



ENTE PARCO NAZIONALE DEL GRAN SASSO E MONTI DELLA LAGA

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE
2023-2025**

**Aggiornamento Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 -
Sezione 3. Organizzazione e Capitale Umano - Stabilizzazione personale a
tempo determinato ex Legge 10 marzo 2023, n. 21.**

Presidente Avv. Tommaso Navarra
Direttore Ing. Alfonso Calzolaio

ALLEGATO ALLA DELIBERAZIONE DI CONSIGLIO DIRETTIVO N. 08.del 18.04.2023



PREMESSA

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....

INTRODUZIONE AL PIANO

ALBERO DELLA PERFORMANCE

ANALISI DEL CONTESTO

ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

OBIETTIVI STRATEGICI E OBIETTIVI OPERATIVI

OBIETTIVI ASSEGNATI AL DIRETTORE

ANTICORRUZIONE

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

3.3 PIANO AZIONI POSITIVE NELL'AMBITO DELLE PARI OPPORTUNITÀ

3.4 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2023-2025



PREMESSA

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

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

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

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

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

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

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

- per quanto concerne la Performance, il decreto legislativo n. 150/2009 e s.m.i, la L.R. n. 22/2010 e s.m.i. e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica;
- riguardo ai rischi corruttivi ed alla trasparenza, il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) e gli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della Legge n. 190 del 2012, il dgls n. 33 del 2013 e della Delibera ANAC n. 7 del 17 gennaio 2023: "Approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione 2022";
- in materia di Organizzazione del Lavoro Agile, Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica



e tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie relative al Piano delle azioni positive, al Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale ed alla Formazione.

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

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

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

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

Riferimenti normativi

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa – in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

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



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

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025, ha il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

A partire dal 30 giugno 2022, il Dipartimento della Funzione Pubblica ha attivato un portale (<https://piao.dfp.gov.it/>) per l'inserimento del Piano da parte delle pubbliche amministrazioni e nel quale sono consultabili le linee guida elaborate dalle competenti autorità.



SEZIONE 1 – SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione	Ente Parco Nazionale del Gran Sasso e Monti della Laga
Tipo di ente	Ente pubblico non economico
Sede legale	Via del Convento, snc, 67100, Assergi, L'Aquila
Polo Patrimonio Culturale	C.da Madonna delle Grazie, 64045, Isola del Gran Sasso d'Italia (TE)
Sito internet istituzionale	www.gransassolagapark.it
Telefono	0862-60521
PEC	gransassolagapark@pec.it
C.F.	93019650667
Personale in servizio	38 unità (di cui 4 a tempo determinato) e il Direttore
Comparto di appartenenza	Ente Parco Nazionale

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



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

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

5 Siti Importanza Comunitaria (SIC)

8 Zone Speciale di Conservazione (ZSC)

3 Regioni Abruzzo, Lazio, Marche

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

44 Comuni

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

51 emergenze floristiche

85 orchidee spontanee

2 piante carnivore

12 endemiche del Parco

2665 piante censite

231 piante endemiche italiane

132 specie di elevato valore conservazionistico

11 coppie di aquile reali

500 cervi

1100 camosci appenninici

120 lupi - 20 nuclei riproduttivi

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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



All'interno dei confini del Parco sono presenti 13 Siti di Importanza Comunitaria e Zone Speciali di Conservazione (SIC e ZSC) istituiti grazie alla Direttiva comunitaria n. 43 del 21 maggio 1992 (92/43/CEE), riguardante la conservazione degli habitat naturali e seminaturali e della flora e della fauna selvatiche, nota anche come Direttiva "Habitat", e recepita dallo Stato Italiano con Decreto del Presidente della Repubblica 8 settembre 1997, n. 357. L'intera area protetta è, inoltre, riconosciuta come Zona di Protezione Speciale (ZPS), in base alla Direttiva n. 409, del 2 aprile 1979 (79/409/CEE) nota come "Direttiva Uccelli". La ZPS rappresenta dunque un ulteriore Sito riconosciuto come di importanza Comunitaria e dunque rientrante nella Rete Natura 2000. Le 14 aree in questione sono:

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

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

L'Ente Parco è stato emanato con Decreto del Presidente della Repubblica del 5 giugno 1995 ed è una amministrazione pubblica – Comparto delle Funzioni Centrali sottoposto alla vigilanza del Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica (MASE), così come stabilito dall'articolo 9, comma 1 della Legge 6 dicembre 1991, n.394 <<Legge quadro per le aree naturali protette>>. L'Ente ha la sede legale ad Assergi, in provincia dell'Aquila, e il suo territorio interessa 3 regioni (Abruzzo, Lazio e Marche), 5 province (L'Aquila, Teramo, Pescara, Ascoli Piceno, Rieti) e 44 comuni. La superficie complessiva del territorio Parco è pari a 143.132,10 ettari. Gli organi dell'Ente sono il Presidente, il Consiglio Direttivo, la Giunta Esecutiva, il Collegio dei Revisori dei Conti e la Comunità del Parco (art. 9 della L.394/91 e ss.mm.ii.).



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

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

Il Consiglio Direttivo è stato nominato con Decreto Ministeriale n. 265 del 15/12/2020 ed è composto da: Donatella Rosini, Ing. Fabio Santavicca, Dott. Luigi Servi e Dott. Sante Stangoni su designazione della Comunità del Parco; Dott.ssa Piera Lisa Di Felice su designazione delle Associazioni di protezione ambientale; Ing. Alessia Rossi su designazione del Ministero delle Politiche Agricole, Alimentari e Forestali; Dott.ssa Arianna Aradis su designazione dell'ISPRA e Dott.ssa Virginia Turianelli su designazione del Ministero della Transizione Ecologica (Dec. Min. n.277 del 13/07/2021). Con Deliberazione di Consiglio Direttivo n. 1 del 22/01/2021 la consigliera Donatella Rosini è stata designata Vice Presidente dell'Ente Parco. Il Collegio dei Revisori dei Conti esercita il riscontro contabile sugli atti dell'Ente secondo le norme di contabilità e sulla base dei regolamenti di contabilità. L'attuale collegio è composto in via straordinaria, in quanto non è stato ancora nominato il membro designato dalle Regioni, dai soli componenti designati dal Ministero dell'Economia e Finanze: Dott.ssa Daniela Laurenzi (Presidente), Dott.ssa Marianna Danesi e Dott.ssa Carmela Orlando (componenti) (Decreto del Ministero dell'Economia e Finanze del 9 marzo 2021).

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

L'Organismo di Valutazione Indipendente (OIV) effettua i compiti di controllo previsti dalle norme e propone la valutazione del dirigente. A seguito di avviso di procedura selettiva pubblica, di cui alla Deliberazione di Consiglio Direttivo



n.19/2021 del 23/03/2021, si è provveduto a stipulare il contratto con il Dott. Daniele Peroni, quale Organismo Indipendente di Valutazione della performance dell'Ente Parco Nazionale del Gran Sasso e Monti della Laga costituito in forma monocratica, per la durata di anni tre. L'OIV redige il resoconto sulla Trasparenza attuata dall'Ente, valuta l'operato del dirigente secondo il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione, al fine di liquidare l'indennità di risultato al direttore e conseguentemente ai dipendenti.

Il Direttore dell'Ente Parco è l'Ing. Alfonso Calzolaio nominato con Decreto Min. n. 229/2018 del 24 maggio 2018 (iscritto all'"Albo degli idonei all'esercizio dell'attività di Direttore di Parco Nazionale" reso esecutivo con Decreto del MATTM prot. PNM-0003119 del 14.02.2018. Iscrizione n.71. Pubblicato nella Gazzetta Ufficiale - 4 Serie speciale - <<Concorsi ed esami>>, n.16 del 23 febbraio 2018). Il Direttore, assunto con contratto a tempo determinato, è responsabile, nel rispetto degli indirizzi e dei programmi formulati dall'organo politico dell'Ente, dell'attività amministrativa, della gestione mediante autonomi poteri di spesa e dei relativi risultati. Il Direttore, in qualità di unico dirigente dell'Ente, oltre alle attività di coordinamento di tutta la struttura, compresa l'adozione di tutti gli atti che impegnano l'amministrazione pubblica verso l'esterno, assiste il Consiglio Direttivo nell'elaborazione delle decisioni e nella definizione dei provvedimenti e degli strumenti per la realizzazione dei programmi.

La dotazione organica dell'Ente è composta da n.38 unità di personale, di cui n. 15 unità attualmente in servizio, oltre a n. 19 unità stabilizzate (ai sensi dell'art.1, c.940, L. 296/2006 e art. 27-bis d.l. 159/2007) e n. 4 unità a tempo determinato (in esecuzione di quanto previsto nella Convenzione stipulata con il Commissario Straordinario alla Ricostruzione in data 28 giugno 2017, ai sensi dell'art.3, comma 1, Decreto Legge n. 189 del 17 ottobre 2016, convertito, con modificazioni nella Legge n.45 del 7 aprile 2017) (Legge di Bilancio 2023), (DL n. 3 dell'11/01/2023).



SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

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

- a) conservazione di specie animali o vegetali, di associazioni vegetali o forestali, di singolarità geologiche, di formazioni paleontologiche, di comunità biologiche, di biotopi, di valori scenici e panoramici, di processi naturali, di equilibri idraulici e idrogeologici, di equilibri ecologici;
- b) applicazione di metodi di gestione o di restauro ambientale idonei a realizzare un'integrazione tra uomo e ambiente naturale, anche mediante la salvaguardia dei valori antropologici, archeologici, storici e architettonici e delle attività agro-silvo-pastorali e tradizionali;
- c) promozione di attività di educazione, di formazione e di ricerca scientifica, anche interdisciplinare, nonché di attività ricreative compatibili;
- d) difesa e ricostituzione degli equilibri idraulici e idrogeologici;
- e) promozione economico-sociale delle popolazioni locali attraverso interventi atti a tutelare, valorizzare ed estendere le caratteristiche di naturalità e di integrità ambientale dell'area protetta.

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

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

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

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

- Preservare la biodiversità e assecondare le dinamiche della wilderness.
- Implementare ed integrare la connettività ecologica.
- Integrare le attività antropiche con la conservazione del paesaggio bio-culturale.



- Incrementare le conoscenze scientifiche del patrimonio faunistico e floristico.
- Valorizzare il patrimonio forestale.

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

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

Governance e Sviluppo locale.

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

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

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

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

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

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

- Attuare il programma e le azioni "Parchi per il clima" con il finanziamento assegnato dal Ministero dell'Ambiente e della



Sicurezza Energetica.

- Integrare e finalizzare l'operatività del Raggruppamento Carabinieri Parco.
- Monitorare e gestire interventi sugli squilibri ecologici.
- Gestire habitat e specie prioritarie.
- Promuovere forme organizzative e volontarie di manutenzione del territorio, anche con le proprie maestranze.
- Promuovere accordi di partenariato tra enti per interventi di risanamento e riqualificazione dissesti idrogeologici.

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

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



PIANO DELLA PERFORMANCE

Introduzione al Piano

In attuazione di quanto disposto dal d.lgs. n.150 del 17/10/2009 (modificato dal d.lgs. n. 74 del 25/05/2017), in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni il Piano della Performance 2023-2025 è stato elaborato tenendo conto delle linee guida dettate dall'ANAC – Autorità Nazionale Anticorruzione e per la valutazione e la trasparenza delle Amministrazioni Pubbliche con le Delibere n.89, 104, 112 e 114 del 2010 e n.1 del 2012 nonché degli orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022 approvati dal Consiglio dell'Autorità in data 02/02/2022 e in coerenza con le risorse stanziare e le linee programmatiche del Bilancio di previsione dell'esercizio finanziario 2023 approvato con Deliberazione del Consiglio Direttivo n.42/22 del 23 dicembre 2022 e approvato dal Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica con nota prot. n.9996 del 24/01/2023, acquisita da questo Ente in pari data con prot. n. 765.

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

Il Piano della Performance 2023 assume un ruolo particolare in ragione delle modifiche intervenute a livello normativo con il DL 9 giugno 2021 n. 80, convertito in legge 6 Agosto 2021, n.113, che ha introdotto la redazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), un nuovo documento di programmazione, che assorbe i contenuti del Piano della Performance, del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) e del Piano Organizzativo per il Lavoro Agile (POLA). In riferimento a quest'ultimo punto si precisa che questo Ente già con Deliberazione di Consiglio Direttivo n. 04/2021 del 29/01/2021 approvava il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) di cui alla L. n. 124 del 07/08/2015 e alla L. n. 181 del 22/05/2017. Quest'ultima, al capo II, disciplina il lavoro agile prevedendone l'applicazione anche al pubblico impiego e sottolineando la flessibilità organizzativa, la volontarietà delle parti che sottoscrivono l'accordo individuale e l'utilizzo di strumentazioni che consentano di lavorare in remoto. Inoltre, con Determina dirigenziale n. 981/DIR/2021 del 28/10/2021 (Albo Pretorio on line n. 517/2021) l'Ente ha pubblicato un avviso interno e uno schema di accordo individuale volto a definire le unità di personale ammesse alla prestazione lavorativa in modalità agile, tramite firma dell'accordo stesso. Accordo che successivamente è stato



sottoscritto tra la direzione e ogni singolo dipendente ed attualmente vigente. Le parti hanno preso visione del contenuto del DL 21 settembre 2021, n. 127 *“Misure urgenti per assicurare lo svolgimento in sicurezza del lavoro pubblico e privato mediante l'estensione dell'ambito applicativo della certificazione verde COVID-19 e il rafforzamento del sistema di screening”*, del conseguente DPCM 12.10.2021, del DM del Ministro della Funzione Pubblica dell'8.10.2021, del DL 14/12/2021 e del DL 24/03/2022 n. 24. Nell'attuazione del lavoro agile, l'Ente garantisce un'adeguata rotazione del personale autorizzato alla prestazione di lavoro agile e il prevalente svolgimento in presenza della prestazione lavorativa su base oraria settimanale.

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

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

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



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

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

Ed è allora in questo rinnovato contesto normativo che il presente "Piano della Performance 2023-2025" viene approvato e semplificato nella parte che individua prioritariamente gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi.

Si fa presente che diversi obiettivi assegnati ai dipendenti per l'anno 2023 sono in continuità con quelli dell'anno passato e sono fortemente raccordati con i cicli precedenti (in particolare con l'ultimo triennio) e necessariamente integrati rispetto alla programmazione strategica e finanziaria che deriva dalle disponibilità economiche di cui al Bilancio di Previsione per il 2023.

Il piano triennale della performance 2023-2025 è un documento di programmazione che conferma i macro obiettivi strategici dei Piani triennali attuati nel 2021 e nel 2022, con l'obiettivo di utilizzare le risorse finanziarie disponibili, sia per completare gli interventi relativi ad azioni e progetti pluriennali avviati nei precedenti cicli, sia per sviluppare nuovi interventi funzionali alla *mission* istituzionale del Parco. La costruzione partecipata del Piano e degli obiettivi operativi, coinvolge tutto il personale dell'Ente, al fine di individuare margini di innovazione e di razionalizzazione indispensabili a generare quel percorso di efficacia ed efficienza che si vuole perseguire.



Il piano da una parte conferma la continuità dell'architettura complessiva della strategia dell'Ente, dall'altra considera gli elementi di contesto e di priorità, che dovranno caratterizzare l'implementazione annuale del piano medesimo, gli obiettivi e le priorità del 2023. Si conferma, dunque, il carattere strategico-operativo del piano che viene a costituire il riferimento basilare della programmazione dell'Ente di breve-medio periodo. Il documento strategico costituisce, infatti, lo strumento funzionale per connettere la conduzione politico-amministrativa di mandato alla conduzione esecutiva della direzione.

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

Cosa facciamo

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



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

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

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

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

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

Il Piano del Parco è funzionalmente integrato dai Piani di gestione delle Zone Speciali di Conservazione di cui all'art. 4, co. 2, del D.P.R. 357/97, nel senso che gli obiettivi e le politiche per aree di cui agli artt. da 5 a 15 della Normativa di Attuazione, congiuntamente alle forme di tutela e gestione previste dall'art. 16, sono definiti tenendo conto dei contenuti dei suddetti Piani di gestione, overosia in modo da garantire che sia evitato *"il degrado degli habitat naturali"*



e degli habitat di specie, nonché la perturbazione delle specie per cui le zone sono state designate, nella misura in cui tale perturbazione potrebbe avere conseguenze significative per quanto riguarda gli obiettivi". Considerato che il Parco nazionale è un'area protetta la cui gestione è rivolta anche all'uso turistico-ricreativo da parte di fruitori residenti, nonché, al sostentamento delle comunità insediate, il Piano per il Parco costituisce, inoltre, lo strumento per favorire la migliore integrazione tra finalità di tutela e le suddette forme di fruizione e di utilizzo, per il perseguimento degli obiettivi, di cui alla L. 394/91, di miglioramento della vita socio-culturale delle collettività locali e di miglior godimento del parco da parte dei visitatori.

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

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

Ente Parco

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

Regione Abruzzo

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

Regione Lazio

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

Regione Marche

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

In tutto il territorio dell'area protetta sono ammesse tutte le attività indicate dalle norme e sono vietate quelle che il Piano definisce incompatibili. Per accertare che gli interventi e le attività siano ammissibili, gli utenti interessati richiedono all'Ente Parco il rilascio di nulla osta (art. 13 L. 394/91) per validare la conformità degli interventi attuati sul territorio e specifiche autorizzazioni per esercitare attività che presuppongono deroghe alle regole vigenti. Per tutte le attività non consentite, per le quali si richiedono autorizzazioni motivate, l'Ente rilascia le stesse con indirizzi e prescrizioni per quelle favorevoli e le precise motivazioni per quelle non consentite (art. 11, L. 394/91 sss.mm.ii.). Non è ancora completato l'iter di redazione del Regolamento del Parco (una primissima bozza è stata elaborata).



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

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

Albero della performance

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

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

ANALISI DEL CONTESTO

L’Ente Parco Nazionale del Gran Sasso e Monti della Laga opera in un contesto istituzionale assai articolato e complesso, che si caratterizza per la concorrenza di una pluralità di soggetti alla definizione delle politiche di conservazione e di sviluppo locale di diretto interesse del Parco. A livello nazionale, il soggetto istituzionale con cui maggiormente si rapporta l’Ente è indubbiamente il Ministero dell’Ambiente e della Sicurezza Energetica (MASE), soggetto vigilante ed erogatore del contributo ordinario statale e di eventuali specifici finanziamenti. Un contributo alla Strategia Nazionale per la tutela della Biodiversità proviene dal mondo della ricerca scientifica, che sta cercando di dare un valore oggettivo al “capitale naturale” del nostro Paese. Dalle indagini effettuate a scala nazionale si evince il



ruolo importante costituito dalle Aree Protette. Il MASE con una propria specifica Direttiva, sostiene i progetti di sistema tra i Parchi Nazionali per coordinare interventi su vasta scala. Gli interventi di sistema cercano di affrontare criticità rilevanti, come la gestione problematica della fauna selvatica o si propongono di effettuare azioni di conservazione su habitat e specie vulnerabili da tutelare. Le tre Regioni Abruzzo, Lazio e Marche svolgono un ruolo importante per la programmazione e la definizione di politiche territoriali; strumenti di programmazione territoriale ed economica come i piani paesaggistici, i Piani di Sviluppo Rurale, i Piani Operativi Regionali, ecc... sono in grado di segnare profondamente, a seconda del grado di coerenza con gli obiettivi di conservazione e sviluppo locale perseguiti dall'Ente, le linee di sviluppo complessivo del territorio. I quarantaquattro Comuni del Parco, insieme alle Amministrazioni Separate degli Usi Civici e alle Comunanze Agrarie hanno una funzione molto importante nella definizione pratica delle politiche dell'Ente. Gli strumenti di programmazione territoriale, di cui sono tipicamente titolari i comuni, a cominciare da quelli urbanistici, possono determinare, se non adeguatamente raccordati con gli obiettivi di conservazione, squilibri e conseguenze anche gravi nell'assetto complessivo del territorio. Per questo l'approvazione di tali strumenti passa attraverso la definizione e la sottoscrizione di vere e proprie intese. In molti casi i comuni sono proprietari di estese superfici boscate e pascolive, il cui utilizzo viene visto come un diritto da parte delle popolazioni locali, anche in virtù dell'estensione degli usi civici. Il raccordo con l'Ente Parco per definire le più appropriate modalità di utilizzazione di queste risorse, che non comprometta la loro conservazione a un adeguato livello di naturalità e complessità ecosistemica risulta, quindi, necessario per mantenere la coerenza della strategia complessiva di conservazione.

