

ENTE PARCO NAZIONALE dell' ARCIPELAGO DI LA MADDALENA



Piano della Performance 2016-2018
(art. 10 del D.lgs. 27.10.2009, n .150)



www.lamaddalenapark.it

INDICE

1	PRESENTAZIONE DEL PIANO ED INDICE	3
2	SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI STAKEHOLDER ESTERNI	3
	2.1. Chi siamo	3
	2.2. Cosa facciamo	3
	2.3. Come operiamo	4
3	IDENTITA'	5
	3.1. L'Amministrazione in cifre al 31.12.2015	5
	3.2. Focus sull'andamento della stagione estiva	5
	3.2.1. <i>Mandato istituzionale e missione</i>	12
	3.3. Albero della performance-	13
4	ANALISI	19
	4.1. Analisi del contesto esterno	19
	4.1.1. <i>Elenco stakeholders</i>	21
	4.1.2. <i>Stakeholders interni</i>	21
	4.1.3. <i>Stakeholders esterni - gli stakeholders collettivi</i>	21
	4.1.4. <i>gli stakeholders relazionali</i>	21
	4.2. Analisi del contesto interno al al 31.12.2015	23
5	OBIETTIVI STRATEGICI	29
6	DAGLI OBIETTIVI STRATEGICI AGLI OBIETTIVI OPERATIVI	30
	6.1. Obiettivi assegnati al personale dirigenziale	41
7	IL PROCESSO SEGUITO E LE AZIONI DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLE PERFORMANCE	43
	7.1. Fasi, soggetti e tempi del processo di redazione del Piano	43
	7.2. Coerenza con la programmazione economico-finanziaria e di Bilancio	43
	7.3. Azioni per il miglioramento del Ciclo di gestione delle performance	43
8	CONCLUSIONI	43

1. PRESENTAZIONE DEL PIANO E INDICE

Il presente Piano Performance 2016-2018 è predisposto in attuazione delle disposizioni di cui all'art.10 del D.lgs. 150/2009. Il Piano è stato compilato sulla base dei documenti programmatici relativi all'anno 2016 (Nota Programmatica, Nota integrativa al Bilancio, Bilancio di Previsione), dei principi e delle finalità istitutive dell'Ente Parco di cui alla Legge 394/1991 e ss. mm. e ii. , e al D.P.R. 17 maggio 1996 e delle Deliberazioni assunte dall'Ente Parco.

Il Piano si integra con i suddetti documenti programmatici e ne traduce i contenuti in termini di obiettivi, consentendo attraverso specifici indicatori la misurazione e la verifica dei risultati dell'azione dirigenziale e amministrativa.

Le attività previste all'interno del presente Piano della Performance 2016-2019 discendono dalle azioni e dagli obiettivi che il Parco si prefigge di perseguire nel triennio 2016-2019, i quali sono stati aggregati in 2 Aree strategiche, distinte ma tra loro correlate. I contenuti di tali Aree strategiche, formulati sulla base degli indirizzi presenti all'interno della Relazione Programmatica del Presidente del Parco, costituiscono in termini di azioni gestionali, le direttrici principali secondo le quali troverà attuazione l'indirizzo politico.

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

2.1 Chi siamo.

Il Parco Nazionale dell'Arcipelago di La Maddalena - il primo parco nazionale della Sardegna e l'unico in Italia costituito da tutto il territorio di un unico comune - è stato istituito con Legge n. 10 del 4 gennaio 1994. La creazione del Parco - secondo quanto previsto dalla Legge quadro sulle aree protette per le regioni a statuto speciale - discende dall'intesa Stato-Regione Sardegna, documento diretto all'attuazione di interventi significativi nel campo della tutela e della valorizzazione ambientale che, oltre al coinvolgimento della popolazione locale, perseguono la finalità di una fruizione sostenibile delle risorse ambientali e storico-culturali mantenendo in vita le consuetudini, gli usi civici e il modello di vita della popolazione residente nell'Arcipelago. L'Arcipelago di La Maddalena è un parco geomarino che si estende su una superficie - tra terra e mare - di circa 20.000 ettari (5.134 ettari di superficie terrestre e 15.000 ettari di superficie marina) e 180 chilometri di coste, un decimo dell'intera costa sarda. Il Parco Nazionale comprende tutta l'area marina dell'arcipelago di La Maddalena e include anche quella terrestre, ovvero tutte le isole e gli isolotti appartenenti al territorio del Comune di La Maddalena.

Costituito da oltre 60 isole e isolotti di natura granitica e scistosa, l'arcipelago rappresenta un complesso strettamente interdipendente di mare e terra e costituisce uno dei paesaggi considerati tra i più suggestivi al mondo per morfologia, paesaggio vegetale, mare e biocenosi marine, anche in ragione della sua collocazione geografica nello stretto di Bonifacio, punto di divisione e raccordo del più vasto sistema insulare sardo-corso. La geomorfologia del territorio è caratterizzata da rocce di natura granitica, le cui forme costituiscono veri e propri monumenti naturali.

L'Ente gestore del Parco e le Norme di salvaguardia attualmente vigenti, sono stati definiti con Decreto del Presidente della Repubblica del 17 maggio 1996. Sono in corso di elaborazione il Piano e il Regolamento del Parco, con la cui approvazione potranno essere introdotte modifiche alla zonizzazione prevista dal DPR istitutivo dell'area protetta.

2.2 Cosa facciamo.

Il Parco svolge attività dirette:

- *Alla conservazione di specie animali o vegetali, di associazioni vegetali o forestali, di singolarità fisiologiche, di formazioni paleontologiche, di comunità biologiche, di biotopi, di valori scenici e panoramici, di processi naturali, di equilibri idraulici e idrogeologici, di equilibri ecologici (attraverso continue attività di monitoraggio ambientale, di protezione dei sistemi dunali, indagini sulle specie invasive, ecc.)*
- *All'applicazione di metodi di gestione o di restauro ambientale idonei a realizzare un'integrazione tra uomo e ambiente naturale, anche mediante la salvaguardia dei valori antropologici, archeologici, storici e architettonici e delle attività agro-silvo-pastorali e tradizionali (attraverso programmi di ricostituzione del patrimonio forestale, attività di controllo e gestione della macchia mediterranea, indagini sui sistemi di fortificazione dell'Arcipelago, iniziative intese alla formulazione di una proposta all'Unesco per l'iscrizione nella lista dei beni monumentali e ambientali locali come patrimonio dell'umanità, ecc.);*

- *Alla promozione di attività di formazione e di ricerca scientifica, anche interdisciplinare, nonché di attività ricreative ecocompatibili (attraverso indagini scientifiche convenzionate con le Università e partnership con Enti di ricerca, ecc.);*
- *Alla difesa e ricostituzione degli equilibri idraulici e idrogeologici (attraverso interventi di ripristino degli habitat dunali e retrodunali, il recupero di zone umide ecc.);*
- *Allo studio e alla protezione degli habitat, della flora e della fauna dell'Arcipelago (attraverso le indagini sugli habitat marini e terrestri, lo studio delle biocenosi ecc.);*
- *Alla protezione del patrimonio boschivo (attraverso la redazione di piani antincendio boschivi, interventi di prevenzione, lo studio delle fitopatie ecc.);*
- *Alle attività di indagine scientifica in sinergia con le Università e gli Istituti scientifici (attraverso la stipula di convenzioni per lo studio della meiofauna, dei processi di erosione costiera, lo studio dell'avifauna, dei chiropteri, le indagini sull'erpetofauna ecc.);*
- *All'educazione ambientale e alla diffusione di una cultura ecologica (attraverso il continuo relazionarsi con gli Istituti scolastici di ogni ordine e grado, la proposta di programmi di educazione ambientale condotti da operatori del Parco o specialisti a esso associati, la gestione di poli museali aperti al pubblico, ecc.);*
- *Al monitoraggio degli ecosistemi (attraverso attività convenzionate con Università, ricercatori e professionisti finanziate nell'ambito di progetti comunitari, collaborazioni con l'ISPRA ecc.);*
- *Alla tutela e alla conservazione dell'ambiente naturale e del paesaggio (attraverso il rilascio di autorizzazioni allo svolgimento di attività economiche e imprenditoriali che interessano l'area del Parco, la predisposizione di progetti di recupero ambientale e paesaggistico, ecc.);*

2.3 Come operiamo.

Gli strumenti operativi del Parco Nazionale dell'Arcipelago di La Maddalena sono finalizzati prioritariamente a proteggere la biodiversità del territorio, a interagire con la comunità locale e con gli enti preposti alla tutela del territorio per favorire lo sviluppo locale e per la conservazione delle risorse, a tutelare e valorizzare il patrimonio storico culturale dell'Arcipelago.

Obiettivi essenziali dell'operare del Parco pertanto sono:

- **Ricerca e innovazione:** Un impegno costante nell'individuazione di nuove metodologie d'indagine nell'ambito delle scienze della Natura e nella sperimentazione sul campo di nuove applicazioni elaborate dalla ricerca teorica nell'ambito dell'ecologia sistemica e della conservazione della biodiversità. Le attività sono condotte in sinergia con altri Istituti Universitari e ricorrendo al partenariato con altri Parchi tra i quali l'OEC della Corsica. Con questo ultimo l'Ente Parco ha inoltre costituito il GECT-PMIBB, Gruppo territoriale cooperazione transfrontaliera primo Parco Marino Internazionale che si pone come obiettivo prioritario quello della tutela di un'area ad altissima valenza ambientale, come quella delle Bocche di Bonifacio.
- **Politica della qualità:** Il Parco persegue costantemente l'obiettivo di miglioramento della qualità dei servizi erogati all'utenza. A tal fine sono stati redatti documenti per la definizione degli standard di qualità e per la trasparenza dei procedimenti a rilevanza esterna.
- **Politica ambientale:** Il Parco opera sia in ambito terrestre che marino con azioni orientate alla tutela dell'immenso patrimonio ambientale dell'Arcipelago. Tale tutela si manifesta secondo modalità "passive" attraverso l'adozione di norme, regolamenti, atti amministrativi che garantiscono il rispetto dei diritti della Natura. Nello stesso tempo le iniziative intese al restauro, al recupero e alla valorizzazione del patrimonio ambientale costituiscono quelle forme di tutela "attiva" attuate in armonia con le precedenti.
- **Responsabilità sociale:** l'impegno sociale del Parco si manifesta in iniziative e strategie che mirano allo sviluppo economico e sociale del territorio e delle persone che lo popolano. Ogni anno, al fine di espletare le attività di controllo a mare e a terra - necessario a svolgere compiti di sorveglianza e assistenza nei confronti dell'ingente flusso di visitatori/utilizzatori che frequentano nel periodo estivo un territorio a così elevata fragilità sottoposto a ingente impatto - è assunto del personale a tempo determinato all'uopo selezionato, portando in tal modo l'organico del parco, seppur per un periodo stagionale, alle circa 70 unità alle dirette dipendenze.
- **Relazioni istituzionali:**

Il Parco opera in costante rapporto con gli stakeholder locali ed esterni presenti sotto una notevole molteplicità di forme e varietà d'interessi. L'orientamento è quello di ricercare intese e sinergie, al fine di rendere le attività economiche compatibili con le esigenze di tutela dei valori ambientali. In molteplici casi lo stesso Parco assume l'iniziativa di promuovere il territorio e i prodotti locali, partecipando a fiere e convegni. Nell'ambito di tale ottica si pone il tentativo in atto di pervenire a definire protocolli per specifici marchi di qualità che garantiscano gli standard dei servizi e delle produzioni. Nel corso dell'anno 2015 l'Ente Parco si è impegnato a coinvolgere i propri portatori d'interesse attraverso diverse forme di comunicazione istituzionale.

✓ Il sito web dell'Ente Parco www.lamaddalenapark.it è stato costantemente monitorato ed aggiornato sia nella sezione trasparenza valutazione e merito che nelle altre aree dedicate alla stampa, ai regolamenti, alla modulistica, alle attività svolte dall'Ufficio Relazioni con il Pubblico, agli eventi organizzati e finanziati, ecc.

✓ E' costantemente aggiornata la pagina facebook dell'Ente Parco che permette un quotidiano e immediato rapporto con gli utenti volto a raccogliere suggerimenti, critiche e incoraggiamenti per la qualità del lavoro svolto.

3. IDENTITÀ

3.1 l'amministrazione in cifre - al 31.12.2015

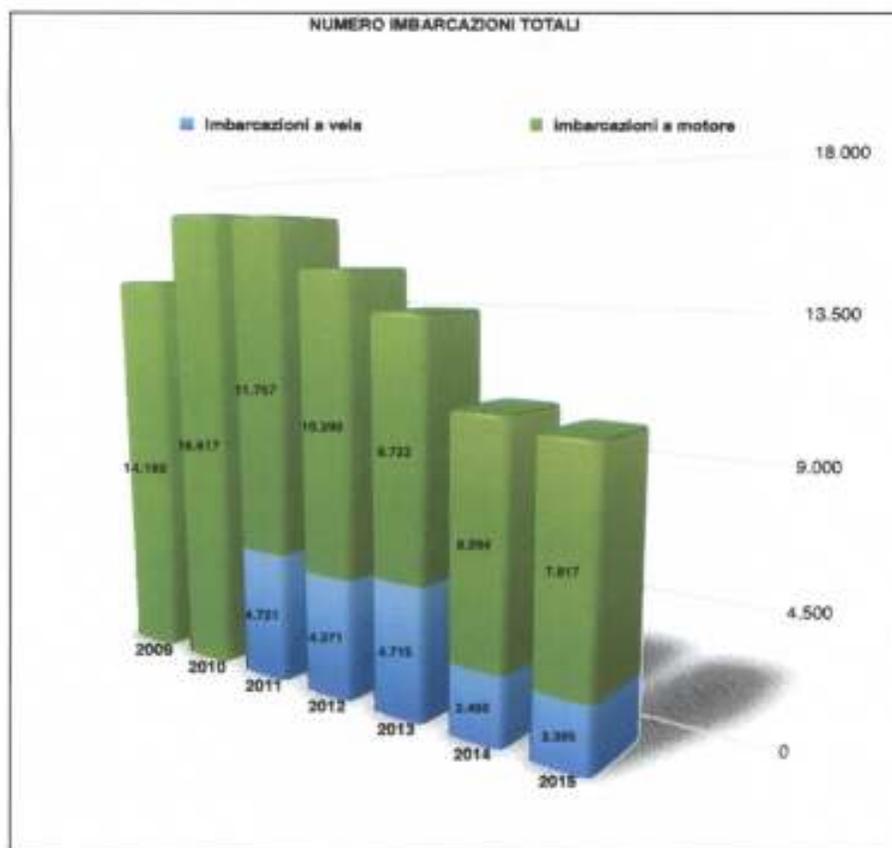
COMUNICAZIONE ESTERNA	
Comunicati stampa e news sul sito internet istituzionale	70
n. iscritti pagina Facebook	13000
n. follower profilo Twitter	2918
Contributi erogati	3
PROVVEDIMENTI DIRIGENTE - art.23 d.lgs. 33/2013	
Convenzioni	9
Nulla Osta/Pareri/ Autorizzazioni	20
Autorizzazioni Attività di Scuole di Vela	27
Autorizzazioni Attività di Noleggio e Locazione	28
Autorizzazioni Attività di Traffico Passeggeri	28
Autorizzazioni Attività di Centri di Immersione Subacquea	17
PROVVEDIMENTI ORGANO POLITICO - art.23 d.lgs. 33/2013	
Protocolli Intesa/ Accordi ecc.	7

3.2 Focus sull'andamento della stagione estiva

Dall'analisi dell'andamento della stagione estiva (i dati sono riferiti al 30 settembre) si evince che, diversamente dalla percezione comune, almeno per quanto riguarda le presenze dei natanti all'interno dell'area del Parco, si possa affermare che non ci sia stato quel "boom" che ci si poteva aspettare leggendo le statistiche regionali e/o le notizie apparse sulla stampa regionale.

