

Parco Nazionale del Gran Sasso e Monti della Laga

Documentazione attività anno 2016

Alla cortese attenzione
Organismo Indipendente di Valutazione
del Parco Nazionale del Gran Sasso Monti della Laga

sede

Premesse

In relazione alle recenti disposizioni normative sulla dirigenza della PA, la presente relazione finale, in coerenza con il Piano della Performance per l'attività effettivamente svolta in qualità di direttore dell'Ente Parco nell'anno 2016 riferita agli indirizzi approvati con Delibera del Consiglio Direttivo n.17 del 29 aprile 2016 che hanno profondamente innovato i precedenti obiettivi e percorsi operativi dell'Ente nelle more di definizione di un nuovo modello organizzativo corrispondente agli indirizzi del Consiglio, segue in via preliminare ai risultati dell'ispezione del MEF del 2012 ad oggi affrontati nelle loro più puntuali risoluzioni problematiche e fortemente incidenti nella gestione ordinaria dell'Ente.

Il piano della Performance dell'Ente Parco Nazionale del Gran Sasso e Monti della Laga, è stato redatto ai sensi dell'articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, anche sulla scorta della relazione previsionale e programmatica del Presidente dell'Ente, allegata al Bilancio di Previsione per l'Anno 2014.

Nella sua articolazione segue, adattandoli alla realtà dell'Ente, i criteri, la struttura e le modalità di redazione indicate dalla Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT) nelle deliberazioni n. 112 del 28 ottobre 2010, n. 1 del 5 gennaio 2012 e n. 6 del 17 gennaio 2013.

Si è inoltre tenuto conto anche delle indicazioni previste dal Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33, laddove questo evidenzia che è necessario coordinare il Piano della Performance con il Piano della Trasparenza e il Piano Triennale Anticorruzione, approvato dall'Ente con Deliberazione Presidenziale n. 3 dell'11 marzo 2014.

Nella definizione delle aree e degli obiettivi strategici, nonché in quella degli obiettivi operativi, si è tenuto, primariamente conto delle difficoltà e ristrettezze che caratterizzano il bilancio di previsione dell'Ente anche per l'anno 2016, dovuto alla significativa diminuzione dei contributi per la gestione dell'Ente.

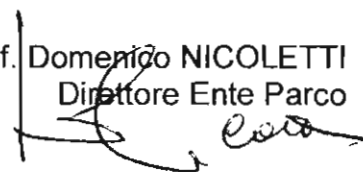
Il risultato è comunque un Piano che, articolandosi in obiettivi strategici e obiettivi operativi, rende conto di una attività complessa e multiforme, fortemente orientata al raggiungimento della missione di conservazione della biodiversità e della natura e, contestualmente, di sviluppo locale sostenibile, ambiti che costituiscono l'essenza stessa dell'istituzione dell'Ente Parco.

La partecipazione di attori sociali e stakeholders è stata solo indirettamente e parzialmente perseguita durante le fasi di redazione del Piano, ma costituisce uno dei tratti distintivi

delle modalità di azione dell'Ente. D'altra parte, le attività relative agli obiettivi strategici e il perseguimento degli obiettivi operativi, prevedono il costante coinvolgimento degli attori e delle diverse realtà economiche, sociali e culturali del territorio, anche attraverso l'organizzazione di apposite giornate di approfondimento e confronto sui progetti in corso e da attuare come nel caso della carta europea del turismo sostenibile e tutti i progetti life che hanno impegnato l'ente in un grande sforzo di partecipazione attiva del territorio e dei suoi cittadini.

La relazione finale rappresenta il quadro dei risultati in uno scenario di sperimentazione e attuazione di un modello organizzativo in evoluzione e finalizzato ad incrementare l'efficacia e l'efficienza della propria peculiare azione amministrativa: come ogni strumento innovativo potrà e dovrà essere perfezionato nel tempo, al fine di renderlo sempre più consono alle esigenze dell'Ente e della Società a cui il modello organizzativo deve rispondere.

Prof. Domenico NICOLETTI
Direttore Ente Parco

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'D. Nicoletti', is written over the printed name and title.

Relazione sul Piano Performance 2016
di cui alla Delibera del Consiglio Direttivo 17/2016

INDICE

PARTE I° Inquadramento e obiettivi

2016 ANNO DEL TERREMOTO CHE HA COINVOLTO MOLTI COMUNI DEL PARCO
SEZIONE A – PIANIFICAZIONE E GESTIONE
SEZIONE B – GESTIONE DELLE RISORSE UMANE
SEZIONE C – COMUNICAZIONE E COOPERAZIONE
AREE STRATEGICO-OPERATIVE

OBIETTIVI 2016

Indirizzi operativi per il PNGSL

I° OBIETTIVO: Adeguamenti e iniziative per rispondere ai rilievi delle ispezioni ministeriali

II° OBIETTIVO: Riorganizzazione gestionale e amministrativa (formazione, informazione e comunicazione)

III° OBIETTIVO: Carta Europea del Turismo Sostenibile

OBIETTIVI ASSEGNATI AL DIRETTORE E RISULTATI

PARTE II° Metodo e criteri di valutazione

PREMESSA PER LA VALUTAZIONE
RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI
COMPETENZE E COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI
DETERMINAZIONE FASCE DI MERITO E LORO MODIFICHE
RIDEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI
TRASFERIMENTO DI UN'UNITÀ DI PERSONALE IN CORSO D'ANNO
VERIFICHE PRELIMINARI ALLA VALUTAZIONE
RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI

COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI
Sezione A – PIANIFICAZIONE E GESTIONE
Sezione B – GESTIONE DELLE RISORSE UMANE
Sezione C – COMUNICAZIONE E COOPERAZIONE
Sezione D – ORGANIZZAZIONE ED INNOVAZIONE

PARTE III° Obiettivi Operativi assegnati ai titolari di posizione organizzativa e valutazioni

SERVIZIO RISORSE UMANE E FINANZIARIE (SRUF) Relazione del Responsabile

SCHEDA N. 1 – COMPLESSITA' AMMINISTRATIVA

SCHEDA N. 2 – RISPETTO VINCOLI LEGISLATIVI

COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI
SCHEDA DI VALUTAZIONE

SERVIZIO TECNICO URBANISTICO E TERRITORIALE (STUT) Relazione del Responsabile

1. DIMINUZIONE DELLA PRESSIONE SULLE RISORSE

2. TASSO DI FUNZIONAMENTO

SCHEDA N. 1 - PRESSIONE TURISTICA (INDICATORE)

SCHEDA N. 2 - COMPLESSITA'AMMINISTRATIVA (INDICATORE)



SCHEDA N. 3 - PRESENZA E VIGENZA DEGLI STRUMENTI DI PIANIFICAZIONE E PROGRAMMAZIONE (INDICATORE)

COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI
SCHEDA DI VALUTAZIONE

SERVIZIO AGRO SILVO PASTORALE (SASP) Relazione del Responsabile

SCHEDA N. 1 - AVANZAMENTO DELLO STATO DI ATTUAZIONE DEGLI STRUMENTI DI PIANIFICAZIONE E PROGRAMMAZIONE

SCHEDA N. 2 - EVITARE LA PERDITA DEL NUMERO DEGLI ADERENTI

SCHEDA N. 3 - AUMENTARE LA CAPACITÀ DEL PARCO DI ACCEDERE E GESTIRE FINANZIAMENTI COMUNITARI E NAZIONALI

COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI
SCHEDA DI VALUTAZIONE

SERVIZIO SCIENTIFICO (SERS) Relazione del Responsabile

SCHEDA N. 1 - GESTIONE PROGETTI LIFE

SCHEDA N. 2 – GESTIONE E CONTENIMENTO DELLA POPOLAZIONE DI CINGHIALE E DEI DANNI DA QUESTA ARRECATI AL PATRIMONIO AGRICOLO

SCHEDA N. 3 - PIANO PLURIENNALE ECONOMICO SOCIALE

SCHEDA N. 4 – EDUCAZIONE ALLA SOSTENIBILITÀ

SCHEDA N. 5 – PIANO DEL PARCO

COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI
SCHEDA DI VALUTAZIONE

ALLEGATI :

(allegato A) Resoconto dell'Ufficio Tecnico intervento del Parco Terremoto agosto 2016.

(allegato B) Parchi Solidali

(allegato C) Note programmatiche Ministero dell'Ambiente

ALLEGATI da 1 a 14 Obiettivi assegnati al direttore e risultati

ALLEGATI Valutazioni dipendenti

- 1) Servizio Agro Silvo Pastorale;
- 2) Servizio Tecnico, Urbanistico, Territoriale;
- 3) Servizio Risorse Umane, Finanziarie e Strumentali;
- 4) Servizio Scientifico;
- 5) Direzione

PARTE I°

2016 ANNO DEL TERREMOTO CHE HA COINVOLTO MOLTI COMUNI DEL PARCO

Il 2016 è stato l'anno del terremoto¹ e delle tante tragedie conseguenti per le quali l'Ente Parco Nazionale del Gran Sasso Monti della Laga è stato in prima linea sul fronte dei Comuni interessati dall'evento sismico e dai successivi eventi, dalle azioni dirette nelle prime ore del sisma e di conseguenza con iniziative ed azione di cui ai documenti allegati (resoconto dell'Ufficio Tecnico allegato A).

L'evento ha dimostrato l'abnegazione e l'impegno di tutta la struttura operativa alla nuova e più complessa realtà territoriale che ha visto da una parte l'Ente impegnato nei compiti istituzionali e dall'altro sollevare e accompagnare i territori dal disagio umano e strutturale con le fasi successive dal 24 agosto **a seguire COSTANTEMENTE insieme ad un concreto e qualificato supporto del Ministero dell'Ambiente** (con la volontà del Ministro di costituzione del tavolo istituzionale accompagnato dalla Direzione Generale per la protezione della natura e del mare) che hanno affiancato con impegno la nostra azione. **Non posso che ringraziare TUTTI per quel momento complesso e dirompente nell'azione programmatica dell'Ente, per l'impegno, la volontà e la determinazione ben evidenziati nei documenti allegati.** Parchi Solidali (allegato B) e note programmatiche al tavolo del Ministero dell'Ambiente (allegato C).

Pur nella situazione sopraindicata il processo di formazione, gestione ed attuazione del Piano delle performance 2016 è proseguito attivando le seguenti fasi operative:

SEZIONE A – PIANIFICAZIONE E GESTIONE

In relazione alle precedenti attività sulle performance collaborato e definita la linea di continuità con l'azione 2015 avendo svolto il compito di verificare gli obiettivi effettivamente raggiunti dagli uffici della struttura limitatamente al periodo di competenza (ottobre-dicembre 2015). Come per il passato, dunque, La Direzione ha pianificato l'attività secondo una scala di priorità che trae origine già nella predisposizione del bilancio di previsione 2016, sollecitando i responsabili dei Servizi ad esprimere osservazioni e/o fornire contributi coerenti con le linee strategiche dell'Ente. Successivamente la Direzione ha stabilito un crono programma per i vari progetti che è stato periodicamente posto a verifica secondo i parametri del vigente Sistema di valutazione e Misurazione e in continuità con questa Direzione. Nel dettaglio si rimanda ai dati pubblicati sul sito

¹ Gli **eventi sismici del Centro Italia del 2016 e del 2017**, definiti dall'INGV *sequenza sismica Amatrice-Norcia-Visso*, hanno avuto inizio ad agosto con epicentri situati tra l'alta valle del Tronto, i Monti Sibillini, i Monti della Laga e i Monti dell'Alto Aterno. La prima forte scossa si è avuta il 24 agosto 2016 e ha avuto una magnitudo di 6.0, con epicentro situato lungo la Valle del Tronto, tra i comuni di Accumoli (RI) e Arquata del Tronto (AP) radendo al suolo Amatrice (tutti comuni rientranti nel perimetro del Parco). Due potenti repliche sono avvenute il 26 ottobre 2016 con epicentri al confine umbro-marchigiano, tra i comuni della Provincia di Macerata di Visso, Ussita e Castelsantangelo sul Nera con estensione a tutto il Parco del Gran Sasso monti della Laga. Il 30 ottobre 2016 è stata registrata la scossa più forte, di magnitudo momento 6.5 con epicentro tra i comuni di Norcia, Preci, Accumoli ed Amatrice. Il 18 gennaio 2017 è avvenuta una nuova sequenza di quattro forti scosse di magnitudo superiore a 5, con massima pari a 5.5, ed epicentri localizzati tra i comuni aquilani di Montereale, Capitignano (nel cuore del Parco) e Cagnano Amiterno.

istituzionale dell'Ente per quanto riguarda il Piano della Performance oltre agli altri adempimenti così come previsto dalle norme di riferimento.

SEZIONE B – GESTIONE DELLE RISORSE UMANE

Pur nel quadro di un profondo rinnovamento seguendo gli indirizzi del nuovo modello organizzativo voluto dal Consiglio Direttivo dell'Ente, rimane stabilmente corretto il rapporto fra Direzione e risorse umane senza però mai confondere o alterare ruolo dirigenziale con le responsabilità specifiche per materie e livelli di inquadramento contrattuale nel rispetto del vigente quadro delle mansioni. Tale *modus operandi* ha pertanto agevolato il lavoro quotidiano superando ostacoli e difficoltà con la necessaria serenità e con la collaudata disponibilità. Ciò ha prodotto un leggero miglioramento nelle relazioni interpersonali favorendo nuovi stimoli nell'accrescimento della cultura del risultato. Sono state individuate mansioni più consone alle proprie competenze. La Direzione ha valutato positivamente lo sforzo dei responsabili dei Servizi nell'esprimere, con il sufficiente equilibrio, il giudizio sull'operato dei dipendenti loro assegnati.

SEZIONE C – COMUNICAZIONE E COOPERAZIONE

In riferimento alle dinamiche socioeconomiche scaturite dall'utilizzo dei fondi comunitari, mirati all'introduzione di tecniche migliorative di conservazione e tutela del grande patrimonio naturalistico ed ambientale nel PNGSL, si è fatta sempre più impellente la necessità di condividere progetti d'eccellenza con altri Parchi nazionali presenti in Abruzzo. Un esempio significativo è rappresentato dall'enorme successo su base nazionale del Progetto Life Coronata per la reintroduzione del Camoscio Appenninico che ha ricevuto a fine ottobre 2015 il premio Bird Life a Bruxelles ed ancora i riconoscimenti nazionali per il Life Antidoto, tecnicamente gestito dal PNGSL e dal Corpo Forestale dello Stato, che ha aperto uno scenario drammatico sull'utilizzo dei veleni a danno della fauna selvatica e domestica. A tal proposito il Ministero dell'Ambiente e del Territorio e del Mare, ha deciso di intervenire, con fondi propri, per combattere tale piaga ponendo in evidenza la necessità di tutelare una specie come l'orso marsicano, sempre più a rischio estinzione, affidando il ruolo di capofila del progetto al Parco Nazionale del Gran Sasso e dei Monti della Laga e indicando il sottoscritto quale referente sul piano tecnico e amministrativo fino alla sottoscrizione del Protocollo d'intesa fra gli Enti Parco Nazionale del Gran Sasso e Monti della Laga, Parco Nazionale d'Abruzzo Lazio e Molise, Parco Nazionale della Maiella, Parco Regionale Sirente-Velino e Comando regionale del Corpo Forestale dello Stato. Si è trattato di un riconoscimento importante e lusinghiero per le buone pratiche da noi attuate. Obiettivi altrettanto ambiziosi sono stati conseguiti con il progetto Life Praterie destinato essenzialmente all'ammodernamento dei regolamenti del pascolo e alla regolamentazione delle presenze turistiche nell'area di Campo Imperatore a beneficio dell'alta biodiversità in essa rilevata. Significativa è stata l'adesione a specifici protocolli predisposti dall'Ente a partire dagli allevatori, agli operatori turistici, agli amministratori locali, alle amministrazioni separate degli usi civici, agli ordini professionali e alle organizzazioni di categoria e l'avvio di ambiziose candidature per l'Ente nel Network nazionale della Biodiversità, e nella rete della Carta Europea per il Turismo Sostenibile. Sul piano istituzionale l'approvazione del Regolamento della Comunità del Parco con un nuovo slancio operativo e gestionale (avvio delle Commissioni di Lavoro), la conferenza dei servizi per l'approvazione del Piano del Parco (al primo posto nei rilievi dell'ispezione del MEF) e l'avvio del Piano Pluriennale Economico e Sociale (art. 14 della legge quadro sulle aree protette n. 394/91) entrambi fondamentali per la corretta gestione territoriale.

AREE STRATEGICO-OPERATIVE

Finalità specifica del Parco è senza dubbio la conservazione e la valorizzazione della

natura, della biodiversità e dello sviluppo sostenibile. Peculiarità del Parco sono alcune specie endemiche, rare e particolarmente preziose, e quindi la sua attività riguarda prioritariamente la conservazione di specie animali e vegetali maggiormente rappresentative e minacciate (quali il Lupo e il Camoscio appenninico, l'Adonis Vernalis, la Rosalia alpina, e tante altre) e i loro ambienti e habitat. Anche la tutela e la conservazione del paesaggio, in senso ampio e dinamico, è finalità prioritaria del Parco. Accanto alla principale finalità di conservazione, la legge assegna al Parco altre importantissime finalità di conservazione di valori antropologici, storici e architettonici, identitari e di promozione di attività compatibili e sostenibili conseguenti, quali il turismo, l'attività agro-silvo pastorale, l'artigianato, le produzioni tipiche, i servizi ai cittadini e ai visitatori. Un'altra importante finalità del Parco è legata alla promozione di attività di educazione ambientale, rivolta principalmente al mondo della scuola, per accrescere le competenze di cittadinanza attiva verso attitudini positive e la consapevolezza, 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. Prendendo lo spunto da queste finalità istituzionali, il presente Piano individua delle aree strategiche d'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. 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, 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, anche in relazione alle interazioni con il bestiame, le azioni per il contenimento della popolazione dei cinghiali, il mantenimento dei presidi stabili in montagna attraverso progetti mirati agli operatori agricoli e zootecnici affinché continuino ad operare sul territorio protetto, la conservazione e la tutela della biodiversità coltivata, il recupero di varietà e razze a rischio di estinzione, la promozione di una gestione forestale sostenibile.

La seconda area strategica è identificata nella conservazione, valorizzazione e tutela del paesaggio. La tutela del paesaggio è certamente indissociabile dalla conservazione della natura, come ribadito anche nella "Convenzione Europea del Paesaggio", firmata a Firenze nel 2000 da 45 diversi Paesi. I risultati attesi riguardano la salvaguardia del patrimonio storico-architettonico dei centri storici dei comuni del Parco, mediante l'articolazione del territorio parco in unità di paesaggio. Le singole unità di paesaggio sono concepite come unità territoriali su cui basare le nuove strategie di sviluppo sostenibile. Così facendo esse rappresentano la trama di riferimento per le politiche di gestione del territorio del parco.

La terza area strategica interessa l'informazione, l'educazione del cittadino, sia appartenente alle comunità locali sia visitatore, nonché la promozione dell'area protetta, della sua immagine e l'ampliamento della sua fruibilità qualitativa e quantitativa da parte di cittadini e visitatori esterni. I risultati attesi riguardano lo sviluppo di una adeguata rete di punti informativi, punti vendita, e Centri Visita, destinati ai turisti oltretutto ai residenti, l'organizzazione di eventi e manifestazioni in grado di promuovere al meglio il Parco e le sue attività. Ulteriore risultato atteso, nello specifico dell'attività di educazione alla sostenibilità per i cittadini e per gli studenti, è l'avvio di processi partecipativi per la prevenzione e gestione dei conflitti socio-ambientali, attraverso lo sviluppo di progetti e programmi specifici verso tre macro-soggetti del territorio: Scuole (insegnanti- studenti-

genitori), Comunità locali (attori istituzionali e gruppi sociali diversi), visitatori, da parte del Centro di Educazione Ambientale del Parco CEA CEDAP.

La quarta area strategica attiene alla promozione delle attività compatibili: in questo ambito i principali risultati attesi riguardano la creazione di una rete di relazioni tra Ente Parco e operatori locali, la riduzione del conflitto tra le attività agricole e zootecniche e la fauna selvatica, principalmente attraverso il potenziamento delle misure di prevenzione dei danni, l'attivazione di azioni di animazione e partecipazione anche con funzioni di attrattività turistica del territorio, la promozione diretta ed indiretta di attività turistiche compatibili e dotate dei necessari caratteri di qualità, la promozione del territorio attraverso le produzioni enogastronomiche dell'area protetta, l'assistenza tecnica ad allevatori e agricoltori finalizzata ad ottenere attività sempre più sostenibili.

La quinta 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. Infatti, si prevede di ottenere risultati in termini di miglioramento delle condizioni lavorative e di sicurezza del personale, attraverso una migliore organizzazione del lavoro, una mappatura delle competenze interne e dei procedimenti amministrativi ed in generale una migliore efficienza dell'azione amministrativa dell'Ente.