Analisi del contesto esterno

Il contesto socio-economico. Le categorie di cittadini con il quale l'Ente Parco, in ragione delle sue attività, viene a contatto e che sono in grado, direttamente o indirettamente, di influire sullo sviluppo delle sue politiche, sono molteplici. Dato il mandato primario di conservazione della natura, le associazioni che raggruppano i cittadini sensibili alle tematiche ambientali (associazioni ambientaliste) sono da considerare stakeholder primo piano. Tra le categorie economiche, un ruolo di sicuro rilievo viene svolto dagli operatori dei settori turistico, agricolo, zootecnico, artigianale e dei servizi, con cui il Parco si rapporta per le varie problematiche di settore, ma anche per le già evidenziate interconnessioni tra questi e le tematiche generali della conservazione della natura. Gli operatori del settore turistico, che riconoscono all'Ente Parco un ruolo indispensabile nella promozione del territorio, sono tuttavia in genere portatori di esigenze legate alla infrastrutturazione del territorio, in quanto l'esercizio del turismo prevede la realizzazione di strutture ricettive, di impianti per il turismo tradizionale, di infrastrutture di collegamento e trasporto, ecc... Tuttavia sempre di più si sta diffondendo l'idea di un modello turistico basato sui caratteri intrinseci del territorio, sulle sue peculiarità ambientali e sulle tradizioni materiali ed enogastronomiche, un modello di turismo che richiede infrastrutture minime, nel quale l'integrità territoriale è fattore primario di attrazione. Compito dell'Ente è favorire questa tendenza, qualificando gli operatori (vedi CETS) e mettendoli in rete. Gli operatori del settore agricolo e zootecnico vedono ancora



nel Parco un'ancora di salvezza all'esercizio della loro attività, essendo in questi territori di montagna tali attività soggette a una crisi strutturale, che ha portato all'abbandono di ampie superfici un tempo coltivate. Il principale elemento di potenziale conflitto è rappresentato dai danni provocati dalla fauna protetta, rispetto ai quali l'indennizzo materiale non sempre appare strumento risolutivo. Ogni anno, comunque, vengono evase un numero molto elevato di pratiche di indennizzo di danni, liquidati in base a precise procedure e valutazioni contenute nell'apposito regolamento. Sussistono numerose opportunità di una maggiore collaborazione tra l'Ente e questi operatori, in un quadro di reciproci impegni diretti alla prevenzione dei danni, alla qualificazione della tipicità dei prodotti, all'accentuazione del ruolo dell'agricoltore e dell'allevatore come fattore di presidio territoriale. La possibilità di mettere in campo concretamente azioni che vadano in tale direzione è tuttavia frenata da un lato dall'estrema frammentazione delle aziende, in genere di piccole o piccolissime dimensioni, dall'altro dalla carenza di specifiche risorse professionali e finanziarie, sia interne all'Ente che in altre istituzioni territoriali. Le attività degli operatori dell'artigianato e dei servizi sono da considerare relativamente nuove. Per quanto riguarda il primo settore, si tratta in sostanza di reinventare dei prodotti in gran parte scomparsi negli ultimi anni, grazie a testimonianze documentative e orali, da recuperare e mettere in produzione e di fatto sono ancora pochi gli operatori interessati. In costante aumento invece, gli operatori dei servizi, conseguenza dello sviluppo delle attività proprie dell'Ente Parco legate alla visita turistico-naturalistica, alla presenza di alcuni centri visita e alla valorizzazione del patrimonio culturale del territorio. Tra gli stakeholder "general" sono innanzitutto da citare i cittadini utenti dei servizi tecnici di competenza dell'Ente: ogni anno vengono rilasciati circa 400-450 tra nulla osta ed autorizzazioni per interventi nell'area protetta, a carattere edilizio e non solo, per utilizzazioni forestali, per l'esercizio del pascolo e di altre attività, oltre all'espletamento del parere di valutazione di incidenza ambientale di cui la DPR 357/97 e ss.mm.ii.. Il visitatore "medio" tende a concentrare la visita in pochi luoghi di grande richiamo, rischiando di compromettere l'attrattiva stessa dei luoghi e la significatività dell'esperienza di visita. Per questo motivo l'Ente è chiamato a porre in essere ogni opportuno provvedimento diretto alla migliore organizzazione territoriale per la salvaguardia delle aree naturalisticamente più delicate e pertanto più vulnerabili. Tra gli stakeholder istituzionali possono farsi rientrare anche le scuole del territorio, interessate dai vari progetti di educazione ambientale proposti dal Parco (es. Parco in Aula), nonché varie università italiane, ma anche straniere, per quanto riguarda l'attuazione dei diversi progetti LIFE (es. Life Beard Corridors). Altri stakeholder dell'amministrazione che contribuiscono alla realizzazione della missione istituzionale dell'Ente, garantendo la partecipazione degli stessi nel lavoro quotidiano degli uffici per condividere le esperienze e consentirne il confronto sono i Comandi Stazione dei Carabinieri Forestali, le associazioni ambientaliste, le organizzazioni sindacali, i soggetti percettori di contributi da parte del parco a seguito di manifestazione d'interesse, ecc.... L'interlocuzione con i soggetti portatori di interessi è avvenuta, nel corso degli anni, sia come attività ordinaria di confronto su singole iniziative e sia per attività particolarmente significative (concessione di patrocini, nulla osta ed autorizzazioni rese in conferenze di servizi, progetti per la mitigazione dei cambiamenti



climatici, il marchio di qualità del parco, il front-office, il piano antincendio boschivo, la Carta Europea del Turismo Sostenibile, ecc...).

Analisi del contesto interno

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

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

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

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

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

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

- visualizzare contemporaneamente i punti di forza interni, i punti di debolezza interni, le opportunità esterne e le minacce esterne. In questo modo è possibile evidenziare le variabili che possono agevolare oppure ostacolare il raggiungimento degli obiettivi, distinguendo tra fattori legati all'ambiente esterno e fattori legati invece all'organizzazione interna, consentendo di orientare in modo più efficace le scelte strategiche al fine di ottenere una visione integrata degli esiti;
- individuare anche i punti di forza e le criticità che caratterizzano lo scenario organizzativo interno, rispetto allo specifico intervento che si intende realizzare;
- progettare eventuali azioni correttive per migliorare gli aspetti in cui si è più deboli.

Punti di forza del ciclo della performance:

- chiarezza nella definizione degli obiettivi, buon livello qualitativo sia sul piano degli obiettivi strategici che sul piano degli obiettivi operativi.
- gli obiettivi strategici nel Piano per la Performance 2023 sono stati integrati con indicatori e target;



- indicatori, anche di outcome, in numero significativo e target accompagnano gli obiettivi operativi con un raccordo puntuale, che risulta bene evidenziato all'interno della struttura di ciascuna scheda di progetto;
- la misurazione della performance, con riferimento specifico agli obiettivi operativi, può ritenersi adeguata;
- la metodologia utilizzata per la misurazione e la valutazione risente positivamente della chiarezza degli obiettivi operativi.

Punti di debolezza del ciclo della performance:

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

Le criticità

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

OBIETTIVI STRATEGICI E OBIETTIVI OPERATIVI

Obiettivi strategici

Gli obiettivi strategici consistono nell'esplicitazione di azioni ed interventi che danno luogo a risultati misurabili, finalizzati all'aumento di valore per gli *stakeholders* o al miglioramento dell'attività del Parco, da conseguire entro un



determinato arco temporale, comunque pluriennale. Da un lato si deve puntare al soddisfacimento delle aspettative dell'utenza nella sua accezione più ampia, dall'altro si deve perseguire la conservazione quale finalità istitutiva dell'Ente. Ovviamente dalla programmazione strategica alla gestione quotidiana si sviluppa l'operato della Direzione dell'Ente, che ha il compito di coniugare il livello decisionale impartito dal Consiglio Direttivo con il miglior funzionamento della macchina amministrativa, per dimostrarne l'efficacia e l'efficienza nel conseguimento dei servizi da erogare al pubblico. Gli obiettivi inseriti nel presente Piano della Performance sono fortemente raccordati con i cicli precedenti (in particolare con l'ultimo triennio) e necessariamente integrati rispetto alla programmazione strategica e finanziaria che deriva dalle disponibilità economiche di cui al Bilancio di Previsione per il 2023.

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

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

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

Ambito strategico	Macro-obiettivo	Obiettivo	Indicatore	OUTCOME/RISULTATO
AMBIENTE	Conservazione delle risorse	Biodiversità	Diversità floristica e vegetazionale	Aumento e miglioramento dati e implementazione banche dati georeferenziate su flora e vegetazione
			Ricchezza varietà coltivate	Aumentare le varietà recuperate dal rischio di estinzione
			Diversità faunistica	Aumento e miglioramento dati e implementazione banche dati georeferenziate su fauna selvatica
			Minacce fauna selvatica	Diminuzione e controllo dei fattori di rischio per le specie di animali selvatici, inclusi i conflitti con le attività produttive
			Minacce Flora e vegetazione	Diminuzione e controllo dei fattori di rischio per la flora spontanea e la vegetazione
			Ricchezza razze animali allevate	Aumentare le razze animali recuperate dal rischio di estinzione
			Minaccia specie animale	Diminuzione delle specie animali a rischio
			Minaccia specie vegetale	Diminuzione delle specie vegetali a rischio
			Orti e giardini botanici	Aumento dei campioni delle specie coltivate e del numero dei visitatori
			Musei e strutture didattiche	Miglioramento delle strutture, del materiale ospitato e dei visitatori
	Risorse idriche	Qualità delle acque superficiali	Razionalizzazione dell'uso delle acque superficiali e delle risorse ad esse collegate	
		Qualità delle acque sotterranee	Razionalizzazione dell'uso delle acque sotterranee	



			Capacità di depurazione acque reflue	Miglioramento dei servizi di depurazione artificiale e di autodepurazione dei corpi idrici
		Risorse forestali	Naturalità dei boschi	Aumento della fauna selvatica forestale
			Incendi boschivi	Incrementare gli Interventi di prevenzione e diminuzione del fenomeno degli incendi boschivi
			Qualità della superficie forestale	Aumento della superficie forestale protetta o sfruttata secondo criteri di sostenibilità
	Paesaggio	Qualità del paesaggio in termini ambientali ed estetici	Miglioramento della connettività ecologica e degli aspetti estetici del paesaggio. Contenimento dell'impatto degli incidenti stradali sulla fauna selvatica	
	Livello d'uso delle risorse	Suolo e sottosuolo	Uso sostenibile del suolo	Aumento dell'uso sostenibile del suolo
			Abusivismo edilizio	Conoscere il fenomeno dell'abusivismo edilizio
			Aree dismesse e recuperate	Conoscere e mappare le aree dismesse e recuperate
			Rischio geologico	Conoscenza delle aree del territorio a rischio geologico
			Rischio idrogeologico	Incentivare le azioni volte a tutela delle aree soggette a vincolo idrogeologico
Rischio sismico		Attivazione degli interventi di incentivazione atti al miglioramento sismico degli edifici		
Risorse forestali		Utilizzo e miglioramento	Incentivare le tecniche di forestazione sostenibile	
Risorse idriche	Modalità d'uso	Razionalizzazione della quantità d'acqua utilizzata nei diversi settori		

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



			Zone a rischio incidenti industriali	Individuare la presenza di zone a rischio incidenti industriali adiacenti al parco
		Aumento dell'efficienza carbonica	Consumi energetici	Calcolare la quantità di energia consumata per fonte nei comuni del parco
			Modalità di trasporto	Stimare l'incidenza del fenomeno turistico sull'uso di mezzi di trasporto
	Promozione territorio	Promozione economico-sociale	Apertura Punti Informativi	Miglioramento della conoscenza del territorio protetto. Maggiore presenza del Parco sul territorio. Miglioramento dei servizi al turista Sostegno occupazione giovanile
			Organizzazione eventi	Valorizzazione attività locali Aumento della partecipazione degli operatori locali Incremento flusso turistico
			Organizzazione convegni	Incremento flusso turistico Miglioramento della conoscenza del Parco
	Promozione e commercializzazione con rete commerciale	Diffusione articoli commerciali Parco all'interno e all'esterno area protetta	Vendita diretta e indiretta articoli commerciali	Promozione immagine Parco, valorizzazione del territorio, riduzione costi di gestione e incremento entrate finanziarie
			Analisi quantitativa e qualitativa flussi turistici	Monitoraggio fatturato Offerta turistica meglio rispondente alle esigenze degli utenti e quindi ampliamento del mercato
			Salvaguardia dell'immagine dell'Ente e customer satisfaction utenti Parco	Ideazione e realizzazione linee tematiche personalizzate e riqualificazione arredi Punti Informativi Miglioramento qualitativo articoli commerciali e strutture vendita
	Sostegno economia locale	Sostegno piccole e medie imprese locali ed associazioni	Concessione contributi finanziari	Miglioramento "salute economica" area protetta Aumento attività compatibili all'interno del Parco Aumento della partecipazione degli operatori locali
			Svolgimento attività ricreative compatibili	Aumento fruibilità area protetta
	Comunicare il Parco	Informazione al turista	Gestione centri visita, musei, aree faunistiche, applicazioni multimediali,	Miglioramento conoscenza del Parco e sua mission
	Riconversione attività produttive e promozione attività compatibili	Aumento economia verde	Prodotti tipici	Aumentare la riconoscibilità dei prodotti tipici del Parco
Produzione energie da fonti rinnovabili			Aumentare l'energia prodotta mediante fonti rinnovabili nei nuclei abitati idonei	



			Raccolta rifiuti differenziati	Stimare la quantità di rifiuti riciclati e recuperati
			Aziende agricole e zootecniche che aderiscono a misure eco-compatibili	Aumentare il numero di aziende che adottano pratiche agricole e zootecniche con basso impatto sulla qualità delle risorse ambientali
		Aumento delle produzioni certificate	Gestione sostenibile dell'autorità e delle imprese locali	Distinguere le organizzazioni che gestiscono gli aspetti ambientali e sociali secondo procedure riconosciute, EMAS e ISO 14001
		Risorse forestali	Utilizzo e miglioramento	Aumentare le tecniche di forestazione sostenibile

Ambito strategico	Macro-obiettivo	Obiettivo	Indicatore	OUTCOME /RISULTATI
GOVERNANCE	Aumentare la capacità gestionale	Tasso di funzionamento	Presenza e vigenza degli strumenti di pianificazione e programmazione	Avanzamento del lo stato di attuazione degli strumenti di pianificazione e programmazione previsti dalla legge
			Complessità amministrativa	Semplificazione delle procedure amministrative
			Funzionamento comunità del parco	Aumento della funzionalità del parco tra tutti gli attori coinvolti
	Incrementare la capacità di gestione economica	Tasso di creazione di progettualità	Promozione di cooperazione internazionale - scambi di esperienze in ambito gestionale	Aumento del numero di iniziative intraprese in ambito internazionale
			Finanziamenti da attività di progettazione	Aumentare la capacità del parco di accedere e gestire a finanziamenti comunitari e nazionali
			Programmazione ambientale	Aumento della capacità del parco di diffusione a livello locale delle certificazioni ambientali
	Incrementare l'efficienza gestionale	Efficienza economica e finanziaria	Copertura pianta organica	Razionalizzazione delle strutture dell'ente attraverso una mappatura delle competenze interne
			Indicatori di bilancio delle entrate (Autofinanziamento, risorse economiche trasferite, contributi comunitari)	Miglioramento degli indicatori delle entrate
			Indicatori di bilancio delle spese (capacità di spesa, capacità di impegno, capacità di pagamento, costo del personale, spesa corrente, spesa in conto capitale, smaltimento residui)	Miglioramento degli indicatori di spesa
			Indicatori inerenti il rispetto di vincoli legislativi	Miglioramento della capacità interna di aggiornare le proprie conoscenze all'evoluzione normativa



Attivare Processi Partecipativi nell'accesso delle risorse e dei benefici	Accesso ai servizi di base attraverso metodologie di tipo partecipativo/inclusivo	Indicatori inerenti il rapporto tra le tensioni e i conflitti ambientali presenti e i consensi	Diminuzione degli stati di tensione e di conflitto, aumento del consenso e Aumento della percezione dei reali benefici (valore aggiunto) del parco sulle persone
	Accesso ai servizi dell'area protetta Attraverso metodologie di tipo partecipativo/inclusivo	Indicatori inerenti l'attaccamento ai luoghi, la consapevolezza, la condivisione degli obiettivi di conservazione attraverso il turismo naturalistico	contribuire al benessere fisico e psicologico Aumentando il grado di soddisfazione e di attaccamento all'area protetta dei fruitori
		Indicatori relativi all'attaccamento ai luoghi, la consapevolezza, la condivisione degli obiettivi di conservazione attraverso l' Educazione ambientale alla sostenibilità e la cittadinanza attiva	Stimolare processi di apprendimento e contribuire al benessere fisico e psicologico Aumentando la consapevolezza, la condivisione degli obiettivi di conservazione e l'attaccamento ai luoghi dell'area protetta

I riferimenti di contenuto, ripresi dal piano descrittivo delle scelte strategiche dell'ente (di cui all'art. 7, c. 5, del DPR n. 97/2003), sono articolati in obiettivi operativi da porre in essere anche con le risorse del Bilancio di Previsione 2023.

Si conferma la difficoltà nella ripartizione dei carichi di lavoro sia per i numerosi adempimenti procedurali collegati alla implementazione di dati per la Trasparenza e Anticorruzione, sia per la necessità di rispondere a diverse sollecitazioni che arrivano dal contesto territoriale. Per tale motivo, in alcuni casi è stato confermato l'affidamento di alcuni servizi all'esterno tramite idonee selezioni dei contraenti al fine di operare con maggiore efficacia e tempestività rispetto ad alcune funzioni particolarmente strategiche rispetto alla mission istituzionale. Ogni area e ufficio è articolata in obiettivi strategici ed operativi (specifici e/o attività) per ciascuno dei quali sono definite le azioni, i tempi e le risorse connesse al loro raggiungimento in apposita sezione che costituiscono l'insieme delle attività programmate. Rispetto alla organizzazione degli obiettivi, rimane in capo al Direttore il monitorare l'andamento delle suddette attività.

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

Obiettivi assegnati al Direttore

Il Direttore dell'Ente è responsabile, nel rispetto degli indirizzi e dei programmi formulati dall'organo politico dell'Ente, dell'attività amministrativa, della gestione e dei relativi risultati. Il Direttore, in qualità di unico dirigente dell'Ente, oltre alle attività di coordinamento di tutta la struttura, dovrà assolvere una serie di funzioni, legate sia alla realizzazione degli obiettivi relativi alle aree strutturali e sia a quelli demandatigli dalla legge. Gli obiettivi assegnati alla direzione, saranno volti a garantire una razionale gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali dell'Ente, una gestione



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

L'attività del Direttore può essere valutata sia in base agli obiettivi standard derivanti dall'applicazione della normativa in materia di trasparenza e di buon andamento dell'azione amministrativa, come di seguito descritti:

Normativa	Obiettivo
Art.2, comma 9, della L.241/1990 Art.7, comma 2, Legge 69/2009	Emanazione dei provvedimenti amministrativi entro i termini di legge e regolamentari
Art.14 ter, comma 6 bis, Legge 241/90	Partecipazione alla conferenza di servizi ovvero adozione della determinazione motivata di conclusione del procedimento
Art.7, comma 6, del Decreto Legislativo 165/2001	Utilizzare i contratti di collaborazione coordinata e continuativa secondo le prescrizioni di Legge
Art.21, comma 1 D.Lgs.165/01	Raggiungimento degli obiettivi di performance e osservanza delle direttive imputabili al dirigente
Art.36, comma 3 e comma 5, D.Lgs.165/01	Regolarità dell'utilizzo del lavoro flessibile
Art.55 sexies, comma 3, D.Lgs.165/01	Esercizio dell'azione disciplinare
Art. 5 septies, comma 6, D.Lgs.165/01	Controllo sulle assenze
Art.9 Legge 4/2004	Favorire l'accesso dei soggetti disabili agli strumenti informatici
Art.12 D.L. 82/2005	Attuazione delle disposizioni dell'amministrazione digitale
Art.54 D.Lgs. 82/2005	Comunicazione e aggiornamento dei dati pubblici che devono essere contenuti nel sito dell'Ente
Art.57 comma 2, D.Lgs.82/2005	Pubblicazione nel sito dell'Ente dei moduli e formulari vari
Art.57-bis, comma 3, D.L.82/2005	Comunicazione degli elementi necessari al completamento e aggiornamento dell'indice degli indirizzi delle pubbliche amministrazioni
Art.10, D.Lgs.150/09	Adozione del piano della performance
Art.11, D.Lgs.150/09	Adozione e realizzazione del programma triennale della trasparenza e l'integrità; assolvimento degli obblighi di pubblicazione sul sito istituzionale delle informazioni nella sezione "Trasparenza, valutazione e merito", nonché di quelli relativi alla posta elettronica certificata
Art.6, comma 2, Legge 106/2011	Pubblicazione sui siti istituzionali delle P.A. dell'elenco degli atti e documenti che l'istante ha l'onere di produrre a corredo dell'istanza
Art.18, Legge 07/08/2012 n.134	Controllo sull'adempimento dell'obbligo, decorrente dal 01/01/2013, di pubblicazione in internet delle informazioni previste ai sensi dell'art.18 D.L. 83/2012 relative alla concessione o attribuzione di benefici economici, successivi all'entrata in vigore del citato D.L. e di importo complessivo superiore a 1.000 euro nell'anno solare, a imprese, professionisti, enti pubblici e privati.



Art.1, comma 8, Legge 06/11/2012 n.190	Piano triennale di prevenzione della corruzione e adozione delle procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti
Art.1, comma 33, Legge 06/11/2012 n.190	Pubblicazione delle informazioni rilevanti ai fini della trasparenza dell'attività amministrativa

e sia attraverso i seguenti obiettivi specifici derivanti dalla situazione attuale dell'Ente:

- 1) Completamento, laddove non ancora intervenuto pienamente, degli obiettivi strategici già adottati per l'annualità 2022 (punti nn.1 e 2 delibera n. 24 del 30.06.22);
- 2) in ordine alla problematica nota della presenza eccessiva di ungulati:
 - a) l'aumento in termini percentuali almeno del 30% sia sulla dotazione dislocata sul territorio dei cd "chiusini" (n. 50 dotazione in disponibilità dell'Ente, n. 17 implementazione territoriale attuale + 30% di 50 = 15; dotazioni finali di presenza sul territorio: 15 + 17 = 32) sia con riferimento alle giornate di utilizzo degli stessi in termini di effettiva cattura.
 - b) L'utilizzo almeno dell'80% dei fondi di cui al capitolo 5350.
- 3) in ordine ai beni immobili a vario titolo nella disponibilità attuale dell'Ente, all'esito della ricognizione già operata dal Direttivo con la formulazione immobile per immobile di linee generali di indirizzo, l'esecuzione realizzativa positiva in termini di almeno il 30% di queste ultime rispetto alla riacquisizione ovvero rifunzionalizzazione degli immobili stessi con recupero delle somme investite, degli arredi acquisiti e con abbattimento proporzionale delle spese di gestione (in particolare utenze).