Il grafico sottostante, infatti, rappresenta come in realtà le presenze di natanti all'interno dell'area marina del parco Nazionale, si attesteranno, sostanzialmente, intorno ai valori della stagione 2014 (il dato è carente, infatti, nel momento in cui si scrive, dei dati relativi al mese di ottobre), confermando uno dei dati più bassi dei 7 anni.

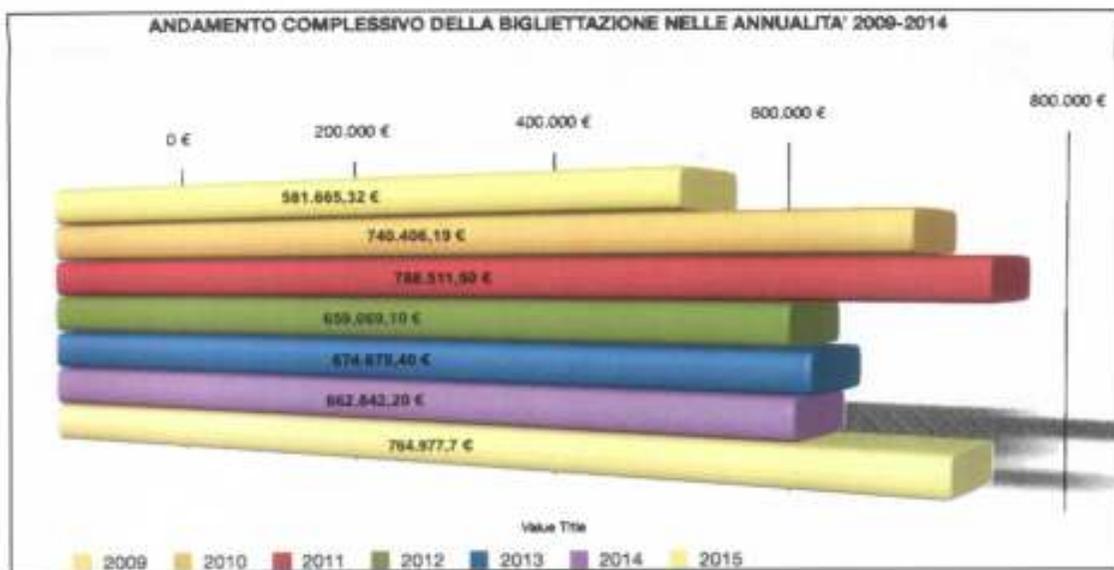
g



Andando ad analizzare il dato relativo alle entrate, però, ci si accorge che questo si colloca ad un livello intermedio tra le annualità 2010-2011, gli anni di maggior gettito. Furono, quelli gli anni in cui si attuò la riorganizzazione del sistema di bigliettazione (ridefinizione dell'organizzazione e composizione degli equipaggi, ammodernamento della strumentazione, e del software, definitivo abbandono del sistema di noleggio gommoni in favore del leasing nautico).

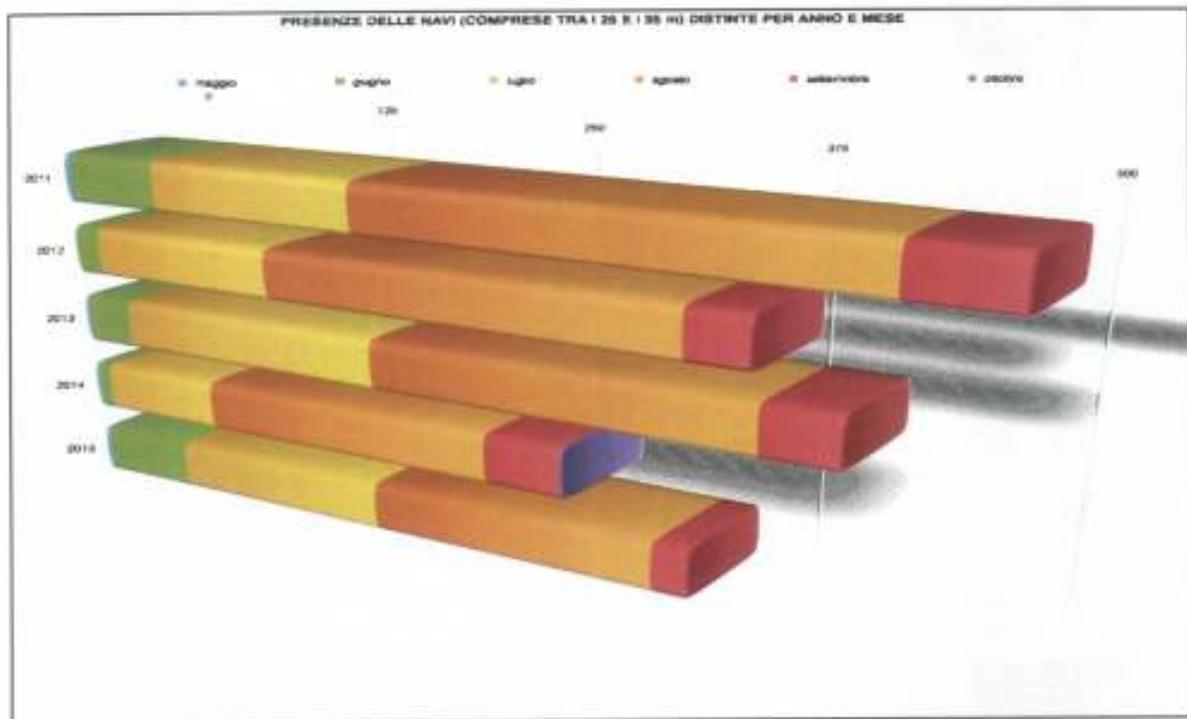
Questa differenza di performance, però, non è ascrivibile, come pocanzi rappresentato, ad un aumento numerico delle imbarcazioni intercettate dal sistema di bigliettazione, bensì a due aspetti che nel loro complesso hanno determinato il risultato soddisfacente raggiunto.

In primo luogo è intervenuta una modifica al regime autorizzativo con l'introduzione di una sistema di tariffe progressivo che è andato a rideterminare le tariffe in aumento per le categorie di maggiori dimensioni del "parco mezzi" in ingresso nell'area del Parco. In secondo luogo un aumento del numero di natanti appartenenti proprio a questa categoria dimensionale.



Nel corso della stagione estiva 2015, come si è già evidenziato, si è potuto apprezzare come a fronte dell'introduzione di sistemi di abbonamento di gran lunga più vantaggiosi per l'utente (tipologia tariffaria prima inesistenti) ci sia stata una compensazione, più che proporzionalmente, dovuta all'aumento della componente relativa alle navi da diporto rispetto al 2014 (guardare i grafici relativi alle presenze delle navi da diporto riportate qui di seguito).

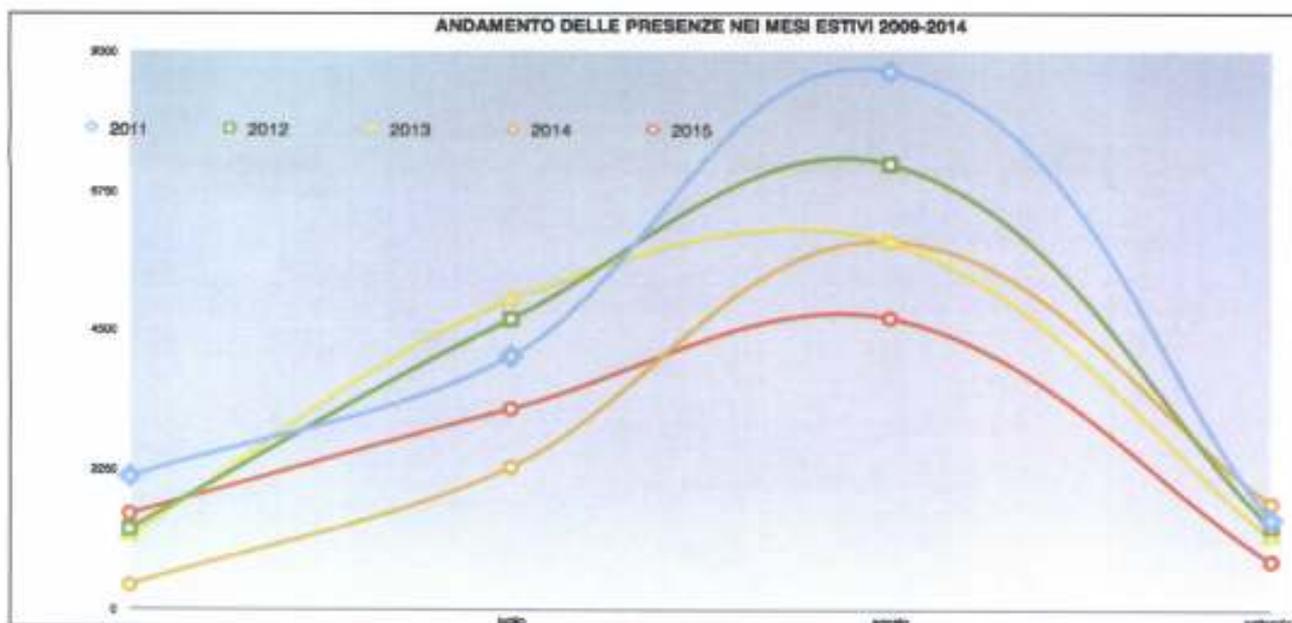
L'aumento registrato fa sperare di essere di fronte ad una fase in controtendenza rispetto alla contrazione evidente, e costante dal 2011 ad oggi, subita da queste categorie di imbarcazioni.



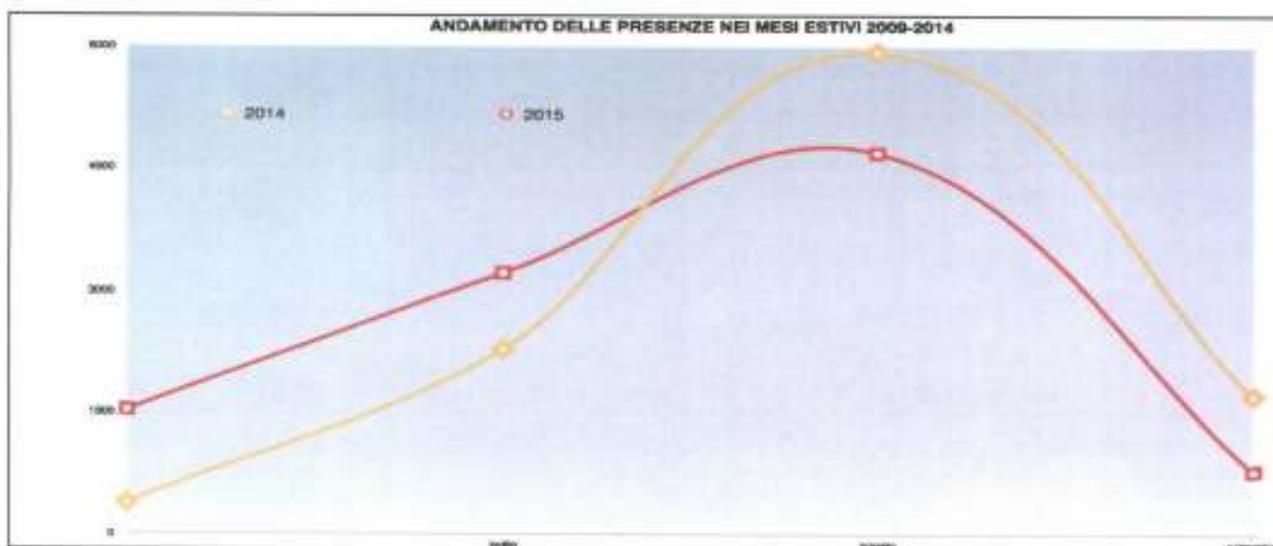
I dati, in termini assoluti e nel loro complesso, raccontano di una stagione di "ripresa" che, però, non è pari alla percezione, registrata anche dai media.