OBIETTIVI 2016

La presente relazione rende conto delle risultanze del processo di programmazione 2016 approvato dal Consiglio Direttivo e proposto dal V.Presidente del Parco, al quale hanno partecipato tutti i Servizi dell'Ente con il coordinamento della nuova Direzione del Parco. Ciò in coerenza con quanto stabilito dal D.Lgs. n. 150/2009, nonché in linea con le indicazioni fornite dalla CIVIT, con particolare riferimento alla citata delibera n. 112/2010, secondo cui il ciclo di performance deve essere definito in coerenza con la programmazione economico-finanziaria e di bilancio. In tema di gestione della performance e del suo miglioramento si è inoltre tenuto conto anche delle Linee Guida definite dalla Deliberazione Civit n. 6 del 17 gennaio 2013. A tale proposito, si segnala come, nell'attuale Piano della Performance 2016, si sia operato un sostanziale collegamento tra obiettivi operativi ed obiettivi strategici sia per ciò che riguarda la trasparenza, sia per quanto concerne il miglioramento e aggiornamento degli Standard di qualità dei procedimenti seguiti dall'Ente. L'adeguamento 2016 del "Piano della performance" è stato redatto dall'organo di indirizzo politico amministrativo, sulla base del principio di gradualità e sarà dunque oggetto di revisione periodica, allo scopo di conformare lo stesso:

- alle esigenze eventualmente manifestatesi in sede di applicazione;
- agli auspicati chiarimenti interpretativi da parte dei soggetti istituzionali preposti in ordine alla portata di determinate disposizioni contenute nel d.lgs. n. 150/2009

Difatto le indicazioni e gli obiettivi tengono conto delle disposizioni del decreto legge n. 78 del 31 maggio 2010, il Decreto Legge 95/2012, convertito in Legge n. 135 del 7 agosto 2012, le disposizioni contenute nella circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 33/2011. Tali prescrizioni si raccordano con la relazione programmatica del Presidente al bilancio di previsione relativo all'esercizio finanziario dell'anno 2016, dalla quale emerge la forte criticità di risorse finanziarie disponibili.

INDIRIZZI OPERATIVI PER IL PNGSL

L'esigenza di un rilancio di "FIDUCIA" per il territorio, il personale e le istituzioni territoriali a partire dai compiti prioritari dell'ente, eliminando disfunzioni e difficoltà delle gestioni

passate, ha riguardato l'attuazione di una programmazione operativa per il 2016 concisa e determinata che ha dovuto affrontare da una parte il completo superamento delle problematiche emerse dalla verifica amministrativo-contabile del Ministero dell'Economia e delle Finanze effettuata dal 24 settembre, all'8 novembre 2012 e la riorganizzazione gestionale e amministrativa attraverso attività di formazione e trasparenza amministrativa e dall'altra una serie d'iniziative tese ad innovare e dinamizzare i processi e gli approcci operativi nel quadro di strategie e indirizzi nazionali ed internazionali per la tutela, la salvaguardia e lo sviluppo sostenibile dell'area protetta.

Da luoghi della conoscenza e della qualità a luoghi generativi delle risorse territoriali, "regolatore e riproduttore degli stessi. Con un doppio movimento, i parchi sono oggi chiamati a valorizzare i saperi e le competenze territorializzate in rapporto alle dinamiche di globalizzazione dei mercati e, di converso, a tradurre localmente una cultura della sostenibilità ambientale che ha oramai dimensione globale. Significa, in altre parole, costruire uno spazio di rappresentazione dei parchi come avanguardia agente credibile, capace di agire nell'arena degli interessi e in quella della coesione sociale, sottraendosi da un processo di marginalizzazione politica e di testimonianza sociale che non ha più ragion d'essere. Solo in tal modo il sistema dei parchi potrà ricostruire le condizioni per rinnovare la propria leadership territoriale in una prospettiva di green society."2

Ciò nella consapevolezza di rendere l'operato dell'Ente Parco sempre più aderente alle aspettative dei territori e degli abitanti oltre che quanto più possibile partecipato e trasparente, considerato che molti guardano con crescente interesse e aspettativa alla gestione di quest'area protetta e alla sua azione sul territorio.

1° OBIETTIVO: Adeguamenti e iniziative per rispondere ai rilievi delle ispezioni ministeriali

Le problematiche emerse dalla verifica amministrativo-contabile del Ministero dell'Economia e delle Finanze effettuata dal 24 settembre, all'8 novembre 2012, sono state oggetto di approfondimento e valutazione serrata tanto da diventare strumento di rilancio dell'azione amministrativa contabile dell'Ente e del nuovo Consiglio Direttivo che ha ritenuto di seguire con grande attenzione gli sviluppi delle indicazioni e delle problematiche emerse dalla verifica tanto da farne un OBIETTIVO PRIMARIO per il rilancio operativo e gestionale dal quale emerge una rinnovata programmazione con selezioni dei rilievi prevalenti ai quali dare risposte concrete da attuarsi completamente e indicati come impegni dell'Ente e di seguito riportati:

Rilievo n. 1: sul Piano del Parco, gli adempimenti attivati dal Consiglio direttivo (Deliberazione n. 38 del 7 luglio 2015) ai sensi dell'art.12, comma4 della Legge 394/91 e l'accelerazione attivata dalla nuova Direzione, hanno avviato il Piano del Parco verso la sua definitiva approvazione, con la conseguenza che nel 2016 sono stati attivati gli strumenti (accordi e convenzioni) per il Piano del Parco (valutazione ambientale strategica), i Piani d'Area, il Regolamento e il Piano Economico e Sociale ai sensi dell'art. 14 della legge quadro 394/91) dalle quali discendono la effettiva gestione del territorio del Parco.

Rilievo n. 2: per acquisizione di beni e servizi utili alla gestione del territorio del parco ampliare il ricorso al MEPA con una puntuale valutazione annuale sui risparmi conseguiti

² Presentazione dei risultati dell'indagine "I parchi come luoghi di incontro tra green economy e green society".

con il ricorso a convenzioni Consip e MEPA, con il completamento della pubblicazione dei costi effettivi dei servizi resi. L'ente ha provveduto con celerità a completare le suddette iniziative per l'anno 2016 e successivi. Inoltre la recente approvazione delle *"Disposizioni in materia ambientale per promuovere misure di green economy e per il contenimento dell'uso eccessivo di risorse naturali"*, ha avviato la regolamentazione per il ricorso al Green Public Procurement attraverso un apposito Uffici nel nuovo organigramma dell'Ente al fine di delineare un *"approccio in base al quale le Amministrazioni Pubbliche integrano i criteri ambientali in tutte le fasi del processo di acquisto, incoraggiando la diffusione di tecnologie ambientali e lo sviluppo di prodotti validi sotto il profilo ambientale, attraverso la ricerca e la scelta dei risultati e delle soluzioni che hanno il minore impatto possibile sull'ambiente lungo l'intero ciclo di vita"*.

Rilievo n.8: La nuova Direzione ha già avviato le procedure per aderire alla convenzione Noi Pa (attualmente operativa pressom l'Ente con non poche difficoltà operative spesso indicate allo stesso MEF). Sono inoltre in corso, su proposta della Direzione del Parco, iniziative ed azioni per servizi associati con i Parchi Nazionali della Maiella, Abruzzo Lazio e Molise per ottimizzare costi e risultati.

Rilievo n.9: Nel 2016 è stata avviata la riorganizzazione degli uffici con individuazione delle Aree nelle more di adeguamento alla normativa vigente (legge Madia), volontà della nuova Direzione già sottoposta all'attenzione del Consiglio Direttivo, e del personale (verbale del Consiglio Direttivo n° 18 del 6 ottobre 2015)

Rilievo n.11: Con la circolare interna n. 4 del 19 ottobre 2015 la nuova Direzione del Parco nell'intento di contenere le richieste di straordinario solo per esigenze impellenti ha fissato l'obbligo della preventiva autorizzazione dalla stessa Direzione nelle more di regolamentazione della materia.

Rilievo n. 16: In proposito si provvederà a redigere nuovo Regolamento, da sottoporre all'esame del Consiglio Direttivo previo parere del Collegio dei Revisori dei Conti avvenuto con determinazione del verbale del CdR n. 211 del 29.09.16.

Rilievo n. 17: In merito si rileva che l'Ufficio Legale sta procedendo alla nomina dell'ufficiale rogante e che il provvedimento verrà sottoposto all'approvazione del Consiglio Direttivo nelle more di adeguamento della normativa in materia.

Rilievo n. 19: In base al DPCM 29 agosto 2001 l'Ente ha provveduto ad adeguarsi all'obbligo del ricorso all'Avvocatura dello Stato per la rappresentanza in giudizio.

Rilievo n. 21: La previsione del modello organizzativo è stata approvata con delibera del Consiglio Direttivo n.30/16 del 12.09.16 *"Modello Organizzativo: modifiche Regolamento di Organizzazione"*. Al riguardo si evidenzia che tale tematica era stata già posta dalla nuova Direzione in apposita nota e fatta propria dal Consiglio Direttivo nel corso della riunione tenuta lo scorso 30 ottobre 2015 ai dipendenti e alle Rappresentanze sindacali interne.

Rilievo n. 23: Si ribadisce che l'adeguamento delle somme appostate in bilancio in relazione alle previsioni è stato effettuato a partire dall'esercizio 2013.

Rilievo n. 24: Nel 2016 si provvederà alla revisione regolamentare già sottoposta al Consiglio Direttivo del 26 novembre 2015 che elimina alla fonte ogni contributo diretto adottando nuove forme di raccolta fondi via web nel rispetto della normativa vigente e implementando forme di start up in base alla normativa vigente.

Rilievi n. 27-28-29-30-31: Nel 2016 si provvederà:

Razionalizzazione tramite il Piano di contenimento della spesa approvato con Delibera del Consiglio Direttivo n. 15/16 del 29.04.16 *"Piano di razionalizzazione delle spese"* ed attinente al piano di razionalizzazione che tiene conto :

- a) l'accorpamento di servizi (centri visita e corpo forestale),
- b) la riduzione delle locazioni passive sino all'annullamento,

c) la messa a reddito degli immobili di proprietà dove compatibili con le finalità dell'ente.

Rilievo n. 32: La nuova Direzione ha in programma un piano di riduzione degli acquisti, diffusione e divulgazione con gestione informatizzata (on-line) che limiti cessioni gratuite a finalità sporadiche ed eccezionali. Per questo rilancio amministrativo-contabile è prevista un'azione di scambio di "buone pratiche tra i Parchi Nazionali d'Abruzzo" e di rilancio dell'ipotesi di nuovo regolamento contabile per le aree protette nazionali con esperti e competenze universitarie e dello stesso Ministero dell'Economia e delle Finanze oltre ad una possibile (in base ai fondi disponibili) ad intense attività formative, informative e di ottimizzazione dei costi e dei risultati. In questo ambito l'Ente ha ottenuto un prestigioso risultato nazionale quale componente del gruppo di lavoro presso il MATTM con il MEF per la redazione delle "linee guida degli indicatori di risultato e di bilancio" che puntano a razionalizzare e finalizzare la contabilità degli Enti Parco verso un modello innovativo di gestione per budget e missioni operative coerenti alla nuova regolamentazione contabile dello Stato.

Con nota del 22.05.17 il Ministero dell'Economia e Finanze ha dichiarato chiusa la procedura e demandato al Ministero dell'Ambiente in sede di vigilanza l'attuazione dei punti su menzionati.



OBIETTIVO II: Riorganizzazione gestionale e amministrativa (formazione, informazione e comunicazione)

La Direzione del Parco Nazionale del Gran Sasso Monti della Laga, ha inteso proporre al CD del Parco, una struttura organizzativa basata sulla suddivisione in centri di responsabilità, intesi quali strutture organizzative incaricate di assumere le decisioni in ordine alla gestione di risorse umane, finanziarie e strumentali. Ad ogni centro di responsabilità, ai sensi del DPR 97/2003, può essere preposto un funzionario o qualsiasi altro dipendente in relazione alla struttura dimensionale dell'Ente. I centri di responsabilità possono essere quindi strutturati su più livelli (I, II, III, ecc.) tenendo conto del grado di complessità della struttura dell'Ente.

In relazione alla propria struttura dimensionale e alle finalità istituzionali nonché innovative, si prevede una ipotesi di articolare l'organizzazione su 3 centri di responsabilità (area A-B-C), che saranno ulteriormente articolati in ulteriori livelli di responsabilità degli uffici e dei procedimenti.



Questa prima ipotesi sarà preceduta da una iniziativa di formazione-qualificazione in corso di definizione attinente prioritariamente alle attitudini ed aspettative dei dipendenti e delle risorse umane e professionali presenti che permetta di orientare consapevolezza e responsabilità condivise per il rilancio motivazionale sulla rilevante e strategica missione dell'Ente di appartenenza.

In base alla Strategia Nazionale della Biodiversità nuovo pilastro dell'indirizzo di governo sull'ambiente in generale e sulle aree protette in particolare permangono nelle aree protette alcune significative criticità che vengono come di seguito sintetizzate:

- carenza nell'approccio strategico, sistemico e sinergico nella gestione delle aree protette, sia a livello centrale che locale;
- carenza nell'azione formativa per il raggiungimento di un omogeneo livello professionale del personale delle aree protette, con riferimento a tutti i ruoli;
- mancanza della percezione delle opportunità e delle potenzialità di sviluppo economico e sociale offerte dalle aree protette e diffuso atteggiamento teso ad evidenziare i soli obblighi e divieti, da parte di amministrazioni, comunità locali e portatori di interesse;
- lentezza degli iter approvativi degli strumenti di pianificazione e di sviluppo socio-economico;

- mancanza di modelli condivisi di verifica ambientale ed economica dell'efficacia e dell'efficienza di gestione delle singole aree protette, da utilizzare sia a livello centrale che regionale e provinciale;
- carenza di figure professionali tecniche con spiccato profilo curriculare di settore negli enti di gestione, soprattutto nei settori amministrativo e gestionale con inevitabili ripercussioni sul raggiungimento di adeguati obiettivi di conservazione e di sviluppo sostenibile;
- scarsità di finanziamenti sia a livello statale che regionale, in relazione alla qualità ed alla quantità dei servizi offerti ed utilizzo non sempre coerente ed efficace dei fondi disponibili in riferimento agli obiettivi di conservazione discendenti dalla normativa nazionale.

Per quanto detto si ravvisa la necessità di dare un forte impulso alla gestione delle aree protette, nella direzione del *"fare sistema"*, mettendo in comune e condividendo obiettivi di conservazione e di sviluppo sostenibile, investendo significative energie e risorse, e prevedendo l'avvio di una fase programmatica e progettuale *"speciale"* e veda nella SNB il necessario punto di riferimento anche per valutare alcune delle suddette criticità anche nel PNGSL. In questo scenario la nuova Direzione del Parco del Gran Sasso e Monti della Laga ha da subito attivato un Coordinamento dei parchi d'Abruzzo che si è già riunito tre volte per assumere orientamenti e decisioni comuni per *"fare sistema"* e decidendo di attivare un percorso denominato *"Le buone pratiche nelle Aree Protette d'Abruzzo"* di scambio di iniziative regionali e nazionali che preveda come indicato dalla Strategia l'avvio di una fase programmatica e progettuale *"speciale"* condividendo obiettivi di conservazione e di sviluppo sostenibile, investendo significative energie e risorse, in nuovi modelli organizzativi e *"servizi associati"* che permettano di ottimizzare energie e risorse economiche con una puntuale verifica dei risultati.

In particolare d'interesse del Parco Nazionale del Gran Sasso Monti della Laga i seguenti obiettivi specifici,:

1. contribuire a porre le basi per un reale approccio sistemico delle aree protette favorendo, in particolare, la nascita e il potenziamento ove esistenti, di strutture tecniche a livello statale, regionale e provinciale in grado di garantire, attraverso l'assistenza e la fornitura di servizi qualificati, lo sviluppo del sistema delle aree protette in termini di performance ecologiche, sociali ed economiche (in questa direzione due obiettivi strategici del Parco Nazionale del Gran Sasso Monti della Laga): la nascita e il rafforzamento del gruppo cinofilo antiveleni nato grazie ad un progetto Life nel Parco Nazionale del Gran Sasso Monti della Laga di cui si approfondisce in seguito alla presente; il Coordinamento Nazionale per la tutela del Camoscio Appenninico di cui si approfondisce in seguito alla presente;
2. concludere l'iter amministrativo di approvazione del Piano del Parco e avviare l'iter di tutti gli altri strumenti di pianificazione, gestione e sviluppo socio-economico del Parco oltre alla cooperazione per l'attuazione delle Direttive comunitarie Habitat e Uccelli con specifiche misure di conservazione prioritarie per gli habitat e le specie di interesse comunitario, monitorando l'efficacia per la conservazione della biodiversità previsti nel Piano del Parco;
3. gestione di programmi e progetti nel settore agricolo e zootecnico per l'adozione e sviluppo di pratiche agricole ecosostenibili che salvaguardino ambiente, benessere animale ma al contempo che consentano la prosecuzione redditizia delle attività e la presenza dell'uomo nell'area protetta;

4. valorizzazione delle produzioni agroalimentari del territorio anche attraverso il rafforzamento del "sistema qualità del Parco" e conseguente rilascio del Logo del Parco sulle produzioni agroalimentari indirizzato al miglioramento continuo delle aziende;
5. gestione di programmi e progetti a tutela della Biodiversità Agricola e Zootecnica al fine di conservare cultivar e razze a rischio di estinzione attraverso il rafforzamento della Rete degli Agricoltori e Allevatori custodi, anche alla luce della recente adozione di leggi nazionali e regionali;
6. candidare il Parco Nazionale del Gran Sasso Monti della Laga nella rete dei riconoscimenti UNESCO ed inoltre la struttura operativa del Centro Floristico di Barisciano nei "Centri di Eccellenza" della rete Nazionale della Biodiversità implementando le reti di ricerca e monitoraggio sul territorio per i temi inerenti la biodiversità e sede privilegiata di collaborazione con il mondo della ricerca (attraverso accordi ed intese con le Università Italiane e centri di Studi e Ricerche – Attività pubbliche e private nell'ambito della farmacopea in parte già proposte ed avviate con il supporto di specifiche indicazioni dell'Ente e come previsto dalla lettera dell'art. 1 della legge 394/91);
7. ricercare e promuovere con azioni, iniziative di progetti e programmi regionali, nazionali e comunitari finanziamenti adeguati.

Le priorità di intervento per il Parco sono così individuate:

- a) strutturare e valorizzare le azioni ed iniziative nei settori della tutela e conservazione della natura e socio-economiche di base, da utilizzare quali punti di riferimento per le scelte operative e gestionali;
- b) implementare nel Parco Nazionale del Gran Sasso Monti della Laga un set comune, discusso e condiviso, di indicatori che consentano la verifica dell'efficacia e dell'efficienza di gestione, al fine di monitorarne e misurarne i progressi e le criticità, nell'ottica della gestione adattativa;
- c) intensificare programmi di formazione del personale e di condivisione delle conoscenze e delle buone pratiche;
- d) sviluppare programmi e progetti di sensibilizzazione, informazione, divulgazione, interpretazione ed educazione sui temi della biodiversità e della sua conservazione, anche in un'ottica territoriale;
- e) adottare criteri di scelta, basati su elevati e specifici contenuti curriculari di settore, nell'individuazione delle figure da inserire nel quadro delle competenze necessarie all'Ente;
- f) sviluppare concreti progetti di conservazione su specie, habitat, processi ecologici e servizi ecosistemici, all'interno di un programma organico discusso e condiviso;
- g) adottare la Carta Europea del Turismo Sostenibile e Responsabile da parte dei parchi nazionali e realizzare di azioni per la promozione di nuove attività imprenditoriali sul territorio finalizzate alla valorizzazione sostenibile della biodiversità;
- h) favorire programmi e progetti di valorizzazione dei saperi tradizionali delle comunità locali coinvolgendole nella gestione del territorio e dei servizi dell'area protetta, con riferimento all'approccio ecosistemico.

Su questi indirizzi si potranno programmare e pianificare il modello organizzativo dell'Ente Parco Gran Sasso Monti della Laga assumendo gli scenari approvati nel recente Congresso Mondiale delle Aree Protette come proiezione e visione di un moderno e dinamico modello di gestione e valorizzazione delle risorse umane e culturali oltre che professionali ed organizzative dell'Ente.

Tale azione è stata portata avanti con il fattivo contributo della RSU del Parco, precisando che l'attuale struttura, pur coinvolta in una lunga fase di difficoltà interne ed esterne, ha assunto le novità riorganizzative con senso di responsabilità assumendo la volontà di una forte discontinuità. In tale prospettiva la direzione del Parco ha costantemente convocato i responsabili dei servizi per affrontare tale volontà e sottoporre alla loro attenzione una

ipotesi di piattaforma del contratto integrativo sulla scorta di esperienze italiane più innovative in Italia in maniera da adeguarle alle esigenze strutturali dell'ente e sottoporle alla RSU prima di avviare la contrattazione.

A questo sono stati aggiunti la necessità di programmare con urgenza:

-Un Piano della Comunicazione approvato con delibera del consiglio direttivo n. 16/16 del 29.04.16.

-Gli aggiornamenti del piano trasparenza ed anticorruzione approvato con delibera del consiglio direttivo n. 2/17 del 31.01.17.

-Gli aggiornamenti del piano delle performance approvato con delibera del consiglio direttivo n. 24/17 del 3.07.17.

-La revisione del regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi approvato con delibera del consiglio direttivo n.30/16 del 12.09.16.

Per i quali saranno coinvolti a vario livello tutte le rappresentanze sindacali dei lavoratori.

2 - Biodiversity for Life

«Biodiversità per la vita» (B4Life) nell'ambito dei progetti LIFE attiene al miglioramento del coordinamento e delle comunicazioni in relazione al ripristino di ecosistemi e biodiversità nonché alle problematiche emergenti della fauna selvatica oltre al miglioramento della visibilità e coerenza degli interventi relativi alla biodiversità al fine di adempiere impegni e conseguire obiettivi internazionali.