La valutazione della performance individuale del Direttore si esplicherà da parte dell'OIV per le parti di ruolo, generali e organizzative a quanto risulterà dalla Relazione sulla performance relativa all'anno di riferimento.



DIREZIONE

Tabella Obiettivi

Descrizione Obiettivo	Peso Obiettivo %	Risorse Umane	Risorse Finanziarie €	INDICATORI	Target	Valore Consuntivo Target	Grado di Raggiungimento Obiettivo (valore compreso tra 0 e 100%)
TASSO DI FUNZIONAMENTO	5,35	4	89.924,20	COMPLESSITÀ AMMINISTRATIVA	NUOVO CONTRATTO DEL SERVIZIO DI TESORERIA DELL'ENTE		
TASSO DI FUNZIONAMENTO	5,35	4	86.926,67	COMPLESSITÀ AMMINISTRATIVA	AFFIDAMENTO DEL SERVIZIO DI BROKERAGGIO DELL'ENTE		
TASSO DI FUNZIONAMENTO	5,35	2	38.057,01	COMPLESSITÀ AMMINISTRATIVA	AFFIDAMENTO DEL SERVIZIO DI MANUTENZIONE DEGLI AUTOMEZZI DELL'ENTE E DEL RAGGRUPPAMENTO CARABINIERI PARCO		
TASSO DI FUNZIONAMENTO	5,35	1	18.249,81	COMPLESSITÀ AMMINISTRATIVA	AGGIORNAMENTO DEL SOFTWARE DELLE PRESENZE AI NUOVI ISTITUTI DI CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE		
INCREMENTARE EFFICIENZA GESTIONALE	5,35	3	65.181,34	COMPLESSITÀ AMMINISTRATIVA	REVISIONE DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELL'ENTE		
INCREMENTARE EFFICIENZA GESTIONALE	5,35	1	19.807,12	COMPLESSITÀ AMMINISTRATIVA	AFFIDAMENTO DEL SERVIZIO DI GESTIONE DELLE FOTOCOPIATRICI DELL'ENTE		
INCREMENTARE EFFICIENZA GESTIONALE	5,35	2	41.655,24	COMPLESSITÀ AMMINISTRATIVA	VALORIZZAZIONE DI UN IMMOBILE DI PROPRIETÀ DELL'ENTE CON LA MESSA A REDDITO		
TASSO DI FUNZIONAMENTO	5,35	2	41.655,24	COMPLESSITÀ AMMINISTRATIVA	RICOGNIZIONE DEI BENI MOBILI IN ALCUNE STRUTTURE DELL'ENTE		



INCREMENTARE EFFICIENZA GESTIONALE	5,35	2	41.655,24	COMPLESSITÀ AMMINISTRATIVA	ACQUISTO SOFTWARE PER INVENTARIO BENI MOBILI DELL'ENTE		
INCREMENTARE EFFICIENZA GESTIONALE	5,35	1	22.804,65	COMPLESSITÀ AMMINISTRATIVA	RIALLINEAMENTO DEI DATI PATRIMONIALI DELL'ENTE		
INCREMENTARE EFFICIENZA GESTIONALE	5,35	2	42.992,67	COMPLESSITÀ AMMINISTRATIVA	AGGIORNAMENTO DELLE PROCEDURE CONTABILI/INFORMATICHE AI PROTOCOLLI DELL'AFFIDATARIO DEL SERVIZIO DI TESORERIA DELL'ENTE		
INCREMENTARE EFFICIENZA GESTIONALE	5,35	2	44.314,90	RISPETTO VINCOLI LEGISLATIVI	REVISIONE REGOLAMENTO DI ORGANIZZAZIONE DEI SERVIZI E DEGLI UFFICI DELL'ENTE		
BIODIVERSITÀ	5,35	2	44.314,90	MINACCE FAUNA SELVATICA	MIGLIORAMENTO CONDIZIONI DI CONSERVAZIONE DELL'ORSO BRUNO MARSICANO		
ECONOMIA	5,35	2	44.314,90	ORGANIZZAZIONE EVENTI	SVILUPPO ACCORDO DI PROGRAMMA DEL PROGETTO NEXUM EQUUM		

SCHEDA N. 1

AMBITO STRATEGICO: GOVERNANCE

MACRO-OBIETTIVO: AUMENTARE LA CAPACITÀ GESTIONALE

OBIETTIVO: TASSO DI FUNZIONAMENTO

INDICATORE: COMPLESSITÀ AMMINISTRATIVA

TARGET: NUOVO CONTRATTO PER IL SERVIZIO DI TESORERIA DELL'ENTE

Il 31 dicembre 2022 è scaduto il Contratto per il servizio di Tesoreria in essere con la Bper Banca di durata triennale. Pur essendo intervenuta una proroga tecnica della vigenza del precedente affidamento, resa possibile da quanto previsto dall'art. 106, comma 11, del Decreto Legislativo n. 50/2016, secondo cui la durata del contratto può essere modificata esclusivamente per i contratti in corso di esecuzione se è prevista nel bando e nei documenti di gara una opzione di proroga. La proroga è limitata al tempo strettamente necessario alla conclusione delle procedure necessarie per l'individuazione di un nuovo contraente. In tal caso il contraente è tenuto all'esecuzione delle prestazioni previste nel contratto agli stessi prezzi, patti e condizioni o più favorevoli per la stazione appaltante e dall'art. 21, comma 2 del Contratto di Servizio, è necessario avviare una nuova procedura ad evidenza pubblica. La proroga è stata portata fino al mese di giugno 2023, quindi, le nuove procedure dovranno essere avviate entro il mese di febbraio 2023 e concluse prima del mese di maggio 2023. L'obiettivo è l'impellenza nella riduzione della tempistica sopra richiamata per la definizione della nuova procedura ad evidenza pubblica tramite bando, che comporterà l'invito ad almeno n.5 operatori bancari del territorio parco.



SCHEDA N. 2

AMBITO STRATEGICO: GOVERNANCE

MACRO-OBIETTIVO: AUMENTARE LA CAPACITÀ GESTIONALE

OBIETTIVO: TASSO DI FUNZIONAMENTO

INDICATORE: COMPLESSITÀ AMMINISTRATIVA

TARGET: AFFIDAMENTO DEL SERVIZIO DI BROKERAGGIO DELL'ENTE

Con la seguente azione si intende perseguire una azione amministrativa, quale quello di affidamento del servizio di brokeraggio, strettamente connesso alla stipula delle polizze assicurative per i dipendenti dell'Ente, nell'esplicazione di tutte le funzioni legate alle loro attività lavorative e connesso al parco macchine di proprietà dell'Ente. Il servizio di brokeraggio assicurativo si configura come un appalto di servizi che deve essere affidato secondo le procedure previste dal Codice dei Contratti pubblici, escludendo quindi un affidamento a titolo oneroso *intuitu personae*, che costituirebbe danno erariale. Lo svolgimento del servizio di brokeraggio assicurativo non comporta per le Pubbliche Amministrazioni oneri presenti o futuri per compensi, rimborsi o altro, in quanto il compenso per il broker, in ragione degli usi negoziali diffusi nel mercato assicurativo nazionale ed internazionale, resta a carico delle Compagnie di Assicurazione. Dal momento che alcun esborso dovrà risultare a carico dell'amministrazione verrà effettuato un bando pubblico per affidare il servizio di brokeraggio della durata di anni cinque, procedura, che verrà avviata entro il mese di febbraio 2023 e sarà conclusa entro e non oltre il mese di giugno 2023.

SCHEDA N. 3

AMBITO STRATEGICO: GOVERNANCE

MACRO-OBIETTIVO: AUMENTARE LA CAPACITÀ GESTIONALE

OBIETTIVO: TASSO DI FUNZIONAMENTO

INDICATORE: COMPLESSITÀ AMMINISTRATIVA

TARGET: AFFIDAMENTO DEL SERVIZIO DI MANUTENZIONE DEGLI AUTOMEZZI DELL'ENTE E DEL RAGGRUPPAMENTO CARABINIERI PARCO

L'affidamento del servizio di manutenzione degli automezzi dell'Ente, consistente, in particolare nella manutenzione e riparazione ordinaria dei mezzi in dotazione all'Ente e al Raggruppamento Carabinieri Parco, nelle revisioni periodiche, nei piccoli interventi di carrozzeria ed elettrauto, viene a scadere nel corso del 2023. Per rinnovare l'affidamento del servizio in questione si adotterà una procedura negoziata che sarà effettuata tramite il Mercato Elettronico della Pubblica Amministrazione (MEPA). Al fine di coprire l'intero territorio parco si suddividerà la procedura in tre lotti di cui: 1° lotto) con sede operativa nel territorio dei comuni di L'Aquila, Pizzoli (AQ), Barete (AQ) e Barisciano (AQ); 2° lotto) con sede operativa nel territorio dei comuni di Montorio al Vomano (TE), Tossicia (TE), Isola del Gran Sasso; 3° lotto) con sede operativa nel territorio dei comuni di Amatrice (RI), Accumoli (RI), Arquata del Tronto (AP) e Acquasanta Terme (AP).

Per ognuno di questi settori verranno invitate almeno cinque diversi soggetti in grado di poter svolgere al meglio il servizio di manutenzione. La procedura di affidamento verrà avviata entro la prima metà del 2023 e si concluderà entro il mese di luglio 2023. L'obiettivo è l'impellenza nella riduzione della tempistica sopra richiamata per la definizione della nuova procedura sul MEPA.

SCHEDA N. 4

AMBITO STRATEGICO: GOVERNANCE

MACRO-OBIETTIVO: AUMENTARE LA CAPACITÀ GESTIONALE

OBIETTIVO: TASSO DI FUNZIONAMENTO

INDICATORE: COMPLESSITÀ AMMINISTRATIVA



TARGET: AGGIORNAMENTO DEL SOFTWARE DELLE PRESENZE AI NUOVI ISTITUTI DI CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Tra il 2021 e il 2022 è stato avviato e testato il nuovo software denominato StartWeb per la gestione delle presenze dei dipendenti dell'Ente. La soluzione di gestione delle presenze adottata dall'Ente si poneva l'obiettivo di fornire una risposta efficace dal punto di vista funzionale e competitiva dal punto di vista economico facendo ricorso a tecniche già collaudate in campo da innumerevoli e prestigiose installazioni realizzate per la raccolta e gestione dei dati di presenza del personale e per il controllo degli accessi. Con questo software è stata automatizzata e resa online ogni procedura relativa alla gestione delle presenze permettendo il miglioramento della gestione degli orari lavorativi e delle presenze dei dipendenti e delle conseguenti procedure atte all'elaborazione e amministrazione dei dati in ogni sua particolarità. Ad ogni dipendente è stata offerta la possibilità di collegarsi al suddetto sito web e visualizzare in tempo reale le proprie timbrature, inducendo i pochi attenti a porre rimedio alle loro mancanze, ma anche di avviare un workflow documentale (ferie, permessi, straordinari, missioni di servizio) riducendo, di fatto, i tempi di attesa e una riduzione drastica del cartaceo, con innegabile risparmio di carta, di toner per stampanti, di tempo e con una contemporanea riduzione del carico di lavoro in capo all'Ufficio del Protocollo. Nel corso dell'anno 2023, sarà necessario aggiornare le funzionalità del software ai nuovi istituti giuridici previsti dal vigente CCNL 2019-2021 e alle necessità che emergeranno in corso d'opera.

SCHEDA N. 5

AMBITO STRATEGICO: GOVERNANCE

MACRO-OBIETTIVO: AUMENTARE LA CAPACITÀ GESTIONALE

OBIETTIVO: INCREMENTARE EFFICIENZA GESTIONALE

INDICATORE: COMPLESSITÀ AMMINISTRATIVA

TARGET: REVISIONE DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Il Sistema di misurazione e valutazione è un documento col il quale l'Amministrazione definisce l'insieme di tecniche, risorse e processi per assicurare il corretto svolgimento del ciclo di gestione della performance e, quindi, delle fasi di pianificazione, programmazione, misurazione, valutazione e rendicontazione delle performance organizzativa ed individuale. Il Sistema dettaglia fasi, soggetti, responsabilità, modalità e tempi del processo di gestione della performance organizzativa e individuale, le procedure di conciliazione e le modalità di raccordo e di integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio. Al fine di migliorare il processo di misurazione e valutazione della performance l'attuale Sistema di Misurazione e Valutazione va revisionato sulla base delle normative/linee guida intervenute, nonché sulla base delle dinamiche dell'Ente in relazione al ciclo della Performance. Ovviamente gli indirizzi in materia sono sempre quelli impartiti dal Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri ai sensi del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Si prevede quindi di elaborare, entro la fine del mese di agosto dell'anno in corso una bozza del nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance da porre successivamente all'approvazione da parte del Consiglio Direttivo dell'Ente.

SCHEDA N. 6

AMBITO STRATEGICO: GOVERNANCE

MACRO-OBIETTIVO: AUMENTARE LA CAPACITÀ GESTIONALE

OBIETTIVO: INCREMENTARE EFFICIENZA GESTIONALE

INDICATORE: COMPLESSITÀ AMMINISTRATIVA

TARGET: AFFIDAMENTO DEL SERVIZIO DI GESTIONE DELLE FOTOCOPIATRICI

Nell'anno 2023 dovrà essere rinnovato l'affidamento del servizio di gestione in costo copia delle fotocopiatrici in dotazione all'Ente, al Raggruppamento Carabinieri Parco e ai n.16 Stazioni Carabinieri Parco dislocati all'interno del



territorio dell'area protetta. Per rinnovare l'affidamento del servizio in questione di prossima scadenza, si adatterà una procedura negoziata che sarà effettuata ai sensi dell'art. 36, comma 2, lettera a) del D.Lgs. 50/2016, mediante Trattativa Diretta sul Mercato Elettronico della Pubblica Amministrazione (MEPA) riguardante non solo la manutenzione fisica delle n. 30 macchine fotocopiatrici, ma anche la fornitura di consumabili per la durata di tre anni. La Legge n. 208/2015 all'art. 1, comma 512, per la categoria merceologica relativa ai servizi e ai beni informatici ha previsto che, fermi restando gli obblighi di acquisizione centralizzata previsti per i beni e servizi dalla normativa vigente, sussiste l'obbligo di approvvigionarsi esclusivamente tramite gli strumenti di acquisto e di negoziazione messi a disposizione da Consip S.p.A. (Convenzioni quadro, Accordi quadro, Me.PA., Sistema Dinamico di Acquisizione). L'obiettivo è l'impellenza nella riduzione della tempistica per la definizione della nuova procedura sul MEPA.

SCHEDA N. 7

AMBITO STRATEGICO: GOVERNANCE

MACRO-OBIETTIVO: AUMENTARE LA CAPACITÀ GESTIONALE

OBIETTIVO: INCREMENTARE EFFICIENZA GESTIONALE

INDICATORE: COMPLESSITÀ AMMINISTRATIVA

TARGET: VALORIZZAZIONE DI UN IMMOBILE DI PROPRIETÀ DELL'ENTE CON LA MESSA A REDDITO

Con questa azione si intende valorizzare la messa a reddito attraverso entrate certe della locazione di alcuni locali di proprietà dell'Ente. Il contratto di locazione con il medico di base, il cui ambulatorio è ubicato all'interno della sede del Parco in Assergi, è in scadenza. Per garantire alle popolazioni locali la presenza di un medico è necessario ed utile proporre un nuovo contratto della durata di quattro anni e, nel contempo, continuare a valorizzare una porzione di immobile con la messa a rendita. Per raggiungere tale obiettivo occorre avviare con l'attuale medico o con la ricerca di un altro sanitario la sottoscrizione di un nuovo contratto e predisporre gli adempimenti necessari all'attuazione dello stesso. Tutto questo anche al fine di poter garantire alla popolazione locale un servizio sociale, in un territorio di montagna complesso, soggetto allo spopolamento ed abitato soprattutto da anziani bisognosi di un importante e indispensabile servizio.

SCHEDA N. 8

AMBITO STRATEGICO: GOVERNANCE

MACRO-OBIETTIVO: AUMENTARE LA CAPACITÀ GESTIONALE

OBIETTIVO: INCREMENTARE EFFICIENZA GESTIONALE

INDICATORE: COMPLESSITÀ AMMINISTRATIVA

TARGET: RICOGNIZIONE DEI BENI MOBILI IN ALCUNE STRUTTURE DELL'ENTE

L'azione vuole continuare un lavoro minuzioso e preciso già iniziato nell'anno precedente e che ha trovato una complessità nella ricognizione degli stessi, dovuta alla dislocazione delle strutture in un territorio complesso orograficamente e vasto nelle sue dimensioni. Nello specifico, l'azione consiste nella ricognizione dei beni mobili della casa cantoniera di Fonte Cerreto di proprietà della Provincia dell'Aquila e predisposizione di tutti gli atti necessari al fine di organizzare al meglio il trasloco degli stessi, la voltura/chiusura delle utenze e dei contratti con i fornitori in essere, nonché la riconsegna dell'immobile all'amministrazione provinciale, di cui questo Ente era comodatario.

SCHEDA N. 9

AMBITO STRATEGICO: GOVERNANCE

MACRO-OBIETTIVO: AUMENTARE LA CAPACITÀ GESTIONALE

OBIETTIVO: INCREMENTARE EFFICIENZA GESTIONALE

INDICATORE: COMPLESSITÀ AMMINISTRATIVA

TARGET: ACQUISTO SOFTWARE PER INVENTARIO BENI MOBILI DELL'ENTE



L'azione consiste nella verifica della fattibilità del passaggio al nuovo software, integrando il software di contabilità già utilizzato e poter apportare un miglioramento nell'efficienza, qualità e innovazione dell'azione amministrativa dell'Ente. Questa azione prevede la predisposizione degli atti necessari all'acquisto del nuovo software, il recupero dei dati dall'attuale software denominato Argo, nonché il trasferimento dei dati presenti al nuovo programma. L'azione prevede anche l'inserimento dei dati emersi dopo la ricognizione dei beni mobili e l'inserimento degli stessi per l'annualità 2022, indispensabili per allineare i dati contabili al 31 dicembre 2022. L'obiettivo è anche quello di avere un software che registri tutte le transazioni rilevanti, al fine di tenere sotto controllo l'andamento gestionale dell'attività dell'Ente.

SCHEDA N. 10

AMBITO STRATEGICO: GOVERNANCE

MACRO-OBIETTIVO: AUMENTARE LA CAPACITÀ GESTIONALE

OBIETTIVO: INCREMENTARE EFFICIENZA GESTIONALE

INDICATORE: COMPLESSITÀ AMMINISTRATIVA

TARGET: RIALLINEAMENTO DEI DATI PATRIMONIALI DELL'ENTE

L'azione consiste nel procedere al riallineamento dei dati patrimoniali, al fine di calcolare gli ammortamenti fiscali dei beni di proprietà dell'Ente ed effettuare tutti gli adempimenti contabili conseguenti. Le pubbliche amministrazioni devono tenere al corrente un esatto inventario di tutti i beni demaniali e patrimoniali, mobili ed immobili; ciascun inventario deve essere corredato di un elenco diviso per categorie, secondo la diversa natura dei beni, di tutti i titoli, atti, carte e scritture relative al patrimonio e alla sua amministrazione. Così facendo si rende il bilancio di esercizio omogeneo, confrontabile ed aggregabile, anche al fine di consentire le valutazioni complessive e i controlli dei conti pubblici da parte del Collegio dei Revisori dei Conti.

SCHEDA N. 11

AMBITO STRATEGICO: GOVERNANCE

MACRO-OBIETTIVO: AUMENTARE LA CAPACITÀ GESTIONALE

OBIETTIVO: INCREMENTARE EFFICIENZA GESTIONALE

INDICATORE: COMPLESSITÀ AMMINISTRATIVA

TARGET: AGGIORNAMENTO DELLE PROCEDURE CONTABILI/INFORMATICHE AI PROTOCOLLI DELL'AFFIDATARIO DEL SERVIZIO DI TESORERIA DELL'ENTE

Nel corso dell'anno 2023 si procederà all'affidamento definitivo del servizio di tesoreria dell'Ente della durata triennale a seguito di procedura di evidenza pubblica. La conclusione della procedura per l'individuazione di un nuovo contraente, tenuto all'esecuzione delle prestazioni previste nel contratto agli stessi prezzi, patti e condizioni o più favorevoli per la stazione appaltante, comporterà che l'Ufficio di Contabilità dovrà svolgere una attività di adeguamento assolutamente non ordinario, di tutte le procedure contabili ed informatiche ai nuovi protocolli dell'affidatario. L'obiettivo è l'impellenza nella riduzione della tempistica per il conseguimento del suddetto aggiornamento.

