lavorative, di cui 41 guardie, la cui organizzazione riflette le molteplici competenze necessarie per dare risposte al mandato istituzionale e alla missione dell'Ente.

I punti di forza dell'organizzazione attuale dell'Ente possono essere individuati:



- a) nella presenza sul territorio del Servizio di Sorveglianza, che pure necessita di costante attenzione e miglioramenti. Il Servizio, composto di 41 elementi, oltre a svolgere il compito istituzionale di, dai quali derivano buona parte delle entrate dell'autofinanziamento;
- b) nella possibilità della gestione diretta di piccole opere di manutenzione territoriale grazie alla presenza di unità a ciò addette e a risorse strumentali adeguate;
- c) nella presenza di personale addetto esclusivamente ad attività di educazione ambientale e volontariato e alla ricerca scientifica;
- d) nella presenza di personale amministrativo impegnato in alcuni dei principali uffici dell'Ente.





AREA STRATEGICA N.1 - Conservazione e tutela della biodiversità, della natura e del paesaggio. Ricerca scientifica.

OBIETTIVO STRATEGICO: 1.1 Tutela Attiva e Conservazione del territorio ANNO 2014

OBIETTIVO OPERATIVO: 1.1.1 Piano degli abbattimenti delle manomissioni ambientali

SERVIZIO TECNICO	RESPONSABILE OBIETTIVO Sergio Rozzi	RISORSE UMANE N. 9 RISORSE ECONOMICHE € 697.647,52
-------------------------	---	---

AZIONI: TEMPI DI LAVORAZIONE

AZIONE	I Quadr.	II Quadr.	III Quadr.
Attuazione del piano esecutivo degli abbattimenti			X

MISURAZIONE RAGGIUNGIMENTO AZIONI

AZIONE	INDICATORE	TARGET
Attuazione del piano esecutivo degli abbattimenti e riqualificazione ambientale delle aree interessate	Numero di abbattimenti e/o di incarichi conseguiti	3

PERSONALE COINVOLTO:

1. Personale del Servizio Tecnico: Sergio Rozzi, Antonella Ursitti, Giovanni Del Principe, Rosanna Ciarletta, Carlo Di Rocco.
2. Personale del Servizio Giuridico : Alessandro Aceto, Edoardo Giandonato, Rita Graziani, Nicola Di Carlantonio.

N.B. L'eventuale scostamento dall'azione sopra determinata e l'individuazione della causa va indicata nel report finale a cura del responsabile dell'obiettivo.



AREA STRATEGICA N.1 - Conservazione e tutela della biodiversità, della natura e del paesaggio. Ricerca scientifica.

OBIETTIVO STRATEGICO: 1.1 Tutela Attiva e Conservazione del territorio - ANNO 2014

OBIETTIVO OPERATIVO: 1.1.2 Attività di controllo del territorio, assistenza ai servizi tecnico e scientifico

Servizio Sorveglianza	RESPONSABILE OBIETTIVO Renato Di Cola	RISORSE UMANE N. 44 RISORSE ECONOMICHE : Competenze stipendiali del personale del Servizio
------------------------------	--	---

AZIONI: TEMPI DI LAVORAZIONE

AZIONE	I Quadr.	II Quadr.	III Quadr.
Azioni di controllo del territorio			X

AZIONI : MISURAZIONE RAGGIUNGIMENTO

AZIONE	INDICATORE	Target
Azioni di controllo del territorio	Numero di <u>particolari</u> attività svolte dal servizio	3

PERSONALE COINVOLTO: Renato Di Cola, Loredana De Carolis, Paola Campana + n. 41 guardie.

N.B. L'eventuale scostamento dall'azione sopra determinata e l'individuazione della causa va indicata nel report finale a cura del responsabile dell'obiettivo.



AREA STRATEGICA N.1 - Conservazione e tutela della biodiversità, della natura e del paesaggio. Ricerca scientifica.