In questo scenario si inscrivono il completamento e il rilancio dei numerosi progetti, molti dei quali avviati e finanziati dall'Unione Europea, in stretta cooperazione con il Servizio di monitoraggio e sorveglianza curato dal Coordinamento Territoriale del Corpo Forestale dello Stato che, assicura il controllo del territorio con azioni di vigilanza e prevenzione garantendo nel contempo anche la capacità di cooperare alle azioni di tutela e conservazione della natura.

L'attività dell'Ente, com'è noto, è regolata dalla Legge 394/91 ed è finalizzata essenzialmente alla conservazione e alla tutela di un ampio territorio di quarantaquattro Comuni, su cinque Province e tre Regioni: Abruzzo, Lazio e Marche.

L'estensione del territorio su cui operare con risorse economiche provenienti dallo Stato sempre meno garantite a causa dei rilevanti tagli ai costi, rende sicuramente più difficoltosa l'azione continua e costante sull'intero territorio protetto. È pertanto incomprensibile e inadeguato il limite posto agli Enti Parco a proposito dell'acquisto di automezzi più sicuri e meno vetusti del parco-auto esistente, ma anche all'acquisto del carburante per l'espletamento dei sopralluoghi e delle relative missioni di verifica e di sorveglianza in territori tanto estesi.

Da qui la scelta strategica dell'Ente Parco di intensificare gli sforzi nel reperimento di risorse economiche e finanziarie provenienti dall'Unione Europea, e specificatamente nei Progetti LIFE, che hanno consentito e consentono oggi di frenare la perdita di biodiversità in area Parco e rendono, nello stesso tempo, il rapporto con le popolazioni residenti meno conflittuali e verosimilmente più costruttivi, attraverso un consolidato "processo partecipativo" che coinvolge tutti gli attori del territorio.

I progetti LIFE sono diventati sempre più per l'Ente Parco uno strumento per coprire in parte anche i costi della gestione ordinaria attraverso l'acquisto di buoni carburante, di nuovi automezzi finalizzati ai singoli progetti, permettono di stipulare contratti di collaborazione con veterinari, naturalisti, facilitatori ecc., ma soprattutto sono lo strumento per programmare attività di conservazione e sviluppo sul territorio protetto.

Ad oggi il Parco Nazionale del Gran Sasso e Monti della Laga, dopo aver chiuso da poco 5 (cinque) progetti Life: COEX, EXTRA, CORNATA, CRAINAT e ANTIDOTO, può con

orgoglio vantare ben altri 5 (cinque) progetti Life in corso, che sinteticamente si elencano e si riassumono:

LIFE PRATERIE: vede il Parco quale unico Beneficiario coinvolgendo concretamente tutti i Servizi dell'Area Tecnico Scientifica e dell'Area Amministrativa dell'Ente. Obiettivo del progetto è la conservazione a lungo termine di Campo Imperatore e delle altre praterie d'alta quota, tramite l'incoraggiamento di pratiche di pascolo adeguate, l'oculata gestione delle infrastrutture ricettive e il controllo dei flussi turistici.

LIFE ACQUALIFE dove il Parco è capofila e ha come partner l'Università degli Studi dell'Aquila - Dipartimento di Medicina clinica, sanità pubblica, scienze della vita e dell'ambiente - MESVA e la Regione Abruzzo - Direzione Parchi, Territorio, Ambiente ed Energia. Il progetto è cofinanziato dall'ENEL PRODUZIONE S.p.A., Adb Generazione, Produzione idroelettrica, Unità di Business Hydro Centro. L'obiettivo del Progetto è sviluppare e divulgare un innovativo Pacchetto Applicativo per l'uso di un sistema di bioindicatori, atti a misurare la perdita di biodiversità negli ecosistemi dipendenti dalla acque sotterranee, i così detti G.D.E. (sorgenti, falde acquifere, letti fluviali) in presenza di diverse categorie di impatto.

LIFE FAGUS: "Buone pratiche per coniugare l'uso e la sostenibilità delle foreste degli Appennini". Le specie che caratterizzano gli habitat 9210* Faggeti degli Appennini con *Taxus* e *Ilex*, e 9220* sono tasso, agrifoglio e abete bianco e sono rare nelle faggete appenniniche a causa di pratiche selvicolturali non mirate e del pascolo, che ha un forte impatto sui primi stadi di rigenerazione. La gestione convenzionale delle foreste appenniniche ha effetti anche su altre specie appartenenti a diversi gruppi tassonomici che risentono dell'assenza di legno morto, di alberi senescenti e della generale omogeneità strutturale, quali coleotteri saproxilici, funghi saproxilici, piante vascolari, licheni, uccelli. L'obiettivo principale del Progetto è quello di assicurare la conservazione a lungo termine degli habitat 9210* e 9220* in due Aree protette: Parco Nazionale del Cilento, Vallo di Diano e Alburni e Parco Nazionale del Gran Sasso e Monti della Laga, in partenariato con il Dipartimento di Biologia Ambientale dell'Università La Sapienza di Roma e il Dipartimento dell'Innovazione nei Sistemi Biologici, Agroalimentari e Forestali dell'Università degli Studi La Tuscia di Viterbo.

LIFE PLUTO: Strategia italiana di emergenza per combattere l'avvelenamento illegale e minimizzare il suo impatto su orso, lupo e altre specie. Il Progetto ha l'obiettivo di favorire la conservazione dell'orso, del lupo e dei rapaci necrofagi attuando in Italia misure che consentano di prevenire e contrastare l'uso illegale del veleno, fenomeno che costituisce una delle principali minacce che colpiscono queste specie. Fulcro principale del progetto LIFE PLUTO è l'impiego, su gran parte del territorio italiano, di Nuclei Cinofili Antiveleno. Il Parco è capofila e il Beneficiario associato è il Corpo Forestale dello Stato.

LIFE MIRCO LUPO: Strategia per minimizzare l'impatto dei cani randagi per la conservazione del Lupo in Italia. Beneficiario coordinatore è il Parco Nazionale dell'Appennino Tosco Emiliano. Il progetto si propone di assicurare migliori condizioni di conservazione per il lupo agendo su alcuni elementi di minaccia di origine antropica e legati, in particolare, al fenomeno del randagismo canino. La diffusa presenza di cani vaganti contribuisce ad alimentare tre gravi minacce per la conservazione del lupo: la perdita dell'identità genetica dovuta all'ibridazione con i cani vaganti; la mortalità dovuta ad attività illegali di bracconaggio o uso del veleno; la trasmissione di patogeni provenienti dalla presenza sul territorio di cani vaganti (domestici e/o rinselvaticiti) non vaccinati.

Il Servizio Scientifico riveste un ruolo fondamentale e strategico per un Parco nazionale che, oltre ad essere uno dei più estesi in Italia ed Europa, si caratterizza anche come una delle aree in ambito europeo e mediterraneo con la più alta diversità biologica sia nel campo floristico-vegetazionale che faunistico, con numerosi elementi (specie e habitat) d'interesse comunitario (Direttive 79/409/CEE e 92/43/CEE). Oltre ad essere coinvolto in

quasi tutti i progetti Life, numerosi sono gli impegni del personale coinvolto in attività tese alla conservazione, alla ricerca, alla pianificazione. Particolare attenzione sarà prestata anche nei prossimi anni al miglior impiego del "Contributo ministeriale ex capitolo 1551 da destinarsi ad attività dirette alla conservazione della biodiversità". In armonia con le proprie finalità istituzionali, il Parco Nazionale del Gran Sasso e Monti della Laga continuerà a organizzare programmi di Educazione Ambientale, studiati per sensibilizzare un pubblico composito per età ed esperienze, sempre più aperto alla conoscenza dei valori naturali. Su questa consolidata esperienza per il 2016 è promosso il forum per l'educazione alla sostenibilità sul tema "Il Parco siamo noi", che si identifichi nel logo del camoscio appenninico, specie simbolo del Parco e della validità delle sue politiche di tutela, per creare una piattaforma di idee e progetti per ispirare le nuove generazioni, nel rispetto delle tradizioni e delle culture del territorio in cooperazione con il MATTM nella piattaforma "Capitale Natura".

A questo si aggiungono le attività del Servizio Tecnico Urbanistico e Territoriale per il tramite dell'Ufficio "Autorizzazioni e Nulla Osta" si occupa del rilascio di centinaia di autorizzazioni secondo quanto disposto dall'art. 13 della L. 394/91 "Legge Quadro sulle Aree Protette" e secondo le Misure di Salvaguardia riportate nell'allegato A) del D.P.R. 5 giugno 1995 "Istituzione dell'Ente Parco Nazionale del Gran Sasso e Monti della Laga". L'Ufficio "Appalti e progetti" si occupa della realizzazione degli interventi sul territorio protetto attraverso incarichi di progettazione e appalti di lavori pubblici o effettuati tramite progettazione interna e lavori in economia eseguiti mediante le proprie maestranze. L'Ufficio "Pianificazione" si occupa di tutti gli atti di pianificazione e regolamentazione in generale che costituiscono gli indirizzi e le scelte gestionali dell'Ente Parco. Nei prossimi anni il personale del Servizio Tecnico Urbanistico e Territoriale sarà impegnato al completamento di progetti importanti, quali il progetto comunitario denominato Life PRATERIE, nonché di seguire l'appalto dei lavori relativi al progetto denominato "Sistemazione e valorizzazione di parte della sentieristica del Parco Nazionale del Gran Sasso e Monti della Laga" fondi PAR -FSC 2007-2013 finanziato dalla Regione Abruzzo. Quest'ultimo rappresenta un importante traguardo da raggiungere, in quanto la sistemazione e la riqualificazione della rete sentieristica è intesa ad offrire agli escursionisti una gamma di itinerari praticabili e segnalati che permettano la visita e la conoscenza della quasi totalità del territorio dell'area protetta, in tutta l'immensa varietà di contesti ambientali e culturali che esso offre.

Il servizio Agro Silvo Pastorale ha attivato numerosi progetti che stanno dando i loro frutti per la salvaguardia della Biodiversità agricola e zootecnica. La Rete degli Agricoltori e Allevatori custodi cresce ogni anno, si rafforza con iniziative e programmi specifici, quali: lo scambio dei semi, la valorizzazione della lana, la sperimentazione dell'allevamento di maiali all'aperto, la realizzazione di oltre trenta frutteti dimostrativi con antiche varietà recuperate, lo studio degli antichi cereali, la caratterizzazione dei mieli uniflorali e i progetti a difesa del comparto apistico, la formazione degli operatori su tematiche importanti per il miglioramento continuo, il rilascio del Logo del Parco secondo dettami tecnici volti a valorizzare le produzioni di qualità e diretto a quelle aziende che attuano produzioni nel pieno rispetto della sostenibilità ambientale. Tutto ciò ha permesso di creare una fidelizzazione tra parco e operatori agricoli e zootecnici, ogni scelta è concertata e discussa preventivamente. Anche la gestione delle superfici boscate, quasi il 50% del territorio del Parco, sta dando degli ottimi risultati e tanti altri se ne prevedono nei prossimi anni. Il personale del Servizio è inoltre coinvolto a pieno titolo nei progetti Life FAGUS e Life PRATERIE. Nell'anno dei legumi dichiarato dalla FAO, il Servizio ha inteso intensificare questo settore con uno specifico progetto nell'ambito delle risorse rese disponibili dal Ministero dell'Ambiente per la partecipazione ad Expo 2015.

OBIETTIVO III°: Carta Europea del Turismo Sostenibile

La Carta Europea per il Turismo Sostenibile nelle Aree Protette (CETS) è uno strumento metodologico ed una certificazione che permette una migliore gestione delle aree protette per lo sviluppo del turismo sostenibile. L'elemento centrale della Carta è la collaborazione tra tutte le parti interessate a sviluppare una strategia comune ed un piano d'azione per lo sviluppo turistico, sulla base di un'analisi approfondita della situazione locale. L'obiettivo è la tutela del patrimonio naturale e culturale e il continuo miglioramento della gestione del turismo nell'area protetta a favore dell'ambiente, della popolazione locale, delle imprese e dei visitatori. La CETS prende spunto dalle raccomandazioni stilate nello studio di EUROPARC del 1993 dal titolo "*Loving Them to Death? Sustainable Tourism in Europe's Nature and National Parks*", e rispecchia le priorità mondiali ed europee espresse dalle raccomandazioni dell'Agenda 21, adottate durante il Summit della Terra a Rio nel 1992 e dal 6° programma comunitario di azioni per lo sviluppo sostenibile. La Carta è una delle priorità per i parchi europei definite nel programma d'azione dell'UICN Parks for Life (1994). Inoltre, l'importanza crescente di uno sviluppo turistico sostenibile, come tema d'interesse internazionale, è stata sottolineata dalle "*Linee guida per il Turismo Sostenibile Internazionale*" della Convenzione sulla Diversità Biologica. La Carta affronta direttamente i principi di queste linee guida e fornisce uno strumento pratico per la loro implementazione nelle aree protette a livello locale. La CETS è coordinata da EUROPARC Federation, che, col supporto delle sezioni nazionali della federazione (come Federparchi-Europarc Italia), gestisce la procedura di conferimento della Carta alle aree protette e coordina la rete delle aree certificate. La Carta è promossa dalla Strategia Nazionale della Biodiversità quale obiettivo strategico delle Aree protette. Il Parco che aveva già avviato il processo e nel 2016 ha positivamente avviato la procedura insieme agli operatori del territorio per ampliare gli scenari di condivisione e gestione di un modello avanzato e rinnovato di Turismo sostenibile approvando la Strategia per la CETS con delibera n. 47/16 del 21.12.16.



OBIETTIVI ASSEGNATI AL DIRETTORE

Al direttore, in qualità di unico dirigente dell'Ente, oltre alle attività di coordinamento di tutta la struttura dell'Ente, per il 2016, sono stati assegnati i seguenti obiettivi definiti dal Consiglio Direttivo nel piano delle performance:

OBIETTIVO	Indicatore	Unità di misura	Target 2016	Target 2017	Fonte
1. Approvazione Piano del Parco	Redazione VAS	Pubblicazione sito ente web	Pubblicazione regionale	Approvazione miglioramento gestionale	Art. 12 Legge 394/91
2. Avvio Piano Economico e Sociale	Avviso pubblico	Pubblicazione sito ente web	Gruppo di lavoro	Elaborazione Obiettivi e Misure	Art. 14 Legge 394/91
3. Contenimento e gestione del cinghiale	Ampliamento Misure contenimento e filiera e gestione	Pubblicazioni sul sito web Protocollo Regione ASL	Filiera delle carni e reti di impresa	Attuazione e miglioramento gestionale	Art. 12 Legge 394/91
4. Razionalizzazione spese di funzionamento triennio 2016/2018	Delibera Consiglio Direttivo	Pubblicazione sul sito web	Attuazione	Miglioramento gestionale	art. 2, comma 594 e successivi, L. 244/07
5. Razionalizzazione spese e contributi. Enti, Associazioni, Consorzi, ecc.	Delibera Consiglio Direttivo	Pubblicazione sul sito web	Attuazione	Miglioramento gestionale	art. 2, comma 594 e successivi, L. 244/07
6. Riorganizzazione della struttura operativa	Delibera Consiglio Direttivo	Contrattazione integrativa Regolamenti	Avvio delle procedure	Miglioramento gestionale	Relazioni ispezione
7. Azioni di sistema -servizi associati - trasparenza, personale, contabilità.	Delibera Consiglio Direttivo	Servizi associati Coordinamento dei parchi d'Abruzzo	Avvio delle procedure	Miglioramento gestionale	Strategia Nazionale Biodiversità
8. Turismo sostenibile - Centro di eccellenza - CETS - geoparco	Provvedimenti Ministero Ambiente Europark	Candidature	Elaborazione proposte	Candidature	Network Nazionale Biodiversità UNESCO

La seguente scheda riporta i **RISULTATI** raggiunti rispetto agli obiettivi attesi:

OBIETTIVO	Indicatore	Unità di misura	Target 2016	Risultati	Fonte
1. Approvazione Piano del Parco	Redazione VAS	Pubblicazione sito ente web istituzionale Data pubb. 10.08.2016 Scadenza 10.10.2016 Allegato 1	determinazione dirigenziale 2 anno 2016 regione abruzzo(delega) Allegato 2 Avviso di pubblicazione Allegato 3	Redazione e Pubblicazione VAS Vedi allegati 1-2-3	Art. 12 Legge 394/91
2. Avvio Piano Economico e Sociale	Avviso pubblico	Pubblicazione sito ente web Data pubblicazione: 12/02/2016 Data fine esposizione: 12/03/2016	Gruppo di lavoro	Avviso Pubblico Determinazione n.92 SRUF del 20 maggio 2016 "Avviso pubblico per selezione esperto per	Art. 14 Legge 394/91

		Delibera Comunità del Parco n. 3/15 del 15.12.17 Allegato 4		ricerca-azione e servizi propedeutici alla redazione del nuovo piano pluriennale economico e sociale del Parco" Allegato 5	
3. Contenimento e gestione del cinghiale	Ampiamento Misure contenimento e filiera e gestione	Publicazioni sul sito web Delibera n. 33 del 12.09.16 Misure contenimento Allegato 6 Protocollo Regioni Determina n. 20/18 del 29.04.16. Prot. ASL Abruzzo	Filiera delle carni e reti di impresa Progetto per la filiera del cinghiale Determina n.79 del 1.12.2016,	Determina n.79 del 1.12.2016, Procedura negoziata - ai sensi dell'art. 36, comma 2, lettera b del D.lgs. 50/2016 - per l'affidamento della fornitura di n. 1 mattatoio mobile per ovicaprini e suini, nell'ambito di un la filiera del cinghiale nel Territorio del Parco Nazionale del Gran Sasso e Monti della Laga. Allegato 7	Art. 12 Legge 394/91
4. Razionalizzazione spese di funzionamento triennio 2016/2018	Consiglio Direttivo	Publicazione sul sito web Data pubblicazione: 12/05/2016 Data fine esposizione: 12/06/2016	Attuazione -Riduzione fitti passivi -Accorpamento sedi CTA -Dismissione commerciale -dismissione stampanti e acc.obsoleti -ecc	Determina n. 15 del 29.04.16. Piano Triennale Razionalizzazione Spese Allegato 8	art. 2, comma 594 e successivi, L. 244/07
5. Razionalizzazione spese e contributi, Enti, Associazioni, Consorzi, ecc.	Delibera Consiglio Direttivo	Publicazione sul sito web Delibera del CD n. 11 del 15.03.16	Attuazione Piattaforma crowdfunding Determina 5/14/16/2016	Delibera del Consiglio Direttivo n. 11 del 15.03.16 Regolamento Patrocini e Partecipazioni Allegato 9	art. 2, comma 594 e successivi, L. 244/07
6. Riorganizzazione della struttura operativa	Delibera Consiglio Direttivo	Contrattazione Integrativa Regolamenti	Avvio delle procedure Determina costituzione delle Aree	Delibera del Consiglio Direttivo n. 30/16 Allegato 10	Relazioni Ispezione

<p>7. Azioni di sistema 1-servizi associati 2- trasparenza, personale, contabilità</p>	<p>Delibera Consiglio Direttivo</p>	<p>Servizi associati Coordinamento dei parchi d'Abruzzo</p>	<p>Avvio delle procedure Bozza accordo per i servizi associati nella Delibera di Giunta per il CD</p>	<p>- Delibera di Giunta n. 15 del 28.07.16 Allegato 11 -Delibera del Consiglio Direttivo su trasparenza e personale n. 2/17 Pag. 38 del Piano buona pratica (servizi associati)</p>	<p>Strategia Nazionale Biodiversità</p>
<p>8. Turismo sostenibile 1.Centro di eccellenza 2.CETS 2.geoparco</p>	<p>Provvedimenti Ministero Ambiente Europarc</p>	<p>Candidature Candidatura Europarc CETS delibera CD 2.Riconoscimento Centro di Eccellenza da parte del Ministero dell'Ambiente 3 Candidatura Geoparco lettera del Parco</p>	<p>Elaborazione proposte 1.Approvazione CETS delibera CD n.47/16 2.Approvazione Ministero Ambiente Convenzione Centro di Eccellenza (Allegato) 3.Candidatura Geoparco lettera del Parco</p>	<p>-Delibera del Consiglio Direttivo n. 47/16 del 21.12.16 Allegato 12 - Convenzione Centro di Eccellenza Ministero Ambiente Allegato 13 -Lettera Parco candidature UNESCO Geoparco. Allegato 14</p>	<p>Network Nazionale Biodiversità UNESCO</p>

Tali atti allegati alla presente ne formano parte integrante e sostanziale ai fini del raggiungimento degli obiettivi assegnati, oltre agli atti conseguenti, attuativi ed applicativi e la individuazione e assegnazione di risorse economiche esterne al bilancio dell'Ente per il raggiungimento dei risultati garantendo una gestione efficace, efficiente ed economicamente contenuta.