SCHEDA N. 12

AMBITO STRATEGICO: GOVERNANCE

MACRO-OBIETTIVO: AUMENTARE LA CAPACITÀ GESTIONALE

OBIETTIVO: INCREMENTARE L'EFFICIENZA GESTIONALE

INDICATORE: RISPETTO VINCOLI LEGISLATIVI

TARGET: REVISIONE REGOLAMENTO DI ORGANIZZAZIONE DEI SERVIZI E DEGLI UFFICI DELL'ENTE

L'attività contemplata nella presente scheda si propone di dare continuità al lavoro già svolto nell'anno passato e che non è stato possibile portare a termine, in quanto, sono intervenuti dei cambiamenti sostanziali nella normativa di



riferimento, ovvero nel nuovo CCNL 2019-2021. Nel corso di quest'anno si dovrà, prendere atto di tutte le modifiche che verranno apportate nella contrattazione integrativa e di tutte le novità introdotte dal vigente CCNL per operare una modifica sostanziale dell'ormai superato regolamento interno. Il Contratto Collettivo Nazionale Comparto Funzioni Centrali 2019-2021, siglato il 9 maggio 2022, ha definito il nuovo Ordinamento Professionale dei dipendenti del comparto Funzioni Centrali con cui, a sua volta, è stato costituito il nuovo sistema di classificazione, in sostituzione del precedente fondato sulla distinzione tra A, B e C. La nuova classificazione (art. 13 del CCNL 2019-2021) ha l'obiettivo di rendere omogenei i diversi modelli presenti nei CCNL dei precedenti comparti confluiti nel comparto Funzioni Centrali, anche al fine di facilitare il riconoscimento delle competenze delle risorse umane nei diversi settori della Pubblica Amministrazione ed è articolata in 4 aree, che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali: Area degli Operatori -- Area degli Assistenti -- Area dei Funzionari -- Area delle Elevate Professionalità. L'art. 18 del CCNL, al comma 2, ha stabilito che, a seguito della nuova classificazione del personale, nella definizione della contrattazione integrativa, gli Enti devono delimitare le famiglie professionali derivanti dal nuovo ordinamento professionale, all'interno delle quali confluiscono i profili professionali definiti sulla base del precedente sistema ordinamentale. Nell'ambito delle famiglie professionali vengono definite le competenze professionali caratterizzanti ciascuna famiglia. Le linee di indirizzo per la programmazione dei fabbisogni di personale hanno chiarito cosa si deve intendere per famiglia professionale: *un ambito professionale omogeneo caratterizzato da competenze similari o da una base professionale e di conoscenze comune*. In considerazione delle finalità attribuite alle famiglie professionali, essenzialmente connesse all'inquadramento giuridico del personale, è opportuno che esse siano definite ad un livello di ampiezza tale da evitare una loro rapida obsolescenza e da assicurare una maggiore fungibilità nei ruoli, anche al fine di favorire la crescita professionale dei dipendenti. Dalle famiglie professionali discendono i profili di ruolo, intesi come: *la descrizione delle finalità, responsabilità e competenze che caratterizzano un determinato ruolo, a sua volta da declinarsi nel nuovo sistema di classificazione del personale, di cui all'art. 13 del CCNL 2019-2021*. Si chiarisce che ad ogni profilo di ruolo possono afferire uno o più unità lavorative. Considerato che il Regolamento degli uffici e dei servizi è un documento strategico con un'efficacia "interna", che ha importanti ripercussioni su ogni attività messa in campo dall'Ente, preme sottolineare come sia necessario redigere una bozza del regolamento entro il mese di giugno 2023 per approvarlo definitivamente dal Consiglio Direttivo dell'Ente entro l'anno in corso.

SCHEDA N. 13

AMBITO STRATEGICO: BIODIVERSITÀ

MACRO-OBIETTIVO: CONSERVAZIONE DELLE RISORSE

OBIETTIVO: BIODIVERSITÀ

INDICATORE: MINACCE FAUNA SELVATICA

TARGET: MIGLIORAMENTO CONDIZIONI DI CONSERVAZIONE DELL'ORSO BRUNO MARSICANO ATTRAVERSO LO SVILUPPO DELLE COMUNITÀ A MISURA D'ORSO

L'attività contemplata nella presente scheda viene conseguita attraverso l'obiettivo relativo allo sviluppo delle azioni assegnate ai due dipendenti dell'Ufficio legale nell'ambito del Progetto Life 20NAT_NL_001107 "Smart Bear Corridors". Il progetto è finalizzato al miglioramento delle condizioni di conservazione dell'Orso Bruno Marsicano, attraverso lo sviluppo di "Comunità a misura d'Orso", sviluppando strategie d'impresa che possano valorizzare l'orso e le risorse naturali dei comuni del parco per creare attività commerciali e turistiche compatibili con la tutela dell'ambiente. Uno degli obiettivi è quello di costruire dette Comunità attraverso una partecipazione attiva allo sviluppo di misure di convivenza, prevenzione e buone pratiche. Le principali azioni a carico del PNGSL prevedono la costituzione di accordi con alcune municipalità coinvolte per la formazione di Bear Smart Community (massimo 8) attraverso incontri partecipativi con gli stakeholders per la attiva adesione degli abitanti nella gestione dell'Orso marsicano; la copertura di pozzi aperti rischiosi per la specie, la piantumazione di frutteti ad hoc per allontanare gli orsi dai centri abitati, e la



messa in funzione di appositi raccoglitori di rifiuti anti-orso. Queste azioni hanno previsto l'individuazione di uno staff multidisciplinare interno all'Ente oltre a specifiche figure da contrattare, come previsto da progetto e budget dedicato. Ai componenti dell'Ufficio legale è stato assegnato lo svolgimento delle seguenti azioni:

F1 Gestione del progetto e monitoraggio dei progressi;

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

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

C1 Sviluppo di comunità Bear Smart;

C6 Workshop sul rafforzamento delle capacità;

D2 Monitoraggio dell'efficacia degli interventi nelle azioni C2, C3, C4 e C5;

Il progetto prevede delle relazioni intermedie e un costante lavoro di sviluppo e aggiornamento nonché delle visite di monitoraggio che andranno a verificare il lavoro svolto. Per quanto sopra esposto, è evidente come sia necessario dedicare tempo al raggiungimento e alla realizzazione delle azioni sopra assegnate.

SCHEDA N. 14

AMBITO STRATEGICO: ECONOMIA

MACRO-OBIETTIVO: PROMOZIONE TERRITORIO

OBIETTIVO: PROMOZIONE ECONOMICO-SOCIALE

INDICATORE: ORGANIZZAZIONE EVENTI

TARGET: SVILUPPO ACCORDO DI PROGRAMMA DEL PROGETTO "NEXUM EQUUM" IPOVIA DEL GRAN SASSO SIGLATO IL 24/7/2020 TRA ENTE PARCO NAZIONALE DEL GRAN SASSO E MONTI DELLA LAGA, FEDERAZIONE ITALIANA SPORT EQUESTRI, FEDERAZIONE ITALIANA TURISMO EQUESTRE E TREC ANTE, DEMIOGENE SRLS.

Oggetto dell'accordo di programma è la ricerca e sviluppo per la stesura di un progetto pre-esecutivo di un sistema integrato di investimenti su percorsi già individuati con il nome di "Ippovia del Gran Sasso" e pubblicati in specifico volume dalla Società Italiana del Cavallo e dell'Ambiente (Itinerari culturali per la valorizzazione delle Aree rurali, montane e dei Parchi) mediante la costituzione di uno specifico Comitato a cui parteciperanno, tramite propri delegati esperti, gli aderenti all'accordo. L'Ente Parco Nazionale del Gran Sasso e Monti della Laga, in qualità di soggetto che valuta il progetto pre-esecutivo sotto il profilo dell'impatto ambientale e fornisce al coordinamento tecnico, tramite propri tecnici, il dettaglio sullo stato attuale dei percorsi oggetto di mappatura secondo la pubblicazione della Società italiana del Cavallo. La finalità dell'accordo di programma è quella di favorire la costituzione di un meccanismo di rete che possa attuare investimenti di recupero e riqualificazione (a zero impatto ambientale, per la valorizzazione di siti rurali in stato di abbandono, e degrado; e che presentino valori architettonici, storici e culturali nella tradizione agropastorale), per la creazione di microeconomie fondate sulla ospitalità e sui servizi per turismo equestre ed idonee a garantire sviluppo economico in zone caratterizzate dal fenomeno di desertificazione sociale per carenza di economie di sbocco. L'Accordo presenta diversi vantaggi per l'Ente Parco. Innanzitutto, l'Ippovia insiste interamente nel territorio di propria competenza per una estensione di ca. 350-400 km e tale percorso è ben noto agli addetti nel settore dell'equitazione come il più esteso in Italia e sui media e social network specializzati si sta generando un crescente interesse. La pubblicazione del percorso a cura della Società Italiana del Cavallo e dell'Ambiente (Itinerari culturali per la valorizzazione delle Aree rurali, montane e dei Parchi), ne ha messo in evidenza l'elevata valenza storico-culturale, ambientale e paesaggistica. Tale percorso, è stato in passato oggetto di rilevanti investimenti ed è frequentato esclusivamente da appassionati locali o da turisti equestri occasionali; tale fruizione non fornisce però ritorni economici sufficienti al mantenimento dei percorsi; con la conseguenza i percorsi sono, per lunghi tratti, in stato di abbandono, privi di attività manutentive e, al di fuori di alcuni punti di accoglienza (realizzati per sole attività di itinerario di piccolo raggio e di turismo pionieristico a cavallo), scarsamente organizzati per turismo di lungo percorso. Le caratteristiche dell'intero percorso descritto, nell'ambito delle discipline di equitazione in montagna e campagna, portano nel



contempo, molti esperti a definirlo ad elevatissima potenzialità attrattiva o uno studio preventivo della società Demiogene srl ha portato ad individuare dei segmenti nascosti di mercato che hanno supportato la stesura di un piano organico di sviluppo idoneo a favorire il rilancio di tale percorso quantificandone e qualificandone risorse ed organizzazione, sia per l'attuazione degli investimenti necessari e sia per l'offerta e la gestione dei servizi idonei a darne capacità di mantenimento. L'obiettivo dell'ufficio per quel che riguarda questo accordo è quello di seguirne le varie fasi di sviluppo con la predisposizione di atti e documenti amministrativi di competenza.



STAFF DELLA DIREZIONE

Tabella Obiettivi

Descrizione Obiettivo	Peso Obiettivo %	Risorse Umane	Risorse Finanziarie €	INDICATORI	Target	Valore Consuntivo Target	Grado di Raggiungimento Obiettivo (valore compreso tra 0 e 100%)
BIODIVERSITÀ	25	1	21.467,22	MINACCE FLORA E FAUNA SELVATICA	DIMINUZIONE E CONTROLLO FATTORI DI RISCHIO PER LA FAUNA E LA FLORA	ESPLETAMENTO PROCEDURE DI SCREENING O VALUTAZIONE APPROPRIATA AI SENSI DEL D. LGS. 357/97 E SS.MM.II. NEL RILASCIO DELLE AUTORIZZAZIONI DA PARTE DELL'ENTE.	
BIODIVERSITÀ	25	1	21.467,22	MINACCE FAUNA SELVATICA	DIMINUZIONE E CONTROLLO FATTORI DI RISCHIO PER LE SPECIE DI ANIMALI SELVATICI, INCLUSI I CONFLITTI CON LE ATTIVITÀ PRODUTTIVE	DANNI CAUSATI DALLA FAUNA ALLE COLTURE ED AL PATRIMONIO ZOOTECNICO	
BIODIVERSITÀ	25	1	21.467,22	MINACCE FLORA E FAUNA SELVATICA	DIMINUZIONE E CONTROLLO FATTORI DI RISCHIO PER LA FAUNA E LA FLORA	SEMPLIFICAZIONE DELLE PROCEDURE AMMINISTRATIVE	

SCHEDA N. 1

AMBITO STRATEGICO:

MACRO-OBIETTIVO: CONSERVAZIONE DELLE RISORSE

OBIETTIVO: BIODIVERSITÀ

INDICATORE: MINACCE FLORA E FAUNA SELVATICA

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

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

Lo staff di Direzione è coinvolto nel dare supporto istruttorio all'Area Piano Progetto e Azione nei procedimenti di rilascio di autorizzazioni, al fine di fornire un parere sulle procedure, obbligatorie e propedeutiche, da espletare a monte di ogni procedimento. Tale compito è svolto ai sensi del D.P.R. 357/1997 integrato dal D.P.R. 120/2003, recepimento della Direttiva 92/43/CE "Habitat" in materia di Valutazione di Incidenza Ambientale. Lo staff viene anche coinvolto in un gruppo di lavoro interdisciplinare che coinvolge in modo trasversale personale di adeguata competenza afferente alle diverse aree, onde acquisire le informazioni e i pareri tecnici di volta in volta necessari relativamente a proposte progettuali di rilevante complessità. Implemento delle conoscenze e loro applicazione per la valutazione di progetti e



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

SCHEDA N. 2

AMBITO STRATEGICO:

MACRO-OBIETTIVO: CONSERVAZIONE DELLE RISORSE

OBIETTIVO: BIODIVERSITÀ

INDICATORE: MINACCE FAUNA SELVATICA

TARGET: DIMINUZIONE E CONTROLLO FATTORI DI RISCHIO PER LE SPECIE DI ANIMALI SELVATICI, INCLUSI I CONFLITTI CON LE ATTIVITÀ PRODUTTIVE

VALORE CONSUNTIVO TARGET: LIQUIDAZIONE DEI DANNI CAUSATI DALLA FAUNA ALLE COLTURE ED AL PATRIMONIO ZOOTECNICO

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

SCHEDA N. 3

AMBITO STRATEGICO:

MACRO-OBIETTIVO: CONSERVAZIONE DELLE RISORSE

OBIETTIVO: BIODIVERSITÀ

INDICATORE: MINACCE FLORA E FAUNA SELVATICA

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

VALORE CONSUNTIVO TARGET: SEMPLIFICAZIONE DELLE PROCEDURE AMMINISTRATIVE

La Valutazione di Incidenza Ambientale (VINCA) è un procedimento di carattere preventivo al quale è necessario sottoporre qualsiasi Piano/Programma/Progetto/Intervento/Attività che possa avere incidenze significative su un sito della rete Natura 2000, singolarmente o congiuntamente ad altri piani e progetti, relativamente agli obiettivi di conservazione del sito stesso. Rappresenta uno strumento di prevenzione che analizza la possibilità che si verifichino incidenze negative sulla conservazione soddisfacente degli habitat e delle specie tutelate a livello europeo e citate negli allegati della normativa di riferimento ricordata nelle righe sottostanti

La VINCA deve essere redatta in accordo con l'articolo 6 della direttiva Habitat e con l'articolo 6 del D.P.R. 12 marzo 2003 n. 120, che ha sostituito l'art. 5 del D.P.R. 8 settembre 1997, n. 357. I contenuti della VINCA, nei suoi diversi livelli, sono spiegati nelle apposite Linee Guida Nazionali e Regionali. La VINCA non va redatta per quelle attività direttamente correlate alla conservazione delle Aree Natura 2000 come gli studi specifici che permettono l'aumento delle conoscenze e una migliore gestione degli habitat e delle specie. L'Autorità Competente è tenuta alla pubblicazione degli atti relativi alla VINCA per 30 giorni al fine di assicurare la partecipazione del pubblico.



La VINCA può essere rappresentata da una specie di "griglia" di valutazione che prevede le seguenti tipologie di approfondimento in relazione alle caratteristiche del progetto ed agli habitat e specie che potenzialmente possono subire un impatto dalla realizzazione del Piano/Programma/Progetto/Intervento/Attività:

Livello I: screening – Si utilizza questa procedura per le attività si impatto non significativo, le quali lasciano inalterato il territorio, come ad esempio le gare podistiche sui sentieri di montagna.

Livello II: valutazione appropriata – Si tratta della valutazione dei possibili impatti negativi di un Piano/Programma/Progetto/Intervento/Attività sulla corretta conservazione di habitat e specie: prevede che siano trattati approfonditamente in uno Studio (Relazione) di Incidenza redatto sulla base degli indirizzi forniti dall'Allegato G) del D.P.R. 357/97, denominato "Contenuti della Relazione per la Valutazione di Incidenza di Piani e Progetti". Lo studio deve essere redatto da figure professionali con comprovata esperienza in campo ambientale.

Livello III: possibilità di deroga all'art. 6, paragrafo 3 - Qualora, nonostante le conclusioni negative della valutazione di incidenza sul sito ed in mancanza di soluzioni alternative possibili, il piano o l'intervento debba essere realizzato per motivi imperativi di rilevante interesse pubblico, inclusi motivi di natura sociale ed economica, le amministrazioni competenti adottano ogni misura compensativa necessaria per garantire la coerenza globale della rete «Natura 2000» e ne danno comunicazione al Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica. Qualora nei siti ricadano tipi di habitat naturali e specie prioritari, il piano o l'intervento di cui sia stata valutata l'incidenza negativa sul sito di importanza comunitaria, può essere realizzato soltanto con riferimento ad esigenze connesse alla salute dell'uomo e alla sicurezza pubblica o ad esigenze di primaria importanza per l'ambiente, ovvero, previo parere della Commissione europea, per altri motivi imperativi di rilevante interesse pubblico. L'Autorità Competente provvederà all'individuazione delle relative Misure di Compensazione. La VINCA è un procedimento al quale occorre sottoporre ogni Piano/Programma/Progetto/Intervento/Attività, non direttamente connesso con la conservazione di habitat e specie, che interessi in territorio di un'Area Natura 2000 (ZPS, SIC o ZSC): siccome tutto il territorio del Parco è una ZPS ogni Piano/Programma/Progetto/Intervento/Attività deve essere sottoposto a VINCA. Anche interventi proposti su territori immediatamente prospicienti le Aree Natura 2000 devono essere sottoposti a VINCA. L'espressione del parere oppure l'approvazione della VINCA rappresenta uno strumento di straordinaria efficacia nel perseguimento delle finalità istituzionali dell'Ente Parco, il quale è anche gestore delle Aree Natura 2000 ricomprese nel proprio territorio oppure esistenti nelle immediate vicinanze geografiche.

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



UFFICIO EUROPA

Tabella Obiettivi

Descrizione Obiettivo	Peso Obiettivo %	Risorse Umane €	Risorse Finanziarie	INDICATORI	Target	Valore Consuntivo Target	Grado di Raggiungimento Obiettivo (valore compreso tra 0 e 100%)
BIODIVERSITÀ	25	1	22.804,65	MINACCE FLORA E FAUNA SELVATICA	DIMINUZIONE E CONTROLLO FATTORI DI RISCHIO PER GLI HABITAT E LE SPECIE FLORISTICHE DEL PARCO	SVILUPPO AZIONI DEL PROGETTO LIFE BEAR SMART CORRIDORS (LIFE20 NAT/NL/001107)	
GOVERNANCE	25	1	22.804,65	ATTACAMENTO AI LUOGHI, ALLA CONSAPEVOLEZZA E ALLA CONDIVISIONE DEGLI OBIETTIVI DI CONSERVAZIONE ATTRAVERSO L'EDUCAZIONE AMBIENTALE ALLA SOSTENIBILITÀ E ALLA CITTADINANZA ATTIVA.	STIMOLARE PROCESSI DI APPRENDIMENTO E CONTRIBUIRE AL BENESSERE FISICO E PSICOLOGICO AUMENTANDO LA CONSAPEVOLEZZA, LA CONDIVISIONE DEGLI OBIETTIVI DI CONSERVAZIONE E L'ATTACAMENTO AI LUOGHI DELL'AREA PROTETTA.	REALIZZAZIONE DI PERCORSI DIDATTICI FUNZIONALI ALL'EDUCAZIONE E ALLA SOSTENIBILITÀ.	
BIODIVERSITÀ	25	1	22.804,65	MINACCE FLORA E FAUNA SELVATICA	SALVAGUARDIA, RIPRISTINO E MIGLIORAMENTO DELLA BIODIVERSITÀ, COMPRESO NELLE ZONE NATURA 2000 E NELLE ZONE SOGGETTE A VINCOLI NATURALI O AD ALTRI VINCOLI SPECIFICI, NELL'AGRICOLTURA AD ALTO VALORE NATURALISTICO, NONCHÉ DELL'ASSESTO PAESAGGISTICO DELL'EUROPA	PIANO DI SVILUPPO RURALE (PSR) ABRUZZO 2014/2020 – SOTTOMISURA 7.6 – TIPOLOGIA DI INTERVENTO 7.6.1 ATTIVITÀ DI STUDIO DELLA BIODIVERSITÀ SUL TERRITORIO REGIONALE	

SCHEDA N. 1

AMBITO STRATEGICO: AMBIENTE

MACRO-OBIETTIVO: CONSERVAZIONE DELLE RISORSE

OBIETTIVO: BIODIVERSITÀ

INDICATORE: MINACCE FLORA E FAUNA SELVATICA

TARGET: DIMINUZIONE E CONTROLLO FATTORI DI RISCHIO PER GLI HABITAT E PER LE SPECIE FLORISTICHE DEL PARCO

VALORE CONSUNTIVO INDICATORI: SVILUPPO AZIONI DEL PROGETTO LIFE BEAR SMART CORRIDORS (LIFE20 NAT/NL/001107)

Il progetto LIFE Bear Smart Corridors (LIFE20 NAT/NL/001107), di cui questo Ente è partner con capofila l'olandese Stichting Rewilding Europe, è finalizzato al miglioramento delle condizioni di conservazione dell'Orso Bruno Marsicano,



attraverso la costituzione di “Comunità a misura d’Orso”, sviluppando strategie d’impresa che possano valorizzare l’orso e le risorse naturali dei comuni del parco per creare attività commerciali e turistiche compatibili con la tutela dell’ambiente. Un obiettivo dell’Ufficio Europa per il 2023 sarà costituito dal supporto al coordinatore del progetto attraverso il costante contatto con la PJG e i partners italiani e greci, sullo sviluppo di tutte le azioni principali, già in parte attivate l’anno scorso e da sviluppare pienamente nell’anno 2023. Sono seguite dal suddetto ufficio direttamente le azioni Finanziarie di reporting (F1), le azioni di preparazione ormai in fase conclusiva nel 2023 (A2-A4-A5-C1-C6) (atti amministrativi per definire lo staff di progetto, iscrizione delle somme in bilancio, partecipazione agli incontri di partenariato per avviare le azioni di progetto). Una delle azioni più complesse da seguire sarà la costituzione delle 5 BSC- Bear Smart Communities, sul modello canadese, attraverso una partecipazione attiva allo sviluppo di misure di convivenza, prevenzione e buone pratiche.