Da un punto di vista numerico siamo ancora lontani dalle performance nel 2011-2012. Va però rilevato che le presenze turistiche di quest'anno si siano caratterizzate per una presenza quasi costante lungo l'arco della stagione, "colmando" quelle parti del periodo estivo che nel 2014 erano state contraddistinte da un calo vertiginoso.

g 7



Quanto sopra esposto si può ben vedere nel grafico sottostante dove si è proceduto a isolare gli anni 2014 e 2015



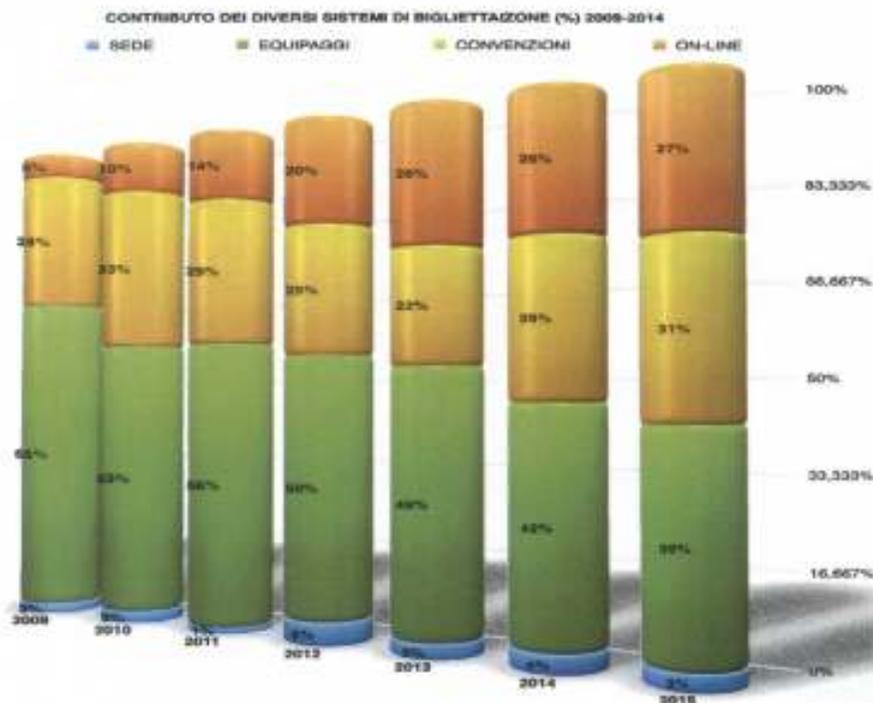
Il sistema prevede una serie di forme di agevolazione volto a premiare l'uso degli strumenti telematici e l'acquisto del ticket preliminarmente all'accesso nell'area marina protetta e disincentivare il ricorso alla bigliettazione a mare che rappresenta la maggiore voce di costo nell'organizzazione dell'attività di rilascio ticket e autorizzazioni.

L'attività dell'ultimo quinquennio è stata indirizzata a trovare sistemi che, gradualmente, portassero a incentivare maggiormente il ricorso all'acquisto del ticket per via telematica o nei porti convenzionati prima ancora di entrare nell'area del Parco.

Questo è stato possibile grazie all'introduzione di sistemi di incentivazione quali la riduzione del 5% sulle tariffe on-line, l'incentivazione dei porti convenzionati con la garanzia di provvigioni maggiori per livelli maggiori di emissione dei ticket e introducendo una sovra tariffazione per chi ricorre alla bigliettazione a mare (supplemento 40% della tariffa).

Il sistema è gestito con 4 modalità di erogazione del diritto d'ingresso : infopoint dell'Ente (SEDE), erogazione tramite l'emissione a mare operato da personale stagionale (EQUIPAGGI), erogazione presso i porti e le strutture convenzionate (CONVENZIONI) e la bigliettazione tramite lo sportello telematico (ON - LINE).

Come si può vedere, dal grafico qui di seguito riportato, negli anni si è passati gradualmente da una preponderanza della bigliettazione a mare a una in cui la componente "convenzioni" e "e-ticket" sono diventate predominanti.



Nonostante la crisi che ha determinato una flessione netta della frequentazione turistica, il sistema di bigliettazione garantisce all'Ente un volume di entrate che si attesta, in media, intorno ai 650.000 euro ai quali vanno aggiunte le entrate relative all'erogazione delle autorizzazioni all'esercizio delle attività economiche a mare (tabella 1).

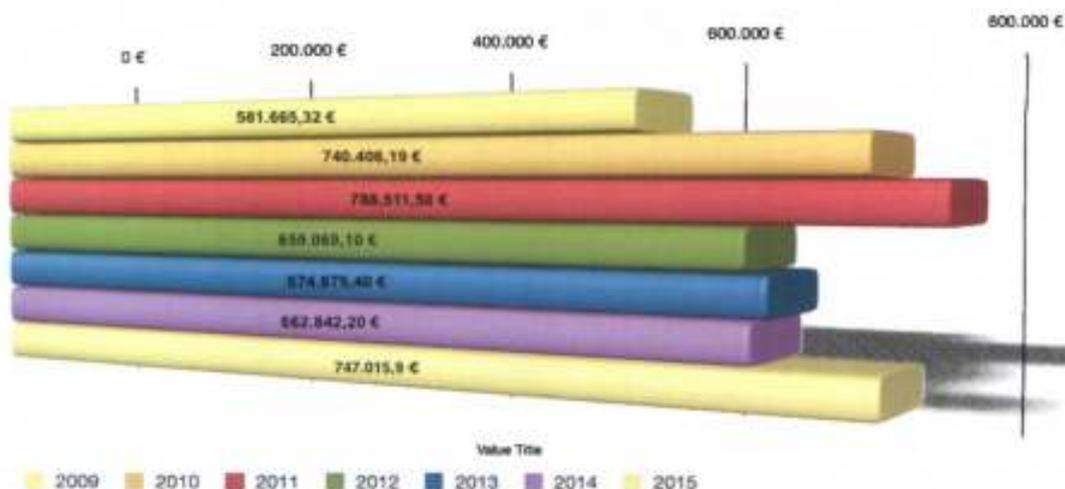
Tabella 1

QUADRO SINTESI ATTIVITA' - ORDINATIVI DI INCASSO 2015 (complessivo al 15/09/2015)	
Tipologia	Importo totale
Diving	€ 3.700,00
Traffico	€ 12.600,00
Scuola di vela	€ 3.300,00
Noleggio e locazione	€ 46.500,00
COMPLESSIVO	€ 66.100,00

Il cambio del sistema tariffario ha garantito, nonostante una più marcata scontistica garantita dall'emissione di abbonamenti, di riequilibrare i margini delle entrate grazie alla maggiorazione introdotta per le categorie di maggiore dimensione (Navi da diporto e Navi) che, nel periodo di riferimento, e in controtendenza, hanno visto un aumento numerico rispetto al totale delle imbarcazioni in ingresso nell'area marina protetta.

9

ANDAMENTO COMPLESSIVO DELLA BIGLIETTAZIONE NELLE ANNUALITA' 2009-2014



Per quanto attiene l'insieme dei costi di gestione della "macchina organizzativa", si può far riferimento al quadro schematico riportato nei prospetti qui di seguito rappresentati (tabelle 2 e 3). Nelle suddette tabelle sono riportati i costi medi relativi ai materiali di consumo, software e hardware utilizzati nell'esercizio delle attività, ed il costo del personale che, come si può vedere costituisce da solo, quasi i 2/3 dei costi di gestione del sistema.

Tabella 2

COSTI CONNESSI ALLA GESTIONE DELLA STAGIONE ESTIVA	Importo
Divise estive	6.000,00
Assistenza e manutenzione del gestionale per le autorizzazioni online	6.500,00
Implementazione del Software gestionale dei palmari per la bigliettazione a mare, con l'introduzione di migliorie	7.000,00
Assistenza e Manutenzione Hardware, dei palmari esistenti (n. 15) per la bigliettazione a mare	5.000,00
Acquisto Accessori Palmari (batterie, touch pen, materiali di pulizia, rotoli carta...)	1.500,00
leasing gommoni	35.000,00
Assicurazioni mezzi nautici	4.500,00
Fornitura carburante mezzi nautici stagione stiva	25.000,00
TOTALE	90.500,00

Tabella 3

Figure professionali	unità	mesi	costo complessivo
ADDETTO ALLA RISCOSSIONE	14	4	166.583,38

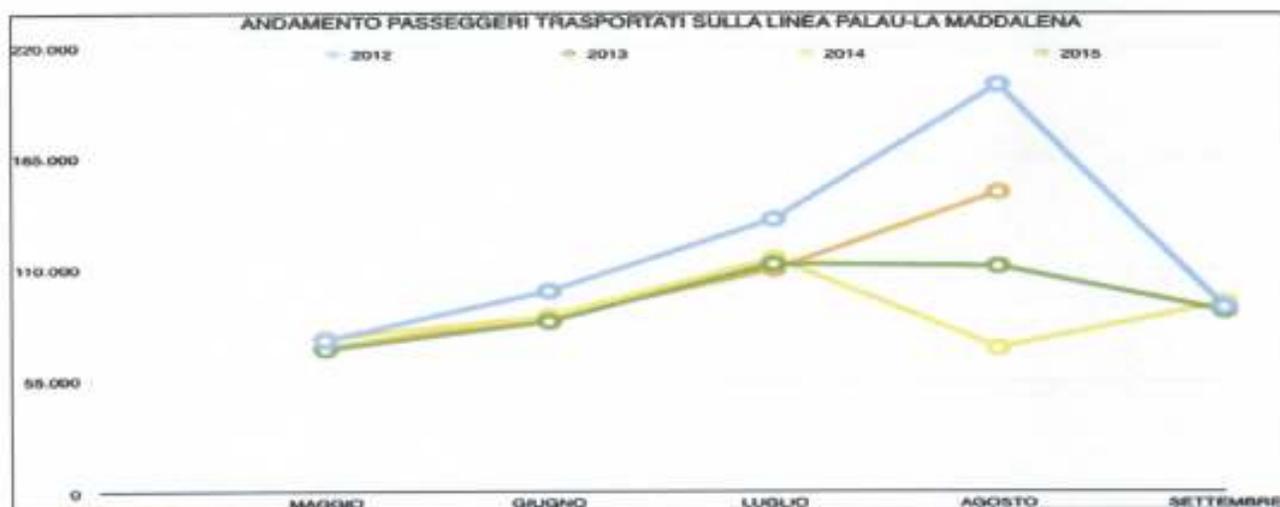
Si può affermare, però, che il ricavo netto della stagione estiva, come di seguito riportato, (secondo i ricavi e i costi medi) ammonta a circa 500.000 euro e che lo stesso rappresenta ormai una voce quasi costante di introiti.

Ricavi stagione estiva	Introiti medi dalla bigliettazione 2009-2015	694.475,07 €
	Attività economiche	66.100,00 €
Costi stagione estiva	Costi di gestione (hardware, software, abbigliamento tecnico, carburante)	90.500,00 €
	Costo personale addetto alla riscossione	166.583,38 €
RICAVO NETTO		503.491,69 €

Possiamo, comunque, affermare che il sistema di bigliettazione, oltre a mantenere una sua sostanziale affidabilità, rappresenti un sistema su cui maggiormente puntare attraverso una riqualificazione e formazione specifica degli equipaggi con una accentuazione degli obiettivi relativi al supporto informativo e controllo a mare. Questo sistema assume perciò un importante ruolo sociale e di controllo del territorio a cui si deve puntare con una più attenta formazione e coordinamento delle risorse umane in campo. Gli equipaggi, infatti, sono costituiti per metà da agenti alla riscossione e per metà da operatori nautici che devono essere maggiormente e opportunamente integrati nei progetti di monitoraggio e controllo.

Anche dall'analisi dei volumi dei passeggeri in transito sui traghetti di linea, nell'arco temporale compreso tra il 2012 ed il 2015¹, rappresenta una generale contrazione in termini assoluti relativamente al trasporto di passeggeri. Anche in questo caso, però, si assiste ad un sensibile aumento in controtendenza alla costante contrazione registrata nel periodo di riferimento.

MESE	2012	2013	2014	2015
Maggio	74.953	70.317	75.625	71.181
Giugno	98.987	83.926	86.068	85.645
Luglio	134.699	112.472	114.867	109.627
Agosto	201.166	111.403	70.705	148.034
Settembre	91.158	89.218	93.049	/



Anche gli ingressi al complesso museale costituito da Compendio Casa Garibaldi e Memoriale Giuseppe Garibaldi, secondo le fonti della Soprintendenza ai beni artistici ed architettonici, ha registrato negli ultimi due anni un aumento costante degli introiti derivanti dalla bigliettazione, con un montante annuo attestatosi per entrambe le annualità 2014-2015 a + 30.000 euro.

¹ I dati a disposizione per il 2015 si interrompono, nel momento in cui si procede a redigere il presente documento, al mese di agosto. Ciò non permette di poter procedere ad una perfetta comparazione dei risultati relativi anche se, dando seguito alle informazioni di stampa, dovrebbero confermare il trend positivo dell'intera stagione.

Quest'ultimo dato mostra, in maniera chiara, la tendenza da parte dei fruitori dell'Arcipelago a premiare l'offerta turistica non esclusivamente balneare anche soprattutto se si fa riferimento al manifestato interesse da parte del turismo nord europeo, notoriamente più orientato alla fruizione del territorio nella sua componente culturale e naturalistica a scapito degli attrattori più comunemente utilizzati dal turismo nostrale e/o di provenienza circummediterranea.

3.2.1 Mandato istituzionale e missione

L'Ente Parco tutela e gestisce i territori rientranti nel proprio perimetro 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".*

Gli "Organi di governo" dell'Ente Parco sono il Presidente, il Consiglio Direttivo, la Giunta esecutiva, il Collegio dei revisori dei conti e la Comunità del parco. I componenti degli organi restano in carica cinque anni.

Nello specifico, il "Presidente" - nominato dal Ministro dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare d'intesa con il Presidente della Regione Autonoma della Sardegna - ha la legale rappresentanza dell'Ente, coordina l'attività, esplica le funzioni che gli sono delegate dal Consiglio direttivo o dalla Giunta esecutiva, adotta i provvedimenti urgenti e indifferibili, presiede il Consiglio direttivo e la Giunta esecutiva coordinandone l'attività ed emana gli atti a lui espressamente demandati dalle leggi, dai regolamenti e dallo statuto. Rappresenta l'Ente nei procedimenti giurisdizionali, promuove le azioni e i provvedimenti necessari per la tutela degli interessi del Parco e impartisce al Direttore le direttive generali per l'azione amministrativa e la gestione. Il Presidente assegna al Direttore nella misura deliberata dal Consiglio Direttivo le risorse finanziarie iscritte al bilancio dell'Ente per il perseguimento degli obiettivi fissati e programmati.

Il Consiglio direttivo - composto dal Presidente e da otto componenti nominati dal Ministro dell'Ambiente - determina l'indirizzo programmatico, definisce gli obiettivi da perseguire e verifica la rispondenza dei risultati della gestione amministrativa alle direttive generali. Nello specifico, il Consiglio delibera l'attività generale di indirizzo e programmazione, approva la relazione programmatica, il bilancio pluriennale, i bilanci annuali preventivi e consuntivi ecc. Il Consiglio Direttivo elegge al proprio interno un Vice presidente.