PARTE II°

Premessa per la valutazione

Il fondo per il salario accessorio, alimenta in modo prevalente sia la Performance Individuale (ovvero di contribuzione alla performance organizzativa) per una quota che varia dal 10% per il personale di categoria A, al 30% per il personale di categoria B, al 50% per il personale di categoria C non titolare di posizione organizzativa ed infine del 75% per i titolari di posizione organizzativa. Correlativamente per la performance collegata alle competenze e comportamenti la percentuale di valutazione varierà dal 90% al 25%. Le risorse del fondo sono assegnate dal Direttore ai vari responsabili titolari di posizione organizzativa in proporzione al numero dei dipendenti a loro assegnati e alle rispettive categorie di inquadramento giuridico (dipendenti equivalenti) secondo la seguente tabella:

Parametri retributivi (CCNL 12/08/2009)

	Stipendio	Parametri
C5	27.062,42	1,651
C4	25.409,99	1,550
C3	23.140,05	1,412
C2	21.903,40	1,336
C1	21.147,84	1,290
B3	20.528,61	1,252
B2	19.389,80	1,183
B1	18.218,50	1,112
A3	17.853,65	1,089
A2	17.296,51	1,055
A1	16.390,72	1,000

Dove ponendo pari a 1,00 il valore tabellare giuridico più piccolo dello stipendio di ingresso relativo alla categoria A1 (€ 16.390,72), tutti gli altri rapporti sono ottenuti dividendo i singoli valori tabellari giuridici di ingresso delle categorie per il suddetto valore-base. I valori tabellari sono desunti dal CCNL del 12/08/2009 per gli Enti pubblici non economici, e possono essere cambiati al cambiare dei contratti. Il Direttore, con possibilità di delega ad una prima valutazione da parte dei responsabili titolari di posizione organizzativa, valuterà il personale in qualità di datore di lavoro nell'ambito della valutazione dei risultati, delle competenze e dei comportamenti organizzativi dei singoli dipendenti.

L'attribuzione dei punteggi, essendo al momento state rinviate le fasce per l'erogazione del premio di produttività, sarà effettuato sulla base della valutazione complessiva effettuata, con posizionamento nelle tre fasce di merito esclusivamente al fine dell'erogazione del premio di efficienza (qualora attribuito) e per le progressioni di carriera (P.E.O. e verticalizzazioni). In caso di parità di punteggio all'interno di due fasce verrà utilizzato quale fattore di posizionamento nella graduatoria della fascia più elevata il minor numero di assenze (ad esclusione delle ferie) nell'arco dell'anno di osservazione, e in caso di ulteriore parità sarà presa in considerazione l'anzianità più elevata di servizio.

Raggiungimento degli obiettivi.

Gli obiettivi possono essere dati individualmente o sulla base di programmi congiunti dell'Unità Organizzativa. Il numero di obiettivi devono essere pari ad un minimo di 3 ed ad un massimo di 5. La misurazione e la valutazione circa i risultati ottenuti si apprezza nel modo seguente:

N.	Obiettivo assegnato	Indicatore	Standard	Peso ponderale	Grado della valutazione in % da 0 a 100	Valutazione in %
1						
2						
3						
4						
5						
S1 = somma delle valutazioni percentuali degli obiettivi						% tot

La percentuale totale massima ottenuta è moltiplicata per il valore assegnato al raggiungimento degli obiettivi pari ad un max di 10 punti per la categoria A, 30 punti per la categoria B e 50 punti per la categoria C su 100 punti totali disponibili. La valutazione di ogni obiettivo è data dalla moltiplicazione del peso ponderale dell'obiettivo per il suo grado di raggiungimento.

Competenze e comportamenti organizzativi

Le competenze ed i comportamenti organizzativi hanno un peso ed una descrizione diversa a secondo della categoria di appartenenza del personale. Tale peso assume rilevanza quasi totale per il personale classificato nella categoria contrattuale A (pari al 90%), per scendere successivamente per le categorie B (70%) fino al 50% per le categorie C non titolari di posizione organizzativa. Lo schema seguente mostra la tabella di riferimento delle competenze e dei comportamenti che dovranno essere valutati per singola categoria:

CATEGORIA C (non titolare di posizione organizzativa)

Competenza e comportamenti generali				
Descrizione	Valutazione			
	Sufficiente	Buono	Ottimo	Eccellente
Capacità gestionali				
Capacità relazionali				
Capacità cognitive				
Orientamenti				

Al fine dell'espressione dei giudizi si dovrà tenere conto dei seguenti elementi di dettaglio:

- Capacità gestionali, intese come:
 - o Capacità di prendere delle decisioni, di complessità variabile ed in tempi congrui

- o Capacità di fare programmazione e gestione di servizi di diversa e crescente complessità
- o Mettere in atto comportamenti di lavoro e decisioni finalizzate all'efficienza dei processi ed alla qualità dei prodotti/servizi finali
- o Capacità di delegare obiettivi, compiti ed attività
- Capacità relazionali, intese come:
 - o Capacità di gestire internamente ed esternamente relazioni tecniche
 - o Capacità di favorire l'armonia e la coesione delle persone
 - o Capacità di stabilire e gestire rapporti interpersonali con l'utenza
 - o Capacità di convincere e coinvolgere gli altri della bontà delle proprie idee, posizioni o opinioni
- Capacità cognitive, intese come:
 - o Capacità di elaborare con buona chiarezza dati ed informazioni
 - o Capacità di sintetizzare dati o informazioni di natura complessa
 - o Capacità di identificare le informazioni rilevanti, di individuare le fonti informative e di aggiornamento delle proprie competenze
- Orientamenti, intesi come:
 - o Disponibilità all'aggiornamento continuo nelle materie di propria competenza anche attraverso lo studio personale
 - o Attitudine a lavorare per il perseguimento degli obiettivi anche attraverso l'autodeterminazione degli stessi
 - o Capacità di individuare autonomamente le priorità d'azione e pianificare coerentemente la propria attività
 - o Senso della misura ed accortezza nell'utilizzo di risorse pubbliche proponendo soluzioni all'economia di attività o compiti

CATEGORIA B

Competenza e comportamenti generali				
Descrizione	Valutazione			
	Sufficiente	Buono	Ottimo	Eccellente
Capacità gestionali				
Capacità relazionali				
Capacità cognitive				
Orientamenti				

Al fine dell'espressione dei giudizi si dovrà tenere conto dei seguenti elementi di dettaglio:

- Capacità gestionali, intese come:
 - o Mettere in atto comportamenti di lavoro e decisioni finalizzate all'efficienza dei processi ed alla qualità dei prodotti/servizi finali
 - o Capacità di interpretare il proprio ambito di responsabilità in modo flessibile
 - o Capacità di trasferire conoscenze e saperi verso i propri collaboratori ed essere punto di riferimento anche dei colleghi
- Capacità relazionali, intese come:
 - o Capacità di stabilire e gestire rapporti interpersonali con l'utenza
 - o Capacità di convincere e coinvolgere gli altri della bontà delle proprie idee, posizioni o opinioni
 - o Capacità di favorire l'armonia e la coesione delle persone
- Capacità cognitive, intese come:
 - o Capacità di elaborare con buona chiarezza dati ed informazioni
 - o Capacità di identificare le informazioni rilevanti, di individuare le fonti informative e di aggiornamento delle proprie competenze



- Orientamenti, intesi come:
 - o Capacità ad adattarsi a lavorare in situazione e con persone diverse
 - o Capacità di individuare autonomamente le priorità d'azione e pianificare coerentemente la propria attività
 - o Capacità di conservare il controllo delle proprie emozioni e reazioni in situazione di lavoro emotive, ostili o stressanti
 - o Attenzione alla particolare tipologia dei dati trattati ed accortezza nell'utilizzo di notizie delle quali si viene a conoscenza

CATEGORIA A

Competenza e comportamenti generali				
Descrizione	Valutazione			
	Sufficiente	Buono	Ottimo	Eccellente
Capacità gestionali				
Capacità relazionali				
Capacità cognitive				
Orientamenti				

Al fine dell'espressione dei giudizi si dovrà tenere conto dei seguenti elementi di dettaglio:

- Capacità gestionali, intese come:
 - o Capacità di interpretare il proprio ambito di responsabilità in modo flessibile
- Capacità relazionali, intese come:
 - o Capacità di stabilire e gestire rapporti interpersonali con l'utenza
 - o Capacità di favorire l'armonia e la coesione delle persone
- Capacità cognitive, intese come:
 - o Capacità di elaborare con buona chiarezza dati ed informazioni
- Orientamenti, intesi come:
 - o Capacità ad adattarsi a lavorare in situazione e con persone diverse
 - o Capacità di conservare il controllo delle proprie emozioni e reazioni in situazione di lavoro emotive, ostili o stressanti
 - o Attenzione alla particolare tipologia dei dati trattati ed accortezza nell'utilizzo di notizie delle quali si viene a conoscenza

Sulla base della relazione del Responsabile titolare di posizione organizzativa sui dipendenti appartenenti al servizio, il Direttore procederà ad esprimere una propria valutazione, per ogni singolo elemento delle sopra descritte sezioni, sulla base dei pesi ad essi associati all'inizio del periodo di valutazione, sentito l'OIV.

Determinazione fasce di merito e loro modifiche

La determinazione delle fasce di merito, valide esclusivamente fino ai rinnovi contrattuali per le progressioni di carriera e per il premio di efficienza, sono quelle indicate dal legislatore e si suddividono in tre fasce:

- 1) Prima fascia a cui è attribuita il 50% delle risorse disponibili per la produttività è erogata, a seguito della graduatoria formulata dall'OIV al 25% del personale non dirigenziale con approssimazione all'unità superiore qualora il valore sia pari o superiore al 0,5 unità;
- 2) Seconda fascia a cui è attribuita il restante 50% delle risorse disponibili per la produttività è erogata, a seguito della graduatoria formulata dall'OIV, al 50% del personale non dirigenziale con approssimazione all'unità superiore qualora il valore sia pari o superiore al 0,5 unità;

3) Terza fascia per il restante personale non collocato nelle due fasce superiori, a cui non viene corrisposto nessun premio legato alla produttività.

In merito alla citate percentuali è possibile da parte dell'amministrazione a seguito di specifico accordo sindacale, contenuto in un verbale sottoscritto sia da parte datoriale che da parte sindacale, modificare le citate fasce nel modo seguente:

1) Prima fascia aumentandola o diminuendola del 5% (esclusivamente per il personale non dirigenziale), correlativamente alla citata diminuzione e/o aumento percentuale corrisponde una diversa distribuzione percentuale sulla seconda e terza fascia. Resta in ogni caso fermo il valore della produttività pari alla metà (50%) delle risorse destinate alla produttività;

2) Distribuzione del personale nella seconda e terza fascia con percentuali diverse da quella indicata, in tal caso tuttavia tale diversa distribuzione dovrà essere puntualmente motivata, in quanto la stessa è soggetta a controllo da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica.

Schema esemplificativo di attribuzione dei punteggi

Si supponga l'assegnazione di tre obiettivi di cui 1 strategico (discendente dalla pianificazione di lungo periodo e di cui se ne misuri l'impatto annuale) e due di natura operativa. Di questi tre obiettivi, il cui peso ponderale deve essere pari ad esempio ad massimo di 75 punti, è distribuito nel modo seguente:

Obiettivo strategico: peso ponderale pari a 25;

Obiettivo operativo: peso ponderale pari a 30

Obiettivo operativo: peso ponderale pari a 20

La sommatoria dei pesi ponderali è pertanto pari a 75.

Si supponga che a consuntivo si hanno le seguenti percentuali di raggiungimento:

obiettivo 1 pari al 100%,

obiettivo 2 pari al 70% ed obiettivo 3 pari al 80%. Il punteggio finale sarà pertanto dato

dalla sommatoria dei pesi per singolo obiettivo moltiplicata per la percentuale di

raggiungimento che, nell'esempio sopra indicato è pari a $(25 \times 100\%) + (30 \times 70\%) + (20 \times 80\%) = 25+21+16= 62$.

Pertanto il punteggio totale ottenuto dal dipendente valutato è pari a 62 punti. A tale punteggio si sommerà quello ottenuto nelle competenze e comportamenti generali, il cui valore non potrà essere superiore a 25 punti.

Va, inoltre, evidenziato che dovrà essere inserito un obiettivo per il Direttore e per il personale titolare di posizione organizzativa (il quale propone la valutazione, al Direttore, del personale appartenente alla propria unità organizzativa) che riguardi la valutazione del personale in modo differenziato. La quantificazione di tale variabilità (mediante apposito indicatore) rispetto al risultato atteso (standard), nonché il relativo peso ponderale sarà definito in sede di assegnazione dell'obiettivo stesso, da parte del Presidente (per il Direttore) e del Direttore (per il personale titolare di posizione organizzativa).

A seguito dell'accordo governo con le parti sindacali del 04/02/2011, come sopra specificato, le fasce di merito dovranno essere applicate esclusivamente per il premio di efficienza e per le progressioni di carriera. Risulta evidente che per l'anno 2011, 2012 e 2013 sarà applicata la distribuzione della produttività generale non tenendo conto delle fasce, ma sulla base del rapporto di valutazione ottenuto dai singoli dipendenti. Al fine pertanto di evitare, come spiega la circolare della funzione pubblica, un appiattimento delle valutazioni su valori identici e posizionati verso l'alto (così detta valutazione a pioggia) con relativa responsabilità contabile, si suggerisce di porre quale obiettivo per il direttore ed i responsabili di posizione organizzativa un peso dell'obiettivo sulla valutazione differenziale del personale valutato pari ad almeno il 20-30% della loro retribuzione di risultato.

Ridefinizione degli obiettivi

Gli obiettivi assegnati, per cause non prevedibili, quali, ad esempio, il mutamento del contesto Normativo e/o istituzionale o la sopravvenuta carenza di risorse economico finanziarie, possono essere ridefiniti nel corso dell'esercizio. La ridefinizione può comportare l'introduzione di nuovi obiettivi, la revisione di obiettivi precedentemente assegnati, la modifica delle risorse attribuite all'unità organizzativa. La ridefinizione è negoziata con i valutati, mentre la valutazione degli obiettivi nuovi o modificati in corso d'anno è effettuata con le modalità previste per gli obiettivi assegnati ad inizio d'anno. Il monitoraggio degli obiettivi deve essere effettuato dalla struttura di riferimento almeno trimestralmente al fine di valutare il suo avanzamento e le relative criticità. A tal fine il Direttore Generale indirà specifica conferenza di servizi, trimestralmente, con tutti i responsabili dei centro di costo per la verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi. Da un punto di vista formale, la variazione degli obiettivi, oggettivamente motivati, deve essere comunicata all'OIV entro il periodo giugno, al di là di tale periodo non sono possibili variazioni, in quanto a tale data la struttura si appresta alla definizione dei nuovi obiettivi per l'anno successivo.

Trasferimento di un'unità di personale in corso d'anno

Nel caso di trasferimento di una unità di personale in corso d'anno, la valutazione sarà proposta al Direttore Generale dall'ultimo responsabile del centro di costo a cui il personale è stato trasferito, sentito il responsabile dell'unità organizzativa di provenienza

Verifiche preliminari alla valutazione

Prima di procedere alla valutazione delle Performance dei responsabili di posizione organizzativa in termini di risultati e comportamenti organizzativi con conseguente redistribuzione della produttività, il Direttore verifica se sono state rispettate le seguenti prescrizioni o responsabilità, il non rispetto delle quali comporta l'applicazione delle conseguenti penalità:

PRESCRIZIONI O RESPONSABILITA'	PENALITA'	COMPETENZA
Responsabilità o concorso per la mancata approvazione del Ciclo di Gestione della Performance	Proposta di revoca dell'incarico di responsabilità o inserimento nella fascia bassa della valutazione	DIRETTORE
Responsabilità o concorso per la mancata approvazione del Programma della Trasparenza e dell'Integrità	Proposta di revoca dell'incarico di responsabilità o inserimento nella fascia bassa della valutazione	DIRETTORE
Decadenza del procedimento disciplinare	Sospensione fino a 3 mesi	Ufficio disciplinare
Danno economico e all'immagine dell'ente	Sospensione da 3 gg a 3 mesi fino alla messa in disponibilità	Ufficio disciplinare
Mancata vigilanza per il rispetto degli standard di Qualità prefissati dall'ente e/o dalla Commissione nazionale	Inserimento nella fascia bassa della valutazione	DIRETTORE
Proposta di valutazione non differenziata dei dipendenti	Inserimento nella fascia bassa della valutazione	DIRETTORE

Raggiungimento obiettivi

Gli obiettivi devono essere in numero non superiore a 5 e non inferiori a tre, riferiti all'arco temporale di un anno. Tutti gli obiettivi sono negoziati con il Direttore all'inizio dell'anno, in

concomitanza con la redazione del Piano della Performance, ed agli stessi sono assegnati indicatori e pesi ponderali. Entro il 30 giugno gli obiettivi assegnati possono essere rinegoziati nell'ipotesi che non sia stato possibile un loro raggiungimento per responsabilità non imputabili al Responsabile. Eventuali nuovi obiettivi che emergessero durante l'anno, dovranno essere negoziati con il Direttore che assegnerà anche il peso ponderale eventualmente rimodulando quello degli altri obiettivi. Analoga operazione dovrà essere effettuata anche per gli obiettivi eliminati in corso di esercizio. Nel caso in cui un obiettivo non sia raggiunto per ragioni oggettivamente non addebitabili al Responsabile e non sarà stato rimodulato, lo stesso sarà considerato come raggiunto. Tra gli obiettivi assegnati devono essere indicati gli indicatori, le finalità strategiche di riduzione dei costi/aumento delle entrate ed il miglioramento dei tempi, nonché gli standard di qualità da raggiungere prefissati dall'ente e/o dalla Commissione nazionale (certificazioni ISO, CAF, Regolamento Emas, ecc.). Tutti gli obiettivi assegnati dovranno avere le qualità e caratteristiche di cui all'art. 5 del D.Lgs n. 150/2009 ed in particolare sono considerati qualificati elementi standard di qualità, apprezzabili in ambito di processi di misurazione e di valutazione, i seguenti requisiti:

- CAF (Common Assessment Framework) applicato anche al singolo servizio dell'ente;
- Redazione della carta del servizio riferita alla singola unità organizzativa dell'ente e con la previsione dei casi e delle modalità di indennizzo automatico e forfettario degli utenti per mancato rispetto degli standard di qualità stabiliti ;
- Attuazione di iniziative di Customer Satisfaction per la rilevazione della soddisfazione dell'utente in merito alle modalità di erogazione del servizio;
- Attuazione di iniziative di rilevazione del grado di valutazione dell'utente in merito alle modalità di erogazione del servizio;
- Standard di qualità definiti dall'ente o dal Direttore.

Il grado di raggiungimento degli obiettivi, è possibile apprezzarlo nel seguente modo:

N.	Obiettivo assegnato	Indicatore	Standard	Peso ponderale	Grado della valutazione in % da 0 a 100	Valutazione in %
1						
2						
3						
4						
5						
S1 = somma delle valutazioni percentuali degli obiettivi						% tot

La percentuale totale massima ottenuta è moltiplicata per il valore assegnato al raggiungimento degli obiettivi pari ad un max di 75 punti su 100.

La valutazione di ogni obiettivo è data dalla moltiplicazione del peso ponderale dell'obiettivo per il suo grado di raggiungimento.

Comportamenti organizzativi

La struttura è finalizzata alla valutazione delle capacità organizzative del responsabile impiegate per il raggiungimento dei risultati. Il responsabile medesimo dovrà, quindi, descrivere i comportamenti organizzativi in concreto posti in essere nell'anno oggetto di valutazione con riferimento ai seguenti quattro parametri, riportati ciascuno in una delle Sezioni, da A a D

Sezione A – PIANIFICAZIONE E GESTIONE

Pianificazione e programmazione delle attività; gestione per progetti; impiego delle risorse finanziarie, strumentali e tecnologiche; verifica dei risultati; rispetto delle regole.

Descrizione delle modalità poste in essere per ottenere i risultati in relazione agli obiettivi programmati e alle attività svolte, con particolare riferimento a:

5. pianificazione e programmazione delle attività e determinazione delle priorità;
 6. impiego delle risorse strumentali e tecnologiche;
 7. impiego delle eventuali risorse finanziarie, esercizio dei poteri di spesa, e realizzazione di economie di gestione;
 8. eventuali progetti (piani di azione, tempi e fasi di esecuzione, verifiche periodiche dello stato di avanzamento, ecc.);
- adozione di criteri di verifica dei risultati e/o di indicatori di misurazione;
 - gestione di emergenze ed altre situazioni non preventivamente pianificate.

COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI
SEZIONE A – PIANIFICAZIONE E GESTIONE

Sezione B –GESTIONE DELLE RISORSE UMANE

Direzione, responsabilizzazione e sviluppo professionale dei collaboratori; valorizzazione, formazione e motivazione delle risorse umane; interventi sul clima organizzativo. Descrizione delle modalità di direzione e gestione delle risorse umane, assegnate alle posizioni organizzativa o comunque destinate a specifici obiettivi o attività affidati alla responsabilità del dirigente, con particolare riferimento a:

- criteri e modalità operative di impiego del personale;
- modalità utilizzate per la verifica periodica dell'assolvimento delle disposizioni impartite e dei compiti assegnati;
- interventi formativi e di sviluppo professionale del personale;
- iniziative intraprese per:
 - a) accrescere la capacità di risposta e la polifunzionalità degli operatori;
 - b) orientare l'unità organizzativa alla cultura del risultato, dell'innovazione e del miglioramento continuo della qualità del servizio;
 - c) accrescere la motivazione e la responsabilizzazione del personale in relazione ai risultati attesi ed assicurarne il coinvolgimento sugli obiettivi;
 - d) valorizzare le risorse umane con un adeguato impiego delle loro capacità e competenze professionali;
 - e) sviluppare le strategie attraverso valori condivisi;
 - f) migliorare la qualità del clima organizzativo, delle relazioni interpersonali e dell'ambiente di lavoro.

COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI
SEZIONE B – GESTIONE DELLE RISORSE UMANE

Sezione C -COMUNICAZIONE E COOPERAZIONE

Comunicazione interna ed esterna; cooperazione interfunzionale; analisi di contesto e cooperazione interistituzionale; orientamento all'utente e customer satisfaction. Descrizione delle iniziative adottate dal dirigente per favorire e migliorare la comunicazione, la capacità di cooperazione interfunzionale e interistituzionale e l'orientamento al cliente interno e/o esterno della propria unità organizzativa, con particolare riferimento a:

- modalità organizzative adottate per lo scambio di informazioni e l'attivazione di flussi permanenti di dati tra enti, amministrazioni ed uffici diversi;
- indagini di customer satisfaction ed altri strumenti per l'ascolto delle esigenze e la rilevazione del livello di soddisfazione dell'utenza interna ed esterna;
- attivazione, sviluppo e mantenimento di reti interfunzionali e interistituzionali;
- integrazione delle attività operative della propria unità organizzativa con quelle di altre strutture dell'Amministrazione;
- cooperazione con altri enti, amministrazioni e soggetti pubblici e privati per il raggiungimento di obiettivi comuni, con particolare riferimento alle modalità del coinvolgimento ed alle soluzioni proposte o adottate;
- partecipazione a programmi e progetti in partnership con altri enti, amministrazioni e soggetti pubblici e/o privati .

COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI
SEZIONE C – COMUNICAZIONE E COOPERAZIONE

Sezione D – ORGANIZZAZIONE ED INNOVAZIONE

Innovazione organizzativa, gestionale e/o tecnologica; reingegnerizzazione dei processi di lavoro; miglioramento continuo; progetti innovativi; gestione del cambiamento; benchmarking. Descrizione degli interventi del dirigente volti all'implementazione di innovazioni organizzative, gestionali e/o tecnologiche, con particolare riferimento a:

- ripensamento e riprogettazione dei processi di lavoro;
- svolgimento di riunioni di miglioramento continuo ed eventuali risultati;
- introduzione di modalità innovative di gestione;
- realizzazione e gestione di progetti innovativi;
- gestione del cambiamento organizzativo;
- erogazione di servizi in rete ed altre modalità innovative di utilizzazione delle tecnologie informatiche e telematiche;
- apprendimento, introduzione e diffusione di nuove capacità e competenze professionali;
- studio ed applicazione delle migliori esperienze di gestione di altri enti, amministrazioni e soggetti pubblici o privati.

COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI
SEZIONE D – ORGANIZZAZIONE E INNOVAZIONE

Sulla base della relazione del Responsabile, il Direttore procederà ad esprimere una propria valutazione, per ogni singolo elemento delle sopra descritte sezioni, sulla base dei pesi ad essi associati all’inizio del periodo di valutazione, sentito l’OIV.

OBIETTIVI OPERATIVI ASSEGNATI AI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

L’assegnazione degli obiettivi annuali ai responsabili di posizioni organizzative e/o di unità organizzative sono effettuate in coerenza con le risorse economiche disponibili e sulla base dei programmi e attività decisi dall’ente. Le schede utilizzate, quali allegati al presente piano della performance, per l’anno 2015 discendono dal bilancio di previsione approvato. I servizi, così come individuati nell’organigramma dell’Ente, si riferiscono alle strutture organizzative non dirigenziali.

I servizi esaminati sono i seguenti:

- 1) Servizio Agro Silvo Pastorale;
- 2) Servizio Tecnico, Urbanistico, Territoriale;
- 3) Servizio Risorse Umane, Finanziarie e Strumentali;
- 4) Servizio Scientifico;

Ogni servizio ha predisposto un minimo di tre obiettivi. Nelle schede predisposte, oltre all’indicazione dell’assorbimento delle risorse economiche interne ed esterne, i cui valori sono desumibili nelle risorse finanziarie allocate nel bilancio di previsione (con indicazione dettagliata dei capitoli), sono altresì indicati le azioni ed i tempi per il completamento degli obiettivi indicati.

Al fine della definizione del raggiungimento degli obiettivi individuati, saranno previsti specifici incontri con l’OIV ogni tre mesi al fine di verificare il raggiungimento delle singole azioni ed eventualmente la giustificazione dei ritardi o del rispetto dei tempi indicati.

Nelle singole schede degli obiettivi rilevanti utilizzati, sono altresì indicati come vengono utilizzate le risorse umane interne per il raggiungimento degli stessi. Tale utilizzazione dettagliata del personale dei servizi utilizzati nei singoli obiettivi rappresenta, altresì, un obiettivo individuale, indiretto oggetto di valutazione del personale partecipante. Tale collegamento appare coerente con il principio del coinvolgimento a cascata da parte di tutto il personale dell'Ente, principio questo ben evidenziato dal CIVIT nelle sue linee guida.

Dalla definizione della Mappa Strategica, così come individuata in dettaglio nel sistema di misurazione e valutazione predisposto dall'Organismo Indipendente di Valutazione, per ogni scheda obiettivo sono indicati: L'area strategica di riferimento, l'obiettivo strategico, gli indicatori ed il target da raggiungere.

Come per il direttore, sono state predisposte le schede di valutazione dei responsabili di posizione organizzativa e/o delle unità operative coinvolte. Tutti i responsabili hanno, altresì, specificato con una dettagliata e sintetica relazione l'importanza di tali obiettivi ed il valore intrinseco degli stessi in termini organizzativi e di mission dell'Ente Parco.



SEZIONE RISORSE UMANE E FINANZIARIE (SRUF)

**SERVIZIO RISORSE UMANE E FINANZIARIE (SRUF)
Tabella Obiettivi anno 2016**

Tabella Obiettivi del Servizio Risorse Umane e Finanziarie anno 2016

Descrizione Obiettivo	Peso Obiettivo	Risorse Umane	Risorse Finanziarie	INDICATORI	Target	Valore Consumivo Target	Grado di Raggiungimento Obiettivo (valore compreso tra 0 e 100%)
INCREMENTARE EFFICIENZA GESTIONALE	20	3	43.430,24	COMPLESSITÀ AMMINISTRATIVA	PASSAGGIO A PIATTAFORMA NOI PA PER LA DEFINIZIONE DEI CEDOLINI E DELLE PRESENZE DEI DIPENDENTI		
INCREMENTARE EFFICIENZA GESTIONALE	5	2	21.715,21	COMPLESSITÀ AMMINISTRATIVA	DEFINIZIONE NUOVI MODELLI PER RICHIESTA FERIE, PERMESSI, MISSIONI ETC.		
INCREMENTARE EFFICIENZA GESTIONALE	5	2	30.127,09	COMPLESSITÀ AMMINISTRATIVA	GESTIONE INTERVENTI STRAORDINARI SEDI DELL'ENTE E RAZIONALIZZAZIONE SPESE		
INCREMENTARE EFFICIENZA GESTIONALE	20	3	47.890,55	RISPETTO VINCOLI LEGISLATIVI	ADEGUAMENTO A RILIEVI ISPETTORI MEF IN AMBITO DI PERSONALE E CONTABILITÀ		
INCREMENTARE EFFICIENZA GESTIONALE	10	3	55.615,55	RISPETTO VINCOLI LEGISLATIVI	RAZIONALIZZAZIONE SPESE UTENZE LUCE E GAS DELL'ENTE		
INCREMENTARE EFFICIENZA GESTIONALE	15	3	47.804,31	RISPETTO VINCOLI LEGISLATIVI	MAPPATURA COMPETENZE PER RIORGANIZZAZIONE AMMINISTRATIVA ENTE		

Competenze e comportamenti

PESATURA: 25/100

N.		Peso ponderale	Valutazione in %
1	PIANIFICAZIONE E GESTIONE	10	
2	GESTIONE DELLE RISORSE UMANE	5	
3	COMUNICAZIONE E COOPERAZIONE	5	
4	ORGANIZZAZIONE ED INNOVAZIONE	5	
S1= somma delle valutazioni percentuali comportamenti organizzativi			% tot

RELAZIONE SCHEDE

SERVIZIO RISORSE UMANE E FINANZIARIE (SRUF)

SCHEDA N. 1 – COMPLESSITA' AMMINISTRATIVA

L'attività contemplata nella presente scheda viene conseguita attraverso la sua suddivisione in alcuni sotto obiettivi: 1) passaggio a piattaforma Noi Pa per definizione cedolini e presenze dei dipendenti, 2) definizione nuovi modelli per richiesta ferie, permessi, missioni etc. 3) gestione utenze sedi dell'Ente ed razionalizzazione spese su interventi di piccola manutenzione, 4) snellimento procedure di funzionamento della Comunità del Parco e adeguamento alle nuove tecnologie delle metodologie di convocazione e comunicazione

1) Il passaggio alla piattaforma Noi Pa è necessario per due ordini di ragioni. Da una parte, con questo procedimento, l'Ente risponde ad uno dei rilievi posti dagli ispettori del Ministero dell'Economia nella loro relazione del gennaio 2013. In particolare, a pag. 19 della suddetta relazione, gli ispettori del Mef rilevavano che l'Ente non aveva ancora provveduto a uniformarsi a quanto previsto dall'art. 11, comma 9, del D.L. n. 98/2011. Secondo la norma citata, Al fine di razionalizzare i servizi di pagamento delle retribuzioni di cui all'articolo 1, comma 447, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e all'articolo 2, comma 197, della legge 23 dicembre 2009, n. 191, nonché determinare conseguenti risparmi di spesa, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, dal 1° ottobre 2012, stipulano convenzioni con il Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento dell'amministrazione generale, del personale e dei servizi per la fruizione dei servizi di cui al presente comma. Al di là del linguaggio normativo, ciò significa che le pubbliche amministrazioni, tra cui anche il Parco devono provvedere a stipulare una convenzione con il Ministero dell'Economia per la gestione dei cedolini e delle presenze attraverso la piattaforma telematica Noi Pa. Questo rappresenta un portale che mira a dematerializzare i documenti della Pubblica Amministrazione. Si tratta di un sistema che nasce con l'obiettivo di digitalizzare gli strumenti e le informazioni che passano per mano della PA e che possono riguardare tanto servizi di natura giuridico-economica, quanto questioni relative agli stipendi, alle presenze e alle assenze del personale. L'obiettivo ultimo sarebbe quello di ridurre le spese per lo svolgimento di tali attività. In realtà, a seguito della verifica interna preliminare, svolta riguardo i costi e benefici dell'adesione alla piattaforma, non è stato possibile rilevare ampi risparmi, tuttavia, l'Ente deve seguire le prescrizioni del Mef. Dall'altra, la seconda ragione per cui si è deciso di seguire la strada di Noi Pa è anche l'auspicio che i colleghi, costretti a dover inviare i dati sulle presenze alla piattaforma, in tempi brevi, possano essere spinti a regolarizzare le eventuali anomalie delle loro presenze in modi più efficaci e risolutivi.

2) Il secondo sotto obiettivo è strettamente legato allo spirito per cui l'Ente ha deciso di aderire alla piattaforma Noi Pa. Infatti, con la definizione di nuovi modelli per richiesta ferie, permessi, missioni etc., si vorrebbe riuscire a migliorare l'efficienza di tutte le procedure connesse alla gestione delle presenze, in modo da accompagnare al meglio il passaggio alla nuova piattaforma.

3) Con questo terzo sotto obiettivo, in considerazione della nuova organizzazione della gestione delle utenze e delle pulizie dell'Ente attraverso l'affidamento, a seguito di procedura ad evidenza pubblica, alla ditta Guerrato, il Servizio vorrebbe strutturare le utenze delle diverse sedi dell'Ente in modo da tenerle sempre sotto controllo per riuscire a ridurre anche i costi a regime delle stesse, nonché coordinare meglio gli interventi di piccola manutenzione che potrebbero rendersi necessari. In particolare si mirerà a ridurre i costi delle utenze elettriche attraverso il passaggio all'uso di lampade a led, al posto delle tradizionali lampada alogene.

4) In una fase di ricostituzione degli organi dell'Ente e la volontà dell'attuale Direzione di creare un apposito ufficio per la Comunità del Parco, è necessario riorganizzare e creare delle buone pratiche di comunicazione tra i vari membri della Comunità stessa. A tal proposito si intende promuovere l'utilizzo di nuove tecnologie per ridurre i tempi ed i modi di informazione, convocazione riunioni ed ottenere, infine, risultati più celeri. Le varie fasi di raggiungimento dell'obiettivo comprendono:
l'organizzazione dell'ufficio della Comunità del Parco in concomitanza della riorganizzazione degli

uffici e dei servizi dell'Ente; creazione di un database e di una mailing list riguardante tutti i componenti della Comunità del Parco; introduzione di nuovi sistemi per le comunicazioni e convocazioni delle riunioni; verifica del nuovo sistema ed eventuali correzioni e miglioramenti rispondenti alla migliore efficienza.

L'attività descritta si dovrà concludere entro il 31 dicembre 2016 e verrà valutata sulla base di una relazione del responsabile del Servizio che metterà in evidenza la attività svolte, il rispetto dei tempi, eventuali problemi incontrati, le soluzioni adottate e quanto altro sia ritenuto rilevante ai fini della valutazione.

SCHEDA N. 2 – RISPETTO VINCOLI LEGISLATIVI

Tale obiettivo sarà raggiunto attraverso più sotto-obiettivi ed in particolare:

1) Adeguamento a rilievi ispettori Mef in ambito di personale e contabilità 2) Razionalizzazione spese utenze luce e gas dell'Ente, 3) mappatura competenze dipendenti per riorganizzazione amministrativa Ente.

1) Anche in questo caso, come per l'adesione alla piattaforma Noi Pa, con questo sotto obiettivo si vuole procedere ad adeguare l'Ente ai rilievi ispettivi del Mef. Come indicato dal Direttore nella relazione programmatica 2016-2018, allegata al nuovo Bilancio, ed approvata dal Consiglio Direttivo, "Le problematiche emerse dalla verifica amministrativo-contabile del Ministero dell'Economia e delle Finanze effettuata dal 24 settembre, all'8 novembre 2012, sono state oggetto di approfondimento e valutazione serrata tanto da diventare strumento di rilancio dell'azione amministrativa contabile dell'Ente e del nuovo Consiglio Direttivo che ha ritenuto di seguire con grande attenzione gli sviluppi delle indicazioni e delle problematiche emerse dalla verifica tanto da farne un punto di rilancio operativo e gestionale dal quale emerge il primo degli obiettivi della rinnovata programmazione 2016 con selezioni dei rilievi ancora da attuarsi completamente e indicati come impegni dell'Ente". Uno dei punti più qualificanti di tale obiettivi riguarda la richiesta, formulata dagli ispettori, ai dipendenti di dover restituire somme di denaro appostate erroneamente nei fondi di trattamento accessorio definiti nel corso degli anni a partire dall'anno 2004. Tale restituzione ammonterebbe a € 56.727,05. L'obiettivo perseguito consiste, tra gli altri, nel comprendere come sono stati effettuati tali calcoli e se è possibile riuscire ad evitare tale restituzione attraverso nuovi criteri di calcolo.

2) Anche questo sotto obiettivo fa riferimento ai contenuti della Relazione programmatica 2016-2018 e rientra tra gli obiettivi del Direttore dell'Ente previsti per l'anno in corso. Di conseguenza, questo rappresenta un fine del servizio che consegue "a cascata" da quelli assegnati al vertice amministrativo del Parco dall'organo politico. La finalità perseguita con esso è ovviamente la riduzione delle spese per gli approvvigionamenti di energia elettrica e gas da riscaldamento dell'Ente. Attualmente, con l'assetto esistente, si registra unnotevole spreco di risorse economiche che, nel corso del 2016, si intende ridurre tramite l'effettuazione di una procedura ad evidenza pubblica tramite il Mercato Elettronico della Pubblica Amministrazione.

3) Anche questo sotto obiettivo discende dalle finalità programmatiche definite nella suddetta Relazione. In particolare, la Direzione del Parco Nazionale del Gran Sasso Monti della Laga, ha inteso proporre al CD del Parco, una struttura organizzativa basata sulla suddivisione in centri di responsabilità, intesi quali strutture organizzative incaricate di assumere le decisioni in ordine alla gestione di risorse umane, finanziarie e strumentali. Ad ogni centro di responsabilità, ai sensi del DPR 97/2003, può essere preposto un funzionario o qualsiasi altro dipendente in relazione alla struttura dimensionale dell'Ente. I centri di responsabilità possono essere quindi strutturati su più livelli (I, II, III, ecc.) tenendo conto del grado di complessità della struttura dell'Ente.

In relazione alla propria struttura dimensionale e alle finalità istituzionali nonché sarà prevista una ipotesi di articolare l'organizzazione su 3 centri di responsabilità (area A-B-C), che saranno ulteriormente articolati in ulteriori livelli di responsabilità degli uffici e dei procedimenti. Questa prima fase sarà preceduta da una iniziativa di formazione-qualificazione in corso di definizione attinente prioritariamente alle attitudini ed aspettative dei dipendenti e delle risorse umane e professionali presenti che permetta di orientare consapevolmente responsabilità condivise per il rilancio motivazionale sulla rilevante e strategica missione dell'Ente di appartenenza. Al fine di mettere in pratica tale indirizzo

saranno distribuiti a tutti i colleghi delle schede di valutazione delle proprie competenze. Queste saranno poi sottoposte all'analisi di un esperto in materia di personale, il quale, anche a seguito di colloqui individuali ad hoc potrà indicare i ruoli e le funzioni che potranno essere assegnate ad ognuno, sempre con l'obiettivo di riorganizzare al meglio la struttura dell'Ente. Il tutto sarà poi riunito in una proposta organica di riordino della macchina amministrativa che dovrà essere sottoposta all'approvazione delle rappresentanze sindacali e, successivamente, del Consiglio Direttivo.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO RISORSE UMANE E FINANZIARE
DOTT. PIER FRANCESCO GALGANI

COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI

La presente relazione è finalizzata alla descrizione dei comportamenti organizzativi messi in atto dal Responsabile Del Servizio Risorse Umane E Finanziare Dott. Pier Francesco Galgani, per il raggiungimento degli obiettivi previsti per l'anno 2016. Nel redigere la presente relazione, sono state seguite le indicazioni contenute nell'Allegato "B" del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (art. 7, comma 1 del D.Lgs. 150/2009) di questo Ente, predisposto dall'Organismo Monocratico Indipendente di Valutazione (OIV) e adottato con Deliberazione del Presidente n. 3 del 15 febbraio 2013.

Come evidente dalla Relazione del Servizio, nel 2016 è stato impegnato nelle attività formative informative per il passaggio a piattaforma Noi Pa per definizione cedolini e presenze dei dipendenti, questo procedimento, l'Ente risponde ad uno dei rilievi posti dagli ispettori del Ministero dell'Economia nella loro relazione del gennaio 2013. In particolare, a pag. 19 della suddetta relazione, gli ispettori del Mef rilevavano che l'Ente non aveva ancora provveduto a uniformarsi a quanto previsto dall'art. 11, comma 9, del D.L. n. 98/2011. Pur avviato il servizio presenta difficoltà operative nel trasferimento dati sulle presenze alla piattaforma, che si auspica in tempi brevi, possano essere regolarizzati oltre alle altre anomalie evidenziate nei sistemi informatici.

Qualche problema connesso a precedenti anomalie è stato riscontrato nella gestione utenze sedi dell'Ente ed razionalizzazione spese delle pulizie dell'Ente attraverso l'affidamento, a seguito di procedura ad evidenza pubblica, alla ditta Guerrato, il Servizio vorrebbe strutturare le utenze delle diverse sedi dell'Ente in modo da tenerle sempre sotto controllo per riuscire a ridurre anche i costi a regime delle stesse, nonché coordinare meglio gli interventi di piccola manutenzione che potrebbero rendersi necessari. In particolare si mirerà a ridurre i costi delle utenze elettriche attraverso il passaggio all'uso di lampade a led, al posto delle tradizionali lampada alogene.

Nei compiti istituzionali la costituzione di un apposito ufficio per la Comunità del Parco, è necessario riorganizzare e creare delle buone pratiche di comunicazione tra i vari membri della Comunità stessa. A tal proposito si intende promuovere l'utilizzo di nuove tecnologie per ridurre i tempi ed i modi di informazione, convocazione riunioni ed ottenere, infine, risultati più celeri. Tale attività che doveva concludersi entro il 31 dicembre 2016 ha avuto qualche problematica connessa agli eventi sismici e alle attività connesse.

In merito all'adeguamento a rilievi ispettori Mef in ambito di personale e contabilità e alla razionalizzazione spese utenze luce e gas dell'Ente, un lungo iter amministrativo ha condotto alla verifica e richiesta di restituire somme di denaro appostate erroneamente nei fondi di trattamento accessorio definiti nel corso degli anni a partire dall'anno 2004 evidenziate dagli Ispettori del MEF. Tale restituzione ammonterebbe a € 56.727,05. L'obiettivo perseguito consiste, tra gli altri, nel comprendere come sono stati effettuati tali calcoli e se è possibile riuscire ad evitare tale restituzione attraverso nuovi criteri di calcolo, parzialmente raggiunto in merito alle citate restituzioni.

La criticità evidenziata per la riduzione delle spese per gli approvvigionamenti di energia elettrica e gas da riscaldamento dell'Ente continua nella necessità di valutazione ancora in corso di ridurre tramite l'effettuazione di una procedura ad evidenza pubblica tramite il Mercato Elettronico della Pubblica Amministrazione.