SCHEDA N. 2

AMBITO STRATEGICO: GOVERNANCE

MACRO-OBIETTIVO: ATTIVARE PROCESSI PARTECIPATIVI NELL’ACCESSO ALLE RISORSE ED AI BENEFICI

OBIETTIVO: ACCESSO AI SERVIZI DELL’AREA PROTETTA ATTRAVERSO METODOLOGIE DI TIPO PARTECIPATIVO/INCLUSIVO

INDICATORE: INDICATORI RELATIVI ALL’ATTACCAMENTO AI LUOGHI, ALLA CONSAPEVOLEZZA E ALLA CONDIVISIONE DEGLI OBIETTIVI DI CONSERVAZIONE ATTRAVERSO L’EDUCAZIONE AMBIENTALE ALLA SOSTENIBILITÀ E ALLA CITTADINANZA ATTIVA.

TARGET: STIMOLARE PROCESSI DI APPRENDIMENTO E CONTRIBUIRE AL BENESSERE FISICO E PSICOLOGICO AUMENTANDO LA CONSAPEVOLEZZA, LA CONDIVISIONE DEGLI OBIETTIVI DI CONSERVAZIONE E L’ATTACCAMENTO AI LUOGHI DELL’AREA PROTETTA.

VALORE CONSUNTIVO INDICATORI: REALIZZAZIONE DI PERCORSI DIDATTICI FUNZIONALI ALL’EDUCAZIONE E ALLA SOSTENIBILITÀ

Con Delibera del Consiglio Direttivo del Parco n. 15/2019 del 19/3/2019 è stata approvata la "Strategia quinquennale per l'Educazione alla Sostenibilità nel Parco Nazionale del Gran Sasso e Monti della Laga 2019-2023. Con Determina 1193/2019 è stata attivata l'intera strategia indirizzata alle scuole del Parco, ai cittadini e ai visitatori, in base a quanto previsto dalla Strategia complessiva, che comprende e armonizza i programmi educativi previsti.

Nell’anno 2023 è prevista l’ultima annualità della Strategia su citata con l’obiettivo di:

- attivazione del programma “Il Parco In Aula 2022-2023”, già predisposto a fine anno dell’anno scorso attraverso la pubblicazione dell’invito alle scuole per l’adesione al programma e la scelta dei percorsi educativi, predisposti dagli operatori di EA nell’elenco degli operatori del Parco. Verrà predisposta una graduatoria delle scuole e verranno incaricati gli operatori selezionati.
- Funzionamento operativo della piattaforma Moodle “E-Biodiversity” per la sperimentazione di alcuni dei percorsi educativi proposti per Parco in Aula 22-23 i cui materiali sono stati già caricati dagli operatori. La piattaforma offrirà strumenti a disposizione dei discenti che potranno implementare con contenuti prodotti dai ragazzi e da insegnanti delle scuole del Parco nei laboratori di educazione ambientale nel corso del Programma Parco in Aula 2022-2023.

SCHEDA N. 3

AMBITO STRATEGICO: AMBIENTE

MACRO-OBIETTIVO: CONSERVAZIONE DELLE RISORSE

OBIETTIVO: BIODIVERSITÀ

INDICATORE: MINACCE FLORA E FAUNA SELVATICA

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



VALORE CONSUNTIVO INDICATORI: Piano di Sviluppo Rurale (PSR) Abruzzo 2014/2020 – Bando Pubblico Sottomisura 7.6 – Tipologia di Intervento 7.6.1 “Attività di studio della biodiversità sul territorio regionale” – domanda di sostegno n. AGEA.ASR. 14250085371 – CUA (CF): 93019650667.

La domanda di sostegno n. AGEA.ASR. 14250085371– presentata da questo Ente per l'azione specifica “B” - “Implementazione e messa a sistema della Banca Dati della biodiversità animale e vegetale”, in adesione al bando pubblico emanato dalla Regione Abruzzo, è stata approvata con determinazione dirigenziale n. DPD019/180 del 30/09/2020 e finanziata interamente per l'importo complessivo di € 199.914,00. Tale contributo è stato formalizzato a questo Ente con Determinazione di disposizione di concessione del finanziamento della domanda di sostegno n. AGEA/SIAN 14250085371, notificato in data 21 dicembre 2022 e acquisito con prot. n. 12741 del 23/12/2022.

L'Intervento 7.6.1 è finalizzato prioritariamente al perseguimento della. “Salvaguardia, ripristino e miglioramento della biodiversità, compreso nelle zone natura 2000 e nelle zone soggette a vincoli naturali o ad altri vincoli specifici, nell'agricoltura ad alto valore naturalistico, nonché dell'assesto paesaggistico dell'Europa” e, fornisce, risposta ai seguenti fabbisogni: conservazione e valorizzazione della biodiversità animale e vegetale; salvaguardia della qualità ecologica e paesaggistica del territorio rurale.

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

- includere i dati già individuati nella redazione dei Piani di gestione dei siti Natura 2000, finanziati con le risorse del PSR Abruzzo 2007-2013 e riportati nel data-base realizzato a suo tempo dall'INEA (oggi CREA-Consiglio per la Ricerca in agricoltura e l'analisi dell'Economia Agraria);
- rappresentare chiaramente lo status, il trend e la distribuzione degli habitat e delle specie dei siti Natura 2000 e Aree Protette, e consentire di migliorare la gestione degli stessi, con particolare riferimento alla conservazione e salvaguardia degli habitat naturali, della flora e della fauna, anche in rapporto alle altre attività umane presenti in ciascun territorio considerato;
- rappresentare uno strumento funzionale alla redazione di oggettive valutazioni di incidenza ambientale.

Nel corso dell'anno 2023 dovranno essere avviate tutte le procedure di affidamento dei servizi previsti dal progetto e l'Ufficio Europa avrà come obiettivo quello di affiancamento al Responsabile Unico del Procedimento nello sviluppo di tutte le azioni.



UFFICIO RELAZIONI CON IL PUBBLICO (URP) E PROTOCOLLO

Tabella Obiettivi

Descrizione Obiettivo	Peso Obiettivo %	Risorse Umane	Risorse Finanziarie €	INDICATORI	Target	Valore Consuntivo Target	Grado di Raggiungimento Obiettivo (valore compreso tra 0 e 100%)
TASSO DI FUNZIONAMENTO	25	2	39.995,14	PRESENZA E VIGENZA DEGLI STRUMENTI DI PIANIFICAZIONE E PROGRAMMAZIONE	PIANO DELLA COMUNICAZIONE 2023-2025	MIGLIORE GESTIONE DELLA COMUNICAZIONE ISTITUZIONALE E AMBIENTALE.	
GOVERNANCE	25	2	39.995,14	RISPETTO DEI VINCOLI LEGISLATIVI	ADEMPIMENTI DI CUI ALLA L. 190/2012 E DEL PNA	PUBBLICAZIONE DATI TRASPARENZA, AGGIORNAMENTO PAGINE WEB SITO ISTITUZIONALE E GESTIONE ACCESSO CIVICO E ACCESSO AGLI ATTI	
BIODIVERSITÀ	25	2	39.995,14	CONSERVAZIONE DELLE RISORSE	COMUNICAZIONE ATTIVITÀ STRATEGIA PER L'EDUCAZIONE ALLA SOSTENIBILITÀ	COMUNICAZIONE RELATIVA A PIATTAFORMA E-BIODIVERSITY	

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: PIANO DELLA COMUNICAZIONE 2022-2024

VALORE CONSUNTIVO INDICATORI: MIGLIORE GESTIONE DELLA COMUNICAZIONE ISTITUZIONALE E AMBIENTALE

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



propri target di riferimento, la propria strategia con le azioni e gli strumenti di comunicazione secondo un disegno organico e razionale. L'Ente Parco, con lo strumento del Piano della Comunicazione, si impegna a rendere effettivo uno dei principi base della Direttiva in materia di comunicazione pubblica che, seguendo l'indirizzo normativo espresso dalla L.150 del 7/6/2000, attribuisce alla comunicazione una funzione strategica all'interno delle attività della pubblica amministrazione. Il Piano della Comunicazione previsto nella programmazione 2023-2025, predisposto dalla referente dell'Ufficio Relazioni con il Pubblico coadiuvata dall'Ufficio del Protocollo, descrive le iniziative di comunicazione ambientale che l'Ente intende sviluppare nel triennio di programmazione, ed essendo uno strumento flessibile, può accogliere cambiamenti o novità che possono concretizzarsi nel corso della sua attuazione.

SCHEDA N. 2

AMBITO STRATEGICO: GOVERNANCE

MACRO-OBIETTIVO: AUMENTARE LA CAPACITÀ GESTIONALE

OBIETTIVO: TASSO DI FUNZIONAMENTO

INDICATORE: RISPETTO DEI VINCOLI LEGISLATIVI

TARGET: ADEMPIMENTI DI CUI ALLA L. 190/2012 E DEL PNA

VALORE CONSUNTIVO INDICATORI: PUBBLICAZIONE DATI TRASPARENZA, AGGIORNAMENTO PAGINE WEB, GESTIONE ACCESSO ATTI

L'Ente Parco come pubblica amministrazione, è tenuta agli adempimenti di quanto disposto dalla L. n. 190 del 6 novembre 2012 e al rispetto di quanto prescritto dal Piano Anticorruzione Nazionale, approvato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC). Con Deliberazione n. 7 del 17 gennaio 2023, il Consiglio dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) ha approvato in via definitiva il Piano Nazionale Anticorruzione 2022. Tra gli elementi di novità del nuovo Piano vi è il rafforzamento dell'antiriciclaggio, con l'impegno dei responsabili della prevenzione della corruzione a comunicare ogni tipo di segnalazione sospetta e sono state poi previste semplificazioni per le Amministrazioni di minore dimensione, in particolare quelle con meno di 50 dipendenti, quale è l'Ente Parco. Nella particolare condizione dell'Ente di avere un unico Dirigente ed una dotazione organica sottodimensionata per svolgere la pluralità di compiti ordinari e gli interventi progettuali che comporta l'azione di gestione del territorio per le finalità istitutive, al fine di una maggiore trasparenza, il PTPCT prevede come referenti del RPCT il funzionario dell'Ufficio del Personale e la dipendente dell'Ufficio Relazioni con il Pubblico (URP); quest'ultima coadiuvata dall'Ufficio del Protocollo risulta referente anche per l'aggiornamento delle pagine web e pubblicazione dei dati soggetti a trasparenza, nonché alla gestione e all'archiviazione delle pratiche di accesso civico semplice e generalizzato.

SCHEDA N. 3

AMBITO STRATEGICO: AMBIENTE

MACRO-OBIETTIVO: CONSERVAZIONE DELLE RISORSE

OBIETTIVO: BIODIVERSITÀ

INDICATORE: CONSERVAZIONE DELLE RISORSE

TARGET: COMUNICAZIONE ATTIVITÀ CONNESSE ALLA STRATEGIA PER L'EDUCAZIONE ALLA SOSTENIBILITÀ

VALORE CONSUNTIVO INDICATORI: COMUNICAZIONE RELATIVA ALLA PIATTAFORMA E-BIODIVERSITY

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



dell'apporto professionale dell'URP del Parco e degli addetti alla comunicazione al fine di attuare gli strumenti principali previsti ed in particolare:

- 1) La piattaforma Moodle "E-Biodiversity".
- 2) Le attività di comunicazione associate ai programmi di azioni che di seguito si riporta:
 - Il Parco in Aula 2022-2023,
 - Il Parco Condiviso,
 - la Rete dei CEA e dei Musei del Parco.

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



AREA VALORIZZAZIONE ECONOMICA E SOCIALE (AVES)

Tabella Obiettivi

DESCRIZIONE OBIETTIVO	PESO OBIETTIVO	RISORSE UMANE	RISORSE FINANZIARIE	INDICATORI	TARGET	VALORE CONSUNTIVO TARGET	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO
ECONOMIA	9,38	4	VALOR 77.167,90 BREED 60.000,00	PROGETTO ERASMUS PLUS KA: VALOR E BREED	AUMENTO DEL NUMERO DELLE AZIENDE CHE ADOTTANO TECNICHE AGRICOLE E ZOOTECNICHE CON BASSO IMPATTO SULLA QUALITÀ DELLE RISORSE AMBIENTALI		
BIODIVERSITÀ	9,38	2	103.000,00	DIVERSITÀ FAUNISTICA	AUMENTO E MIGLIORAMENTO DATI E IMPLEMENTAZIONE BANCHE DATI GEOREFERENCEZATE SU FAUNA SELVATICA		
ECONOMIA	9,38	1	120.000,00	CONCESSIONE CONTRIBUTI FINANZIARI	AUMENTO DELLA PARTECIPAZIONE DEGLI OPERATORI LOCALI		
ECONOMIA	9,38	2	90.000,00	ESPLORATORI CON GUSTO- RISCOPIRE IL PARCO A 360°	VALORIZZAZIONE ATTIVITÀ LOCALI, MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI TURISTICI, IMPLEMENTAZIONE DI UNA RETE DI OPERATORI, SVILUPPO TURISTICO SOSTENIBILE		
GOVERNANCE	9,38	2	544.000,00	FUNZIONAMEN TO DELLE COMUNITÀ LOCALI DEL PARCO	AUMENTO DELLA FUNZIONALITÀ DEL CICLO DEI RIFIUTI		
ECONOMIA	9,38	2	70.000,00	CONCESSIONE CONTRIBUTI FINANZIARI	AUMENTO DELLA PARTECIPAZIONE DEGLI OPERATORI LOCALI		
AMBIENTE	9,38	1	21.467,22	RIDUZIONE DELLE EMISSIONI DEI GAS A EFFETTO SERRA	MITIGAZIONE E ADATTAMENTO AI CAMBIAMENTI CLIMATICI. INTERVENTI PER LA REALIZZAZIONE DI SERVIZI E INFRASTRUTTURE DI MOBILITÀ SOSTENIBILE		



AMBIENTE	9,38	1	21.467,22	RIDUZIONE DELLE EMISSIONI DEI GAS A EFFETTO SERRA	MITIGAZIONE E ADATTAMENTO AI CAMBIAMENTI CLIMATICI. INTERVENTI PER LA REALIZZAZIONE DI SERVIZI E INFRASTRUTTURE DI MOBILITÀ SOSTENIBILE		
----------	------	---	-----------	---	---	--	--

SCHEDA N. 1

AMBITO STRATEGICO:	ECONOMIA
MACRO-OBIETTIVO:	RICONVERSIONE ATTIVITÀ PRODUTTIVE E PROMOZIONE ATTIVITÀ COMPATIBILI
OBIETTIVO:	AUMENTO ECONOMIA VERDE
INDICATORE:	AZIENDE AGRICOLE E ZOOTECNICHE CHE ADERISCONO A MISURE ECO-COMPATIBILI
TARGET:	AUMENTO DEL NUMERO DELLE AZIENDE CHE ADOTTANO TECNICHE AGRICOLE E ZOOTECNICHE CON BASSO IMPATTO SULLA QUALITÀ DELLE RISORSE AMBIENTALI

Nei mesi di agosto e ottobre 2022, si sono chiusi entrambi i progetti Erasmus+, 1) Valor: in cui l'ente parco è coordinatore di 9 istituzioni e 2) Breed: in cui l'ente parco è partner. Entrambi i progetti prevedono un follow up per i successivi 5 anni, in cui oltre alle verifiche tecnico-amministrative da parte degli enti erogatori (EACEA per Valor, Agenzia esecutiva e agenzia Italiana per Breed) del finanziamento sono previsti degli impegni tematici per ciascun progetto.

VALOR: il progetto "Valorizzazione delle antiche tecniche agricole nell'agricoltura resiliente e sostenibile". L'alleanza valor è formata da partecipanti e da un gran numero di partner associati provenienti da Italia, Grecia, Germania, Romania, Spagna, Turchia e Cipro, come i Parchi regionali, nazionali ed europei, gli istituti di istruzione superiore, le imprese e le parti interessate, comprese le autorità regionali e nazionali e le organizzazioni ombrello.

Grazie a VALOR, i partner dell'istruzione superiore e della ricerca hanno collaborato con le imprese partner e le autorità dei parchi, compresi gli agricoltori dei territori dei parchi in qualità di partner associati, consentendo così la creazione dei programmi di studio altamente specializzati previsti sviluppando un quadro di competenze dei curricula per i profili professionali corrispondenti dell'agricoltura resiliente e sostenibile.

I due curricula Valor dedicati alla formazione sono:

- "Manager in agricoltura resiliente e sostenibile" - esperto di alto livello nel sistema agricolo resiliente, che è un curriculum di alto livello per il profilo professionale manageriale, livello 7 EQF.
- "Tecnico di gestione in agricoltura resiliente e sostenibile" che corrisponde al curriculum di livello operativo: profilo professionale esperto, livello 3 EQF.

Per il 2023 l'ente parco ha in previsione i seguenti obiettivi relativi al follow up previsto:

- in qualità di coordinatore del progetto: rapportarsi e coordinare i partners e i loro compiti per l'aggiornamento del sito web e dei corsi di formazione;
- in qualità di partner aggiornare il sito web e i canali social e promuovere i corsi di formazione e revisioni;
- in qualità di beneficiario coordinatore del finanziamento del progetto rapportarsi costantemente con EACEA, report finale tecnico e finanziario di progetto e di ciascun partner;
- rispondere agli audit di EACEA sui reports tecnici finanziari per conto di tutto il partneriato;
- erogazione del saldo finale ai partner del consorzio.



BREED: riguarda il potenziamento del sistema di formazione professionale attraverso iniziative imprenditoriali dell'allevamento del suino di qualità.

In linea con la filosofia prevista dall'Erasmus+, mira ad offrire opportunità nel settore dell'Istruzione, perseguendo l'obiettivo di:

- migliorare le competenze professionali degli individui;
- ampliare le conoscenze e la comprensione delle politiche e delle pratiche nazionali;
- rafforzare la qualità dell'insegnamento e dell'apprendimento.
- favorire la modernizzazione e internazionalizzazione delle istituzioni educative e formative.
- promuovere le attività di mobilità.

L'Ente Parco Nazionale del Gran Sasso e Monti della Laga, unitamente ai partner di progetto, ha sviluppato, condiviso e ricevuto informazioni utili sulle tecniche sostenibili dell'allevamento del maiale e sulla qualità delle produzioni nel rispetto del benessere animale e della tutela dell'ambiente.

BREED, terminato ad agosto 2022, prevede di realizzare le seguenti tre azioni delle quali le prime due si completeranno nel 2023, la terza si avvierà nel 2023 per completarsi nel 2024:

- ✓ Affiancamento dei tecnici dell'AVES a n° 1 stagista laureanda in veterinaria ai fini della stesura di una tesi sull'allevamento suino all'aperto.
- ✓ Incremento di un minimo di n. 3 operatori iscritti al corso di formazione online Breed, prevedendo tale requisito per l'ammissione al progetto fences di cui sotto.
- ✓ Implementazione del progetto denominato "Fences" attraverso il quale si promuoverà l'avvio di almeno 3 nuovi allevamenti all'aperto gestiti con la massima cura per quanto riguarda la biosicurezza e la prevenzione della Peste Suina Africana (PSA). Manifestazione di interesse rivolta agli operatori e creazione della graduatoria.

SCHEDA N. 2

AMBITO STRATEGICO:	AMBIENTE
MACRO-OBIETTIVO:	CONSERVAZIONE DELLE RISORSE
OBIETTIVO:	BIODIVERSITÀ
INDICATORE:	DIVERSITÀ FAUNISTICA
TARGET:	AUMENTO E MIGLIORAMENTO DATI E IMPLEMENTAZIONE BANCHE DATI GEOREFERENZIALI SU FAUNA SELVATICA

Già con la Direttiva 2019 del Ministero dell'Ambiente agli Enti Parco Nazionali per l'indirizzo delle attività dirette alla conservazione della biodiversità è stato chiesto di programmare azioni dirette ad affrontare il declino degli insetti impollinatori.

La Direttiva 2020 e 2021 hanno inteso promuovere la prosecuzione delle attività sulla tematica degli impollinatori, prevedendo un ulteriore stimolo per migliorare le conoscenze scientifiche sulle cause del loro declino.

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

La Direttiva 2020-21 intende dare un ulteriore stimolo per il completamento delle attività che hanno subito un rallentamento nel corso del 2019, al fine di migliorare le conoscenze sulle tematiche degli impollinatori e sulle cause del loro declino. Pertanto, per la suddetta Direttiva 2020-21 indica il monitoraggio e gli interventi attivi per la



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

Nel 2022 dovranno proseguire e completarsi le attività proposte nell'ambito della precedenti Direttive, in coerenza con le indicazioni metodologiche fornite da ISPRA.

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

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

SCHEDA N. 3

AMBITO STRATEGICO:	ECONOMIA
MACRO-OBIETTIVO:	SOSTEGNO ECONOMIA LOCALE
OBIETTIVO:	SOSTEGNO PICCOLE E MEDIE IMPRESE LOCALI ED ASSOCIAZIONI
INDICATORE:	CONCESSIONE CONTRIBUTI FINANZIARI
TARGET:	AUMENTO DELLA PARTECIPAZIONE DEGLI OPERATORI LOCALI

Il progetto proposto denominato "Filiera" vuole favorire lo sviluppo di idee innovative atte a sviluppare, completare, implementare le principali filiere agroalimentari e zootecniche presenti nel parco.