La "Giunta Esecutiva" è composta dal Presidente dell'Ente Parco - che la presiede, dal Vice Presidente che ne fa parte di diritto e da un membro eletto a maggioranza assoluta dal Consiglio Direttivo scelto tra i Consiglieri in carica. Alla Giunta compete la formulazione di proposte di atti di competenza del Consiglio Direttivo, la cura dell'esecuzione delle delibere del Consiglio Direttivo, l'adozione di tutti gli atti che non rientrano nella competenza esclusiva del Consiglio direttivo e del Presidente ed esercita le funzioni delegate dal Consiglio direttivo.

Il Collegio dei revisori dei conti è formato da tre componenti di cui due nominati dal MEF e uno dalla Regione Autonoma della Sardegna. La Comunità del parco è costituita dal Presidente della Regione Autonoma della Sardegna, dal Presidente della Provincia di Olbia-Tempio e dal Sindaco del Comune di La Maddalena. Al suo interno è nominato un Presidente ed un Vice presidente e si riunisce almeno due volte all'anno.

La Comunità del Parco - organo consultivo e propositivo - designa quattro rappresentanti in seno al Consiglio direttivo dell'Ente Parco, partecipa alla definizione dei criteri per la predisposizione del Piano per il parco, esprime parere obbligatorio sullo stesso; ai sensi dell'art. 14, co. 2, della legge n. 394/91, avvia il Piano pluriennale economico e sociale per la promozione delle attività compatibili, che - previa motivata valutazione del Consiglio Direttivo - sottopone all'approvazione della Regione Autonoma della Sardegna, vigila sulla sua attuazione; esprime parere obbligatorio sul bilancio e sul conto consuntivo dell'Ente Parco;

esprime parere obbligatorio sullo statuto e sul Regolamento del Parco; esprime parere obbligatorio su altre questioni, a richiesta di almeno un terzo dei componenti il Consiglio Direttivo, adotta il proprio regolamento di organizzazione.

Il "Direttore" è l'"Organo di gestione" dell'Ente Parco. Egli ha autonomi poteri di spesa e di organizzazione delle risorse umane e strumentali affidategli. In particolare, il Direttore collabora all'attività di definizione degli obiettivi e dei programmi da attuare; adotta tutti gli atti di gestione amministrativa, finanziaria e tecnica, compresi quelli che impegnano l'amministrazione verso l'esterno.

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.

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

MISSIONE: "Tutela e valorizzazione al servizio della comunità"

Obiettivo prioritario posto alla base dell'attività amministrativa dell'Ente Parco e chiaramente definito attraverso il suo Statuto, è quello della salvaguardia delle biodiversità e specificità paesaggistico ambientali presenti all'interno dei confini dell'area protetta attraverso una promozione economica e sociale delle comunità locali orientata sulla base di criteri di consapevolezza, responsabilità e sostenibilità ambientale. L'Ente, attraverso la sua quotidiana attività promuove la sperimentazione di nuovi modelli di gestione e organizzazione del territorio orientati all'integrazione della presenza dell'essere umano all'interno dell'arcipelago e le particolarità espresse dall'ambiente naturale circostante, con l'obiettivo di preservare intatta la risorsa ambientale in vista di un utilizzo consapevole di questo patrimonio anche da parte delle generazioni future. Sulla base di questi orientamenti, l'Ente Parco persegue e promuove, anche attraverso un costante rapporto con lo Stato, la Regione Sardegna, e gli Enti locali competenti, nuove attività produttive compatibili in settori innovativi: agricoltura biologica e restauro paesaggistico degli ambiti territoriali vocati ad antiche tradizioni locali, utilizzazioni forestali e dei prodotti del sottobosco in chiave di valorizzazione di produzioni ecocompatibili, pesca tradizionale e artigianato locale, attraverso specifiche misure di incentivazione e/o sostegno.

La "**Vision**" 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 anni è la seguente.

VISION: Valorizzare il patrimonio ambientale, paesaggistico e culturale dell'arcipelago rendendolo un'occasione di sviluppo economico consapevole e responsabile per tutta la comunità dell'arcipelago.

3.3 Albero della Performance

Sulla base della definizione del mandato istituzionale dell'Ente e della sua missione, è possibile costruire l'albero della performance, individuando le aree strategiche in cui si articolerà l'azione del Parco e i relativi outcome.

ALBERO DELLA PERFORMANCE

Area Strategica 1
RICERCA E MONITORAGGIO PER UNO SVILUPPO SOSTENIBILE

OUTCOME A
VALORIZZAZIONE RISORSA AMBIENTE SVILUPPO, CONOSCENZE E USO SOSTENIBILE DEL PARCO



OBIETTIVO STRATEGICO 1.A
VALORIZZAZIONE DEL COMPLESSO DEI BENI AMBIENTALI



OUTPUT 1.A.1
REALIZZAZIONE
PERCORSI "VERDI"
AL C.E.A.



OBIETTIVO STRATEGICO 2.A.
VALORIZZAZIONE E SVILUPPO CONOSCENZE



OUTPUT 2.A.1
ORTI DIDATTICI-ATTIVITA'
DI EDUCAZIONE
AMBIENTALE PRESSO LE
SCUOLE ELEMENTARI DI LA
MADDALENA



OBIETTIVO STRATEGICO 3.A.
MIGLIORAMENTO CONOSCENZA COSTI RICERCA



OUTPUT 3.A.1
CENSIMENTO PER MEZZO
PROTOCOLLO DEGLI STUDI
SCIENTIFICI FINANZIATI
DALL'ENTE PARCO E/O
SVOLTI IN
COLLABORAZIONE CON
ALTRI ENTI, ASSOCIAZIONI
ED ALTRE FORME
PARTECIPATIVE



OUTPUT 3.A.2
CALCOLO E
DIMENSIONAMENTO
DELLE RISORSE UMANE
IMPEGATE NELLE
ATTIVITA' AMBIENTALI

Arca Strategica 1
RICERCA E MONITORAGGIO PER UNO SVILUPPO SOSTENIBILE



OUTCOME B
SALVAGUARDIA DEGLI HABITAT DI MAGGIORE FRUIZIONE TURISTICA



OBIETTIVO STRATEGICO 1.B
PIANO DI RISANAMENTO E RIPRISTINO AMBIENTALE DELLE COSTE E DEI FONDALI



OBIETTIVO STRATEGICO 2.B
MONITORAGGIO E VERIFICA DELLO STATO DELL'AMBIENTE E DELLA SUA EVOLUZIONE NEL TEMPO



OBIETTIVO STRATEGICO 2.C
SENTIERISTICA



OUTPUT 1.B.1
 RECUPERO AREE INTERESSATI DA ACCUMULI DI MACRO/MICRO PLASTICHE DA SVOLGERSI IN COLLABORAZIONE CON L'AMMINISTRAZIONE COMUNALE-ATTI AMMINISTRATIVI



OUTPUT 1.B.2
 PREDISPOSIZIONE ATTI TECNICI/AMMINISTRATIVI ARMO E DISARMO CAMPI BOA



OUTPUT 1.B.3
 SUPPORTO AL POSIZIONAMENTO CAMPI BOA MESSA IN OPERA E SUCCESSIVA RIMOZIONE DEI CAVI TAROZZATI INSTALLATI A PROTEZIONE DEGLI ARENILI



OUTPUT 1.B.4
 SUPPORTO AL POSIZIONAMENTO CAMPI BOA MESSA IN OPERA E SUCCESSIVA RIMOZIONE DEI CAVI TAROZZATI INSTALLATI A PROTEZIONE DEGLI ARENILI



OUTPUT 1.B.5
 MAPPATURA ED INDIVIDUAZIONE DELLE VECCHIE E NUOVE LINEE DI ORMEGGIO (CAMPI BOA) PER IL MIGLIORAMENTO DEI FONDALI MARINI



OUTPUT 2.B.1
 ELABORAZIONE RELAZIONE STATO AMBIENTE SULLA BASE DEI MONITORAGGI EFFETTUATI



OUTPUT 2.C.1
 IMPLEMENTAZIONI E MIGLIORAMENTI E MONITORAGGIO RETE SENTIERISTICA ISOLA DI CAPRERA



OUTPUT 2.C.2
 SUPPORTO ALLA REALIZZAZIONE DELLA RETE SENTIERISTICA ISOLA DI CAPRERA E RELATIVO MONITORAGGIO

Area Strategica 2

UN PARCO FRUIBILE, SOSTENIBILE E TRASPARENTE AL SERVIZIO DEL CITTADINO



OUTCOME C

SVILUPPO CONOSCENZA IMPIEGO RISORSE



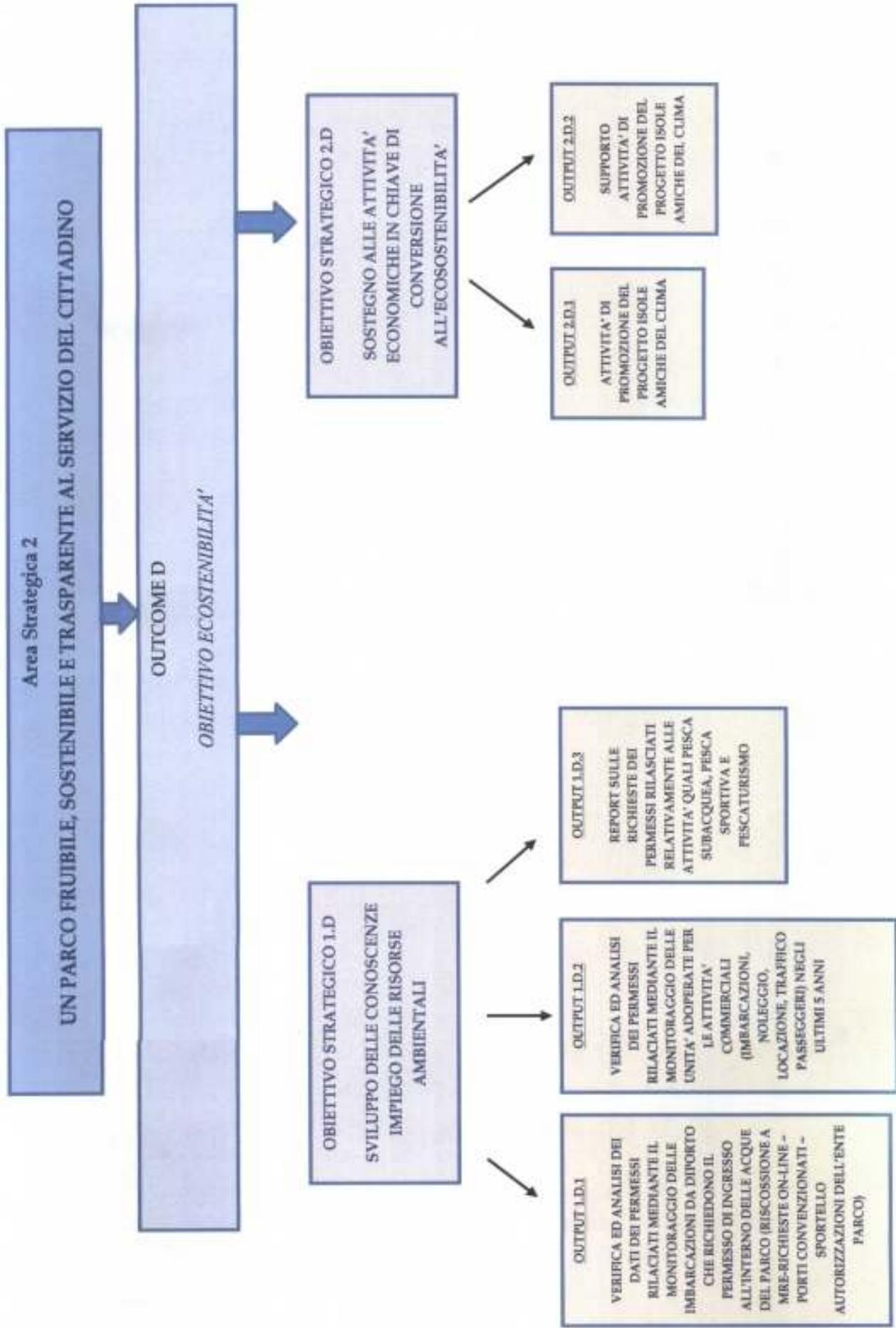
OBIETTIVO STRATEGICO I.C

VALORIZZAZIONE CONOSCENZE CON
IMPIEGO SPAZI C.E.A.



I.C.I

MIGLIORAMENTO SERVIZIO
CON REALIZZAZIONE AREA
LOGISTICA DI ARCHIVIAZIONE



[Handwritten signature]

Area Strategica 2
UN PARCO FRUIBILE, SOSTENIBILE E TRASPARENTE AL SERVIZIO DEL CITTADINO

OUTCOME E
MIGLIORARE L'EFFICIENZA E LA TRASPARENZA DELL'AZIONE AMMINISTRATIVA

OBIETTIVO STRATEGICO 1.E
INCREMENTO CONOSCENZA
RISORSE UTILIZZATE E LORO
DIVULGAZIONE

OUTPUT 1.E.1
VERIFICA CON
ANALISI DEGLI ATTI
AMMINISTRATIVI
EMANATI DA
ORGANI DI
INDIRIZZO E DI
GESTIONE INERENTI
STUDI AMBIENTALI
SVOLTI DA PRIVATI
E/O IN
COLLABORAZIONE
CON ALTRI ENTI,
ASSOCIAZIONI

OUTPUT 1.E.2
ANALISI COSTO/MONTE
ORE DEL PERSONALE
IMPIEGATO NELLE
MISSIONI PREVISTE
DALLE ATTIVITA'
DELL'ENTE PARCO

OUTPUT 1.E.3
TRASMISSIONE DI TUTTE LE
PUBBLICAZIONI EFFETTUATE NELLA
"VECCHIA" SEZIONE AMM.
TRASPARENTE ALLA NUOVA
PIATTAFORMA PER GARANTIRNE LA
PIENA OPERABILITA'

OUTPUT 1.E.4
TRASMISSIONE DI TUTTE LE
PUBBLICAZIONI EFFETTUATE
NELLA "VECCHIA" SEZIONE
AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE
ALLA NUOVA PIATTAFORMA PER
GARANTIRNE LA PIENA
OPERABILITA'

OUTPUT 1.E.5
TRASMISSIONE DI TUTTE LE
PUBBLICAZIONI EFFETTUATE
NELLA "VECCHIA" SEZIONE
AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE
ALLA NUOVA PIATTAFORMA PER
GARANTIRNE LA PIENA
OPERABILITA'

Come dal precedente Piano della Performance 2014-2016, gli outcome sono individuati nei seguenti:

1. **OUTCOME A:** *valorizzazione risorsa ambiente sviluppo conoscenze e uso sostenibile del parco*
2. **OUTCOME B:** *salvaguardia degli habitat di maggiore fruizione turistica*
3. **OUTCOME C:** *sviluppo conoscenza ed impiego risorse*
4. **OUTCOME D:** *obiettivo ecostenibilità*
5. **OUTCOME E:** *migliorare l'efficienza e la trasparenza dell'azione amministrativa*

Le Aree Strategiche del parco sono le seguenti:

- **AREA STRATEGICA 1** – *“Ricerca e monitoraggio per uno sviluppo sostenibile”*
- **AREA STRATEGICA 2** – *“Un Parco accogliente, sostenibile e trasparente al servizio del cittadino*

4. ANALISI

4.1 Analisi del contesto esterno

Il Parco Nazionale dell'Arcipelago di La Maddalena è un'area protetta situata all'interno del tratto di mare tra la Sardegna e la Corsica più noto come Bocche di Bonifacio istituita con Legge n. 10 del 4 gennaio 1994, ai sensi della Legge quadro sulle aree protette, la 394 del 6 dicembre 1991. Il Decreto del Presidente della Repubblica del 17 maggio 1996, oltre a definire i confini del Parco - coincidenti con quelli del Comune di La Maddalena - e a disciplinare il funzionamento del suo Ente gestore, ha introdotto alcune norme di salvaguardia tuttora in vigore. Con un'estensione costiera di oltre 180 chilometri, pari a circa un decimo dell'intera Sardegna, e definita più propriamente quale area protetta "geomarina", il Parco Nazionale dell'Arcipelago di La Maddalena, insieme al Parco Nazionale dell'Arcipelago Toscano, è attualmente uno dei due Parchi nazionali italiani che mantengono, tra le proprie norme istitutive, un'estensione sia terrestre sia marina, nel caso dell'area protetta sarda pari rispettivamente a poco più di 5.000 ettari e 15.000 ettari.