Tuttavia, i risultati raggiunti appaiono comunque importanti nell'avvio delle procedure anche in considerazione dell'impegno profuso nell'applicare nuove regole imposte dalla Pubblica Amministrazione, in sede soprattutto di massimizzare il ricorso alle procedure centrali della P.A. E' possibile apprezzare il grado di raggiungimento dei singoli obiettivi, dalla tabella di seguito riportata:

Descrizione Obiettivo	Peso Obiettivo	Risorse Umane	Risorse Finanziarie	INDICATORI	Target	Valore Consuntivo Target	Grado di Raggiungimento Obiettivo (valore compreso tra 0 e 100%)
INCREMENTARE EFFICIENZA GESTIONALE	20	3	43.430,24	COMPLESSITÀ AMMINISTRATIVA	PASSAGGIO A PIATTAFORMA NOI PA PER LA DEFINIZIONE DEI CEDOLINI E DELLE PRESENZE DEI DIPENDENTI		
INCREMENTARE EFFICIENZA GESTIONALE	5	2	21.715,21	COMPLESSITÀ AMMINISTRATIVA	DEFINIZIONE NUOVI MODELLI PER RICHIESTA FERIE, PERMESSI, MISSIONI ETC.		
INCREMENTARE EFFICIENZA GESTIONALE	5	2	30.127,09	COMPLESSITÀ AMMINISTRATIVA	GESTIONE INTERVENTI STRAORDINARI SEDI DELL'ENTE E RAZIONALIZZAZIONE SPESE		
INCREMENTARE EFFICIENZA GESTIONALE	20	3	47.890,55	RISPETTO VINCOLI LEGISLATIVI	ADEGUAMENTO A RILIEVI ISPETTORI MEF IN AMBITO DI PERSONALE E CONTABILITÀ		
INCREMENTARE EFFICIENZA GESTIONALE	10	3	55.615,55	RISPETTO VINCOLI LEGISLATIVI	RAZIONALIZZAZIONE SPESE UTENZE LUCE E GAS DELL'ENTE		
INCREMENTARE EFFICIENZA GESTIONALE	15	3	47.804,31	RISPETTO VINCOLI LEGISLATIVI	MAPPATURA COMPETENZE PER RIORGANIZZAZIONE AMMINISTRATIVA ENTE		

COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI

SEZIONE A –PIANIFICAZIONE E GESTIONE

La Pianificazione dell'attività del SRUF prende inizio con la Relazione al Bilancio Preventivo, redatta nel mese di ottobre 2015. Nel momento in cui è stato richiesto al Responsabile di individuare gli Obiettivi, ha scelto di raggrupparli in 2 Obiettivi strategici, che vogliono racchiudere sinteticamente gli obiettivi principali che ci si è posti, basandosi su quelle che sono le esigenze dell'Ente. Gli Obiettivi sono stati poi svolti in 7 azioni specifiche così di seguito organizzate: 1) passaggio a piattaforma Noi Pa per definizione cedolini e presenze dei

dipendenti, 2) definizione nuovi modelli per richiesta ferie, permessi, missioni etc. 3) gestione utenze sedi dell'Ente ed razionalizzazione spese su interventi di piccola manutenzione, 4) snellimento procedure di funzionamento della Comunità del Parco e adeguamento alle nuove tecnologie delle metodologie di convocazione e comunicazione 5) Adeguamento a rilievi ispettori Mef in ambito di personale e contabilità 6) Razionalizzazione spese utenze luce e gas dell'Ente 7) mappatura competenze dipendenti per riorganizzazione amministrativa Ente.

COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI

SEZIONE B –GESTIONE DELLE RISORSE UMANE

La gestione delle risorse umane assegnate non ha presentato alcuna criticità, si è lavorato in un clima sereno e collaborativo. E' capitato che, per particolari progetti e situazioni circoscritte, per assistere uno dei colleghi nel raggiungimento dell'obiettivo è stato richiesto il supporto di altri. Riunioni periodiche, convocate spesso in modo estemporaneo, tra la Direzione e il Responsabile del Servizio hanno permesso un confronto aperto, la possibilità di migliorare la nostra performance, di correggere errori trasmettendo agli altri il necessario know-how, di sviluppare nuove idee e nuove procedure. Le risorse, seppure poche, sono state utilizzate tenendo conto delle professionalità di ciascuno, ma anche della singola predisposizione e inclinazione personale verso progetto piuttosto che un altro. La partecipazione a convegni e riunioni anche di altri settori, ma sempre nell'ambito dei ruoli, ha permesso a ciascuno di poter conoscere il lavoro degli altri colleghi, permettendo, in caso di assenza di un collega, la possibilità di essere sostituito. Il clima è quindi sempre stato sereno e collaborativo, non sono mancate "sane" discussioni che si sono rivelate sempre costruttive.

COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI

SEZIONE C –COMUNICAZIONE E COOPERAZIONE

La comunicazione informale verso l'esterno è stata generalmente curata direttamente dal Direttore su indicazione degli Uffici che gestivano il progetto e/o pratica, riferito alla Responsabile del Servizio i risultati o le problematiche. Lo stesso dipendente, se necessario, ha interloquuto direttamente con la Direzione, senza per questo sostituirsi al Responsabile di Servizio, in uno spirito collaborativo e di assoluta stima. Resta inteso il rapporto diretto e funzionale del Responsabile con Direzione e Presidenza per trattare tematiche più generali e complesse. Ciascun dipendente ha sempre redatto una relazione istruttoria vidimata dalla Responsabile del Servizio, così come non è mai uscita una lettera o una determina senza che la Responsabile del servizio la vedesse e la siglasse. La posta elettronica è stata spesso utilizzata come mezzo per tenersi sempre aggiornati, senza perdere tempo prezioso quando il carico di lavoro era eccessivo, ma il confronto verbale è stato di gran lunga quello utilizzato più di frequente, avendo la fortuna di lavorare tutti nella stessa sede lavorativa.

COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI

SEZIONE D – ORGANIZZAZIONE E INNOVAZIONE

L'utilizzo della Rete informatica è un elemento importantissimo per avere dati e istruttorie disponibili. Il Responsabile del Servizio ha coordinato la redazione di un prospetto contabile che viene aggiornato costantemente, quando si impegna una somma e successivamente si procede alla liquidazione. Ciò permette di monitorare sempre la spesa, con indubbi benefici. Anche il Piano della Performance ed il Sistema di Misurazione, sono utilizzati ogni giorno di più come strumenti di pianificazione e di valutazione dei risultati. Il cambiamento organizzativo sta avvenendo gradualmente, sulla base di procedure nuove che stiamo mettendo in atto.

RELAZIONE

Piano della Performance(art.10, c.1, lettera a D.Lgs. 150/2009) ANNO 2016

Premessa

Nelle pubbliche Amministrazioni il servizio tecnico rappresenta uno degli elementi di maggiore importanza per un'effettiva concretizzazione sul territorio dell'attività amministrativa. Tale settore è ancora più importante per un Parco Nazionale, la cui stessa istituzione è esplicitamente rivolta, come recita la Legge <<Quadro sulle aree protette>> n.394/91, alla tutela e conservazione di "aree terrestri, fluviali, lacuali(..) che contengono(..) ecosistemi(..) formazioni fisiche, geologiche, geomorfologiche, biologiche(..) valori naturalistici, scientifici, estetici, culturali, educativi e ricreativi". Tra le finalità della Legge Quadro, l'articolo 1, comma 1, sancisce che «La presente legge, in attuazione degli articoli 9 e 32 della Costituzione e nel rispetto degli accordi internazionali, detta principi fondamentali per l'istituzione e la gestione delle aree naturali protette, al fine di garantire e di promuovere, in forma coordinata, la conservazione e la valorizzazione del patrimonio naturale del paese».

Pianificazione delle attività

Nel pianificare le attività relative all'anno 2016 il sottoscritto Responsabile del Servizio Tecnico Urbanistico e Territoriale sulla base:

- del processo di programmazione 2016 approvato dal Consiglio Direttivo dell'Ente definito nella "Relazione Programmatica 2016-2018" allegata al bilancio di previsione dell'esercizio finanziario 2016;
- degli obiettivi strategici 2015-2017 individuati nel "Piano della Performance 2015-2017" approvato con Deliberazione del Consiglio Direttivo n.43 del 04/08/2015;
- degli obiettivi indicati dal Direttore in qualità di dirigente dell'Ente, ha individuato i seguenti obiettivi operativi:

1. DIMINUZIONE DELLA PRESSIONE SULLE RISORSE

2. TASSO DI FUNZIONAMENTO

da assegnare ai colleghi e articolati secondo la struttura della mappa strategica del "Sistema di Misurazione e Valutazione" dell'Organismo Monocratico Indipendente di Valutazione.

Nel Servizio Tecnico le risorse di personale assegnate sono di 14 unità e vengono utilizzate coinvolgendo tutti i dipendenti su gran parte delle attività consentendo, di fatto, di impiegare al meglio le tante capacità e competenze professionali presenti nell'organico.

Nell'attribuzione ai colleghi dei suddetti obiettivi, si è tenuto conto delle difficoltà riferite alle risorse umane e, cioè, della carenza di n.2 unità di personale all'interno del servizio. Tuttavia, grazie alla disponibilità e alla elevata professionalità del personale dipendente è stato sempre soddisfatto il grado di copertura dei servizi, rispetto ai bisogni richiesti e, pertanto, definita la finalità del servizio, intesa come risultato e mission da raggiungere.

Il sottoscritto assicura con autonomia operativa e nel rispetto delle attribuzioni, l'ottimale gestione delle risorse assegnate per l'attuazione dei programmi definiti dagli organi dell'Ente rispondendo, altresì, della validità delle prestazioni e del raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Nel Piano della Performance è stato operato un sostanziale collegamento tra obiettivi operativi ed obiettivi strategici, sia per ciò che riguarda la trasparenza e, sia per quanto concerne il miglioramento e l'aggiornamento degli standard di qualità dei procedimenti seguiti dall'Ente.

Uno degli obiettivi prioritari e trasversali per l'Ente è quello di dotarsi di uno strumento pianificatorio che possa consentire la migliore tutela dei valori naturali, ambientali, storici, culturali e antropologici presenti all'interno dell'area protetta. Di fatto è stata redatta una apposita scheda che pone come obiettivo il: "Tasso di funzionamento" riferito alla presenza e alla vigenza degli strumenti di pianificazione e programmazione, nello specifico la definitiva approvazione del Piano del Parco da parte delle Regioni Abruzzo, Lazio e Marche (art. 12, c.4, L.394/91).

Il Piano per il Parco è uno strumento di pianificazione territoriale (non di pianificazione unicamente



urbanistica, anche se vi sono evidenti analogie) e programmatica (intesa come strumento di trasformazione dei vincoli di salvaguardia in indirizzi programmatici d'intervento), con il quale gestire progressivamente e in maniera conservazionale tutte le risorse esistenti all'interno dell'area protetta. Considerato che la gestione di un Parco è rivolta anche all'uso turistico-ricreativo da parte dei fruitori residenti e non, il Piano costituisce lo strumento per favorire la migliore integrazione tra le finalità di tutela e le corrette forme di fruizione.

È stata redatta una seconda scheda che si pone come obiettivo la: "Diminuzione della pressione sulle risorse", avente come indicatore la pressione turistica e cioè la diminuzione del carico turistico indifferenziato su zone critiche e l'aumento del turismo sostenibile in tutta l'area Parco. Con una costante programmazione settimanale e sulla base di un progetto approvato ad inizio anno, le 8 maestranze assegnate, vengono impiegate per l'esecuzione dei lavori in economia diretta (art. 125 del D.Lgs. 163/2006 e ss.mm.ii.) all'interno dell'area protetta. Le suddette schede contenenti le relative azioni, costituiscono parte integrante e sostanziale della presente relazione e, ovviamente, possono essere migliorate ed aggiornate in relazione alle situazioni che potranno verificarsi nel corso dell'anno. In ciascuna di esse viene riportato un overhead riferito ad un costo indiretto non documentato e calcolato sulla base forfettaria del 7% dell'importo complessivo della scheda riferito alle attività di supporto (spedizione posta, protocollo, segretariato, pagamenti, utenze, manutenzione dei mezzi, ecc...).

Lo scambio delle informazioni/comunicazioni all'interno dell'unità organizzativa avviene mediante apposite riunioni che costantemente e periodicamente si effettuano durante l'anno, non solo per monitorare le attività riferite agli obiettivi strategici inseriti nel "Piano della Performance", ma anche per accrescere una maggiore motivazione ai fini dei risultati attesi, oltre che a migliorare la qualità del servizio stesso.

La struttura organizzativa del Servizio Tecnico, ormai standardizzata da anni, le rilevanti competenze professionali presenti nel suo organico e le iniziative intraprese dal sottoscritto Responsabile del Servizio per la verifica dell'assolvimento delle disposizioni impartite consentiranno di monitorare costantemente le azioni, ai fini del raggiungimento degli obiettivi prefissati.

AMBITO STRATEGICO: ECONOMIA

OBIETTIVO: DIMINUIZIONE DELLA PRESSIONE SULLE RISORSE

SCHEDA N. 1 - PRESSIONE TURISTICA (INDICATORE)

L'obiettivo da perseguire è quello di dotare il territorio protetto di strutture, infrastrutture, ecc... per una corretta fruizione dei visitatori, al fine di diminuire il carico turistico indifferenziato su zone definite critiche e al fine di aumentare, diversificando, il turismo sostenibile e qualificato in tutta l'area del Parco Nazionale del Gran Sasso e Monti della Laga. Manutenzione ordinaria delle aree attrezzate alla sosta dei turisti, dei sentieri, della segnaletica escursionistica, ecc... attuata mediante lavori in economia con le maestranze del parco.

Il Servizio Tecnico Urbanistico e Territoriale ha alle proprie dipendenze otto unità di personale con posizione economica A1, tutti inquadrati nell'"Ufficio Progetti Appalti". Ai sensi dell'art. 125 del D.Lgs. 163/2006 e s.m.i., con tali unità questo Ente attua i lavori in economia diretta per la manutenzione ordinaria delle aree attrezzate alla sosta dei turisti, dei sentieri, della segnaletica escursionistica, ecc... all'interno dell'area parco, sulla base di un progetto denominato: <<Lavori in economia diretta per la manutenzione, il miglioramento e la riqualificazione delle aree sosta della rete sentieristica e di tutte le strutture dell'Ente nel corso dell'anno 2016>>, approvato con Determina STUT/9/2016 del 27/01/2016.

Lo svolgimento delle suddette attività comprendono anche quelle riferite al "Progetto LIFE +11/NAT/IT/234 PRATERIE", progetto cofinanziato dalla Comunità Europea, che persegue la realizzazione di azioni urgenti per la conservazione delle praterie e dei pascoli nel territorio del Gran Sasso. Infatti, gli obiettivi di tale progetto sono la conservazione a lungo termine delle praterie nel territorio del Parco, incoraggiando pratiche di pascolo adeguate e la riduzione degli effetti negativi del turismo incoraggiando una fruizione meno impattante in aree con alto valore naturalistico.

Lo svolgimento di tali attività avviene mediante una sistematica programmazione settimanale redatta costantemente dall'"Ufficio Appalti e Progetti", nella quale vengono descritti i lavori da eseguire, il numero delle maestranze assegnate, i giorni lavorativi da impiegare e i

mezzi da utilizzare. Il raggiungimento degli obiettivi nei tempi prefissati, ovviamente, dipende molto dalle condizioni meteorologiche e in parte anche da situazioni imprevedute e imprevedibili, che potrebbero verificarsi nel corso dell'anno.

Progetto "Alta via dei Parchi"

L'Alta Via dei Parchi è un'idea progetto che cerca di superare i limiti delle singole aree protette esistenti, spesso frammentate e di piccole dimensioni, per consentire la realizzazione di politiche di sistema in grado di valorizzare e promuovere l'itinerario da percorrere a piedi lungo l'Appennino Centrale in collegamento fra Lazio e Abruzzo.

Si tratta di un itinerario di trekking lungo la dorsale appenninica in grado di collegare diverse aree protette presenti da Roma Capitale, sino al reatino, utilizzando e valorizzando la rete sentieristica esistente e lunghi cammini. Esso attraversa quattro Parchi Regionali (Parco Naturale Regionale Appia Antica, Parco Regionale dei Castelli Romani, Parco Naturale Regionale dei Monti Simbruini, Parco Naturale Regionale dei Monti Lucretili), due Riserve Naturali Regionali (Riserva Naturale Monte Navegna e Cervia, Riserva Naturale Regionale Montagne della Duchessa) e un Parco nazionale (Parco Nazionale del Gran Sasso e Monti della Laga).

L'itinerario individuato è lungo circa 300 km, ed è suddivisibile in varie tappe. L'obiettivo principale del progetto è valorizzare il sistema dei parchi di crinale, rafforzando le sinergie tra tutela dell'ambiente e valorizzazione del territorio, garantendo un adeguato orientamento dei visitatori per la fruizione del patrimonio ambientale e culturale limitrofo al percorso.

L'Alta Via dei Parchi può essere percorsa da escursionisti che accettano la sfida di una lunga traversata, ma anche da chi vuole camminare godendo della serenità e ricchezza della natura. Si potranno infatti percorrere le singole tappe oppure fare dei trekking di due o più giorni grazie alla possibilità di raggiungere la gran parte dei punti di accesso all'itinerario con i mezzi pubblici.

I Parchi e le Riserve interessate vogliono promuovere la conservazione della natura anche con lo sviluppo di forme di turismo sostenibile che valorizzano l'intero sistema regionale delle aree protette. Il contributo finanziario si vuole cercare all'interno dell'asse dei nuovi PSR 2014-2020 per coordinare le diverse azioni previste dal progetto, come:

- la realizzazione dell'itinerario, con la bonifica e la sua messa in sicurezza;
- la manutenzione del tracciato;
- la realizzazione della segnaletica verticale e orizzontale;
- la messa in rete delle strutture ricettive;
- la ristrutturazione di rifugi in quota e dei bivacchi;
- la realizzazione del sito web e di specifiche app;
- la produzione di materiale divulgativo e promozionale (depliant, guida, carte dei sentieri, taccuino dell'escursionista, l'organizzazione di eventi, ecc...).

Il progetto, inoltre, punta a generare ricadute positive nella filiera turistica dei territori delle aree protette e, più in generale, nella filiera regionale, in quanto l'offerta di ecoturismo legato alle emergenze naturalistiche e culturali dei parchi può essere una componente estremamente attrattiva e innovativa nella costruzione di pacchetti turistici, anche in associazione con la visita alle città d'arte regionali. Infine, può generare effetti positivi sul sistema ricettivo di tutto il territorio del crinale, sia incrementando e destagionalizzando l'utilizzo dell'offerta ricettiva esistente, sia stimolando la creazione di nuove strutture e, soprattutto, di nuovi servizi in riferimento al turismo escursionistico.

Se per molto tempo è stato ampiamente ignorato e sottovalutato, oggi l'escursionismo è considerato una vera risorsa per lo sviluppo locale. Questa pratica, ormai largamente diffusa presso la popolazione di tutti i paesi europei, si è evoluta, trasformandosi da attività ricettiva informale a vera e propria disciplina turistica in grado di generare importanti ricadute economiche e livello locale. Unica regola: il piacere di camminare in libertà percorrendo quei sentieri che sembravano condannati a scomparire.

Il turista-escursionista non fruisce semplicemente di un sentiero segnalato ma attraversa tutta una regione, con i suoi paesaggi e la sua identità, gli itinerari più adatti, i servizi e l'ospitalità che caratterizzano la qualità della sua permanenza sul posto, prima, durante e dopo il soggiorno. Da quanto premesso è evidente che una rete sentieristica ben distribuita, ben organizzata e ben

integrata nel contesto dell'offerta turistica di un territorio rappresenta un primo passo fondamentale per lo sviluppo di una moderna concezione di "prodotto turistico" collegato all'escursionismo, capace di interessare un target che, a livello europeo, coinvolge milioni di potenziali fruitori e che si mantiene, sulla base delle diverse analisi, in costante incremento. L'interesse nei confronti dell'escursionismo è altissimo poiché tale pratica riguarda potenzialmente numerosi e vasti territori. Inoltre, questa forma di turismo può entrare a pieno titolo all'interno di una strategia di sviluppo sostenibile, infatti gli obiettivi che si vogliono perseguire sono quelli di:

- aumentare la consapevolezza e il sostegno verso le aree protette europee, che costituiscono una parte fondamentale del nostro patrimonio, e che devono essere conservate per le generazioni future, affinché ne possano godere;
- migliorare lo sviluppo sostenibile e la gestione del turismo nelle aree protette, prendendo in considerazione le necessità dell'ambiente, degli abitanti del luogo, delle aziende locali e dei visitatori. Questi sono proprio gli obiettivi che sottendono alla "Carta Europea del Turismo Sostenibile" (CETS) nelle aree protette. La Carta riflette la volontà delle autorità di gestione delle aree protette, degli stakeholder locali e dei rappresentanti delle imprese turistiche, di sostenere ed incoraggiare un turismo che sia in armonia con il territorio medesimo.

Per quanto sopra si dovrà prevedere la collaborazione fra tutti i partner e la definizione di una strategia condivisa per affrontare le questioni chiave.