Saranno prese in esame, tramite avviso pubblico per manifestazione di interesse, proposte progettuali che migliorino le relative filiere dal punto di vista agro-ambientale e/o che sanino lacune o inefficienze e/o necessità e fabbisogni favorendo le idee che avvantaggino il maggior numero di attori lungo la filiera produttiva.

La graduatoria che si formerà sarà valida anche per i successivi 3-4 anni, al fine di ampliare nel tempo, il numero di progetti da valorizzare nel caso si rendessero disponibili ulteriori fondi.

Attraverso il progetto "Filiera" l'Ente Parco, quindi, premierà le n. 6 proposte ritenute migliori - una per ogni comparto individuato - attraverso il rimborso delle spese sostenute per l'attuazione dell'idea progettuale.

Si promuoveranno le filiere del comparto carne e derivati (ad esclusione della filiera del cinghiale), latte e derivati, lana e derivati, vino e olio, miele, cereali e derivati.

SCHEDA N. 4

AMBITO STRATEGICO:	ECONOMIA
MACRO-OBIETTIVO:	PROMOZIONE DEL TERRITORIO
OBIETTIVO:	PROMOZIONE ECONOMICA E SOCIALE
INDICATORE:	ESPLORATORI CON GUSTO - RISCOPRIRE IL PARCO A 360°
TARGET:	VALORIZZAZIONE ATTIVITÀ LOCALI, MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI TURISTICI, IMPLEMENTAZIONE DI UNA RETE DI OPERATORI, SVILUPPO TURISTICO SOSTENIBILE

Per il 2023 si propone di sviluppare la medesima iniziativa progettuale già effettuata negli anni passati, ma con la convinzione che l'Ente debba comunque contribuire ad una ripresa economica e sociale in area Parco, dando un aiuto



ed un incentivo agli operatori del territorio affinché, in forma condivisa e sostenibile, possano tornare ad concepire iniziative qualificate in ambito turistico, che come noto è il settore maggiormente inficiato dalla pandemia.

Tutti i soggetti proponenti gli interventi, saranno soggetti a valutazione, in base a criteri già individuati di qualità, sostenibilità ed operosità e le iniziative ritenute meritevoli, andranno a costituire il nuovo calendario 2023, che in base all'esperienza maturata, potrà contare ipoteticamente oltre 100 diversi appuntamenti dislocati sull'intera Area Protetta, con un coinvolgimento stimato di oltre 3000 fruitori, che quindi avranno la possibilità di conoscere in forma gratuita e qualificata le iniziative nel Parco legate alla natura, alla cultura, allo sport ed alla gastronomia.

Nell'ambito degli eventi, la Carta Europea del Turismo Sostenibile (CETS) resta elemento fondante e aggregativo tra il Parco e gli operatori del territorio e, il rispetto dei suoi principi, rimane condizione fondamentale dell'attività. Tutte le iniziative legate alla sua attuazione, si sono rilevate come momento di assoluta condivisione e sviluppo delle proposte elaborate dall'Ente o messe in campo dagli operatori stessi. I beneficiari dovranno gestire in autonomia tali iniziative/attività/percorsi turistici sviluppando dei progetti che coinvolgano il mondo rurale, dello sport all'aria aperta, della cultura mirati alla scoperta, all'interpretazione e alla valorizzazione del patrimonio locale.

L'Ente Parco intende quindi sostenere l'attuazione di proposte progettuali, che prevedano attività e iniziative di dimensione locale, coerenti con gli obiettivi e le finalità dell'Area Protetta e, volti specificatamente alla sostenibilità ed alla compatibilità delle attività, in coerenza con i principi del progetto "Esplorazioni con gusto", esclusivamente svolte all'interno del territorio dei 44 Comuni del Parco.

In particolare, le proposte dovranno:

- costituire e rafforzare una collaborazione di rete tra gli operatori dell'Area Protetta;
- incrementare l'offerta turistica,
- incrementare la conoscenza del mondo rurale;
- incrementare le prospettive occupazionali;
- coinvolgere gli operatori del settore agropastorale e ristorativo;
- promuovere i principi del turismo sostenibile e la Carta Europea per il Turismo Sostenibile (CETS);
- migliorare i servizi al turismo;
- predisporre un calendario di eventi gratuiti per i fruitori.

SCHEDA N. 5

AMBITO STRATEGICO:	GOVERNANCE
MACRO-OBIETTIVO:	AUMENTARE LA CAPACITÀ GESTIONALE
OBIETTIVO:	TASSO DI FUNZIONAMENTO
INDICATORE:	FUNZIONAMENTO DELLE COMUNITÀ LOCALI DEL PARCO
TARGET:	AUMENTO DELLA FUNZIONALITÀ DEL CICLO DEI RIFIUTI

L'attività di "compostaggio di comunità" riguarda l'utilizzo di macchine di dimensioni ridotte, adatte al trattamento in loco di frazioni organiche prodotte da piccole comunità; tali macchine, si collocano tra il grande impianto e quello domestico (compostiera). Le apparecchiature sono in genere localizzate in aree pubbliche o di libero accesso al pubblico se gestite direttamente dal Comune, o in aree nella disponibilità giuridica dell'organismo collettivo individuato e convenzionato dal Comune. Gli impianti hanno piccole dimensioni, che consentono la collocazione sia su spazi esterni che in piccoli alloggi prefabbricati.

Per quanto riguarda le specifiche degli impianti, bisogna far riferimento al D.M. 29 dicembre 2016 n. 266 inerente il Regolamento recante i criteri operativi e le procedure autorizzative semplificate per il compostaggio di comunità di rifiuti



organici, ai sensi dell'articolo 180, comma 1-octies, del decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152, così come introdotto dall'articolo 38 della legge 28 dicembre 2015, n. 221.

L'Ente Parco provvede all'assegnazione del fondo a favore dei Comuni il cui territorio ricade all'interno della ZEA di competenza e provvede all'erogazione del contributo, mediante bando pubblico, fino alla concorrenza massima del 100 per cento delle spese sostenute. Per tale progetto, è stata assegnata dal Ministero dell'Ambiente la somma di euro 544.000,00 a favore dell'Ente Parco. Pertanto, si dovrà procedere all'avvio della procedura di assegnazione delle suddette somme, mediante bandi pubblici, ai comuni il cui territorio è compreso, in tutto o in parte, all'interno della ZEA, per contribuire all'acquisto di compostiere di comunità, da realizzare secondo quanto disposto dal Regolamento 29 dicembre 2016, n. 266. A tal fine è stata dovrà essere predisposta nel corso del 2023 una specifica manifestazione di interesse per l'avvio della procedura di assegnazione delle somme ai comuni del Parco.

SCHEDA N. 6

AMBITO STRATEGICO:	ECONOMIA
MACRO-OBIETTIVO:	SOSTEGNO ECONOMIA LOCALE
OBIETTIVO:	SOSTEGNO PICCOLE E MEDIE IMPRESE LOCALI ED ASSOCIAZIONI
INDICATORE:	CONCESSIONE CONTRIBUTI FINANZIARI
TARGET:	AUMENTO DELLA PARTECIPAZIONE DEGLI OPERATORI LOCALI

Durante le attività di monitoraggio dell'andamento dei progetti in corso del Parco presso gli operatori e, anche a seguito di specifiche richieste da parte di questi ultimi, sovente, si è manifestata l'esigenza di stoccare il gasolio agricolo in maniera appropriata.

Spesso si notano soluzioni di stoccaggio alquanto approssimative – bidoni di plastica, taniche, serbatoi di fortuna, contenitori vari - con pericoli per la sicurezza, possibili sversamenti di carburante nel suolo, se non addirittura incendi.

Una soluzione di semplice attuazione è rappresentata dall'adozione di serbatoi a norma con vasca di contenimento ed erogatore: tale possibilità, pur se relativamente poco costosa, spesso non è utilizzata in azienda specialmente se di piccola dimensione alle prese con una crisi generalizzata del settore. Contestualmente appare spesso complesso, in questo clima di disagio e difficoltà economica, riuscire a far apprezzare e comprendere all'allevatore l'importanza delle buone pratiche agricole e zootecniche, ai fini ambientali.

Alla luce di quanto sopra ed allo scopo ovviare alle problematiche citate, il Progetto Cisternas rappresenta una possibile soluzione, prevedendo la concessione in comodato d'uso gratuito di serbatoi per lo stoccaggio di 1.000 litri di gasolio agricolo (a seconda del modello scelto in fase di gara), provvisti di vasca di sicurezza per il contenimento di eventuali sversamenti di carburante ed erogatore, agli imprenditori agricoli professionali interessati, condizionandone la consegna all'adozione di precisi impegni in ambito di adozione di buone pratiche agricole e/o zootecniche.

Gli obiettivi generali del progetto sono i seguenti:

- limitare il potenziale pericolo di inquinamento del suolo e di incendi;
- far conoscere ed incentivare l'adozione di buone pratiche agricole e zootecniche;
- incrementare la qualità di vita degli allevatori/agricoltori;
- favorire l'aggregazione fra gli aderenti;
- ridurre la distanza tra istituzioni ed operatori economici.

Il Progetto Cisternas ha visto nel 2022, la consegna di n.35 serbatoi; l'iniziativa proseguirà anche nel 2023 con la pubblicazione di una nuova manifestazione di interesse per l'individuazione degli operatori, con la formazione di una graduatoria. Con le somme a disposizione si riuscirà a garantire la consegna di n. 20 serbatoi.



SCHEDA N. 7

AMBITO STRATEGICO:	AMBIENTE
MACRO-OBIETTIVO:	LIVELLO D'USO DELLE RISORSE
OBIETTIVO:	PAESAGGIO
INDICATORE:	RIDUZIONE DELLE EMISSIONI DEI GAS A EFFETTO SERRA
TARGET:	MITIGAZIONE E ADATTAMENTO AI CAMBIAMENTI CLIMATICI. INTERVENTI PER LA REALIZZAZIONE DI SERVIZI E INFRASTRUTTURE DI MOBILITÀ SOSTENIBILE

La presente scheda fa riferimento alla Tipologia III - Interventi per la mobilità sostenibile - "*Acquisto autoveicoli elettrici o ibridi per spostamenti di servizio previa rottamazione di autoveicoli Euro 4 ed Euro 3*", di cui al finanziamento "Parchi per il clima 2019" da parte del Ministero della Transizione Ecologica. Si prevede il rinnovo del parco macchine dell'Ente Parco utilizzate a scopi di servizio attraverso la fornitura di un certo numero di veicoli di nuova omologazione, che rispettino i criteri attualmente in vigore in fatto di emissioni di CO₂, con sistema di trazione totalmente elettrico o con motore termico dotato di supporto di elettrificazione. È stata già avviata la procedura attraverso la pubblicazione di un avviso di manifestazione di interesse. Il capitolato ha previsto n.4 Lotti per l'acquisto complessivo di n. 7 veicoli. Alla manifestazione di interesse pubblicata lo scorso anno sul MEPA hanno risposto cinque operatori economici. L'azione prevede quale obiettivo l'affidamento della fornitura di n. 2 lotti dei quattro previsti entro il primo semestre dell'anno 2023.

SCHEDA N. 8

AMBITO STRATEGICO:	AMBIENTE
MACRO-OBIETTIVO:	LIVELLO D'USO DELLE RISORSE
OBIETTIVO:	PAESAGGIO
INDICATORE:	RIDUZIONE DELLE EMISSIONI DEI GAS A EFFETTO SERRA
TARGET:	MITIGAZIONE E ADATTAMENTO AI CAMBIAMENTI CLIMATICI. INTERVENTI PER LA REALIZZAZIONE DI SERVIZI E INFRASTRUTTURE DI MOBILITÀ SOSTENIBILE

La presente scheda fa riferimento alla Tipologia III – Interventi per la mobilità sostenibile - "*Acquisto di scuolabus elettrici*", di cui al finanziamento "Parchi per il clima 2020" da parte del Ministero della Transizione Ecologica. L'intervento partito inizialmente attraverso un'indagine conoscitiva, acquisita presso le comunità del parco, utile a calibrare gli acquisti da effettuare in relazione alle effettive esigenze del territorio, consiste nell'acquisto di n.22 scuolabus elettrici, da assegnare successivamente ai Comuni del Parco. A seguito di questa analisi è stato affidato il servizio di "Redazione di uno studio di fattibilità tecnico strutturale e supporto tecnico specialistico per la procedura di gara relativa alla scheda scuolabus 100% elettrici". L'azione prevede quale obiettivo la redazione del capitolato speciale d'appalto entro il primo semestre dell'anno 2023.



AREA SVILUPPO SOSTENIBILE E BIODIVERSITÀ (ASSB)

Tabella Obiettivi

Descrizione Obiettivo	Peso Obiettivo %	Risorse Umane	Risorse Finanziarie €	INDICATORI	Target	Valore Consuntivo Target	Grado di Raggiungimento Obiettivo (valore compreso tra 0 e 100%)
AMBIENTE	8,34	1	18.249,81	RIDUZIONE DELLE EMISSIONI DEI GAS A EFFETTO SERRA	Mitigazione e adattamento ai cambiamenti climatici. interventi per la realizzazione di servizi e infrastrutture di mobilità sostenibile		
AMBIENTE	8,34	2	41.054,46	RIDUZIONE DELLE EMISSIONI DEI GAS A EFFETTO SERRA	Mitigazione e adattamento ai cambiamenti climatici. interventi per la realizzazione di servizi e infrastrutture di mobilità sostenibile		
AMBIENTE	8,34	1	18.249,81	RIDUZIONE DELLE EMISSIONI DEI GAS A EFFETTO SERRA	Mitigazione e adattamento ai cambiamenti climatici. interventi per la realizzazione di servizi e infrastrutture di mobilità sostenibile		
BIODIVERSITÀ	8,34	3	30.000,00	AGGIORNAMENTO DEGLI STANDARD DATA FORM DEI SITI NATURA 2000 PRESENTI NEL PARCO	DIMINUZIONE E CONTROLLO FATTORI DI RISCHIO PER LA FAUNA E LA FLORA DEL PARCO. AUMENTO E MIGLIORAMENTO DATI E IMPLEMENTAZIONE BANCHE DATI GEOREFERENCEZATE SU FAUNA SELVATICA, FLORA E VEGETAZIONE	PROGETTO "METTIAMOCI IN RIGA" PER L'IDENTIFICAZIONE DI OBIETTIVI E MISURE DI CONSERVAZIONE SITO SPECIFICI E PER L'AGGIORNAMENTO DEGLI STANDARD DATA FORM DEI SITI NATURA 2000 PRESENTI NEL PARCO	
BIODIVERSITÀ	8,34	3	68.256,60	MINACCE FAUNA SELVATICA	DIMINUZIONE E CONTROLLO FATTORI DI RISCHIO PER LA FAUNA DEL PARCO.	PROGETTO LIFE 20 NAT/NL/001107 BEAR-SMART CORRIDORS	
BIODIVERSITÀ	8,34	4	47.843,00	INCREMENTO DEGLI STRUMENTI DI PREVENZIONE DEI	DIMINUZIONE E CONTROLLO DEI FATTORI DI RISCHIO PER LE SPECIE	IMPLEMENTAZIONE AZIONI DI PREVENZIONE DEI	



				DANNI DA ORSO AL PATRIMONIO APISTICO	DI ANIMALI SELVATICI, INCLUSI I CONFLITTI CON LE ATTIVITÀ PRODUTTIVE.	DANNI ARRECATI DALLA FAUNA SELVATICA ALL'APICOLTURA	
BIODIVERSITÀ	8,34	2	70.000,00	INCREMENTO DEGLI STRUMENTI DI PREVENZIONE DEI DANNI AL PATRIMONIO ZOOTECNICO	DIMINUZIONE E CONTROLLO DEI FATTORI DI RISCHIO PER LE SPECIE DI ANIMALI SELVATICI, INCLUSI I CONFLITTI CON LE ATTIVITÀ PRODUTTIVE.	IMPLEMENTAZIONE AZIONI DI PREVENZIONE DEI DANNI ARRECATI DALLA FAUNA SELVATICA ALLA ZOOTECNIA	
BIODIVERSITÀ	8,34	1	20.188,02	MINACCE FLORA E FAUNA SELVATICA	SALVAGUARDIA, RIPRISTINO E MIGLIORAMENTO DELLA BIODIVERSITÀ, COMPRESO NELLE ZONE NATURA 2000 E NELLE ZONE SOGGETTE A VINCOLI NATURALI O AD ALTRI VINCOLI SPECIFICI, NELL'AGRICOLTURA AD ALTO VALORE NATURALISTICO, NONCHÉ DELL'ASSESTO PAESAGGISTICO DELL'EUROPA	PIANO DI SVILUPPO RURALE (PSR) ABRUZZO 2014/2020 – SOTTOMISURA 7.6 – TIPOLOGIA DI INTERVENTO 7.6.1 ATTIVITÀ DI STUDIO DELLA BIODIVERSITÀ SUL TERRITORIO REGIONALE	
BIODIVERSITÀ	8,34	1	3.000,00	DIVERSITÀ FLORISTICA E VEGETAZIONE	RIFACIMENTO PANNELLI INFORMATIVI PRESSO LA SEDE DEL CENTRO RICERCHE FLORISTICHE DELL'APPENNINO	IMPLEMENTAZIONE ATTIVITÀ CENTRO DI RICERCHE FLORISTICHE DELL'APPENNINO	



SCHEDA N. 1

AMBITO STRATEGICO:	AMBIENTE
MACRO-OBIETTIVO:	LIVELLO D'USO DELLE RISORSE
OBIETTIVO:	PAESAGGIO
INDICATORE:	RIDUZIONE DELLE EMISSIONI DEI GAS A EFFETTO SERRA
TARGET:	MITIGAZIONE E ADATTAMENTO AI CAMBIAMENTI CLIMATICI. INTERVENTI PER LA REALIZZAZIONE DI SERVIZI E INFRASTRUTTURE DI MOBILITÀ SOSTENIBILE

La presente scheda fa riferimento alla Tipologia III – Interventi per la mobilità sostenibile - “*Acquisto di scuolabus elettrici*”, di cui al finanziamento “Parchi per il clima 2020” da parte del Ministero della Transizione Ecologica. L'intervento partito inizialmente attraverso un'indagine conoscitiva, acquisita presso le comunità del parco, utile a calibrare gli acquisti da effettuare in relazione alle effettive esigenze del territorio, consiste nell'acquisto di n.22 scuolabus elettrici, da assegnare successivamente ai Comuni del Parco. A seguito di questa analisi è stato affidato il servizio di “Redazione di uno studio di fattibilità tecnico strutturale e supporto tecnico specialistico per la procedura di gara relativa alla scheda scuolabus 100% elettrici”. L'azione prevede quale obiettivo la redazione del capitolato speciale d'appalto entro il primo semestre dell'anno 2023.

SCHEDA N. 2

AMBITO STRATEGICO:	AMBIENTE
MACRO-OBIETTIVO:	LIVELLO D'USO DELLE RISORSE
OBIETTIVO:	PAESAGGIO
INDICATORE:	RIDUZIONE DELLE EMISSIONI DEI GAS A EFFETTO SERRA
TARGET:	MITIGAZIONE E ADATTAMENTO AI CAMBIAMENTI CLIMATICI. INTERVENTI PER LA REALIZZAZIONE DI SERVIZI E INFRASTRUTTURE DI MOBILITÀ SOSTENIBILE

La presente scheda fa riferimento alla Tipologia III - “*Interventi per la realizzazione di servizi e infrastrutture di mobilità sostenibile*” categoria 3.3 “*Infrastrutture di ricarica per autoveicoli elettrici*” di cui al finanziamento “Parchi per il clima 2019” da parte del Ministero della Transizione Ecologica. Si prevede la realizzazione di 34 aree, con la previsione di n.70 colonnine oltre due aree da collocare nelle due sedi principali dell'Ente Parco. La realizzazione degli interventi si svolge attraverso diverse fasi. La procedura per l'installazione, gestione e manutenzione della rete di ricarica elettrica prevista nella scheda si configura come un appalto misto ossia come contratto che contiene sia elementi di appalto di fornitura (fornitura e posa delle 70 colonnine) che di appalto di servizi per la gestione e manutenzione della rete delle infrastrutture. L'azione prevede quale obiettivo per l'anno 2023 l'indizione della procedura negoziata, previa indagine di mercato, ai sensi dell'articolo 59, comma 1-bis, del D.Lgs 50/2016 e ss.mm.ii. per l'affidamento dell'appalto a prestazioni integrate relativo alla progettazione esecutiva, realizzazione, manutenzione e gestione per la durata di anni 5 di n° 34 stazioni di ricarica per autoveicoli elettrici ad uso pubblico e di n° 2 stazioni di ricarica per autoveicoli elettrici ad uso esclusivo degli automezzi dell'Ente Parco.

SCHEDA N. 3

AMBITO STRATEGICO:	AMBIENTE
MACRO-OBIETTIVO:	LIVELLO D'USO DELLE RISORSE
OBIETTIVO:	PAESAGGIO
INDICATORE:	RIDUZIONE DELLE EMISSIONI DEI GAS A EFFETTO SERRA
TARGET:	MITIGAZIONE E ADATTAMENTO AI CAMBIAMENTI CLIMATICI. INTERVENTI PER LA REALIZZAZIONE DI SERVIZI E INFRASTRUTTURE DI MOBILITÀ SOSTENIBILE



La presente scheda fa riferimento alla Tipologia III - *“Interventi di efficienza energetica del patrimonio immobiliare pubblico nella disponibilità dell’Ente Parco nonché degli enti locali rientranti nel territorio del parco e realizzazione di impianti di piccola dimensione per la produzione di energia da fonti rinnovabili”*, di cui al finanziamento “Parchi per il clima 2019” da parte del Ministero della Transizione Ecologica.