Per il primo Parco Nazionale della Sardegna, l'adozione dei provvedimenti istitutivi è stata preceduta - secondo quanto previsto per le regioni a statuto speciale dalla legge quadro sulle aree protette - da un'intesa tra Stato e Regione Sardegna che prevede interventi significativi di tutela e di valorizzazione che coinvolgono la popolazione interessata e che, allo stesso tempo, consentono la fruibilità delle risorse ambientali, storico-culturali e mantengono in vita le consuetudini, gli usi civici e il modello di vita della popolazione residente nell'Arcipelago.

L'Arcipelago fa parte della rete europea delle aree naturali di eccellenza ambientale (Sito di Interesse Comunitario, SIC, e Zona a Protezione Speciale, ZPS, quasi del tutto coincidenti con la perimetrazione del Parco nazionale) per la presenza di habitat e forme di vita che sembrano essersi dati appuntamento per mettere in scena uno spettacolo unico al mondo: il paesaggio del Parco è infatti dominato dalla componente granitica, presente in grandi blocchi emergenti dalle splendide spiagge dalla sabbia finissima, situate in piccole insenature dalle trasparenze marine, che ricordano le mete esotiche: scenari suggestivi di un territorio che, sebbene corposamente visitato nel periodo estivo, conserva ancora la sua naturalità.

Costituito da oltre 60 isole e isolotti di natura granitica e scistosa, l'Arcipelago rappresenta un complesso strettamente interdipendente di mare e terra e costituisce uno dei paesaggi considerati tra i più suggestivi del mondo per morfologie, paesaggio vegetale, mare e biocenosi marine, anche a ragione della sua collocazione geografica nello stretto di Bonifacio, punto di divisione e raccordo del più vasto sistema insulare sardo-corso. La geomorfologia del territorio è caratterizzata da rocce di natura granitica, le cui forme costituiscono veri e propri monumenti naturali.

Il Parco Nazionale dell'Arcipelago di La Maddalena rappresenta anche una parte significativa del territorio dello Stato italiano e della Sardegna all'interno del futuro Parco marino internazionale delle Bocche di Bonifacio, per la cui realizzazione l'Ente Parco coopera da circa dieci anni con gli organismi corsi preposti alla tutela dell'ambiente e alla gestione delle riserve naturali regionali (Office de l'environnement de la Corse).

In gran parte del mondo le isole minori con clima favorevole hanno subito negli ultimi decenni una marcata trasformazione per effetto del turismo a cui si è aggiunto il degrado degli ecosistemi naturali, ma l'Arcipelago di La Maddalena - ad eccezione dell'isola principale, sede dell'omonima città e centro del quarto comune più popoloso della Provincia di Olbia-Tempio - costituisce un'eccezione perché ha conservato una sostanziale condizione di naturalità sia in contesto terrestre (Spargi, Budelli, Razzoli, Spargiotto, Barrettini, Mortorio e Nibani) sia in ambito marino e rappresenta un positivo esempio di tutela del sistema costiero. Oltre all'isola di La Maddalena dove sorge la città omonima, il borgo di Stagnali a Caprera e una ventina di abitazioni in una ristretta area di Santa Maria ma abitate solo nel periodo estivo, l'Arcipelago è del tutto disabitato, e ha conservato fundamentalmente l'assetto risalente a oltre due secoli or sono, come testimoniato dal Portolano dell'Albini dell'inizio del XIX secolo.

Il dualismo terra-mare costituisce una delle peculiarità del Parco Nazionale dell'Arcipelago di La Maddalena. Tra i 24 parchi nazionali istituiti fino al 2010 in Italia alcuni hanno una dimensione costiera: tra questi il Circeo, il Gargano, le Cinque Terre. Solo tre hanno una dimensione insulare comprensiva di estensioni a mare: l'Arcipelago Toscano (seppure, quest'ultimo, con esclusione di alcune zone), l'Asinara e l'Arcipelago di La Maddalena. Nel caso dell'Asinara e dell'Arcipelago Toscano la scelta dell'Ente Parco, nell'affrontare il dualismo terra-mare, si è indirizzata verso una disciplina differenziata: ovvero, per la parte a terra, facendo riferimento alla disciplina specifica per i Parchi Nazionali contenuta nella Legge Quadro nazionale sulle aree protette n. 394/1991; per la parte a mare, facendo riferimento alla specifica disciplina per le Aree Marine Protette (nel prosieguo denominate anche AMP), rinviando all'istituzione di una specifica AMP la redazione di un Regolamento di gestione redatto secondo gli standard normativi e tecnici di questa specifica tipologia di area protetta.

Un altro dualismo caratteristico del Parco Nazionale è la contestuale presenza al suo interno, da un lato di uno dei principali nuclei urbani della Gallura, sorto intorno a quello che può considerarsi uno dei centri antichi più significativi dell'intera Sardegna, e dall'altro di un territorio articolato e assai poco urbanizzato, se non proprio selvaggio e disabitato, in particolare in alcune isole minori. La composizione di tale dualismo è indirizzata al potenziamento dei servizi di accoglienza presso il nucleo urbano di La Maddalena che, nel sistema delle attrezzature e dei servizi del Parco, assolve il compito di Porta principale del Parco Nazionale dell'Arcipelago di La Maddalena e conta 11400 abitanti. Si tratta di un dualismo accentuato nell'ambito di un sistema di relazioni assai fitto e complesso. La Maddalena e Palau costituiscono, secondo l'Istituto Statistico Italiano (ISTAT), un unico Sistema Locale del Lavoro integrato, con centroide, centro di attrazione, proprio La Maddalena. L'Arcipelago è inoltre una delle principali mete del turismo diportistico, con presenze estive in provenienza soprattutto dalla costa gallurese. Inoltre, alcune isole e isolotti dell'Arcipelago, in particolare il gruppo delle isole meridionali, tra le quali i Nibani, Le Rocche, Le Camere, I Poveri, Soffi, Mortorio, sono in effetti assai lontane e poco frequentate dalla comunità maddalenina, mentre appartengono al campo visivo immediato della costa sarda.

La perfetta coincidenza tra territorio del Parco e territorio amministrativo del Comune di La Maddalena è sancita dal Decreto istitutivo del Parco Nazionale, all'art.1: "Il territorio del Parco nazionale dell'Arcipelago de La Maddalena comprende tutte le isole e gli isolotti appartenenti al territorio del comune di La Maddalena, nonché le aree marine circostanti" (comma 5). Questa caratteristica costituisce una medaglia dalla doppia faccia, una circostanza dagli esiti potenzialmente opposti: costituisce la dimensione ideale per una collaborazione efficace e sinergica; costituisce il motivo di una competizione antagonista e improduttiva.

Le Bocche di Bonifacio, recentemente riconosciute dall'Organizzazione marittima internazionale area marina particolarmente sensibile (particularly sensitive sea area) - designazione che in considerazione del valore speciale e della fragilità dell'area consente di adottare misure volte a rafforzarne la protezione ambientale - rappresentano uno dei luoghi più importanti dal punto di vista ambientale nel Mediterraneo occidentale, popolate come sono da numerose specie marine e terrestri caratteristiche degli ecosistemi mediterranei, alcune delle quali a rischio di estinzione, endemiche o più generalmente protette da normative comunitarie o convenzioni internazionali.

L'ambiente e il paesaggio di questo stretto tra Corsica e Sardegna, uno spazio transfrontaliero unico al mondo con simili caratteristiche paesaggistiche e biologiche, è ritenuto estremamente delicato a causa delle numerose minacce alle quali, per la pressione antropica, il turismo incontrollato e il traffico marittimo, l'area è esposta, andando incontro al rischio di un generale deterioramento. È proprio in tale contesto che la Francia e l'Italia hanno adottato, nel 1993, un protocollo che stabilisce le modalità di attuazione di un progetto importante a favore del rafforzamento della tutela di questo sito sensibile, con la proposta di istituzione di un Parco marino internazionale delle Bocche di Bonifacio. Fortunatamente l'esistenza

all'interno dell'area delle Bocche di due aree protette appartenenti a due diversi stati membri dell'Unione Europea (la Riserva naturale delle Bocche di Bonifacio, in Corsica, gestita dall'Office de l'Environnement de la Corse, e appunto il Parco nazionale dell'Arcipelago di La Maddalena) ha contribuito fortemente a mantenere alta l'attenzione sul problema della tutela delle Bocche di Bonifacio ed è proprio grazie allo stimolo rappresentato dall'obiettivo del rafforzamento delle relazioni transfrontaliere, in particolare con l'area protetta "gemella", che negli ultimi anni il dibattito sul Parco marino internazionale è stato rilanciato con forza, consentendo anche una condivisione di finalità e intenti comuni ai due parchi attraverso la costituzione del GECT PMIBB - Gruppo europeo di cooperazione transfrontaliera Parco Marino Internazionale delle Bocche di Bonifacio.

Un altro dualismo da affrontare riguarda lo sviluppo turistico, destinato, nell'opinione diffusa di analisti e amministratori, ad assumere un ruolo crescente dopo l'assottigliarsi dell'indotto dell'economia legata alle presenze militari. Lo sviluppo turistico di La Maddalena affievolirà e eroderà gli elementi distintivi dell'identità locale? Sarà possibile, per usare un esempio paradigmatico, difendere la toponomastica tradizionale contro il diffondersi della toponomastica dei tour operator? Cala Coticcio, la splendida cala sull'isola di Caprera, conserverà il suo nome originario o diverrà per tutti Tahiti? Una prima difficoltà è quella di definizione e quindi poi di misurazione di un turismo legato alle risorse naturalistiche, in cui si associano motivazioni e tipologie differenti, come il turismo natura (nature-based) e l'ecoturismo.

The International Ecotourism Society (TIES) definisce l'ecoturismo come: l'insieme dei viaggi che preservano l'ambiente e contribuiscono al benessere delle comunità locali. La International Union for Conservation of Nature (IUCN), come già accennato, lo individua nei viaggi che vengono effettuati in aree naturali relativamente non compromesse al fine di visitarle per trarne piacere e apprezzarne le risorse anche culturali; esso viene caratterizzato dal sostegno alla conservazione della natura, il basso impatto in termini di concentrazione di visitatori e benefici economici alle comunità locali. L'Associazione Italiana Turismo Responsabile (AITR), similmente, lo intende come un turismo attuato secondo i principi di giustizia sociale ed economica nel pieno rispetto dell'ambiente e delle culture. Assimilabile agli stessi principi di rispetto e responsabilità è anche un'altra forma di turismo, tipica dell'area Parco a La Maddalena, costituita dalla crescente diffusione della passione per la vela e per analoghe forme di sport responsabile e rispettoso dell'ambiente, da svolgersi preferibilmente in contesti naturali e storici di pregio naturale e paesaggistico. Nelle sue varie declinazioni il turismo natura appare in forte crescita a livello internazionale, tanto da aver superato la metà del fatturato globale planetario del settore. Tra le sue caratteristiche di maggiore interesse per le strategie gestionali ed economiche dell'Arcipelago merita di essere sottolineata la propensione ad una distribuzione dei viaggi durante l'intero corso dell'anno.

In attesa dell'approvazione del Piano del Parco e della redazione del Piano Socio economico la perimetrazione e la zonizzazione del Parco Nazionale risultano fondamentali nella redazione del presente Piano di comunicazione per individuare e caratterizzare la specificità geografica - ambientale del territorio oggetto di analisi.

Ai sensi dell'art.12, comma 2, della L. 394/91, dell'allegato (A) del D.P.R 17 Maggio 1996 e delle Ordinanze susseguitesì, il territorio del Parco è suddiviso, in funzione del diverso grado di tutela e di protezione necessarie, nelle seguenti zone:

Parte terrestre:

- *Zona Ta: di rilevante interesse naturalistico, con limitato o inesistente grado di antropizzazione;*
- *Zona Tb: di rilevante interesse naturalistico, paesaggistico e storico o con maggiore grado di antropizzazione;*
- *Zona Tc: con accentuato grado di antropizzazione.*

Parte marina:

- *Zona Ma: di rilevante interesse naturalistico nella quale il rapporto tra uomo e ambiente è limitato;*
- *Zona Mb: di rilevante interesse naturalistico nella quale il rapporto tra uomo e ambiente è autorizzato secondo determinate modalità.*

4.1.1 Elenco stakeholders

L'interlocuzione tra il Parco Nazionale Arcipelago di La Maddalena con i principali soggetti portatori di interessi è avvenuta - nel corso degli ultimi anni - sia come attività ordinaria di confronto su singole iniziative di dettaglio, sia, in particolare ed in modo più strutturato, sulle vari attività quali:

- Sviluppo delle politiche di scala nazionale, dando prova di capacità e competenza nel conseguire risultati efficaci a fronte delle risorse attribuite;
- Il miglioramento della rete sentieristica, dando risposte di ripulitura dai rifiuti nelle aree inserite nel perimetro del Parco, diminuzione dei danni da ungulati, promozione di aziende del territorio attraverso la concessione di patrocinio e contributi;
- Predisposizione di campagne informative volte ad avvicinare il pubblico ai valori dell'Area protetta garantendo servizi di qualità;
- Favorimento di iniziative per incentivare il turismo enogastronomico;
- Promozione della tutela del territorio, repressione dei reati ambientali ed incoraggiamento dell'educazione alla sostenibilità e alla conoscenza del patrimonio naturale;
- Creazione di campi boe per aprire il turismo nelle aree marine più interessanti per le immersioni, sviluppo di percorsi attrezzati subacquei, mantenimento della qualità dei fondali.