OBIETTIVO STRATEGICO: 1.2 Mantenimento della biodiversità

OBIETTIVO OPERATIVO: 1.2.1 Monitoraggio e benessere sanitario della fauna selvatica

SERVIZIO Scientifico/Veterinario	RESPONSABILE OBIETTIVO Roberta Latini, Leonardo Gentile e Carmelo Gentile	RISORSE UMANE N. 9 RISORSE ECONOMICHE: Competenze stipendiali del personale del Servizio
--	---	--

AZIONE: TEMPI DI LAVORAZIONE

AZIONE	I Quadr.	II Quadr.	III Quadr.
conteggio annuale della consistenza delle popolazioni delle specie faunistiche , con la collaborazione dei servizi di sorveglianza del Parco, si prevede di perseguire le tradizionali attività di monitoraggio del camoscio			X

AZIONE: MISURAZIONE RAGGIUNGIMENTO

AZIONE	INDICATORI	TARGET
conteggio annuale della consistenza delle popolazioni delle specie faunistiche, con la collaborazione dei servizi di sorveglianza del Parco, si prevede di perseguire le tradizionali attività di monitoraggio del camoscio	Numero di censimenti	2

PERSONALE COINVOLTO: Cinzia Sulli, Roberta Latini, Carmelo Gentile, Leonardo Gentile, Aniana Del Principe, Viviana Finamore, George Dumbrique, Guido Criola, Marco Kliba.

N.B. L'eventuale scostamento dall'azione sopra determinata e l'individuazione della causa va indicata nel report finale a cura del responsabile dell'obiettivo.



AREA STRATEGICA N.2 - Promozione dell'attività compatibili.

OBIETTIVO STRATEGICO: 2.1 Fruizione sostenibile e diffusione della consapevolezza ambientale

OBIETTIVO OPERATIVO: 2.1.1 Cartellonistica

SERVIZIO SERVIZIO TECNICO	RESPONSABILI OBIETTIVO Giovanni Del Principe Rosanna Ciarletta	RISORSE UMANE N. 8 RISORSE ECONOMICHE : competenze stipendiali del personale del servizio
--------------------------------------	---	--

AZIONI: TEMPI DI LAVORAZIONE

AZIONI	I Quadr.	II Quadr.	III Quadr.
Adeguamento della rete segnaletica all'interno del territorio dell'Ente parco con finalità didattico/funzionali: utili agli escursionisti ed esplicativa delle particolarità naturalistiche del parco			X

AZIONI : MISURAZIONE RAGGIUNGIMENTO

AZIONI	INDICATORI	TARGET
Ricognizione dello stato attuale dei sentieri sottoposti ad adeguamento	Redazione di un progetto preliminare del territorio ricompreso nell'adeguamento	<i>31/12/2014</i>

PERSONALE COINVOLTO: Rosanna Ciarletta/Giovanni Del Principe, Claudio Manco, Celestina Cervi, Salvatore Grande, Stefano d'Amico, Vincenzo Vitale, Loreto Tarolla.

N.B. L'eventuale scostamento dall'azione sopra determinata e l'individuazione della causa va indicata nel report finale a cura del responsabile dell'obiettivo.



AREA STRATEGICA N.2 - *Promozione delle attività compatibili.*

OBIETTIVO STRATEGICO: 2.1 Fruizione sostenibile e diffusione della consapevolezza ambientale

OBIETTIVO OPERATIVO: 2.1.2 Educare a conservare “green gadgets”

SERVIZIO EDUCAZIONE E DIDATTICA	RESPONSABILE OBIETTIVO Stefano Maugeri Giovanna Colasante	RISORSE UMANE N. 13 RISORSE ECONOMICHE: Competenze stipendiali del personale del Servizio
--	--	--

AZIONI: TEMPI DI LAVORAZIONE

AZIONE	I Quadr.	II Quadr.	III Quadr.
Ideazione e predisposizione di tipologie di green gadgets finalizzati a ridurre il più possibile l’impatto negativo sul nostro ambiente;			X