Le schede di questa tipologia intervento sono otto e riguardano n.8 edifici di proprietà dell’Ente Parco:

Assergi, Isola del Gran Sasso, Farindola, Sanarica, San Pietro di Isola del Gran Sasso, Paladini di Crognaleto, Barisciano, Arischia di L’Aquila.

A queste strutture ne sono state aggiunte altre due con finanziamenti successivi Arsita (Parchi per il clima 2020) e Castelvecchio Calvisio (Parchi per il Clima 2021).

La procedura per tutti gli interventi dall’incarico di progettazione all’affidamento dei lavori è unica.

Le attività da effettuare, calibrate su ogni edificio, riguardano i seguenti interventi:

II.1.1 - Attività di analisi energetica degli edifici. Redazione della Diagnosi Energetica degli edifici, degli impianti e degli apparecchi, ai sensi della Norma UNI CEI EN 16247, e dell’Attestato di Prestazione Energetica (APE), ex post, degli edifici oggetto di intervento.

II.1.2 - Efficientamento energetico dell’involucro edilizio (coperture piane o inclinate; strutture opache verticali; strutture opache orizzontali verso locali non riscaldati o verso l’esterno; sostituzione di chiusure apribili e assimilabili; installazione di schermature e/o ombreggiamento di chiusure trasparenti; serre solari).

II.1.3 - Riqualificazione energetica di impianti di climatizzazione esistenti a servizio di edifici pubblici (installazione di: generatori di calore a condensazione; pompe di calore, elettriche o a gas, utilizzando energia aerotermica, geotermica e idrotermica; impianti di cogenerazione; impianti di Ventilazione Meccanica Controllata (VMC) con recupero di calore; scaldacqua a pompa di calore).

II.1.4 - Produzione di energia termica e/o elettrica da fonti rinnovabili con impianti di piccole dimensioni negli edifici pubblici (installazione di: collettori solari termici, anche abbinati a sistemi di solar cooling; impianti fotovoltaici; sistemi di accumulo; impianti mini (da 20 a 60 kW) o micro (da 1 a 20 kW) eolici; impianti geotermici; impianti a biomassa, proveniente dalla gestione sostenibile delle foreste).

II.1.5 - Riqualificazione energetica di impianti e apparecchi di illuminazione interna ed esterna (sostituzione di sistemi esistenti per l’illuminazione d’interni e delle pertinenze esterne degli edifici, con sistemi ad alta efficienza; installazione sistemi di razionalizzazione dell’uso delle lampade mediante sensori di prossimità e/o sistemi automatici di accensione/spegnimento).

II.1.6 - Gestione, controllo e monitoraggio degli impianti termici ed elettrici degli edifici e delle pertinenze esterne (installazione di tecnologie di gestione, controllo e monitoraggio (building automation).

La procedura per l’affidamento della progettazione è stata già effettuata per tutti gli edifici.

L’azione prevede quale obiettivo per l’anno 2023 l’indizione della gara d’appalto lavori, previa elaborazione del capitolato speciale d’appalto.



SCHEDA N. 4

AMBITO STRATEGICO:	AMBIENTE
MACRO-OBIETTIVO:	CONSERVAZIONE DELLE RISORSE
OBIETTIVO:	BIODIVERSITÀ
INDICATORE:	MINACCE FAUNA E FLORA SELVATICHE
TARGET:	AUMENTO E MIGLIORAMENTO DATI E IMPLEMENTAZIONE BANCHE DATI GEOREFERENZIALI SU FAUNA SELVATICA, FLORA E VEGETAZIONE
VALORE CONSUNTIVO INDICATORI:	PROGETTO "METTIAMOCI IN RIGA" PER L'IDENTIFICAZIONE DI OBIETTIVI E MISURE DI CONSERVAZIONE SITO SPECIFICI E PER L'AGGIORNAMENTO DEGLI STANDARD DATA FORM DEI SITI NATURA 2000 PRESENTI NEL PARCO

"Mettiamoci in RIGA — Rafforzamento Integrato Governance Ambientale" e "Creiamo PA - Competenze e Reti per l'Integrazione Ambientale e per il Miglioramento delle Organizzazioni della PA" sono i due grandi progetti dei quali dal 2018 il MATTM, ora MASE, si è dotato per l'attuazione di una strategia complessiva di rafforzamento della capacità amministrativa, dell'efficienza della Pubblica Amministrazione e della governance multilivello. Il progetto "Mettiamoci in RIGA" nasce dall'esigenza di rispondere alla messa in mora complementare della Procedura di Infrazione 2015/2163 per mancata designazione delle Zone Speciali di Conservazione (ZSC) e mancata adozione di obiettivi e misure di conservazione. In seguito alla suddetta procedura il MASE ha avviato, in collaborazione con tutti gli Enti gestori delle aree protette, un processo di aggiornamento e ridefinizione degli obiettivi e delle misure di conservazione dei formulari Standard delle Aree Natura 2000. Tale processo si basa sulla compilazione del Format predisposto dal ministero di vigilanza e trasmesso a tutti gli enti gestori. Il Progetto Mettiamoci in RIGA si compone di diverse linee di intervento e tra queste figura la Linea di Intervento L1 - "Supporto alla gestione dei siti della Rete Natura 2000", che mira a rafforzare la governance della Rete Natura 2000 attraverso lo sviluppo di strumenti di supporto alla gestione dei siti della Rete, la diffusione di buone pratiche e il rafforzamento dei processi partecipativi. L'azione A1.1 del progetto è finalizzata alla corretta compilazione di un format sugli obiettivi e le misure di conservazione per gli habitat e le specie presenti nei siti Natura 2000. In continuità con l'azione intrapresa l'anno precedente, ove si è proceduto all'affidamento del servizio di aggiornamento dei Formulari di 14 siti Natura 2000 presenti nel territorio parco, l'obiettivo dell'Area Sviluppo Sostenibile e Biodiversità è quello di terminare la procedura di revisione e aggiornamento dei formulari standard entro l'anno 2023, come di fatto indicato dal MASE con nota prot. n. 87504 del 13/07/2023, acquista da questo Ente in pari data con prot. n. 6959.

SCHEDA N. 5

AMBITO STRATEGICO:	AMBIENTE
MACRO-OBIETTIVO:	CONSERVAZIONE DELLE RISORSE
OBIETTIVO:	BIODIVERSITÀ
INDICATORE:	MINACCE FAUNA SELVATICA
TARGET:	DIMINUZIONE E CONTROLLO FATTORI DI RISCHIO PER LA FAUNA DEL PARCO
VALORE CONSUNTIVO INDICATORI:	PROGETTO LIFE20 NAT/NL/001107 "BEAR-SMART CORRIDORS"

Nell'ambito del progetto LIFE20 NAT/NL/001107 "Bear-Smart Corridors", l'Area Sviluppo Sostenibile e Biodiversità collaborerà all'Azione A.6 "Valutazione della funzionalità dei corridoi esistenti" mediante attività di monitoraggio tramite foto/video trappolaggio e allestimento di fur traps. Verranno, inoltre, effettuati sopralluoghi di accertamento in caso di denunce di danni da orso ad apiari e bestiame domestico. Saranno, infine, effettuati sopralluoghi di accertamento in caso di segnalazioni di avvistamenti d'orso o di sue tracce. Le attività di monitoraggio saranno svolte



nel quadro di interventi previsti dalla Rete di Monitoraggio Abruzzo e Molise (RMAM), di cui il Parco Nazionale del Gran Sasso e Monti della Laga fa parte e nel rispetto dei tempi definiti dal progetto.

SCHEDA N. 6

AMBITO STRATEGICO: AMBIENTE
MACRO-OBIETTIVO: CONSERVAZIONE DELLE RISORSE
OBIETTIVO: BIODIVERSITÀ/GOVERNANCE
INDICATORE: INCREMENTO DEGLI STRUMENTI DI PREVENZIONE DEI DANNI DA ORSO AL PATRIMONIO APISTICO
TARGET: DIMINUZIONE E CONTROLLO DEI FATTORI DI RISCHIO PER LE SPECIE DI ANIMALI SELVATICI, INCLUSI I CONFLITTI CON LE ATTIVITÀ PRODUTTIVE. DIMINUZIONE DEGLI STATI DI TENSIONE E DI CONFLITTO, AUMENTO DEL CONSENSO E DELLA PERCEZIONE DEI REALI BENEFICI DEL PARCO SULLE PERSONE
VALORE CONSUNTIVO INDICATORI: IMPLEMENTAZIONE AZIONI DI PREVENZIONE DEI DANNI ARRECATI DALLA FAUNA SELVATICA ALL'APICOLTURA

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

SCHEDA N. 7

AMBITO STRATEGICO: AMBIENTE
MACRO-OBIETTIVO: CONSERVAZIONE DELLE RISORSE
OBIETTIVO: BIODIVERSITÀ/GOVERNANCE
INDICATORE: MINACCE FLORA E FAUNA SELVATICA
TARGET: DIMINUZIONE E CONTROLLO DEI FATTORI DI RISCHIO PER LE SPECIE DI ANIMALI SELVATICI, INCLUSI I CONFLITTI CON LE ATTIVITÀ PRODUTTIVE. DIMINUZIONE DEGLI STATI DI TENSIONE E DI CONFLITTO, AUMENTO DEL CONSENSO E DELLA PERCEZIONE DEI REALI BENEFICI DEL PARCO SULLE PERSONE
VALORE CONSUNTIVO INDICATORI: IMPLEMENTAZIONE AZIONI DI PREVENZIONE DEI DANNI ARRECATI DALLA FAUNA SELVATICA ALLA ZOOTECCIA

Il presente obiettivo prevede l'implementazione delle azioni di prevenzione dei danni arrecati dalla fauna selvatica alla zootecnia attraverso l'esaurimento della graduatoria stilata nell'anno precedente ed eventuale predisposizione e pubblicazione di una ulteriore manifestazione di interesse per allevatori interessati a ricevere in comodato d'uso gratuito materiale per la realizzazione di recinti elettrificati mobili per la protezione e gestione degli ovini e/o caprini al pascolo durante le ore notturne nel perimetro del Parco Nazionale del Gran Sasso e Monti della Laga. L'opportunità di diffondere buone pratiche di gestione, quale quella sopra descritta, consente di ridurre sensibilmente la spesa per l'indennizzo dei danni da fauna al bestiame, di promuovere la realizzazione di recinti amovibili a protezione del bestiame, di incentivare le attività di allevamento tradizionali, di promuovere l'adozione di misure per uno stretto controllo del bestiame e di favorire la partecipazione attiva degli allevatori nelle attività di sorveglianza e custodia degli animali al pascolo.



SCHEDA N. 8

AMBITO STRATEGICO: AMBIENTE

MACRO-OBIETTIVO: CONSERVAZIONE DELLE RISORSE

OBIETTIVO: BIODIVERSITÀ

INDICATORE: MINACCE FLORA E FAUNA SELVATICA

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

VALORE CONSUNTIVO INDICATORI: Piano di Sviluppo Rurale (PSR) Abruzzo 2014/2020 – Bando Pubblico Sottomisura 7.6 – Tipologia di Intervento 7.6.1 “Attività di studio della biodiversità sul territorio regionale” – domanda di sostegno n. AGEA.ASR. 14250085371 – CUA (CF): 93019650667.

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

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

- includere i dati già individuati nella redazione dei Piani di gestione dei siti Natura 2000, finanziati con le risorse del PSR Abruzzo 2007-2013 e riportati nel data-base realizzato a suo tempo dall'INEA (oggi CREA-Consiglio per la Ricerca in agricoltura e l'analisi dell'Economia Agraria);

- rappresentare chiaramente lo status, il trend e la distribuzione degli habitat e delle specie dei siti Natura 2000 e Aree Protette, e consentire di migliorare la gestione degli stessi, con particolare riferimento alla conservazione e salvaguardia degli habitat naturali, della flora e della fauna, anche in rapporto alle altre attività umane presenti in ciascun territorio considerato;

- rappresentare uno strumento funzionale alla redazione di oggettive valutazioni di incidenza ambientale.

Nel corso dell'anno 2023 dovranno essere avviate e concluse tutte le procedure di affidamento dei servizi previsti dal progetto da parte del Responsabile Unico del Procedimento nello sviluppo di tutte le azioni.

SCHEDA N. 9

AMBITO STRATEGICO: AMBIENTE

MACRO-OBIETTIVO: CONSERVAZIONE DELLE RISORSE

OBIETTIVO: BIODIVERSITÀ

INDICATORE: DIVERSITÀ FLORISTICA E VEGETAZIONALE

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

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



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



AREA PIANO, PROGETTO E AZIONE (APPA)

Tabella Obiettivi

Descrizione Obiettivo	Peso Obiettivo o %	Risorse Umane	Risorse Finanziarie €	INDICATORI	Target	Valore Consuntivo Target	Grado di Raggiungimento Obiettivo (valore compreso tra 0 e 100%)
AMBIENTE	10	1	20.188,02	RIDUZIONE DELLE EMISSIONI DEI GAS A EFFETTO SERRA	Mitigazione e adattamento ai cambiamenti climatici. interventi per la realizzazione di servizi e infrastrutture di mobilità sostenibile		
AMBIENTE	10	2	42.992,67	RIDUZIONE DELLE EMISSIONI DEI GAS A EFFETTO SERRA	Mitigazione e adattamento ai cambiamenti climatici. interventi per la realizzazione di servizi e infrastrutture di mobilità sostenibile		
DIMINUIZIONE DELLA PRESSIONE SULLE RISORSE	10	9	Progetto 50.000,00	PRESSIONE TURISTICA	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.		
AMBIENTE	10	1	22.804,65	RIDUZIONE DELLE EMISSIONI DEI GAS A EFFETTO SERRA	Mitigazione e adattamento ai cambiamenti climatici. interventi per la realizzazione di servizi e infrastrutture di mobilità sostenibile		
AMBIENTE	10	2	42.992,67	RIDUZIONE DELLE EMISSIONI DEI GAS A EFFETTO SERRA	Mitigazione e adattamento ai cambiamenti climatici. interventi per la realizzazione di servizi e infrastrutture di mobilità sostenibile		
TASSO DI FUNZIONAMENTO	10	3	63.832,92	COMPLESSITÀ AMMINISTRATIVA	Rilascio dei Nulla Osta Piano per il Parco di cui all'art.13 della L. 394/91 e ss.mm.ii.		
DIMINUIZIONE DELLA PRESSIONE SULLE RISORSE	5	12	233.019,47	PRESSIONE TURISTICA	Progetto pilota- Realizzazione di due aree sosta con tecnologia corten		
DIMINUIZIONE DELLA PRESSIONE SULLE RISORSE	10	11	212.831,45	PRESSIONE TURISTICA	Monitoraggio dello stato di conservazione delle porte di ingresso al parco con sostituzione dei pannelli		



SCHEDA N. 1

AMBITO STRATEGICO:	AMBIENTE
MACRO-OBIETTIVO:	LIVELLO D'USO DELLE RISORSE
OBIETTIVO:	PAESAGGIO
INDICATORE:	RIDUZIONE DELLE EMISSIONI DEI GAS A EFFETTO SERRA
TARGET:	MITIGAZIONE E ADATTAMENTO AI CAMBIAMENTI CLIMATICI. INTERVENTI PER LA REALIZZAZIONE DI SERVIZI E INFRASTRUTTURE DI MOBILITÀ SOSTENIBILE

La presente scheda fa riferimento alla Tipologia III - Interventi per la mobilità sostenibile - "*Acquisto autoveicoli elettrici o ibridi per spostamenti di servizio previa rottamazione di autoveicoli Euro 4 ed Euro 3*", di cui al finanziamento "Parchi per il clima 2019" da parte del Ministero della Transizione Ecologica. Si prevede il rinnovo del parco macchine dell'Ente Parco utilizzate a scopi di servizio attraverso la fornitura di un certo numero di veicoli di nuova omologazione, che rispettino i criteri attualmente in vigore in fatto di emissioni di CO₂, con sistema di trazione totalmente elettrico o con motore termico dotato di supporto di elettrificazione. È stata già avviata la procedura attraverso la pubblicazione di un avviso di manifestazione di interesse. Il capitolato ha previsto n.4 Lotti per l'acquisto complessivo di n. 7 veicoli. Alla manifestazione di interesse pubblicata lo scorso anno sul MEPA hanno risposto cinque operatori economici. L'azione prevede quale obiettivo l'affidamento della fornitura di n. 2 lotti dei quattro previsti entro il primo semestre dell'anno 2023.

SCHEDA N. 2

AMBITO STRATEGICO:	AMBIENTE
MACRO-OBIETTIVO:	LIVELLO D'USO DELLE RISORSE
OBIETTIVO:	PAESAGGIO
INDICATORE:	RIDUZIONE DELLE EMISSIONI DEI GAS A EFFETTO SERRA
TARGET:	MITIGAZIONE E ADATTAMENTO AI CAMBIAMENTI CLIMATICI. INTERVENTI PER LA REALIZZAZIONE DI SERVIZI E INFRASTRUTTURE DI MOBILITÀ SOSTENIBILE

La presente scheda fa riferimento alla Tipologia III – Interventi per la mobilità sostenibile - "*Acquisto di scuolabus elettrici*", di cui al finanziamento "Parchi per il clima 2020" da parte del Ministero della Transizione Ecologica. L'intervento partito inizialmente attraverso un'indagine conoscitiva, acquisita presso le comunità del parco, utile a calibrare gli acquisti da effettuare in relazione alle effettive esigenze del territorio, consiste nell'acquisto di n.22 scuolabus elettrici, da assegnare successivamente ai Comuni del Parco. A seguito di questa analisi è stato affidato il servizio di "Redazione di uno studio di fattibilità tecnico strutturale e supporto tecnico specialistico per la procedura di gara relativa alla scheda scuolabus 100% elettrici". L'azione prevede quale obiettivo la redazione del capitolato speciale d'appalto entro il primo semestre dell'anno 2023.

SCHEDA N. 3

AMBITO STRATEGICO:	ECONOMIA
MACRO-OBIETTIVO:	DIMINUIRE LA PRESSIONE DEL MODELLO PRODUTTIVO LOCALE
OBIETTIVO:	DIMINUIZIONE DELLA PRESSIONE SULLE RISORSE
INDICATORE:	PRESSIONE TURISTICA
TARGET:	MANUTENZIONE ORDINARIA DELLE AREE ATTREZZATE ALLA SOSTA DEI TURISTI, DEI SENTIERI E DELLA SEGNALETICA ESCURSIONISTICA
VALORE CONSUNTIVO INDICATORI:	DIMINUIZIONE DEL CARICO TURISTICO INDIFFERENZIATO SU ZONE CRITICHE E AUMENTO DEL TURISMO SOSTENIBILE IN TUTTO IL PARCO.



L'azione avente come indicatore la pressione turistica, si pone come obiettivo la "Diminuzione della pressione sulle risorse" e, cioè, la diminuzione del carico turistico indifferenziato su zone definite critiche e l'aumento del turismo sostenibile in tutta l'area Parco. Quest'ultimo permette una migliore e più attenta gestione dell'area protetta per lo sviluppo del turismo in modo consapevole e sostenibile. L'obiettivo da perseguire è, quindi, 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.

Ai sensi del D.Lgs. 50/2016 e ss.mm.ii. l'Area Piano Progetto e Azione (APPA) con le n.8 unità di Operatori (personale di posizione economica A1) 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 una progettualità per la manutenzione, il miglioramento e la riqualificazione delle aree sosta e delle strutture dell'Ente.

Con Determina n. 114/APPA/2023 del 02/02/2023 è stato approvato il progetto dei lavori in economia (CUP E11G22000460005), la nomina del RUP, la nomina dei dipendenti per la programmazione degli interventi, nonché sono stati impegnati i soldi per la loro realizzazione. E' 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.

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 l'area protetta, che costituisce una parte fondamentale del nostro patrimonio, e che deve essere conservata per le generazioni future, affinché ne possano godere;
- migliorare lo sviluppo sostenibile e la gestione del turismo nell'area protetta, prendendo in considerazione le necessità dell'ambiente, degli abitanti del luogo, delle aziende locali e dei visitatori.

Lo svolgimento di tali attività avviene mediante una sistematica programmazione settimanale redatta costantemente dall'ufficio preposto, nella quale vengono descritti i lavori da eseguire, il numero degli operatori impegnati, i giorni lavorativi da impiegare e i mezzi da utilizzare.

SCHEDA N. 4

AMBITO STRATEGICO:	AMBIENTE
MACRO-OBIETTIVO:	LIVELLO D'USO DELLE RISORSE
OBIETTIVO:	PAESAGGIO
INDICATORE:	RIDUZIONE DELLE EMISSIONI DEI GAS A EFFETTO SERRA
TARGET:	MITIGAZIONE E ADATTAMENTO AI CAMBIAMENTI CLIMATICI. INTERVENTI PER LA REALIZZAZIONE DI SERVIZI E INFRASTRUTTURE DI MOBILITÀ SOSTENIBILE

La presente scheda fa riferimento alla Tipologia III - "Interventi per la realizzazione di servizi e infrastrutture di mobilità sostenibile" categoria 3.3 "Infrastrutture di ricarica per autoveicoli elettrici" di cui al finanziamento "Parchi per il clima 2019" da parte del Ministero della Transizione Ecologica. Si prevede la realizzazione di 34 aree, con la previsione di n.70 colonnine oltre due aree da collocare nelle due sedi principali dell'Ente Parco. La realizzazione degli interventi si svolge attraverso diverse fasi. La procedura per l'installazione, gestione e manutenzione della rete di ricarica elettrica prevista nella scheda si configura come un appalto misto ossia come contratto che contiene sia elementi di appalto di fornitura (fornitura e posa delle 70 colonnine) che di appalto di servizi per la gestione e manutenzione della rete delle infrastrutture. L'azione prevede quale obiettivo per l'anno 2023 l'indizione della procedura negoziata, previa indagine di mercato, ai sensi dell'articolo 59, comma 1-bis, del D.Lgs 50/2016 e ss.mm.ii. per l'affidamento dell'appalto a prestazioni integrate relativo alla progettazione esecutiva, realizzazione, manutenzione e gestione per la durata di anni 5 di n° 34 stazioni di ricarica per autoveicoli elettrici ad uso pubblico e di n° 2 stazioni di ricarica per autoveicoli elettrici ad uso esclusivo degli automezzi dell'Ente Parco.