4.1.2 Stakeholders interni

1. Il Presidente;
2. I componenti dell'Organo di vertice dell'Amministrazione;
3. La Comunità del Parco (composta dai rappresentanti dei Comuni del Parco, la Provincia di Olbia e la Regione Sardegna).
4. La Direzione;
5. I dipendenti ed i collaboratori dell'Ente Parco;
6. Il Collegio dei Revisori dei Conti;
7. L'Organismo Indipendente di Valutazione della performance.

4.1.3 Stakeholder esterni - Gli stakeholder collettivi

1. Gli abitanti del territorio;
 2. I fruitori del Parco (turisti, escursionisti, ricercatori).
- Gli stakeholder istituzionali
1. Il Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare;
 2. Il Ministero dell'Economia e delle Finanze;
 3. Il Ministero per la Pubblica Amministrazione e la Semplificazione;
 4. Ministro per i Beni e le Attività Culturali (MiBAC);
 5. Commissione indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT);
 6. Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale (ISPRA);
 7. Agenzia per la Rappresentanza Negoziabile delle Pubbliche Amministrazioni (ARAN);
 8. Enti di ricerca;
 9. Protezione civile;
 10. La Regione Sardegna;
 11. La Direzione Regionale per i Beni Culturali e Paesaggistici della Sardegna;
 12. La Sovrintendenza per i Beni Architettonici e per il paesaggio;
 13. Il Coordinamento Territoriale del CVF per l'Ambiente;
 14. Il Comune di La Maddalena;
 15. La Provincia di Olbia;
 16. Il GAC (Gruppo di Azione Costiera) Gallura

4.1.4 Gli stakeholder relazionali

1. Le Associazioni ambientaliste;
2. La Camera di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura di Olbia;
3. I fornitori del Parco (erogatori di servizi, produttori di forniture, imprese incaricate di lavori pubblici, tecnici progettisti e direttori dei lavori etc.);
4. I soggetti percettori di contributi da parte del Parco;
5. Le Guide;
6. Le Associazioni economiche di categoria;
7. Le Associazioni professionali;
8. Le aziende Servizi;
9. Le Organizzazioni Sindacali;
10. Le associazioni dei cittadini.
11. Le Università;

12. Il CNR;
13. L'Azienda di Promozione Turistica (APT) provinciale;
14. La Confindustria di Olbia;
15. I mezzi di comunicazione locali e regionali.

4.2 Analisi del contesto interno al 31.12.2015

Di seguito si riporta, in sintesi, quanto già evidenziato dal CUG dell'Ente Parco nel Piano triennale delle azioni positive per le pari opportunità 2015/17 e nella Relazione annuale sulla situazione del personale riferita all'anno 2014, riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali sul luogo di lavoro, quest'ultima a sua volta redatta tenendo in considerazione il Report sull'indagine di benessere organizzativo 2015 realizzata dagli Uffici URP/Autorizzazioni dell'Ente Parco. Allo stato attuale la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato/determinato o con contratto di lavoro parasubordinato al 31/12/2015, presenta il seguente quadro:

DIPENDENTI tempo indeterminato	AREA INQUADRAMENTO			Totali	%
	AREA A	AREA B	AREA C		
Donne	1	5	4	10	43
Uomini	8	4	1	13	57
TOTALE	9	9	5	23	100

DIPENDENTI tempo determinato	AREA INQUADRAMENTO			Totali	%
	AREA A	AREA B	AREA C		
Donne	-	1	7	8	50
Uomini	6	1	1	8	50
TOTALE	6	2	8	16	100

DIPENDENTI stagionali (stagione estiva)	AREA INQUADRAMENTO			Totali	%
	AREA A	AREA B	AREA C		
Donne	-	11	-	11	42
Uomini	-	13	-	13	50
TOTALE		26		26	100

Qualifica funzionale	Personale in servizio a tempo indeterminato al 31.12.2015	
	Uomini	Donne
C1	1	4
B2	3	3
B1	1	2
A3	8	1

TOTALE	13	10
--------	----	----

Qualifica funzionale	Personale in servizio a tempo determinato al 31.12.2015	
	Uomini	Donne
CI	1	7
B2		
B1	1	1
A1	6	
TOTALE	8	8

- Schema monitoraggio disaggregato per genere e orario di lavoro della composizione del personale a tempo indeterminato al 31.12.2015:

CATEGORIA C	Uomini	Donne	Totale
<i>Posti di ruolo a tempo pieno</i>	1	4	5
<i>Posti di ruolo a part-time</i>	-	-	-
CATEGORIA B	Uomini	Donne	Totale
<i>Posti di ruolo a tempo pieno</i>	4	3	7
<i>Posti di ruolo a part-time</i>	-	1	1
CATEGORIA A	Uomini	Donne	Totale
<i>Posti di ruolo a tempo pieno</i>	8	1	9
<i>Posti di ruolo a part-time</i>	-	-	-
TOTALI	UOMINI	DONNE	TOTALE
<i>Posti di ruolo a tempo pieno</i>	13	9	22
<i>Posti di ruolo a part-time</i>	-	1	1

- Schema monitoraggio disaggregato per genere e forme di lavoro flessibile e/o atipiche della composizione del personale al 31.12.2015,

Forma di lavoro	Uomini	Donne	Totale

Interinale	-	-	-
Telelavoro	-	-	-
Co.Co. Co. (Contratto di Collaborazione coordinata e continuativa)	-	-	-
Altro (tempo determinato)	8	8	16
Totale	8	8	16

Analisi quali-quantitativa delle risorse umane				
Indicatori Valore	Tempo indeterminato		Tempo determinato	
Età media del personale	-		-	
Età media dei responsabili dei servizi	44			
Numero di dipendenti in possesso di laurea	7		9	
	donne	uomini	donne	uomini
Numero di responsabili dei servizi in possesso di laurea	3	1	-	-
Numero di dipendenti che hanno effettuato corsi di formazione rispetto al totale	Tempo indeterminato		Tempo determinato	
	3		-	
Indicatori Valore	Tempo indeterminato			
	donne		uomini	
Licenza media	1		4	
Diploma	3		8	
Laurea	6		1	
Titoli post laurea	2		-	

Analisi benessere organizzativo - dipendenti tempo indeterminato			
Indicatori Valore			
Tasso di assenze medie calcolato su base mensile	20,9		
Tasso di dimissioni premature nel 2015	-		
Tasso di richieste di trasferimento	-		
Stipendio medio percepito dai dipendenti a lordo delle ritenute fiscali	A	B	C
	20856,64	21764,02	24410,06
Personale cui è concessa una maggiore flessibilità con riferimento alla Legge 104/92 - "Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate"	8 persone di cui 5 a tempo indeterminato e 3 a tempo determinato		

Analisi di genere			
Indicatori Valore			
Età media del personale femminile	Tempo indeterminato		Tempo determinato
	46		40
% di responsabili area donne	-		-
% di donne rispetto al totale del personale	Tempo indeterminato		Tempo determinato
	43		50
Stipendio medio percepito dal personale donna	A	B	C
	20856,64	21764,02	24410,06
% di personale laureato donna rispetto al totale personale femminile	Tempo indeterminato		Tempo determinato
	26		44
% personale femminile cui è concessa una maggiore flessibilità nell'orario di lavoro per conciliare vita familiare e vita lavorativa	40		

RSU - 2015 - L'Ente Parco nel 2015 non ha eletto RSU.		
DONNE	UOMINI	TOTALE
-	-	-

Organi Elettivi	Componenti Consiglio direttivo	Componenti Giunta esecutiva
Donne	1	0
Uomini	7	3
TOTALE	8	3

- Dall'analisi dei dati sopra riportati si evince che tra il personale dipendente non si riscontrano disparità di genere. Lo stesso non si riscontra tra il personale di vertice, un Direttore di sesso maschile, e tra gli Organi elettivi nei quali la predominanza degli uomini è netta.
- Un dato interessante è relativo alla percentuale di donne a cui è concessa una maggiore flessibilità nell'orario di lavoro per conciliare vita familiare e vita lavorativa (40%). Ciò demarca che questa è una esigenza preponderante e che quindi vanno pensate delle azioni migliorative in proposito come, ad esempio, nuove modalità spazio temporali di svolgimento dell'attività lavorativa, accordi tra pubbliche amministrazioni per stipulare convenzioni con asili, scuole per l'infanzia ecc. a supporto della genitorialità durante i periodi di chiusura scolastica.
- Risulta molto basso il numero di dipendenti che ha effettuato corsi di formazione. La scarsa formazione del personale è un dato negativo che emerge anche dai risultati dei questionari sul benessere organizzativo degli ultimi anni. L'esigenza di fare formazione scaturisce in primis dal fatto che la metà circa del personale a tempo indeterminato, strutturato all'interno degli uffici, non ha qualifiche idonee o titoli di studio consoni al ruolo assegnatogli. È necessario e inderogabile

predisporre un "Piano della Formazione" che possa colmare le varie carenze manifestate dal personale dipendente.

- L'Ente nel 2015 non ha avuto RSU votate dai dipendenti.
- Focus sull'indagine di benessere organizzativo condotta nel 2015.

Il questionario sul benessere organizzativo è stato sottoposto al personale a tempo determinato e indeterminato per un totale di 37 persone in servizio. Dalla Tabella 1 risulta che la somma del personale a tempo determinato e indeterminato è di 39 unità al 31/12/2015. Questo dato differisce per due unità da quello riportato nel Report sul Benessere Organizzativo 2015.

Delle 37 persone coinvolte nel questionario solo 22 hanno compilato il questionario. Dai 22 questionari consegnati emerge che 11 sono stati predisposti da personale a tempo indeterminato e 11 non sono classificabili perché i compilatori non hanno fornito tale dato. Un altro dato incompleto è relativo all'identificazione del genere maschile o femminile dei compilatori del questionario. Solo gli 11 dipendenti a tempo indeterminato hanno anche fornito il dato di genere che, per quanto esiguo in termini numerici, è proporzionato nella divisione in genere 5 uomini e 6 donne.

Gli argomenti indagati con il questionario sono stati i seguenti:

- A.- Sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress di lavoro correlato;
- B.- le discriminazioni;
- C.- l'equità nella mia amministrazione;
- D.- la carriera e lo sviluppo professionale;
- E.- il mio lavoro;
- F.- i miei colleghi;
- G.- il contesto del mio lavoro;
- H.- il senso di appartenenza;
- I.- l'immagine della mia amministrazione.

Di seguito vengono esposti, in maniera sintetica, i risultati ottenuti ponendo particolare attenzione ai disagi più evidenti in modo da poter trasferire queste informazioni alla realizzazione di azioni atte a migliorare il benessere dei dipendenti.

- **Argomento A Sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress di lavoro correlato:** La metà degli intervistati dichiara di aver ricevuto informazioni inappropriate sui rischi legati al lavoro, sulle misure di prevenzione protezione. Ma, il dato noto di maggior attenzione in questo argomento, è che alcuni dipendenti ritengono di aver subito atti di mobbing (demansionamento formale o di fatto omissis.[...]).
- **Argomento B le discriminazioni:** dai risultati non si evidenziano grossi disagi dovuti a situazioni discriminanti.
- **Argomento C l'equità nella mia amministrazione:** rispetto all'argomento precedente la situazione si ribalta in quanto i risultati sono nettamente spostati verso la iniquità e l'imparzialità nell'assegnazione dei carichi di lavoro, nella distribuzione delle responsabilità e sull'imparzialità del responsabile sulle decisioni lavorative. Questo argomento manifesta un notevole disagio dei dipendenti riguardo il benessere organizzativo. Per capire meglio quali azioni intraprendere per migliorare questo malessere bisognerebbe approfondire meglio o rielaborare meglio questa domanda nel prossimo questionario. Infatti non è chiaro il soggetto artefice dell'iniquità e imparzialità; ci si riferisce al direttore o ai vari responsabili che, in qualche modo coordinano il personale nei vari uffici? Cosa hanno inteso i dipendenti rispondendo in questo modo?
- **Argomento D la carriera e lo sviluppo professionale:** la maggior parte dei dipendenti ritiene che sia difficile fare carriera all'interno dell'Ente e che sia difficile sviluppare capacità e attitudini in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli. Questo argomento va affrontato urgentemente nella prossima contrattazione integrativa.

- **Argomento E il mio lavoro:** i dati principali che risultano da questo quesito sono che non si sa bene cosa ci si aspetta dal proprio lavoro, nonostante si ritenga di avere le competenze necessarie per svolgerlo e che il proprio lavoro non dà il senso di realizzazione personale.
- **Argomento F i miei colleghi:** di 22 dipendenti che hanno presentato il questionario 15 non si sentono parte di una squadra di lavoro e ritengono che l'organizzazione non spinga a lavorare in gruppo. Questo dato era emerso anche nei risultati del report sul benessere organizzativo del 2014.
- **Argomento G il contesto del mio lavoro:** 17 dipendenti su 22 lamentano l'inadeguata attività di formazione. Il contesto lavorativo non appare inoltre definire bene i ruoli e i compiti organizzativi e una adeguata circolazione di informazioni all'interno dell'Ente.
- **Argomento H il senso di appartenenza:** la distribuzione delle risposte a questo quesito lascia perplessi perché delinea un contesto "dolceamaro". Non si è tanto orgogliosi di lavorare per questo Ente e si ritiene che i valori portati avanti al suo interno si discostano dai valori personali ma si è contenti se l'Ente raggiunge buoni risultati e ci si amareggia se viene criticato all'esterno e, nonostante tutto, in pochi cambierebbero Ente anche se ne avessero la possibilità.
- **Argomento I l'immagine della mia amministrazione:** la maggior parte delle risposte ricadono sul pensiero che l'ente sia riconosciuto come importante all'esterno, dagli utenti e dalla gente in generale.