AMBITO STRATEGICO: GOVERNANCE

OBIETTIVO: TASSO DI FUNZIONAMENTO

SCHEDA N. 2 - COMPLESSITA'AMMINISTRATIVA (INDICATORE)

L'obiettivo da perseguire è quello di ridurre del 20% i tempi istruttori per il rilascio degli atti autorizzativi, di cui alle Misure di Salvaguardia, allegato A) al DPR 5 giugno 2015 istitutivo di questo Ente. Il raggiungimento di tale obiettivo consentirebbe di semplificare le procedure amministrative, di ottimizzare i tempi istruttori riferiti alle istanze pervenute e di contribuire alla soddisfazione dell'utenza e al miglioramento dell'immagine dell'Ente. Per il "monitoraggio delle iniziative di trasformazione", si è pensato di redigere un progetto che prende in considerazione tutte quelle tipologie di categorie utilizzate per il rilascio delle autorizzazioni da parte di questo Ente in conformità delle misure di salvaguardia attualmente vigenti (DPR 05/06/1995). Ciò consentirà di approfondire e di aggiornare costantemente le conoscenze relative agli effetti sul territorio parco delle trasformazioni in atto, nel senso che le operazioni attuative andranno ad allargare le basi di conoscenza sul territorio del parco e serviranno ad orientare nuove operazioni di co-pianificazione, anche all'interno del processo di pianificazione del piano del parco.

Rilascio delle autorizzazioni di cui al DPR 5 giugno 2015 istitutivo di questo Ente

L'"Ufficio autorizzazioni e nulla osta" del Servizio Tecnico Urbanistico e Territoriale si occupa del rilascio delle autorizzazioni secondo quanto normato dall'art. 13 della L. 394/91 "Legge Quadro sulle Aree Protette" e secondo quanto disposto dall'allegato A) delle misure di salvaguardia, di cui al D.P.R. 5 giugno 1995 istitutivo dell'Ente Parco Nazionale del Gran Sasso e Monti della Laga.

Sulla base del DPR l'area del Parco Nazionale del Gran Sasso e Monti della Laga risulta suddivisa nelle seguenti due zone:

zona 1: di rilevante interesse naturalistico, paesaggistico e culturale con limitato o inesistente grado di antropizzazione;

zona 2: di valore naturalistico, paesaggistico e culturale con maggior grado di antropizzazione.

Per entrambi le zone il DPR 5 giugno 1995 istituisce e regola il regime autorizzativo, nonché i relativi divieti.

La disamina delle numerose istanze autorizzative che vengono presentate nel corso dell'anno impegnano i dipendenti dell'ufficio in diverse riunioni tecniche, nonché in sopralluoghi da effettuarsi sul territorio per meglio verificare le problematiche delle stesse.

L'"Ufficio autorizzazioni e nulla osta" oltre a collaborare con l'"Ufficio Pianificazione" del Servizio Tecnico, che mediante il SIT fornisce supporto cartografico ed elaborazioni GIS per istanze di particolare complessità, ha interagito attivamente e in sinergia con tutti i servizi dell'area tecnica (Servizio Scientifico, Servizio Agro-Silvo-Pastorale), con l'Ufficio Legale e con il C.T.A./C.F.S. preposto alla sorveglianza all'interno dell'area protetta.

Le note autorizzative predisposte da parte di questo ufficio devono essere rilasciate entro i termini definiti dall'allegato A) delle Misure di Salvaguardia di cui al DPR 5 giugno 1995.

Progetto di informatizzazione delle istanze autorizzative rilasciate ai sensi delle misure di salvaguardia di cui all'allegato A) del DPR 05/06/1995 sul Sistema Informativo Territoriale Per un'amministrazione pubblica, quale l'Ente Parco, che trova la sua ragione di esistere nella governance del territorio protetto di circa 150.000 ha e dove molte decisioni che si intraprendono sono condizionate dalla zonizzazione di cui al DPR 5 giugno 1995, il dotarsi già dagli anni passati di un Sistema Informativo Territoriale (SIT) è stato di fondamentale importanza. L'"Ufficio pianificazione" gestisce il SIT (i dati risalgono all'anno 1997) facendo confluire tutti i risultati delle attività di monitoraggio del piano e di quello ambientale, nonché ogni altra forma di conoscenza e di ricerca scientifica acquisita nel corso degli anni. Il SIT rappresenta uno degli strumenti conoscitivi maggiormente validi ai fini di una più approfondita comprensione delle caratteristiche ambientali e non del territorio protetto. Tutto il materiale raccolto, interpretato, sintetizzato e georeferenziato, per quanto possibile è stato riprodotto utilizzando due modalità, comunque tra loro integrate, una relativa alle politiche di assetto del territorio e l'altra alle politiche ambientali. Ciò ha comportato e comporta un aggiornamento costante della banca dati che consente di validare le elaborazioni cartografiche e di tenere soprattutto sotto controllo i processi e le dinamiche ambientali e pianificatorie all'interno dell'area parco. Per la definizione del "monitoraggio delle iniziative di trasformazione", si è pensato di redigere un progetto che prende in considerazione tutte quelle tipologie di categorie utilizzate per il rilascio delle autorizzazioni da parte di questo Ente in conformità delle misure di salvaguardia attualmente vigenti (DPR 05/06/1995).

Questo ambizioso progetto consentirà di approfondire e di aggiornare costantemente le conoscenze relative agli effetti sul territorio parco delle trasformazioni in atto, nel senso che le operazioni attuative andranno ad allargare le basi di conoscenza sul territorio del parco e serviranno ad orientare nuove operazioni di co-pianificazione, anche all'interno del processo di pianificazione del piano del parco.

La progettazione è stata articolata in cinque fasi, come di seguito specificato:

Fase 1 - Acquisizione dei dati - I dati relativi al rilascio delle istanze autorizzative verranno inseriti in un "data base" per essere gestiti e successivamente aggiornati, sia per imput diretti che per importazione degli stessi da altre forme di immissione e georeferenziati attraverso la digitalizzazione dei riferimenti cartografici presenti nella richiesta di autorizzazione.

Fase 2 - Strutturazione dei dati - Acquisiti i dati, si procederà alla strutturazione degli stessi analizzandoli secondo la loro efficienza di utilizzo istantaneo e dell'obiettivo raggiunto. I dati georeferenziati, ai fini delle interrogazioni, dovranno essere esportabili nel formato DBF.

Fase 3 - Elaborazioni dei dati - Interrogando il "data base" i dati dovranno essere estratti secondo i campi informativi precostituiti e visualizzati mediante elaborazioni differenziate in tabelle o etichette. L'elaborazione dei dati cartografici avviene, invece, attraverso l'utilizzo dei dati acquisiti, predisponendoli nei diversi formati di carta (A0, A1, ecc...), in scala adeguata e, soprattutto, contestualizzando l'istanza autorizzativa nei diversi tematismi presenti nel SIT.

Fase 4 - Consultazione dei dati - La consultazione dei dati sul SIT potrà avvenire da parte di tutti i dipendenti dell'Ente, collegandosi direttamente ad un server dedicato. La parte alfanumerica è possibile visualizzarla tramite software come excel o file maker, mentre quella cartografica e alfanumerica mediante l'utilizzo di un software, quale Qgis.

Fase 5 - Stampa dei dati - Ogni dipendente potrà interrogare il SIT, effettuare tutte le opportune verifiche ai fini istruttori e, di conseguenza, stampare l'apposita elaborazione cartografica redatta.

AMBITO STRATEGICO: GOVERNANCE

OBIETTIVO: TASSO DI FUNZIONAMENTO

SCHEDA N. 3 - PRESENZA E VIGENZA DEGLI STRUMENTI DI PIANIFICAZIONE E PROGRAMMAZIONE (INDICATORE)

Nell'anno 2015 sono stati redatti da questo Ente i pareri alle numerose osservazioni scritte pervenute a seguito della pubblicazione del piano del parco "adottato" e gli stessi inviati alle regioni competenti per territorio (art. 12, c.3, L.394/91). Pertanto, e in continuità con l'azione svolta l'anno scorso, l'obiettivo da perseguire, ovviamente in sinergia con gli altri servizi dell'area tecnica, è quello di pervenire al raggiungimento delle intese sulla zonazione e, conseguenzialmente

all'approvazione definitiva del Piano del Parco da parte delle Regioni Abruzzo, Lazio e Marche (art. 12, c.4, L.394/91). Dopo la fase di "adozione" del Piano del Parco (art. 12, c.3, L.394/91) da parte delle Regioni Abruzzo, Lazio e Marche sono pervenute a questo Ente n.69 osservazioni scritte a seguito della pubblicazione del Piano, anche se in realtà il numero effettivo è molto più grande (n.563 osservazioni), in funzione del fatto che molte di esse sono composte da diverse sub-osservazioni, a loro volta spesso costituite da ulteriori richieste.

Le istanze sono pervenute da parte di Amministrazioni comunali, Enti pubblici, Comunità Montane, Amministrazioni Separate dei Beni di Uso Civico, Comunanze Agrarie, Associazioni ambientaliste, Associazioni di categoria e da parte di privati cittadini.

Molte delle osservazioni, soprattutto quelle presentate dai Comuni, sono risultate estremamente dettagliate e particolarmente complesse, essendo la maggior parte di esse riferite alla "Normativa di Attuazione" e, pertanto, alla zonazione dell'intero territorio Parco. Sono i Comuni, in numero di 26 sui 44 del Parco, il soggetto che in prevalenza ha proposto le osservazioni; essi formulano, infatti, anche il maggior numero di richieste, sia in media (ca. 12/Comune) che in valore assoluto (318 oss. su 563 oss.).

I suddetti pareri sono stati redatti congiuntamente dalla "Commissione Ufficio del Piano" dell'Ente e dall'Università degli Studi del Molise, anche sulla base delle attività di predisposizione delle misure di conservazione e degli indirizzi gestionali dei siti Natura 2000 eseguiti o in corso di esecuzione da parte dell'Ente, nonché delle "Attività di supporto scientifico, tecnico e formativo in materia di Gestione Forestale Sostenibile" eseguite dall'Accademia Italiana di Scienze Forestali (AISF) per conto dell'Ente stesso. Il documento contenente i pareri alle osservazioni al piano del parco e gli elaborati cartografici fondamentali di piano, sono stati approvati dal Consiglio Direttivo dell'Ente Parco Nazionale del Gran Sasso e Monti della Laga con Delibera n. 38 nella seduta del 7 luglio 2015. L'obiettivo da raggiungere, è quello di approvazione del Piano del Parco da parte delle Regioni Abruzzo, Lazio e Marche, che si dovranno pronunciare sulle osservazioni presentate e, d'intesa con l'Ente Parco per quanto concerne le: a) aree di riserva integrale, b) riserve generali orientate e c) aree di protezione e d'intesa, oltre che con l'Ente Parco, anche con i comuni interessati per quanto concerne le: d) aree di promozione economica sociale emaneranno il provvedimento finale d'approvazione. Il Piano per il Parco è uno strumento di pianificazione territoriale e programmatica (intesa come strumento di trasformazione dei vincoli di salvaguardia in indirizzi programmatici d'intervento), con il quale gestire progressivamente e in maniera conservazionale tutte le risorse esistenti all'interno dell'area protetta. Considerato che la gestione di un Parco è rivolta anche all'uso turistico-ricreativo da parte dei fruitori residenti e non, il Piano costituisce lo strumento per favorire la migliore integrazione tra le finalità di tutela e le corrette forme di fruizione. Il piano ha effetto di dichiarazione di pubblico generale interesse e di urgenza e di indifferibilità per gli interventi in esso previsti e una volta pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana e nel Bollettino ufficiale delle regioni è immediatamente vincolante nei confronti delle amministrazioni e dei privati.

IL RESPONSABILE ING. ALFONSO CALZOLAIO
SERVIZIO TECNICO URBANISTICO TERRITORIALE

COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI

La presente relazione è finalizzata alla descrizione dei comportamenti organizzativi messi in atto dal Responsabile Ing. Alfonso Calzolaio del Servizio Tecnico Urbanistico Territoriale, per il raggiungimento degli obiettivi previsti per l'anno 2016. Nel redigere la presente relazione, sono state seguite le indicazioni contenute nell'Allegato "B" del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (art. 7, comma 1 del D.Lgs. 150/2009) di questo Ente, predisposto dall'Organismo Monocratico Indipendente di Valutazione (OIV) e adottato con Deliberazione del Presidente n. 3 del 15 febbraio 2013.

Come evidente dalla Relazione del Servizio, nel 2016 il Servizio è stato impegnato nella definitiva approvazione del Piano del Parco da parte delle Regioni Abruzzo, Lazio e Marche (art. 12, c.4, L.394/91). Il Piano per il Parco è uno strumento di pianificazione territoriale (non di pianificazione unicamente urbanistica, anche se vi sono evidenti analogie) e programmatica (intesa come strumento di trasformazione dei vincoli di salvaguardia in indirizzi programmatici d'intervento), con il quale gestire progressivamente e in maniera conservazionale tutte le risorse esistenti all'interno dell'area protetta. Di fatto sono state avviate le consultazioni per la VAS e nell'anno 2016 è stato raggiunto l'ambizioso traguardo della pubblicazione della VAS al Piano.

Altre attività hanno riguardato il completamento delle attività relative al "Progetto LIFE +11/NAT/IT/234 PRATERIE", progetto cofinanziato dalla Comunità Europea, che persegue la realizzazione di azioni urgenti per la conservazione delle praterie e dei pascoli nel territorio del Gran Sasso. Infatti, gli obiettivi di tale progetto sono la conservazione a lungo termine delle praterie nel territorio del Parco, incoraggiando pratiche di pascolo adeguate e la riduzione degli effetti negativi del turismo incoraggiando una fruizione meno impattante in aree con alto valore naturalistico, oltre che del progetto della sentieristica del Parco.

Nelle funzioni ordinarie una sistematica programmazione settimanale redatta costantemente dall'"Ufficio Appalti e Progetti", programma le attività degli operai e i lavori da eseguire, il numero delle maestranze assegnate, i giorni lavorativi da impiegare e i mezzi da utilizzare. Il raggiungimento degli obiettivi nei tempi prefissati, ovviamente, dipende molto dalle condizioni meteorologiche e in parte anche da situazioni impreviste e imprevedibili, che potrebbero verificarsi nel corso dell'anno. E' stato inoltre avviato il Progetto "Alta via dei Parchi" un'idea progetto che cerca di superare i limiti delle singole aree protette esistenti, spesso frammentate e di piccole dimensioni, per consentire la realizzazione di politiche di sistema in grado di valorizzare e promuovere l'itinerario da percorrere a piedi lungo l'Appennino Centrale in collegamento fra Lazio e Abruzzo.

Infine l'obiettivo da perseguire è quello di ridurre del 20% i tempi istruttori per il rilascio degli atti autorizzativi, di cui alle Misure di Salvaguardia, allegato A) al DPR 5 giugno 2015 istitutivo di questo Ente. Il raggiungimento di tale obiettivo consentirebbe di semplificare le procedure amministrative, di ottimizzare i tempi istruttori riferiti alle istanze pervenute e di contribuire alla soddisfazione dell'utenza e al miglioramento dell'immagine dell'Ente. Sarebbe stato utile specificare i risultati di tale obiettivo nella relazione intermedia in termini di raggiungimento.

L'"Ufficio pianificazione" gestisce il SIT (i dati risalgono all'anno 1997) facendo confluire tutti i risultati delle attività di monitoraggio del piano e di quello ambientale, nonché ogni altra forma di conoscenza e di ricerca scientifica acquisita nel corso degli anni. Il SIT rappresenta uno degli strumenti conoscitivi maggiormente validi ai fini di una più approfondita comprensione delle caratteristiche ambientali e non del territorio protetto. Tutto il materiale raccolto, interpretato, sintetizzato e georeferenziato, per quanto possibile è stato riprodotto utilizzando due modalità, comunque tra loro integrate, una relativa alle politiche di assetto del territorio e l'altra alle politiche ambientali. Ciò ha comportato e comporta un aggiornamento costante della banca dati che consente di validare le elaborazioni cartografiche e di tenere soprattutto sotto controllo i processi e le dinamiche ambientali e pianificatorie all'interno dell'area parco.

Per la definizione del "monitoraggio delle iniziative di trasformazione", si è pensato di redigere un progetto che prende in considerazione tutte quelle tipologie di categorie utilizzate per il rilascio delle autorizzazioni da parte di questo Ente in conformità delle misure di salvaguardia attualmente vigenti (DPR 05/06/1995). Questo ambizioso progetto consentirà di approfondire e di aggiornare costantemente le conoscenze relative agli effetti sul territorio parco delle trasformazioni in atto, nel senso che le operazioni attuative andranno ad allargare le basi di conoscenza sul territorio del parco e serviranno ad orientare nuove operazioni di co-pianificazione, anche all'interno del processo di pianificazione del piano del parco.

Tuttavia, i risultati raggiunti appaiono programmatici e comunque importanti nell'avvio delle procedure anche in considerazione dell'impegno profuso nell'applicare nuove regole imposte dalla Pubblica Amministrazione, in sede soprattutto di procedure richieste dal MATTM in riferimento alla VAS al Piano del Parco che ha penalizzato di molto l'obiettivo fissato.



SERVIZIO AGRO SILVO PASTORALE (SASP)

Tabella Obiettivi del Servizio Agro Silvo Pastorale anno 2016

Descrizione Obiettivo	Pom Obiettivo	Risorse Umane	Risorse Finanziarie	INDICATORI	Target	Valore Consuntivo Target	Grado di Raggiungimento Obiettivo (valore compreso tra 0 e 100%)
AUMENTARE CAPACITÀ GESTIONALI	20	5	212.987,65	TASSO DI FUNZIONAMENTO	AVANZAMENTO DELLO STATO DI ATTUAZIONE DEGLI STRUMENTI DI PIANIFICAZIONE E PROGRAMMAZIONE PREVISTI DALLA LEGGE		
BIODIVERSITÀ	30	4	326.492,85	RETE DELLA BIODIVERSITÀ AGRICOLA E ZOOTECNICA	MANTENIMENTO DEL N. DEGLI ADERENTI ALLA RETE DEI CUSTODI		
TASSO DI CREAZIONE DI PROGETTUALITÀ	25	5	93.156,00	FINANZIAMENTO DI ATTIVITÀ DI PROGETTAZIONE	AUMENTARE LA CAPACITÀ DEL SERVIZIO DI ACCEDERE E GESTIRE FINANZIAMENTI COMUNITARI E NAZIONALI		

RELAZIONE SCHEDE ANNO 2016

Il Servizio Agro Silvo Pastorale ha elaborato n. 3 schede che racchiudono sinteticamente i principali obiettivi posti per l'anno 2016, secondo quelle che sono state le indicazioni della Direzione dell'Ente.

Obiettivo prioritario e trasversale per l'Ente è quello di dotarsi di quegli strumenti di Pianificazione e Programmazione che, opportunamente ricordati ed integrati, condurranno ad una migliore gestione del territorio e degli elementi "critici". Per questo specifico tema è stata appositamente redatta una scheda (Scheda 1: Avanzamento dello stato di Attuazione degli strumenti di Pianificazione e Programmazione) che pone la Governance come Macro Obiettivo: l'approvazione definitiva del Piano del Parco e l'avvio della redazione del Piano Pluriennale Economico e Sociale (PPES) vedranno impegnati attivamente i dipendenti del SASP.

La Scheda 2: Rete per la Biodiversità agricola e zootecnica costituisce la sintesi o, meglio, l'evoluzione dei numerosi progetti condotti dal SASP in questi anni e che richiedono innanzitutto il mantenimento ma che siano di impulso per gli sviluppi successivi. Questo continuo lavoro di ricerca ed assistenza agli operatori del territorio inoltre è strettamente connesso ai compiti d'istruttoria e di rilascio di pareri ed autorizzazioni (che rientrano tra le competenze ordinarie) cui si aggiungono infine le attività afferenti alla "governance" del Parco.

Nella Scheda 3: Aumentare la capacità del parco di accedere e gestire Finanziamenti Comunitari e Nazionali si vuole invece ampliare la progettualità del SASP in considerazione delle limitate disponibilità economiche di cui il Servizio dispone. Attraverso lo studio ed il monitoraggio



dei programmi europei di finanziamento e dei fondi regionali e nazionali, sarà possibile quindi ampliare i progetti e reperire risorse nuove, attivare collaborazioni e partenariati con altri Enti, oltre che potenziare gli effetti e le ricadute sugli altri obiettivi strategici del Servizio. A questo obiettivo si vanno ad aggiungere gli impegni già assunti a livello europeo con i due progetti LIFE Natura, "FAGUS" e "PRATERIE" che impegneranno i tecnici del Servizio nella conservazione dei delicati equilibri di boschi (interventi selvicolturali e sperimentali in tre aree progetto) e pascoli attraverso le azioni concrete.

Si ritiene che le suddette schede possano rappresentare una sintesi adeguata ed oggettiva del lavoro da svolgere nel 2016. Tali schede potranno comunque essere migliorate ed aggiornate nel corso del tempo in passaggi successivi.

Ciascuna scheda riporta i relativi Capitoli di Spesa, la provenienza del finanziamento e l'importo impegnato per il raggiungimento dell'Obiettivo. Inoltre, sono state inserite le voci di costo del personale impiegato in proporzione al grado di coinvolgimento nel progetto e nell'Obiettivo. Sono stati inseriti, come per gli anni precedenti, anche i cosiddetti OVERHEAD, ossia spese generali quali le spese per amministrazione (segretariato, protocollo, spedizione, pagamenti ecc.), energia (acqua, corrente elettrica), telefono, materiale d'ufficio, manutenzione automezzi e altro, calcolate forfettariamente al 7% della spesa complessiva della singola Scheda Obiettivo.