AZIONI : MISURAZIONE RAGGIUNGIMENTO

AZIONE	INDICATORE	TARGET
Ideazione e realizzazione di green gadgets	n. di green gadgets	3

PERSONALE COINVOLTO: Stefano Maugeri, Giovanna Colasante, Isabella Budano, Nadia Vitale, Paola Fallucchi, Lucia Boccia, Maria Cipriani, Tilde Silvagni, Tiziana Santucci, Lucia Rossi, Fiorenza Rufo, Angelica Di Giulio, Laura Vittoria Montenero.

N.B. L’eventuale scostamento dall’azione sopra determinata e l’individuazione della causa va indicata nel report finale a cura del responsabile dell’obiettivo.



AREA STRATEGICA N.2 - Promozione delle attività compatibili.

OBIETTIVO STRATEGICO: 2.2 Valorizzazione del Patrimonio storico culturale

OBIETTIVO OPERATIVO: 2.2.1. Archivio Storico del Parco

SERVIZIO SCIENTIFICO/AREA AMMINISTRATIVA	RESPONSABILE OBIETTIVO Tollis Paola/ M. Grazia D'Addezio	RISORSE UMANE N. 7 RISORSE ECONOMICHE : Competenze stipendiali del personale del Servizio
---	---	--

AZIONE: TEMPI DI LAVORAZIONE

AZIONE	I Quadr.	II Quadr.	III Quadr.
Implementazione degli atti dell' archivio di deposito presso Centro Villetta Barrea dagli anni 70 ad oggi			X

AZIONE: MISURAZIONE RAGGIUNGIMENTO

AZIONE	INDICATORE	TARGET
Sistemazione atti archivio storico	Numero di anni/mesi lavorati	<i>3 mesi</i>

PERSONALE COINVOLTO: Paola Tollis, Maria Grazia D'Addezio, Laura Criola, Andrea Di Mascio, Brunella Spadaccioli, Maria Grazia Terrazzi, Dolores Saltarelli.



AREA STRATEGICA N.3 - Informazione ed educazione del cittadino.

OBIETTIVO STRATEGICO: 3.1: Promozione e Comunicazione Strategie di WEB Marketing

OBIETTIVO OPERATIVO: 3.1.1: Strategia di Web Marketing Gestione Social Network - ANNO 2014

SERVIZIO PROMOZIONE/EDUCAZIONE AMBIENTALE	RESPONSABILE OBIETTIVO Daniela D'Amico Carmelina Di Loreto	RISORSE UMANE N. 8 RISORSE ECONOMICHE Competenze stipendiali del personale del Servizio
--	---	--

AZIONE: TEMPI DI LAVORAZIONE

AZIONE	I Quadr.	II Quadr.	III Quadr.
gestione del processo di implementazione del sistema			X

AZIONE : MISURAZIONE RAGGIUNGIMENTO

AZIONE	INDICATORE	TARGET
Incremento dei followers	Aumento del 10% rispetto all'attuale n. (6.000)	10%

PERSONALE COINVOLTO: Daniela D'Amico, Carmelina Di Loreto, Valentino Mastrella, Giovanna Colasante Nadia Vitale, Amalia Taglieri, Celestina Cervi, Claudio Manco.

N.B. L'eventuale scostamento dall'azione sopra determinata e l'individuazione della causa va indicata nel report finale a cura del responsabile dell'obiettivo.



AREA STRATEGICA N. 4 - Amministrativo Istituzionale.