Come per l'anno 2014, purtroppo, il campione che ha partecipato al questionario risulta essere ancora esiguo, il 56% circa, poco più della metà del personale. Da una lettura semplificata dei dati emerge comunque chiaramente che i dipendenti necessitano prioritariamente sia di una maggiore formazione/aggiornamento sia di una migliore organizzazione e distribuzione del lavoro.

Dalla carenza di queste due necessità principali discendono sicuramente poi tutta un'altra serie di disagi come ad esempio la gratificazione personale, il senso di appartenenza, il lavoro di gruppo ecc.

Il CUG, tramite il Piano triennale delle azioni positive 2016-2018 in corso di approvazione, ha già predisposto degli obiettivi volti all'implementazione della formazione e dell'aggiornamento e alla realizzazione di un nuovo sistema di scambio di informazioni all'interno dell'Ente.

5. Obiettivi strategici

Le Aree Strategiche individuate nel Piano della Performance 2016-2019 sono le seguenti:

1. AREA STRATEGICA 1 - *“Ricerca e monitoraggio per uno sviluppo sostenibile”*.
2. AREA STRATEGICA 2 - *“Un Parco fruibile sostenibile e trasparente al servizio del cittadino”*.

Tale articolazione ha lo scopo di inserire in un quadro organico e sintetico la complessità degli indirizzi operativi che l'Ente persegue. Come infatti detto in premessa, i contenuti di tali Aree strategiche, formulati sulla base degli indirizzi presenti all'interno della Relazione Programmatica del Presidente, costituiscono in termini di azioni gestionali, le direttrici principali secondo le quali troverà attuazione l'indirizzo politico elaborato dagli organi di vertice.

Per l'elaborazione degli obiettivi operativi 2016, l'Ente Parco ha tenuto conto della Relazione Programmatica e della Nota Integrativa, entrambi documenti che costituiscono allegati al Bilancio di Previsione 2016.

Le Aree Strategiche rispondono a specifici outcome, declinati in obiettivi strategici programmati su base triennale e formulati rispetto ai bisogni e alle attese degli stakeholder che ruotano attorno all'Ente Parco.

Gli outcome sono individuati nei seguenti:

ATTESE E BISOGNI DEI CITTADINI	AREA STRATEGICA COLLEGATA	OUTCOME
<ul style="list-style-type: none"> - Conservazione tutela della biodiversità, del patrimonio naturale e delle formazioni biologiche con relativo ritorno economico e di immagine relativamente a progetti e idee da sviluppare con l'Ente Parco - coinvolgimento lavorativo delle cooperative, associazioni ed altre forme partecipative presenti nel territorio. - Necessità da parte degli stakeholder locali di poter interagire direttamente con l'Ente per lo sviluppo di attività compatibili con gli obiettivi del Parco stesso. 	<p><i>Area Strategica 1: “Ricerca e monitoraggio per uno sviluppo sostenibile”</i></p>	OUTCOME A
		VALORIZZAZIONE RISORSA AMBIENTE SVILUPPO CONOSCENZE E USO SOSTENIBILE DEL PARCO
		OUTCOME B
		SALVAGUARDIA DEGLI HABITAT DI MAGGIORE FRUIZIONE TURISTICA
<p>Maggiore trasparenza, servizi più efficienti e attenti alle pari opportunità, sostegno economico alle attività imprenditoriali locali che incentivano l'utilizzo di prodotti ecosostenibili e praticano politiche di pari opportunità. Maggiore partecipazione dei cittadini nella attività di programmazione del Parco anche attraverso l'utilizzo di database pubblicati dall'Ente in formato aperto nei quali il Parco codifica le informazioni possedute</p>	<p><i>Area Strategica 2: “Un Parco fruibile, sostenibile e Trasparente al servizio del cittadino”</i></p>	OUTCOME C
		SVILUPPO CONOSCENZA IMPIEGO RISORSE
		OUTCOME D
		OBBIETTIVO ECOSOSTENIBILITA'
		OUTCOME E
MIGLIORARE L'EFFICIENZA E LA TRASPARENZA DELL'AZIONE AMMINISTRATIVA		

Vediamo ora, nel dettaglio, come gli Outcome del Piano della Performance 2016-2019 si declinano in obiettivi strategici triennali e, infine, in output annuali e in piani operativi per il 2016.

6. Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi

In questa sezione, per ogni outcome descritto nel precedente paragrafo, vengono illustrati indicatori e target degli obiettivi strategici triennali, a loro volta declinati in output per l'annualità 2016, con quantificazione dei costi diretti.

AREA STRATEGICA 1 - "RICERCA E MONITORAGGIO PER UNO SVILUPPO SOSTENIBILE"						
OUTCOME A	OBIETTIVI STRATEGICI	INDICATORE E TARGET	OUTPUT 2016	TARGET E INDICATORI	PERSONALE ADDETTO	PESO*
VALORIZZAZIONE RISORSA AMBIENTE SVILUPPO CONOSCENZE E USO SOSTENIBILE DEL PARCO	1A. VALORIZZAZIONE DEL COMPLESSO DEI BENI AMBIENTALI	INDICATORE: TARGET:	1A1 REALIZZAZIONE PERCORSI "VERDI" AL CEA	INDICATORE: numero percorsi anno 2016/numero percorsi 2015 >1 TARGET 100%: 1 percorso completo, con relativa mappatura	BRUNDU	20
	2A. VALORIZZAZIONE E SVILUPPO CONOSCENZE	INDICATORE: TARGET:	2A1 ORTI DIDATTICI - ATTIVITA' DI EDUCAZIONE AMBIENTALE PRESSO LE SCUOLE ELEMENTARI DI LA MADDALENA	INDICATORE: coinvolgimento 5% della popolazione scuola elementare - totale alunni coinvolti / totale alunni scuola elementare superiore 5% TARGET: 100% attività progetto didattico INDICATORE: numero di studi archiviati 2016 meno numero studi scientifici archiviati 2015 > 10 TARGET: archiviazione di dettaglio per nr.3 settori (terra- mare - aria) con mappatura e catalogazione per argomentazione scientifica	BRUNDU GAJO BALATA URBAN	30* 30* 20 30*
					MUZZU	50
					MILLELIRE	50

<p>VALORIZZAZIONE RISORSA AMBIENTE SVILUPPO CONOSCENZE E USO SOSTENIBILE DEL PARCO</p>	<p>3A. MIGLIORAMENTO CONOSCENZA COSTI RICERCA</p>		<p>3A1</p>	<p>CENSIMENTO PER MEZZO PROTOCOLLO DEGLI STUDI SCIENTIFICI FINANZIATI DALL'ENTE PARCO E/O SVOLTI IN COLLABORAZIONE CON ALTRI ENTI, ASSOCIAZIONI ED ALTRE FORME PARTECIPATIVE</p>	<p>INDICATORE: censimento e redazione dell' elenco analitico (incluso contabilizzazione costi) di tutti gli studi scientifici presenti al protocollo 2016/numero studii scientifici individuati 2015>20% TARGET: 100% con individuazione 20 studi scientifici</p>	<p>CUNEO</p>	<p>60*</p>
<p>VALORIZZAZIONE RISORSA AMBIENTE SVILUPPO CONOSCENZE E USO SOSTENIBILE DEL PARCO</p>	<p>3A. MIGLIORAMENTO CONOSCENZA COSTI RICERCA</p>		<p>3A1</p>	<p>CENSIMENTO PER MEZZO PROTOCOLLO DEGLI STUDI SCIENTIFICI FINANZIATI DALL'ENTE PARCO E/O SVOLTI IN COLLABORAZIONE CON ALTRI ENTI, ASSOCIAZIONI ED ALTRE FORME PARTECIPATIVE</p>	<p>INDICATORE: censimento e redazione dell' elenco analitico (incluso contabilizzazione costi) di tutti gli studi scientifici presenti al protocollo 2016/numero studii scientifici individuati 2015>20% TARGET: 100% con individuazione 20 studi scientifici</p>	<p>MARANO</p>	<p>60*</p>
<p>VALORIZZAZIONE RISORSA AMBIENTE SVILUPPO CONOSCENZE E USO SOSTENIBILE DEL PARCO</p>	<p>3A. MIGLIORAMENTO CONOSCENZA COSTI RICERCA</p>		<p>3A2</p>	<p>CALCOLO E DIMENSIONAMENTO DELLE RISORSE UMANE IMPIEGATE NELLE ATTIVITA AMBIENTALI</p>	<p>INDICATORE: indagine sull'impiego delle risorse umane utilizzate nelle varie attività di natura ambientale (monitoraggi assistenza lavori con soggetti pubblici terzi) esercitate dai dipendenti sul territorio del Parco. 2016/ report di analisi dei dati 2015>1 TARGET: 100% predisposizione di report inerente gli ultimi 3 anni</p>	<p>VARGIU</p>	<p>60*</p>

62

AREA STRATEGICA 1 - "RICERCA E MONITORAGGIO PER UNO SVILUPPO SOSTENIBILI"						
OUTCOME B	OBIETTIVI STRATEGICI	INDICATORE E TARGET	OUTPUT 2016	TARGET E INDICATORI	PERSONALE ADDETTO	PESO
SALVAGUARDIA DEGLI HABITAT DI MAGGIORE FRUIZIONE TURISTICA	1B. PIANO DI RISANAMENTO E RIPRISTINO AMBIENTALE DELLE COSTE E FONDALI	INDICATORE: TARGET:	1B1	RECUPERO AREE INTERESSATE DA ACCUMULI DI MACRO/MICRO PLASTICHE DA SVOLGERSI IN COLLABORAZIONE CON L'AMMINISTRAZION E COMUNALE - ATTI AMMINISTRATIVI	URBAN	50
				INDICATORE: aree censite e georeferenziate con pianificazione e procedure finalizzate al recupero delle aree interessate da accumuli di macro e micro plastiche 2016/ numero di aree censite 2015>3 TARGET: 100% censimento numero 3 aree costiere		COLNAGO
		INDICATORE: TARGET:	1B2	PREDISPOSIZIONE ATTI TECNICI/AMMINISTRATIVI ARMO E DISARMO CAMPI BOA	BALATA IMMEDIATA	10 20
				INDICATORE: riduzione della spesa per armo e disarmo nella misura pari almeno 10 % di quanto sostenuto in media nell'ultimo quinquennio TARGET: 100%	DONNO	40

SALVAGUARDIA DEGLI HABITAT DI MAGGIORE FRUIZIONE TURISTICA	1B. PIANO DI RISANAMENTO E RIPRISTINO AMBIENTALE DELLE COSTE E FONDALI	INDICATORE: TARGET:	1B3	SUPPORTO AL POSIZIONAMENTO CAMPI BOA MESSA IN OPERA E SUCCESSIVA RIMOZIONE DEI CAVI TAROZZATI INSTALLATI A PROTEZIONE DEGLI ARENILI	INDICATORE: INSTALLAZIONE E RIMOZIONE cavi 2016/ numero cavi installati e rimossi 2015>1 TARGET: 100% su numero 24 cavi tarozzati installati e successivamente rimossi	OLIVIERI	30
						ALFONSO	30
SALVAGUARDIA DEGLI HABITAT DI MAGGIORE FRUIZIONE TURISTICA	1B. PIANO DI RISANAMENTO E RIPRISTINO AMBIENTALE DELLE COSTE E FONDALI		1B4	SUPPORTO AL POSIZIONAMENTO CAMPI BOA MESSA IN OPERA E SUCCESSIVA RIMOZIONE DEI CAVI TAROZZATI INSTALLATI CON MONITORAGGIO A PROTEZIONE DEGLI ARENILI.	INDICATORE: verifica periodica su cavi tarozzati installati Settimanalmente con report TARGET 100% su 12 sopralluoghi	DONNO	40*
SALVAGUARDIA DEGLI HABITAT DI MAGGIORE FRUIZIONE TURISTICA	1B. PIANO DI RISANAMENTO E RIPRISTINO AMBIENTALE DELLE COSTE E FONDALI		1B5	MAPPATURA ED INDIVIDUAZIONE DELLE VECCHIE E NUOVE LINEE DI ORMEGGIO (CAMPI BOA) PER IL MIGLIORAMENTO DEI FONDALI MARINI	INDICATORE: indagine presenza di tutte le linee e sistemi di ormeggio utilizzati e non 2016/ numero aree indagate 2015 > 1. TARGET: 3 aree da sottoporre ad indagine coscrittiva	OLIVIERI	30*
						ALFONSO	40

SALVAGUARDIA DEGLI HABITAT DI MAGGIORE FRUIZIONE TURISTICA	2B. MONITORAGGIO E VERIFICA DELLO STATO DELL'AMBIENTE E DELLA SUA EVOLUZIONE NEL TEMPO		2B1	ELABORAZIONE RELAZIONE STATO AMBIENTE SULLA BASE DEI MONITORAGGI EFFETTUATI	INDICATORE: RELAZIONE RACCOLTA AMBIENTALE 2016/RELAZIONE STATO AMBIENTE 2015 >1 TARGET: 1 REPORT SU UNA TEMATICA AMBIENTALE	GAIO	30
						BRUNDU	30

SALVAGUARDIA DEGLI HABITAT DI MAGGIORE FRUIZIONE TURISTICA	2C SENTIERISTICA	INDICATORE: TARGET:	2C1	IMPLEMENTAZIONE, MIGLIORAMENTI E MONITORAGGIO RETE SENTIERISTICA ISOLA DI CAPRERA	INDICATORE: redazione variante per miglioramento della rete sentieristica di caprera TARGET:100% su modifica completa numero 1 sentiero	IMMEDIATA	50
						COLNAGO	50
						PAIS	20
SALVAGUARDIA DEGLI HABITAT DI MAGGIORE FRUIZIONE TURISTICA	2C SENTIERISTICA	INDICATORE: TARGET:	2C2	SUPPORTO ALLA REALIZZAZIONE DELLA RETE SENTIERISTICA ISOLA DI CAPRERA E RELATIVO MONITORAGGIO	INDICATORE: numero di controlli con monitoraggio ambientale della sentieristica di caprera 2016 superiore 15 volte l'anno TARGET: 100% con report su verifica viabilità fruibilità e stato dei luoghi. numero 3 sentieri	PAIS	30*