SCHEDA N. 1

AMBITO STRATEGICO: GOVERNANCE

MACRO-OBIETTIVO: AUMENTARE LA CAPACITÀ GESTIONALE

OBIETTIVO: TASSO DI FUNZIONAMENTO

Indicatore: Presenza e vigenza degli strumenti di Pianificazione e Programmazione

TARGET: AVANZAMENTO DELLO STATO DI ATTUAZIONE DEGLI STRUMENTI DI PIANIFICAZIONE E PROGRAMMAZIONE

Entro l'anno 2016 due importanti processi di Pianificazione e Programmazione vedranno il Servizio Agro Silvo Pastorale impegnato: l'approvazione definitiva del Piano del Parco e l'avvio delle procedure per la stesura del Piano Pluriennale Economico e Sociale.

Considerato che, con delibera n. 3/2015 del 15 dicembre 2015 la Comunità del Parco ha stabilito di dare attuazione al "Piano Pluriennale Economico e Sociale per la promozione delle attività compatibili in attuazione a quanto previsto dall'art 14 della legge 394/91", delegando il Direttore del Parco a coordinare competenze e ruoli tramite procedure di evidenza pubblica che diano al piano un carattere dinamico ed incisivo sull'attuazione delle disposizioni dell'art. 14 della legge 394/91 anche attraverso le competenze dell'Ente, le Università del territorio con le quali l'Ente è convenzionato, si ritiene un forte e decisivo impegno dei dipendenti del Servizio Agro Silvo Pastorale.

Il "Piano Pluriennale Economico e Sociale per la promozione delle attività compatibili" ha come scopo quello di disciplinare la promozione delle iniziative sostenibili atte a favorire lo sviluppo economico, sociale e culturale delle popolazioni residenti all'interno del Parco e nei territori adiacenti: i Comuni del Parco. Il PPES ha anche lo scopo di esplicitare e rendere trasparenti, in primis ai residenti ed in generale ai portatori di interesse, quali siano le opportunità di sviluppo economico e sociale che lo status di Parco offre al territorio, a fronte dei vincoli che impone.

La stesura del PPES sarà realizzata in modo coordinato con il Piano per il Parco, ma poiché la durata della validità dei due piani è significativamente differente, appare evidente che il PPES rappresenta l'ambito dentro il quale vengono definite le tattiche e gli interventi concreti per lo sviluppo locale, mentre le strategie di lungo respiro vengono definite nel Piano per il Parco. In termini pragmatici l'integrazione tra i due piani si concretizza così: il Piano per il Parco fornisce il quadro di analisi del territorio necessario al PPES per definire obiettivi e progetti; il PPES integra il Piano per il Parco con la propria banca progetti, che diviene strumento di attuazione di entrambi i piani. L'integrazione della banca progetti del PPES con il Piano per il Parco è anche molto importante ai fini dell'ottenimento di finanziamenti in virtù della priorità nelle graduatorie che deve essere riconosciuta a questi progetti secondo l'art.7 della L.394/91.

Al centro del sistema socio economico del Parco l'identità agro-silvo-pastorale e la tutela

dell'ambiente devono essere tematiche trasversali, capaci di orientare tutte le forme di sviluppo e non essere rilegate a settori specifici o caratterizzate da sole azioni di mantenimento e assistenza. Un ruolo particolare il Servizio Agro Silvo Pastorale vorrebbe riservarlo ad incentivare l'occupazione dei giovani nel settore primario.

SCHEDA N. 2

AMBITO STRATEGICO: AMBIENTE

MACRO-OBIETTIVO: CONSERVAZIONE DELLE RISORSE

OBIETTIVO: BIODIVERSITÀ

INDICATORE: RETE PER LA BIODIVERSITÀ AGRICOLA E ZOOTECNICA

TARGET: EVITARE LA PERDITA DEL NUMERO DEGLI ADERENTI

Obiettivo principale del Servizio è quello di raggiungere e coinvolgere il maggior numero possibile di operatori agricoli e zootecnici, affinché partecipino al processo di mitigazione delle conflittualità legate ai vincoli imposti dalla normativa di tutela e conservazione. Tra gli scopi dei progetti vi è anche quello non meno importante di mantenere e/o creare le condizioni economiche che consentono a quanti operano e lavorano nell'area protetta, di continuare proficuamente la propria attività e, nello stesso tempo, di offrire stimoli ed incentivi ai giovani disoccupati affinché si possa avviare un nuovo percorso lavorativo nel settore primario. Al fine di far circolare il più possibile le idee ed i messaggi del Parco anche per superare il senso di isolamento dei paesi montani si è creduto nella creazione di una RETE di interscambio di conoscenze, relazioni, opportunità. Rispetto alla sua nascita è ora necessario avere una rete a maglie sempre più strette, contare su un numero sempre crescente di operatori e rafforzare il concetto di condivisione e compartecipazione nella gestione del territorio. Per questo, si è giunti alla costituzione di una rete i cui nodi sono costituiti da oltre 401 aderenti definiti CUSTODI DELLA BIODIVERSITÀ (circa 226 custodi "agricoli" e 107 custodi "zootecnici").

Nel 2016, con azioni sempre più mirate e precise si vuole quindi MANTENERE il numero degli operatori aderenti alla Rete, evitandone l'abbandono mentre, con nuove iniziative, AUMENTARE il relativo numero attivando inoltre tutte quelle misure per incrementarne il numero assoluto. L'opportunità offerta dalla Rete è inoltre quella importantissima di poter fornire alle aziende una specifica consulenza tecnica ed un affiancamento durante tutta le fasi attuative dei Progetti. Ciò si concretizza poi nel raggiungimento di una serie di vantaggi:

- Aumento del consenso il Parco e conseguente maggiore partecipazione attiva alle azioni di tutela e conservazione;
- Mantenimento degli agricoltori su aree marginali e montane quali presidi stabili sul territorio e conseguente maggiore azione di vigilanza e controllo;
- Incremento delle produzioni agroalimentari di qualità e conseguente incremento di flussi turistici legati al settore enogastronomico;
- Recupero di varietà locali coltivate e razze a rischio di estinzione, con conseguente incremento della biodiversità;
- Promuovere l'adozione e lo sviluppo di pratiche ecosostenibili che salvaguardino l'ambiente, realizzando così la coesistenza redditizia delle attività con la presenza dell'uomo sul territorio;
- Sostegno al comparto apistico che è di fondamentale importanza per la riproduzione di molti vegetali spontanei, quindi la biodiversità naturale oltre che economicamente rilevante per diverse colture agricole;
- Favorire l'aggiornamento tecnico degli operatori agricoli e zootecnici nell'ottica del miglioramento continuo e del mantenimento delle stesse attività produttive compatibili.

Tutto questo nell'ottica del concetto secondo il quale "la Biodiversità Agricola o la si usa o la si perde" ed è questa la ratio con cui vengono realizzati i progetti ed i programmi che il SASP sta conducendo in difesa della Biodiversità Agricola di questo territorio.

SCHEDA N. 3

AMBITO STRATEGICO: GOVERNANCE

MACRO-OBIETTIVO: INCREMENTARE LA CAPACITÀ DI GESTIONE ECONOMICA

OBIETTIVO: TASSO DI CREAZIONE DI PROGETTUALITÀ

Indicatore: Finanziamento da attività di progettazione

TARGET: AUMENTARE LA CAPACITÀ DEL PARCO DI ACCEDERE E GESTIRE FINANZIAMENTI COMUNITARI E NAZIONALI

Il Bilancio dell'Ente Parco, a causa delle esigue risorse disponibili, da diversi anni ormai consente solo di mantenere o proseguire i progetti precedentemente avviati. Risulta così difficile poter intraprendere programmi di sviluppo e ricerca sul territorio a breve-medio termine.

L'Unione Europea acquista un'importanza sempre crescente nella vita dei cittadini. Essa vede ampliare i propri confini e le sfere di competenza instaurando un dialogo sempre più stretto e diretto tra livello europeo e livello regionale.

I programmi di finanziamento comunitari, a gestione diretta e indiretta, rappresentano gli strumenti più importanti a livello locale per creare sviluppo e occupazione. Tuttavia le capacità di presentare progetti di qualità e che rispondano ai requisiti richiesti dalla metodologia comunitaria sono piuttosto scarse. Ciò perché la partecipazione a programmi comunitari richiede una approfondita conoscenza delle politiche dell'Unione Europea, delle varie fasi di vita di un progetto, delle procedure e dei criteri di valutazione nonché delle norme amministrative per la gestione e la rendicontazione dei progetti. L'esperienza maturata in oltre un decennio di progetti europei come i LIFE ha inoltre mostrato che, attraverso tali iniziative, oltre all'accesso a finanziamenti importanti ed alla possibilità di tessere proficui rapporti con altri partner, ha fatto sentire i positivi effetti e le ricadute anche sul territorio grazie ad azioni concrete in favore degli operatori.

Per la progettazione l'Ente ha fatto ricorso a consulenze esterne, ma nel frattempo si sono anche acquisite specifiche competenze tra i dipendenti anche del SASP, tali da coinvolgerli in attività di progettazione per l'accesso a fondi comunitari, nazionali e regionali.

E' infatti importante per il Parco esercitare il ruolo di capofila, nell'ambito dei network e dei progetti finanziati dai fondi settoriali, di partenariati locali, per la progettazione di azioni congiunte, in un'ottica di tipo "strategico", che prevede l'individuazione di programmi più complessi e che interessano più competenze e settori dell'Ente.

Con questo Obiettivo, il SASP si prefigge quindi di individuare canali di finanziamento opportuni per attivare nuovi progetti e nuove forme di collaborazione con altri Enti non solo italiani e cogliere così le opportunità di finanziamento per continuare a trasmettere conoscenze e capacità di progettazione, gestione e assistenza tecnica finalizzate al mantenimento della Rete.

La partecipazione attiva di una rappresentante del SASP nel Comitato di Sorveglianza del PSR Abruzzo 2014-2020 per conto di tutte le aree protette regionali, rappresenta sicuramente un vantaggio, in quanto ha acquisito conoscenze e intessuto utili rapporti e scambi con i partecipanti al tavolo di lavoro.

I programmi comunitari Interreg ADRION (Adriatic-Ionian) e SUSAN, appaiono molto indicati per avviare progettazioni su tematiche afferenti ai compiti del SASP.

A questo processo, si aggiungono i progetti LIFE Natura, "FAGUS" e "PRATERIE", che impegneranno i tecnici del SASP nella conservazione dei delicati equilibri di boschi e pascoli. Per questo motivo, l'obiettivo che il Servizio si pone è l'avanzamento di entrambi i progetti LIFE con un Cronoprogramma impegnativo e tempi relativamente stretti.

LA RESPONSABILE DEL SERVIZIO AGRO SILVO PASTORALE
(DOTT.SSA SILVIA DE PAULIS)

SERVIZIO SCIENTIFICO (SERS)

Piano della Performance(art.10, c.1, lettera a D.Lgs. 150/2009) ANNO 2016

Descrizione Obiettivo	Peso Obiettivo	Risorse Umane	Risorse Finanziarie	Indicatori	Target	Valore Consuntivo Indicatori	Grado raggiungimento obiettivo tra 0 e 100
Conservazione e della Biodiversità	50%	10 Unità di personale		Minacce flora e fauna selvatica	DIMINUIZIONE E CONTROLLO FATTORI DI RISCHIO PER LA FAUNA E LA FLORA DEL PARCO	Rispetto delle scadenze dei progetti Life gestiti dal Servizio	
Aumentare la capacità gestionale	20%	4 Unità di personale		Presenza e viggenza degli strumenti di pianificazione e programmazione.	Avanzamento dello stato di attuazione degli strumenti di pianificazione e programmazione previsti dalla legge	Completamento della fase istruttoria sulle osservazioni alla VAS del piano del parco	
Conservazione e delle risorse	10%	7 Unità di personale		Minacce flora e fauna selvatica	Gestione popolazione di cinghiale	Cattura di 1000 cinghiali	
Aumentare la capacità gestionale	10%	1 Unità di personale		Presenza e viggenza degli strumenti di pianificazione e programmazione.	Contributo alla definizione del Piano Pluriennale Economico e Sociale	Definizione di una base programmatica per la redazione del Piano Pluriennale Economico e Sociale	
Accesso ai servizi dell'area protetta attraverso metodologie di tipo partecipativo e inclusivo	10%	3 Unità di personale		Condivisione degli obiettivi di conservazione e	Aumento condivisione degli obiettivi di conservazione. Scambio buone pratiche sull'educazione alla sostenibilità	Attivazione del Forum sull'Educazione alla sostenibilità	

Servizio Scientifico OBIETTIVI SERS 2016

RELAZIONE

1 - GESTIONE PROGETTI LIFE

Uno degli obiettivi principali del Servizio Scientifico consiste nella conduzione e nello svolgimento delle azioni previste dai cinque progetti life di seguito sintetizzati o LIFE PRATERIE: vede il Parco quale unico Beneficiario coinvolgendo concretamente tutti i Servizi dell'Area Tecnico Scientifica e dell'Area Amministrativa dell'Ente. Obiettivo del progetto è la conservazione a lungo termine di Campo Imperatore e delle altre praterie d'alta quota, tramite la promozione di pratiche di pascolo adeguate, l'oculata gestione delle infrastrutture ricettive e il controllo dei flussi turistici. o LIFE AQUALIFE dove il Parco è capofila e ha come partner l'Università degli Studi dell'Aquila - Dipartimento di Medicina clinica, sanità pubblica, scienze della vita e

dell'ambiente - MESVA e la Regione Abruzzo - Direzione Parchi, Territorio, Ambiente ed Energia. Il progetto è cofinanziato dall'ENEL PRODUZIONE S.p.A., Adb Generazione, Produzione idroelettrica, Unità di Business Hydro Centro. L'obiettivo del Progetto è sviluppare e divulgare un innovativo Pacchetto Applicativo per l'uso di un sistema di bioindicatori, atti a misurare la perdita di biodiversità negli ecosistemi dipendenti dalle acque sotterranee, i così detti G.D.E. (sorgenti, falde acquifere, letti fluviali) in presenza di diverse categorie di impatto.

o LIFE FAGUS: "Buone pratiche per coniugare l'uso e la sostenibilità delle foreste degli Appennini". Le specie che caratterizzano gli habitat 9210* Faggeti degli Appennini con *Taxus* e *Ilex*, e 9220* sono tasso, agrifoglio e abete bianco e sono rare nelle faggete appenniniche a causa di pratiche selvicolturali non mirate e del pascolo, che ha un forte impatto sui primi stadi di rigenerazione. La gestione convenzionale delle foreste appenniniche ha effetti anche su altre specie appartenenti a diversi gruppi tassonomici che risentono dell'assenza di legno morto, di alberi senescenti e della generale omogeneità strutturale, quali coleotteri saproxilici, funghi saproxilici, piante vascolari, licheni, uccelli. L'obiettivo principale del Progetto è quello di assicurare la conservazione a lungo termine degli habitat 9210* e 9220* in due Aree protette: Parco Nazionale del Cilento, Vallo di Diano e Alburni e Parco Nazionale del Gran Sasso e Monti della Laga, in partenariato con il Dipartimento di Biologia Ambientale dell'Università La Sapienza di Roma e il Dipartimento dell'Innovazione nei Sistemi Biologici, Agroalimentari e Forestali dell'Università degli Studi La Tuscia di Viterbo.

o - LIFE PLUTO: Strategia italiana di emergenza per combattere l'avvelenamento illegale e minimizzare il suo impatto su orso, lupo e altre specie. Il Progetto ha l'obiettivo di favorire la conservazione dell'orso, del lupo e dei rapaci necrofagi attuando in Italia misure che consentano di prevenire e contrastare l'uso illegale del veleno, fenomeno che costituisce una delle principali minacce che colpiscono queste specie. Fulcro principale del progetto LIFE PLUTO è l'impiego, su gran parte del territorio italiano, di Nuclei Cinofili Antiveleno. Il Parco è capofila e il Beneficiario associato è il Corpo Forestale dello Stato.

o - LIFE MIRCO LUPO: Strategia per minimizzare l'impatto dei cani randagi per la conservazione del Lupo in Italia. Beneficiario coordinatore è il Parco Nazionale dell'Appennino Tosco Emiliano. Il progetto si propone di assicurare migliori condizioni di conservazione per il lupo agendo su alcuni elementi di minaccia di origine antropica e legati, in particolare, al fenomeno del randagismo canino. La diffusa presenza di cani vaganti contribuisce ad alimentare tre gravi minacce per la conservazione del lupo: la perdita dell'identità genetica dovuta all'ibridazione con i cani vaganti; la mortalità dovuta ad attività illegali di bracconaggio o uso del veleno; la trasmissione di patogeni provenienti dalla presenza sul territorio di cani vaganti (domestici e/o rinselvatichiti) non vaccinati.

Il Servizio Scientifico sarà, infine, responsabile dell'organizzazione di un Platform meeting che avrà come tema: il contributo dei progetti Life alla conservazione della Biodiversità in Appennino.

Nell'ambito della giornata verranno presentati progetti Life che hanno e hanno avuto come obiettivo la conservazione della biodiversità in Appennino, saranno attivati laboratori di confronto tra esperienze diverse ed elaborate sintesi sui benefici a medio e lungo termine, conseguenti alle azioni di tutela e valorizzazione della biodiversità attivate nell'ambito dei diversi progetti.

2 – GESTIONE E CONTENIMENTO DELLA POPOLAZIONE DI CINGHIALE E DEI DANNI DA QUESTA ARRECATI AL PATRIMONIO AGRICOLO.

Nell'ambito dell'attività di contenimento del cinghiale il Servizio si pone l'obiettivo di realizzare i censimenti e, in accordo con quanto previsto dal Piano di gestione del cinghiale 2014-2016, di incrementare il numero di cinghiali catturati rispetto all'anno 2015. Attraverso l'acquisto di nuovi chiusini di cattura saranno posizionati e attivati nel territorio del parco 40 recinti di cattura. Le operazioni di contenimento saranno effettuate attraverso l'affidamento dei chiusini di cattura ad Aziende o Cooperative agricole. Il Servizio utilizzerà parte delle risorse messe a disposizione nell'ambito della Direttiva "Biodiversità" Prot 5135 del 11/03/2015 del Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare ex cap 1551 per:

- valutare e risolvere le problematiche connesse alla commercializzazione a fini alimentari delle carni di cinghiale;
- promuovere commercialmente la carne di cinghiale;
- individuare mattatoi, laboratori di sezionamento e norcinerie disponibili per la lavorazione
- trasformazione della carne di cinghiale

Il Servizio sarà poi impegnato nella definizione di un Protocollo di intesa con la Regione Abruzzo e con le ASL abruzzesi finalizzato:

- Alla costituzione di un Osservatorio epidemiologico veterinario delle aree protette abruzzesi
- a supporto del costituendo Osservatorio faunistico regionale.
- Al contenimento della diffusione del cinghiale nelle aree protette e vulnerabili

3 - Piano Pluriennale Economico Sociale

Il Servizio Scientifico contribuirà all'elaborazione di una base programmatica per la redazione del Piano Pluriennale economico e sociale collaborando al coordinamento di una commissione di esperti che vedrà il coinvolgimento di soggetti specialisti provenienti da Università, con le quali l'Ente ha già intese avviate, sia del territorio (Teramo, L'Aquila, Chieti), sia nazionali (Perugia, Salerno). Parteciperanno alla commissione: Istituzioni locali, Accademie del territorio, Enti e Istituzioni nazionali, Associazioni culturali specializzate. Tali autorevoli risorse, con particolari competenze in materie: umanistica, archeologica, antropologica, artistica, geografia sociale e culturale, di architettura del paesaggio e di comunicazione saranno coinvolti anche nella selezione e nella formazione di giovani ricercatori che opereranno attivamente sul campo.

4 – EDUCAZIONE ALLA SOSTENIBILITA'

Il Servizio Scientifico sarà impegnato nell'attivazione del forum sull'Educazione alla Sostenibilità "il Parcossiamonoi". Si prevede di realizzare un incontro a fine giugno 2016 per un confronto con gli operatori dell'Educazione alla sostenibilità, con i Centri di Educazione Ambientale e con gli Interpreti naturalistici di tutti i parchi abruzzesi, in merito allo scambio di buone pratiche ed alle possibili prospettive ed evoluzioni nel campo dell'Educazione alla sostenibilità. Il Servizio Scientifico e, in particolare, l'ufficio Educazione Ambientale, coordinerà tutte le fasi di progettazione, organizzazione degli incontri, condivisione del programma con gli operatori di educazione ambientale ed organizzerà l'evento finale in prospettiva della Conferenza Regionale delle Aree Protette prevista per l'autunno del 2016.

5 – PIANO DEL PARCO

Il Servizio Scientifico sarà impegnato nelle fasi conclusive relative all'approvazione del Piano del Parco, con particolare riferimento alla redazione della Valutazione Ambientale Strategica del piano stesso. Un altro compito cui il Servizio darà un contributo sarà costituito dall'attività di recepimento, all'interno del Regolamento del Parco, delle misure di conservazione, definite nei piani di gestione dei Siti di Interesse Comunitario.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
Dott. Federico Striglioni



ALLEGATI :

(allegato A) Resoconto dell'Ufficio Tecnico intervento del Parco Terremoto agosto 2016.

(allegato B) Parchi Solidali

(allegato C) Note programmatiche Ministero dell'Ambiente

OBIETTIVI ASSEGNATI AL DIRETTORE E RISULTATI allegati da 1 a 14

VALUTAZIONI DIPENDENTI

- 1) Servizio Agro Silvo Pastorale;
- 2) Servizio Tecnico, Urbanistico, Territoriale;
- 3) Servizio Risorse Umane, Finanziarie e Strumentali;
- 4) Servizio Scientifico;
- 5) Direzione