OBIETTIVO STRATEGICO: 4.1 Attuazione dei principi di trasparenza previsti dalle norme di legge vigenti

OBIETTIVO OPERATIVO: 4.1.1 Comunicazione: aggiornamento e monitoraggio contenuti link Trasparenza sul sito del Parco – adempimenti D. Lgs 150/09

SERVIZIO AFFARI GENERALI	RESPONSABILE OBIETTIVO Simona Saltarelli Edoardo Giandonato	RISORSE UMANE N. 5 RISORSE ECONOMICHE € Competenze stipendiali del personale del Servizio
-------------------------------------	--	--

AZIONE: TEMPI DI LAVORAZIONE

AZIONE	I Quadr.	II Quadr.	III Quadr.
Pubblicazione sul link Trasparenza secondo il crono programma indicato nel Programma triennale della trasparenza, in relazione alle delibere CiVIT 105/10 e 2/12	X	X	X

AZIONI : MISURAZIONE RAGGIUNGIMENTO

AZIONE	INDICATORE	TARGET
Pubblicazione sul link Trasparenza secondo le linee guida dettate dal D. Lgs. 33/13 e dalla Delibera CiVIT 50/2013 -	effettivo aggiornamento del sito rispetto agli indicatori della "Bussola della Trasparenza" (67/67)	67/67

PERSONALE COINVOLTO: Simona Saltarelli, Annalina Notarantonio, Edoardo Giandonato, Anna Maria Sforza, Loreto Laudazi.



AREA STRATEGICA N.4 - Amministrativo Istituzionale.

OBIETTIVO STRATEGICO: 4.2 Formazione del personale anche a garanzia della cultura della legalità

OBIETTIVO OPERATIVO: 4.2.1 Piano di formazione del personale

SERVIZIO Personale	RESPONSABILE OBIETTIVO Renato Di Cola	RISORSE UMANE N. 4 RISORSE ECONOMICHE: competenze stipendiali del Servizio
------------------------------	---	--

AZIONE: TEMPI DI LAVORAZIONE

AZIONI	I Quadr.	II Quadr.	III Quadr.
corsi di formazione del personale amministrativo, sorveglianza e tecnico			X

AZIONI : MISURAZIONE RAGGIUNGIMENTO

AZIONI	INDICATORE	TARGET
corsi di formazione del, sorveglianza e tecnico personale amministrativo	numero di corsi svolti	3

PERSONALE COINVOLTO: Renato Di Cola, Novella Del Principe, Giovanni Del Principe, Cinzia Tartaglia.

N.B. L'eventuale scostamento dall'azione sopra determinata e l'individuazione della causa va indicata nel report finale a cura del responsabile dell'obiettivo.



AREA STRATEGICA N.4 - Amministrativo Istituzionale.

OBIETTIVO STRATEGICO: 4.3: Semplificazione amministrativa e burocratica

OBIETTIVO OPERATIVO: 4.3.1: Attività amministrazione - Mantenimento dello standard del servizio.

SERVIZIO SEGRETERIE	RESPONSABILE OBIETTIVO Anna Cesidia Pandolfi Antonietta Ursitti	RISORSE UMANE N. 3 RISORSE ECONOMICHE : Competenze stipendiali del personale del Servizio
--------------------------------	--	--

AZIONE: TEMPI DI LAVORAZIONE

AZIONE	I Quadr.	II Quadr.	III Quadr.
Aggiornamento dell'inserimento di tutti gli atti deliberativi nel programma informatico già in dotazione dell'Ente			X

AZIONIE: MISURAZIONE RAGGIUNGIMENTO

AZIONE	INDICATORI	TARGET
Aggiornamento dell'inserimento di tutti gli atti deliberativi nel programma informatico già in dotazione dell'Ente	Inserimento di tutti gli atti completi dal mese di luglio 2012 ad oggi	<i>n. 54 atti deliberativi</i>

PERSONALE COINVOLTO: Anna Cesidia Pandolfi, Antonietta Ursitti, Cristina De Santis.

N.B. L'eventuale scostamento dall'azione sopra determinata e l'individuazione della causa va indicata nel report finale a cura del responsabile dell'obiettivo.



AREA STRATEGICA N. 4 - Amministrativo Istituzionale.