AREA STRATEGICA 1 - "RICERCA E MONITORAGGIO PER UNO SVILUPPO SOSTENIBILE"							
OUTCOME C	OBIETTIVI STRATEGICI	INDICATORE E TARGET	OUTPUT 2016	TARGET E INDICATORI	PERSONALE ADDETTO	PESO	
SVILUPPO CONOSCENZA ED IMPIEGO RISORSE	1 C. VALORIZZAZIONE CONOSCENZE CON IMPIEGO SPAZI CEA	INDICATORE: TARGET	1C1	MIGLIORAMENTO SERVIZIO REALIZZAZIONE AREA LOGISTICA DI ARCHIVIAZIONE	INDICATORE: numero allestimenti sistema logistico 2016/numero allestimenti esistenti>3 TARGET: 100% numero 3 casellari completi	MUZZU	20
						MILLELIRE	10*

AREA STRATEGICA 2- "UN PARCO FRUIBILE, SOSTENIBILE E TRASPARENTE AL SERVIZIO DEL CITTADINO"							
OUTCOME D	OBIETTIVI STRATEGICI	INDICATORE	OUTPUT 2016	TARGET E INDICATORI	PERSONALE ADDETTO	PESO	
OBIETTIVO ECOSOSTENIBILITA'	1D. SVILUPPO DELLE CONOSCENZE IMPIEGO DELLA RISORSE AMBIENTALE	INDICATORE: TARGET:	1D1	Verifica ed analisi dei dati dei permessi rilasciati mediante il monitoraggio delle imbarcazioni da diporto che richiedono il permesso di ingresso all'interno delle acque del parco (fiscossione a mare- richieste on-line-porti convenzionati-sportello autorizzazioni dell'ente parco).	INDICATORE: redazione di un documento analitico relativo all'andamento mensile dei permessi rilasciati 2016 con comparazione su gli ultimi 5 anni TARGET:100% report di analyst degli ultimi 5 anni di permessi rilasciati	LOI	70
			1D2	Verifica ed analisi dei permessi rilasciati mediante il monitoraggio delle unita adoperate per le attivita commerciali (imbarcazioni noleggio,locazione , traffico passeggeri) negli ultimi 5 anni	INDICATORE: redazione ed analyst statistica relativa al monitoraggio dei permessi rilasciati e delle richieste effettuate relativamente alle tipologie di imbarcazioni, da noleggio,da locazione,da traffico passeggeri finalizzate come strumento di gestione del piano del parco TARGET 100% report ultimi 5 anni di permessi rilasciati	MARIOLU	40
						UGO	40
						MARINI	30*

<p>OGGETTO ECOSOSTENIBILITA'</p>	<p>ID. SVILUPPO DELLE CONOSCENZE IMPIEGO DELLA RISORSE AMBIENTALE</p>	<p>INDICATORE: TARGET:</p>	<p>2D1</p>	<p>REPORT SULLE RICHIESTE PERMESSI RELATIVAMENTE ALLE ATTIVITA' QUALI PESCA SUBACQUEA, SPORTIVA E PESCATURISMO,</p>	<p>INDICATORE: realizzazione di un report utile come strumento di gestione 2016 TARGET: report di analisi degli ultimi 5 anni dei permessi rilasciati</p>	<p>MARIOLI UGO MARINI</p>	<p>30 30 30</p>
----------------------------------	---	-------------------------------------	------------	---	---	---	-----------------------------------

AREA STRATEGICA 2: "UN PARCO FRUIBILE, SOSTENIBILE E TRASPARENTE AL SERVIZIO DEL CITTADINO"							
OUTCOME D	OBIETTIVI STRATEGICI	INDICATORE	OUTPUT 2016	TARGET E INDICATORI	PERSONALE ADDETTO	PESO	
OBIETTIVO ECOSOSTENIBILITA'	2D. SOSTEGNO ALLE ATTIVITA' ECONOMICHE IN CHIAVE DI CONVERSIONE ALL'ECOSOSTENIBILITA'	INDICATORE: TARGET:	2D1	ATTIVITA' DI PROMOZIONE DEL PROGETTO AMICHE DEL CLIMA	INDICATORE: numero soggetti da coinvolgere nel 2016 superiore a soggetti coinvolti 2015 per la diffusione e sviluppo pratiche ecosostenibili mediante l'offerta di un servizio compatibile con la salvaguardia dell'ambiente e delle risorse naturali. TARGET: 100% su almeno dieci esercizi commerciali da coinvolgere	BALATA	40
			2D2	SUPPORTO ATTIVITA' DI PROMOZIONE DEL PROGETTO AMICHE DEL CLIMA - SUPPORTO	INDICATORE: numero di consegne certificate di prodotti in materbit 2016>2015 TARGET: : 100%consegne su almeno dieci esercizi commerciali da coinvolgere	PAIS	10

AREA STRATEGICA 2: "UN PARCO ACCOGLIENTE, SOSTENIBILE E TRASPARENTE AL SERVIZIO DEL CITTADINO"							
OUTCOME F.	OBIETTIVI STRATEGICI	INDICATORE	OUTPUT 2016	TARGET E INDICATORI	PERSONALE ADDETTO	PESO	
MIGLIORARE L'EFFICIENZA E LA TRASPARENZA AMMINISTRATIVA	1E INCREMENTO CONOSCENZA RISORSE UTILIZZATE E LORO DIVULGAZIONE		1E1	VERIFICA CON ANALISI DEGLI ATTI AMMINISTRATIVI EMANATI DA ORGANI DI INDIRIZZO E DI GESTIONE INERENTI STUDI AMBIENTALI SVOLTI DA PRIVATI E/O IN COLLABORAZIONE CON ALTRI ENTI, ASSOCIAZIONI	INDICATORE: numero report con analisi economica degli studi ambientali su arco temporale degli ultimi tre anni >1 TARGET: 100% relazione analitica finale	RUBATTU	70
			1E2	ANALISI COSTO/MONTE ORE DEL PERSONALE IMPIEGATO NELLE MISSIONI PREVISTE DALL'ATTIVITA' DELL'ENTE/PARCO	INDICATORE: Redazione di un documento di sintesi finalizzato al calcolo del rapporto costo/monte ore del personale che ha compiuto missioni nell'interesse dell'Ente 2016 >1 TARGET: 100% predisposizione del documento di sintesi contenente i dati delle missioni effettuate negli ultimi 3 anni	PALA	60*

<p>MIGLIORARE L'EFFICIENZA E LA TRASPARENZA AMMINISTRATIVA</p>	<p>1E. INCREMENTO CONOSCENZA RISORSE UTILIZZATE E LORO DIVULGAZIONE</p>		<p>1E3</p>	<p>TRASMIGRAZIONE DI TUTTE LE PUBBLICAZIONI EFFETTUATE NELLA "VECCHIA" SEZIONE AMM. TRASPARENTE ALLA NUOVA PIATTAFORMA PER GARANTIRNE LA PIENA OPERABILITA'</p>	<p>INDICATORE: numero relazioni ambientali pubblicate su sezione trasparenza2016 >relazioni ambientali su sezione trasparenza 2015 TARGET : pubblicazione 100% lavori ambientali negli ultimi 5 anni</p>	<p>RIO</p>	<p>50</p>
			<p>1E4</p>	<p>TRASMIGRAZIONE DI TUTTE LE PUBBLICAZIONI EFFETTUATE NELLA "VECCHIA" SEZIONE AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE ALLA NUOVA PIATTAFORMA PER GARANTIRNE LA PIENA OPERABILITA'</p>	<p>INDICATORE: pubblicazione mappatura beni archeologici, storici e architettonici presenti nel Parco TARGET : pubblicazione 100% mappatura .</p>	<p>RIO</p>	<p>20*</p>

<p>MIGLIORARE L'EFFICIENZA E LA TRASPARENZA DELL'AZIONE AMMINISTRATIVA</p>	<p>1E. INCREMENTO CONOSCENZA RISORSE UTILIZZATE E LORO DIVULGAZIONE</p>		<p>1E5</p>	<p>TRASMIGRAZIONE DI TUTTE LE PUBBLICAZIONI EFFETTUATE NELLA "VECCHIA" SEZIONE AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE ALLA NUOVA PIATTAFORMA PER GARANTIRNE LA PIENA OPERABILITA'</p>	<p>INDICATORE: passaggio on line da vecchia a nuova sezione amministrazione trasparente 2016 TARGET: trasferimento 100% piattaforma on-line</p>	<p>RIO</p>	<p>10</p>
--	---	--	------------	--	---	------------	-----------

68

*: I pesi contrassegnati con * sono stati rivisti e riequilibrati secondo l'area di appartenenza (A-B-C), così come segnalato dal CUG con nota prot. n. 5017/16 del 17.08.16 con attribuzione di un peso pari a:
-80 per il personale appartenente alla categoria C
-70 per il personale appartenente alla categoria B
-60 per il personale appartenente alla categoria A.

6.1 Obiettivi assegnati al personale dirigenziale

In considerazione del fatto che in data 28.07.2016 il presente piano viene redatto dal Direttore ff. Dott. Yuri Donno, dipendente a tempo pieno ed indeterminato, che con verbale n.9/2016, l'organo Interno di Valutazione individua gli obiettivi per la Dirigenza, in particolare, per il Piano della performance 2016-2018, così suddivisi:

1- 1.1 Piano anticorruzione - aggiornamento del PTAC ed attuazione delle misure previste.
peso pari a 10

Indicatore: misure previste PTA/misure attuate > 50%

TARGET: 1 piano e 50% misure.

1.2 Contenzimento della spesa pubblica.

Obiettivo: efficientamento spesa energetica - verifica e monitoraggio spese energetica
peso pari a 10:

Indicatore: spesa sostenuta nell'anno 2016/media spesa energetica sostenuta nel triennio precedente < 1

TARGET: 1 Relazione sui consumi

1.3 Contenzimento della spesa pubblica.

Obiettivo: verifica e monitoraggio spese sistema ormeaggi per tutela dei fondali
peso pari a 20

Indicatore: spesa posizionamento ormeaggi sostenuta nell'anno 2016/ spesa media posizionamento ormeaggi sostenuta nel quinquennio precedente < 1.

TARGET: posizionamento 100% ormeaggi nelle aree sensibili Arcipelago

1.4 Realizzazione progetti coerenti direttiva Ministro Ambiente attività dirette alla conservazione della biodiversità.

Peso pari a 10

Indicatore: percentuale impegno contabile su ex capitolo 1551 pari al 51% (50% obiettivo) stanziamento complessivo e percentuale pagamenti pari al 60% (50% obiettivo) degli impegni complessivi.

Target 50%

1.5 Miglioramento ambiente di lavoro con aggiornamento e del sistema di valutazione del personale

Peso pari a 5

Indicatore: adozione atto sistema di valutazione del personale con procedure coerenti con quadro normativo e contrattuale vigente.

Target 100%

1.6 Miglioramento ambiente di lavoro con individuazione di progetto concreto di adozione di misure positive per prevenzione mobbing

Peso pari a 5

Indicatore: adozione procedure di prevenzione mobbing

Target 100%

- 2- *In coerenza con l'area strategica 1-Ricerca e monitoraggio per uno sviluppo sostenibile;*
- 2.1. *Obiettivo: Relazione sullo stato dell'ambiente nell'ambito del territorio del Parco*
 - In coerenza con l'area strategica 1- Ricerca e monitoraggio per uno sviluppo sostenibile, si individuano,*
 - Obiettivo: Relazione sullo stato dell'Ambiente nell'ambito del territorio del Parco.*

peso pari a 10

Indicatore: Redazione formale relazione stato ambiente Area parco =1

TARGET: 1 Relazione annuale con stato attuazione e piano sviluppo successivo

7. Il processo seguito e le azioni di miglioramento del ciclo di gestione delle performance.

7.1 Fasi, soggetti e tempi del processo di redazione del Piano.

Il processo attraverso il quale si è giunti alla definizione dei contenuti del presente documento ha coinvolto il Direttore e il Consiglio Direttivo che ne hanno definito tutti gli aspetti.

7.2 Coerenza con la programmazione economico-finanziaria e di Bilancio.

L'Ente Parco ha provveduto alla traduzione in termini economico-finanziari delle scelte strategiche.

Infatti, l'integrazione ed il collegamento logico tra la pianificazione delle performances ed il processo di programmazione economico-finanziaria e di bilancio sono garantiti da:

- a) coerenza dei contenuti dei rispettivi documenti: il Bilancio di previsione 2016 contiene gli obiettivi di cui al presente Piano.
- b) coerenza del calendario con cui si sviluppano i due processi (pianificazione delle performances e programmazione economico-finanziaria e di bilancio),
- c) coordinamento degli attori e delle funzioni organizzative rispettivamente 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 performances e programmazione economico-finanziaria e di bilancio).

7.3 Azioni per il miglioramento del Ciclo di gestione delle performance

L'Ente Parco, in un'ottica di continuo miglioramento delle proprie performance, si impegna a perseguire obiettivi di pari opportunità; un primo passo è stato già attuato con la definizione del presente documento che individua precisi output che fanno riferimento sia alla dimensione interna che alla dimensione esterna delle pari opportunità, che traduce le attese e i bisogni dei propri stakeholder in outcome, obiettivi strategici, output e piani operativi più dettagliati rispetto alle precedenti versioni dei Piani della Performance, ma molto resta ancora da costruire.

Questo stesso processo di costruzione sarà attuato partendo in primo luogo dall'ascolto dei portatori di interesse dell'Ente cui verrà data la possibilità di rapportarsi in maniera attiva e partecipata con l'Istituzione Parco, oltreché esprimere il proprio livello di gradimento dei servizi offerti (*es. indagini di customer satisfaction*).

8 Conclusioni

Per concludere, si può affermare che l'Ente Parco, una volta uscito dalla fase di assestamento che sarà avviata non appena sarà nominato il Direttore dell'Ente Parco (si ricorda che ad oggi l'Ente è direttore da una dipendente dell'amministrazione con qualifica CI, nominata Direttore facente funzioni nelle more di definizione delle procedure per la nomina del nuovo Dirigente), definirà in maniera più dettagliata le strategie da adottare negli anni futuri per garantire un costante ascolto dei bisogni dei propri portatori di interesse, primo tra tutti l'habitat tutelato dall'Ente, nonché di migliorare in maniera esponenziale le proprie performance.

Al riguardo si ritiene di condividere il documento delle azioni positive proposte dal CUG, per cui dovrà essere sviluppato anche per l'anno 2016 il sistema di rilevamento del benessere organizzativo, sensibilizzando il personale per una loro adesione al progetto sempre maggiore, e coinvolgendo il CUG per la redazione dei criteri ed elementi da rilevare.

Dovrà essere inoltre elaborato un piano di formazione del personale con individuazione del fabbisogno formativo analitico, verificando anche la formazione in house o forme di collaborazione con altri enti pubblici.