OBIETTIVO STRATEGICO: 4.3 Semplificazione Amministrativo-burocratica

OBIETTIVO OPERATIVO: 4.3.2 Revisione contratti fornitura energia elettrica gas combustibili

SERVIZIO Contabilità	RESPONSABILE OBIETTIVO Cinzia Tartaglia /Mauro Antonucci	RISORSE UMANE N. 9 RISORSE ECONOMICHE Competenze stipendiali del personale del Servizio
--------------------------------	--	---

AZIONE: TEMPI DI LAVORAZIONE

AZIONE	I Quadr.	II Quadr.	III Quadr.
revisione degli attuali contratti di fornitura di energia elettrica e gas stipulati con le diverse società e incentivazione del ricorso a Consip			X

AZIONI : MISURAZIONE RAGGIUNGIMENTO

AZIONE	INDICATORE	TARGET
incentivazioni del ricorso a Consip	Incremento del 30% rispetto all'annualità 2013	30%

PERSONALE COINVOLTO: Cinzia Tartaglia, Mauro Antonucci, Rita Graziani, Natalia Petrella, Duilio Baldassarra, Amelio Cetrone, Carlo Di Rocco, Loreto Laudazi, Nadia Vitale.

N.B. L'eventuale scostamento dall'azione sopra determinata e l'individuazione della causa va indicata nel report finale a cura del responsabile dell'obiettivo.



AREA STRATEGICA N. 4 - Amministrativo Istituzionale.

OBIETTIVO STRATEGICO: 4.4 Attività Amministrativo Legale ANNO 2014

OBIETTIVO OPERATIVO: 4.4.1: Competenze Amministrative Legali dell'Ente /Gestione contenzioso legale

SERVIZIO GIURIDICO-LEGALE	RESPONSABILI OBIETTIVO Alessandro Aceto/ Edoardo Giandonato	RISORSE UMANE N.4 RISORSE ECONOMICHE Competenze stipendiali del personale del Servizio
--------------------------------------	--	---

AZIONI: TEMPI DI LAVORAZIONE

AZIONI	I Quadr.	II Quadr.	III Quadr.
Aggiornamento dello stato del contenzioso legale			X

AZIONI : MISURAZIONE RAGGIUNGIMENTO

AZIONI	INDICATORI	TARGET
Aggiornamento dello stato del contenzioso	Report finale	<i>31/12/2014</i>

PERSONALE COINVOLTO: Alessandro Aceto, Edoardo Giandonato, Rita Graziani, Nicola Di Carlantonio.

N.B. L'eventuale scostamento dall'azione sopra determinata e l'individuazione delle cause vanno indicate nel report finale a cura del responsabile dell'obiettivo.



7. Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi

7.1 Obiettivi assegnati al personale dirigenziale:

Il Direttore viene valutato per il 70% in base al conseguimento degli obiettivi della performance organizzativa, per il 30 % per il comportamento organizzativo:

Obiettivi individuali assegnati al Direttore, Dott. Dario Febbo.

Obiettivo	Indicatore	Target 2014
1. Adozione del Piano del Parco e approvazione del Regolamento	Avvio procedura VAS e invio documentazione alle Regioni	Entro il 31 Dicembre 2014
2. Istituzione dell'Area Contigua	Proposta ed invio documentazione completa alle Regioni	Entro il 31 Dicembre 2014
3. Attuazione di quanto previsto nel protocollo d'intesa "per l'attuazione di azioni prioritarie per la tutela dell'orso bruno marsicano", firmato il 27 Marzo 2014 presso il Ministero dell'Ambiente tra Ente Parco, Regioni Abruzzo, Lazio e Molise e Ministero Ambiente, eccetto il punto 1.	<ul style="list-style-type: none">. migliore utilizzo pers. sorveglianza;. integrazione strumenti Life Arctos nelle politiche gestionali del Parco;. potenziamento monitoraggio sanitario fauna selvatica;. riesame regolamentazione accesso pubblico in aree sensibili per l'orso;. piena applicazione protocollo orsi confidenti;. adozione piano gestione pascoli e regolamentazione attività relativa;. revisione indennizzi danni fauna;. adozione di un sistema premiale per allevatori che operano secondo criteri di sostenibilità e convivenza con la fauna selvatica.	Raggiungimento del 40% degli obiettivi
4. Incremento dell'efficacia dell'azione amministrativa e contenimento della spesa	Riduzione delle spese correnti per servizi e forniture	Raggiungimento del 70% dell'obiettivo entro il 31/12/2014
5. Miglioramento dell'attività promozionale, di controllo e fruizione del territorio	Implementazione delle attività di promozione, educazione, fruizione, monitoraggio floro-faunistico, web-marketing e controllo del territorio	Raggiungimento del 70% degli obiettivi entro il 31/12/2014

Comportamenti organizzativi assegnati al Direttore:

Descrizione	Peso
Leadership - Allegato "B" scheda sistema valutazione dirigente	30%
Miglioramento ed innovazione - "	20%
Organizzazione del lavoro - "	20%
Gestione e sviluppo delle risorse umane - "	20%
Gestione del cambiamento - "	20%



8. Il processo seguito e le azioni di miglioramento del ciclo di gestione della Performance

8.1 Fasi soggetti e tempi del processo di redazione del Piano

Analogamente a quanto avvenuto per il 2013, il procedimento di predisposizione del Piano della Performance per il triennio 2014-2016 si è svolto in maniera coerente con il processo di programmazione economico-finanziaria e di bilancio. In tal modo, coerentemente con gli artt. 5, comma 1, e 10, comma 1, lett. a), del D.Lgs. n. 150/2009, è stata assicurata l'integrazione degli obiettivi del Piano con il processo di programmazione economico-finanziaria e di bilancio. La concreta sostenibilità e perseguibilità degli obiettivi passa, infatti, attraverso la garanzia della congruità tra le risorse effettivamente disponibili e le attività da porre in essere per realizzare gli obiettivi.

8.2 Coerenza con la programmazione economico finanziaria

In linea con le riduzioni di carattere finanziario dettate dalle recenti norme in materia di "spending review", il ciclo di programmazione economico-finanziaria ha previsto una rigorosa azione di contenimento della spesa pubblica.

Il quadro così delineato fa necessariamente da premessa all'esigenza di coerenza tra il ciclo di programmazione economico-finanziaria e di bilancio e quello di gestione della performance, e quindi di raccordo tra il presente documento e la previsione del Bilancio 2014, anche al fine di recepire gli indicatori di natura economico-finanziaria individuati per la misurazione della performance. Contestualmente, con la predisposizione degli elaborati del bilancio, vengono individuati gli obiettivi concretamente perseguibili, realizzando il necessario collegamento fra la programmazione di bilancio e quella strategica. In tale ottica la Nota integrativa al Bilancio di previsione 2014 diventa lo strumento con il quale vengono illustrati i criteri di formulazione delle previsioni, gli obiettivi da raggiungere e gli indicatori per misurarli.

8.3 Azioni per il miglioramento del Ciclo della Performance

Uno strumento di programmazione, quale il Piano della Performance, richiede necessariamente un percorso culturale che accompagni tutti a modificare e adattare i più tradizionali strumenti di programmazione previsti dalla normativa esistente verso un sistema di gestione che consenta di misurare la performance dell'Ente e di ciascuna delle proprie articolazioni organizzative.

Tale regime, avviato dal 2011, ha sviluppato un percorso che crescerà negli anni: questo quarto piano della Performance si pone l'obiettivo di associare agli obiettivi operativi di miglioramento dell'attività ordinaria un sistema di gestione della performance anche ai servizi erogati ordinariamente, individuando margini di miglioramento per ciascuno di essi. Il maggiore risultato che ci si attende di ottenere, al termine del processo, è quello di poter programmare i livelli di performance, attraverso strumenti chiari e sintetici.