SCHEDA N. 5

AMBITO STRATEGICO:	AMBIENTE
MACRO-OBIETTIVO:	LIVELLO D'USO DELLE RISORSE
OBIETTIVO:	PAESAGGIO
INDICATORE:	RIDUZIONE DELLE EMISSIONI DEI GAS A EFFETTO SERRA
TARGET:	MITIGAZIONE E ADATTAMENTO AI CAMBIAMENTI CLIMATICI. INTERVENTI PER LA REALIZZAZIONE DI SERVIZI E INFRASTRUTTURE DI MOBILITÀ SOSTENIBILE

La presente scheda fa riferimento alla Tipologia III - *“Interventi di efficienza energetica del patrimonio immobiliare pubblico nella disponibilità dell’Ente Parco nonché degli enti locali rientranti nel territorio del parco e realizzazione di impianti di piccola dimensione per la produzione di energia da fonti rinnovabili”*, di cui al finanziamento “Parchi per il clima 2019” da parte del Ministero della Transizione Ecologica.

Le schede di questa tipologia intervento sono otto e riguardano n.8 edifici di proprietà dell’Ente Parco:

Assergi, Isola del Gran Sasso, Farindola, Sanarica, San Pietro di Isola del Gran Sasso, Paladini di Crognaleto , Barisciano, Arischia di L’Aquila.

A queste strutture ne sono state aggiunte altre due con finanziamenti successivi Arsita (Parchi per il clima 2020) e Castelvecchio Calvisio (Parchi per il Clima 2021).

La procedura per tutti gli interventi dall’incarico di progettazione all’affidamento dei lavori è unica.

Le attività da effettuare, calibrate su ogni edificio, riguardano i seguenti interventi:

II.1.1 - Attività di analisi energetica degli edifici. Redazione della Diagnosi Energetica degli edifici, degli impianti e degli apparecchi, ai sensi della Norma UNI CEI EN 16247, e dell’Attestato di Prestazione Energetica (APE), ex post, degli edifici oggetto di intervento.

II.1.2 - Efficientamento energetico dell’involucro edilizio (coperture piane o inclinate; strutture opache verticali; strutture opache orizzontali verso locali non riscaldati o verso l’esterno; sostituzione di chiusure apribili e assimilabili; installazione di schermature e/o ombreggiamento di chiusure trasparenti; serre solari).

II.1.3 - Riqualificazione energetica di impianti di climatizzazione esistenti a servizio di edifici pubblici (installazione di: generatori di calore a condensazione; pompe di calore, elettriche o a gas, utilizzando energia aerotermica, geotermica e idrotermica; impianti di cogenerazione; impianti di Ventilazione Meccanica Controllata (VMC) con recupero di calore; scaldacqua a pompa di calore).

II.1.4 - Produzione di energia termica e/o elettrica da fonti rinnovabili con impianti di piccole dimensioni negli edifici pubblici (installazione di: collettori solari termici, anche abbinati a sistemi di solar cooling; impianti fotovoltaici; sistemi di accumulo; impianti mini (da 20 a 60 kW) o micro (da 1 a 20 kW) eolici; impianti geotermici; impianti a biomassa, proveniente dalla gestione sostenibile delle foreste).

II.1.5 - Riqualificazione energetica di impianti e apparecchi di illuminazione interna ed esterna (sostituzione di sistemi esistenti per l’illuminazione d’interni e delle pertinenze esterne degli edifici, con sistemi ad alta efficienza; installazione sistemi di razionalizzazione dell’uso delle lampade mediante sensori di prossimità e/o sistemi automatici di accensione/spegnimento).



II.1.6 - Gestione, controllo e monitoraggio degli impianti termici ed elettrici degli edifici e delle pertinenze esterne (installazione di tecnologie di gestione, controllo e monitoraggio (building automation)).

La procedura per l'affidamento della progettazione è stata già effettuata per tutti gli edifici.

L'azione prevede quale obiettivo per l'anno 2023 l'indizione della gara d'appalto lavori, previa elaborazione del capitolato speciale d'appalto.

SCHEDA N. 6

AMBITO STRATEGICO: GOVERNANCE

MACRO-OBIETTIVO: AUMENTARE LA CAPACITÀ GESTIONALE

OBIETTIVO: TASSO DI FUNZIONAMENTO

INDICATORE: COMPLESSITÀ AMMINISTRATIVA

TARGET:

VALORE CONSUNTIVO INDICATORI: SEMPLIFICAZIONE DELLE PROCEDURE AMMINISTRATIVE

La scheda n.6 avente come indicatore: la complessità amministrativa, si pone l'obiettivo di ridurre del 20% i tempi istruttori per il rilascio dei Nulla Osta di cui all'art. 13 della L.394/91. Il raggiungimento di tale obiettivo consente di:

- semplificare le procedure amministrative;
- ottimizzare i tempi istruttori riferiti alle istanze pervenute;
- contribuire alla soddisfazione dell'utenza e al miglioramento dell'immagine dell'Ente.

L'"Ufficio Pianificazione e Gestione del Territorio" si occupa del rilascio dei Nulla Osta degli interventi ricadenti all'interno del territorio protetto sulla base della normativa di attuazione del Piano per il Parco vigente (pubblicato sulla G.U. della Repubblica Italiana parte II n.124 del 22 ottobre 2020). Il Piano costituisce il perno fondamentale della gestione del Parco, in funzione dell'attuazione e tutela nell'interesse pubblico naturalistico. L'articolo 12 della Legge "Quadro sulle aree protette" n.394 del 6 dicembre 1991 afferma che: "la tutela dei valori ambientali e naturali affidata all'Ente Parco è perseguita attraverso lo strumento del piano per il parco" attribuendo, quindi, al Piano del Parco il valore e l'efficacia della dichiarazione di pubblico generale interesse. Il Parco assume la pianificazione come strumento ordinario per delineare le strategie da perseguire, quali la conservazione, la tutela e la valorizzazione della risorsa ambiente in tutti i suoi contenuti (naturalistico, paesaggistico, storico, culturale, ecc.), nonché tutte le azioni volte a promuovere lo sviluppo sostenibile del territorio protetto. Tali obiettivi sono raggiunti solo se la pianificazione del Parco riesce ad integrarsi con i processi di pianificazione paesistica, provinciale e urbanistica e, cioè, se la pianificazione dell'area protetta integra il sistema della pianificazione ordinaria esistente. Il Piano per il Parco è uno strumento di pianificazione territoriale non di pianificazione unicamente urbanistica, anche se vi sono evidenti analogie (vincoli, destinazioni d'uso, ecc.), 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. La disamina delle numerose istanze, 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. I nulla osta predisposti da parte di questo ufficio devono essere rilasciati entro il termine di 60 giorni, così come definito dall'art. 13 della L.394/91 e ss.mm.ii..

SCHEDA N. 7

AMBITO STRATEGICO: ECONOMIA

MACRO-OBIETTIVO: DIMINUIRE LA PRESSIONE DEL MODELLO PRODUTTIVO LOCALE

OBIETTIVO: DIMINUIZIONE DELLA PRESSIONE SULLE RISORSE

INDICATORE: PRESSIONE TURISTICA

TARGET: REALIZZAZIONE DI DUE AREE SOSTA PILOTA CON TECNOLOGIA CORTEN



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

Le aree sosta presenti nell'area protetta sono sempre state realizzate nel corso degli anni utilizzando pali in legno di castagno per costruire le staccionate di delimitazione e legno di abete autoclavato per realizzare le panchine, le bacheche e i leggii informativi. Nel corso degli anni il degrado dei materiali ha costretto le maestranze in forza all'Ente Parco ad effettuare una manutenzione continua o addirittura la sostituzione degli elementi fortemente deteriorati. Con questa azione, si vuole intraprendere un monitoraggio delle aree di sosta per individuarne almeno due, come progetto pilota, sulle quali utilizzare, in sostituzione dei materiali tradizionali, la tecnologia Corten. Il Corten è un acciaio che offre un'elevatissima resistenza alla corrosione elettrochimica derivante dalla capacità di autoprotettersi: anche se esposto agli agenti atmosferici, gli ossidi presenti al suo interno creano una patina superficiale passivante che impedisce la corrosione e, di conseguenza, il deperimento del materiale. Verrebbero quindi riposizionate nuove staccionate, panchine, leggii e bacheche aventi lo stesso disegno di quelle in legno attualmente utilizzate, ma con il vantaggio, a fronte di un costo di installazione maggiore, di non necessitare più nel corso degli anni di opere di manutenzione. L'azione prevede quale obiettivo la realizzazione del progetto pilota entro l'anno 2023.

SCHEDA N. 8

AMBITO STRATEGICO: ECONOMIA

MACRO-OBIETTIVO: DIMINUIRE LA PRESSIONE DEL MODELLO PRODUTTIVO LOCALE

OBIETTIVO: DIMINUZIONE DELLA PRESSIONE SULLE RISORSE

INDICATORE: PRESSIONE TURISTICA

TARGET: MONITORAGGIO DELLO STATO DI CONSERVAZIONE DELLE PORTE DI INGRESSO AL PARCO CON SOSTITUZIONE DEI PANNELLI

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

Nell'ambito del più vasto progetto di riqualificazione della segnaletica presente nell'area protetta, è da considerare di primaria importanza la riqualificazione delle porte d'ingresso al Parco, i cosiddetti "monoliti". Nel corso del 2000, con l'avvio del progetto di "Delimitazione e Tabellazione del territorio del Parco", i monoliti vennero posizionati lungo le principali strade di accesso all'area protetta, come segnali di "Benvenuti al Parco". Le opere realizzate furono in tutto 35. Erano costituite da una struttura composta da due pilastri in pietra e provviste di un pannello centrale, in legno di castagno, con inciso il simbolo del parco e la scritta "Benvenuti". Nel corso degli anni i pannelli in legno hanno subito un forte degrado e per questo motivo nel 2014 sono stati realizzati nuovi pannelli in materiale composito che sono stati ancorati a quelli esistenti. A distanza di quasi dieci anni, anche i pannelli in materiali composito hanno subito un deterioramento e inoltre alcuni di essi sono stati danneggiati o addirittura rimossi. Per questo motivo si vuole intraprendere un monitoraggio delle porte d'ingresso al Parco per valutarne lo stato generale di conservazione e organizzare un piano di manutenzione e/o sostituzione con la progettazione di nuovi pannelli in sostituzione di quelli mancanti o fortemente deteriorati. L'azione prevede quale obiettivo il monitoraggio delle porte di ingresso al Parco entro l'anno 2023.



Introduzione - Quadro normativo Trasparenza e Anticorruzione

- **Legge n. 190/12 ss.mm.ii** "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione" incluse le "Specifiche tecniche per la pubblicazione dei dati ai sensi dell'art. 1 comma 32 Legge n. 190/2012" di ANAC – versione 1.2 di gennaio 2016.
- **DLgs n. 33/13 (G.U. 5 aprile 2013, n. 80)**, sul tema "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni".
- **DLgs 97/2016 (G.U. 8 giugno 2016, n. 132)** "Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza".
- **Linee guida della Funzione Pubblica per i siti web delle PA** previste dall'art. 4 della Direttiva 26 novembre 2009, n. 8, per la riduzione dei siti web delle pubbliche amministrazioni e per il miglioramento della qualità dei servizi e delle informazioni on line al cittadino e alle imprese.
- **Linee Guida di design per i siti web della PA** elaborate da Agenzia per l'Italia Digitale –2015.
- **Nuovo Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD)**, DLgs 235/2010
- **Circolare n. 61/2013** di Agenzia per l'Italia Digitale sul tema accessibilità dei siti web e servizi informatici.
- **Legge n. 15/09 e Legge n. 69/09** e successive circolari collegate.
- **Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) - Delibera n. 50/2013** "Linee guida per l'aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2014-2016".
- **Delibera ANAC n. 105/2010** "Linee guida per la predisposizione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità".
- **Delibera ANAC n. 2/2012** "Linee guida per il miglioramento della predisposizione e dell'aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità".
- **Determinazione ANAC n. 6/2015** "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower).
- **Delibera n. 39 del 20 gennaio 2016 AVCP** (ora ANAC) - Autorità per la Vigilanza sui contratti Pubblici di Lavori, Servizi e Forniture.
- **Deliberazione ANAC n. 26 del 22 maggio 2013** (G.U. n. 134 del 10/06/2013).
- **DPCM 26 aprile 2011 (G.U. 1° agosto 2011, n. 177)**, Pubblicazione nei siti informatici di atti e provvedimenti concernenti procedure ad evidenza pubblica o di bilanci, adottato ai sensi dell'articolo 32 della legge 18 giugno 2009, n. 69. (11A10306) (GU Serie Generale n.177 del 01-08-2011).
- **Garante per la protezione dei dati personali** "Linee guida in materia di trattamento di dati personali contenuti anche in atti e documenti amministrativi, effettuato da soggetti pubblici per finalità di pubblicazione e diffusione sul web" pubblicate con deliberazione del 2 marzo 2011, n. 88.
- **Linee guida del Garante per la protezione dei dati personali in materia di trattamento di dati personali**, pubblicate con deliberazione n. 243 del 15 maggio 2014.
- **Linee guida per l'effettuazione dei pagamenti elettronici a favore delle pubbliche amministrazioni e dei gestori di pubblici servizi**, elaborato da Agenzia per l'Italia Digitale (G.U. n. 31 del 07 febbraio 2014).



- D.lgs. 50/2016 nuovo **Codice dei Contratti pubblici**.
- D.lgs. 56/2017 recante **disposizioni integrative e correttive del Codice dei Contratti pubblici**.
- **Legge 179 30/11/2017** Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato.
- **Delibera ANAC n.1074 del 21.11.2018**: “Approvazione definitiva dell'aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione”.
- **Delibera ANAC n.1064 del 13 novembre 2019**: “Approvazione in via definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2019”.
- **Delibera ANAC n.7 del 17 gennaio 2023**: “Approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione 2022”.

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

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

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

L'Ente Parco non ha adottato alcun tipo di modifica o nuovi elementi tra quelli sopra individuati. Di conseguenza, per l'anno 2023, l'Ente Parco conferma il “*Piano Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e Programma della Trasparenza 2022-2024*” approvato con Deliberazione di Consiglio Direttivo n. 25/2022 del 30/06/2022, che ha superato la vigilanza del Ministero della Transizione Ecologica, come comunicato con nota pec prot. n. 95584 del 01/08/2022, acquisita con prot. n. 7697 del 03.08.2022.

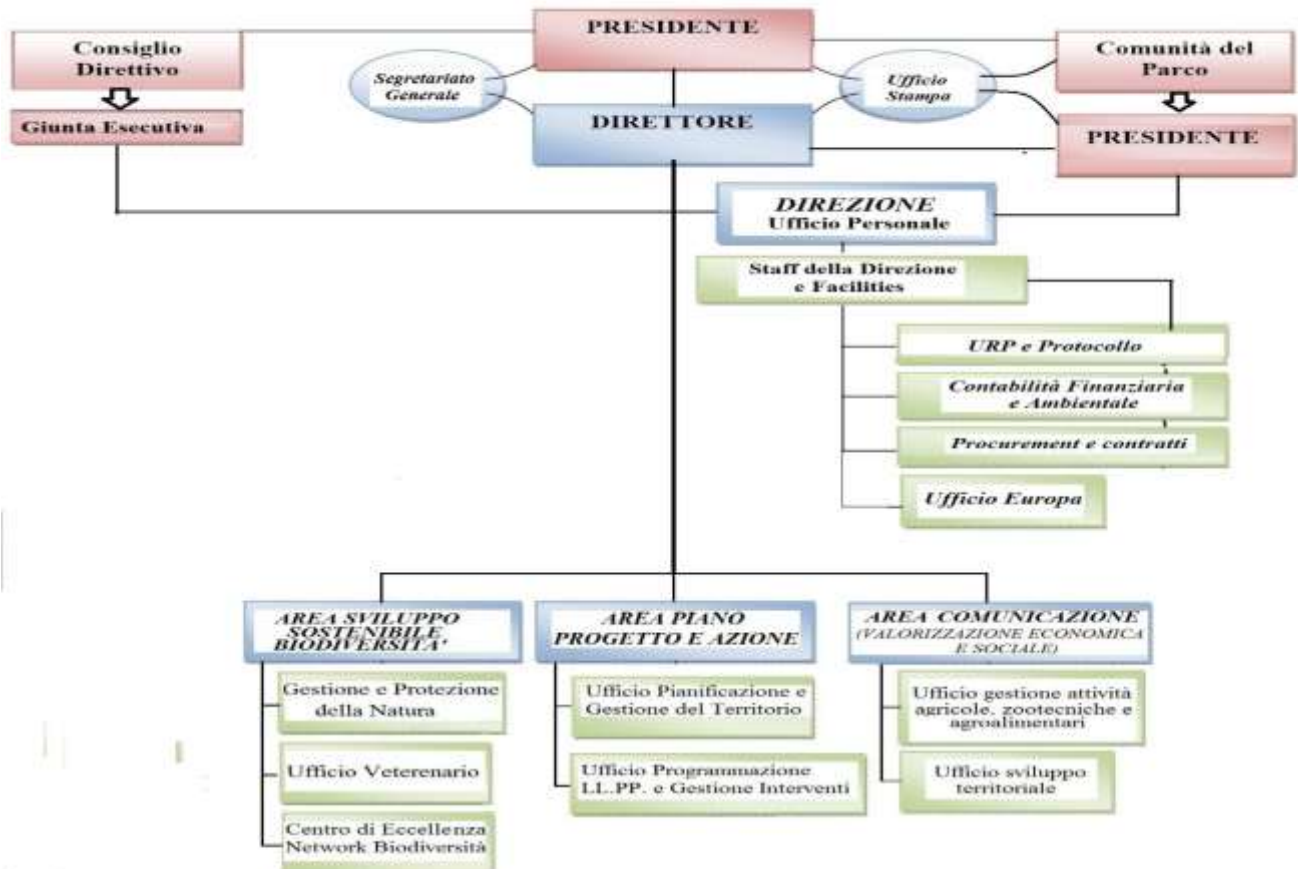
Il “*Piano Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e Programma della Trasparenza 2022-2024*” è reperibile sul sito istituzionale www.gransassolagapark.it al seguente link:

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



SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA



L'Ente è composto da n.38 unità di personale, di cui n. 15 unità attualmente in servizio, oltre a n. 19 unità stabilizzate (ai sensi dell'art.1, c.940, L. 296/2006 e art. 27-bis d.l. 159/2007) e n. 4 unità a tempo determinato (in esecuzione di quanto previsto nella Convenzione stipulata con il Commissario Straordinario alla Ricostruzione in data 28 giugno 2017, ai sensi dell'art.3, c. 1, Decreto Legge n. 189 del 17 ottobre 2016, convertito, con modificazioni nella Legge n.45 del 7 aprile 2017).



L'organizzazione interna dell'Ente è articolata in Aree e Uffici di cui si fornisce una sintetica descrizione delle attività assegnate.

Area Sviluppo Sostenibile e Biodiversità - ASSB

A questa area sono attribuiti i compiti di garantire e di promuovere, in forma coordinata, la conservazione e la valorizzazione del patrimonio naturale del parco attraverso forme innovative di sviluppo sostenibile e valorizzazione dei servizi ecosistemici di cui alla L.221/15. Spetta a quest'area la conservazione di specie animali e vegetali, di associazioni vegetali o forestali, di comunità biologiche, di biotopi, di processi naturali, di equilibri ecologici e di ricerca scientifica, anche interdisciplinare, nonché di attività ricreative compatibili e funzionali alla crescita della fruizione del patrimonio naturale del parco attraverso progetti nazionali (direttiva e strategia della biodiversità), comunitari (Life, ecc...) e regionali. Coordina le attività di ricerca scientifica condotte dall'Ente e segue i professionisti incaricati dal Parco per tali attività. Coordina le attività di monitoraggio e censimento faunistico ed il rapporto con gli organi di vigilanza. Predisporre attività istruttoria delle istanze dei procedimenti di VInCA, VIA e VAS qualora richiesti, per la verifica di piani, progetti, o interventi che interessino il territorio del parco o i siti della rete ecologica Natura 2000. - Ufficio Gestione e Protezione della Natura (n.6 unità di personale) - Ufficio Veterinario (n. 1 unità di personale) - Centro di Eccellenza Biodiversità. Centro Ricerche Floristiche dell'Appennino (n. 1 unità di personale).

Area Piano, Progetto e Azione - APPA

A questa area sono attribuiti i compiti relativi al governo del territorio, attraverso la pianificazione, la programmazione e l'azione di gestione dei nulla osta e il governo delle attività tecnico-urbanistiche e, in particolare, di:

- pianificazione (piano, regolamento, piano pluriennale economico e sociale);
- istruttoria e rilascio autorizzazioni, nulla osta, interventi sul territorio, realizzazione di strutture, programmazione dei lavori pubblici, manutenzione straordinaria e ordinaria immobili dell'Ente, gestione delle maestranze per lavori in economia, ecc...
- esplica le funzioni di coordinamento in tutte le fasi di competenza dell'Ente Parco relative al rispetto del D. Lgs. 50/2016 e ss.mm.ii., dei relativi regolamenti e linee guida di attuazione in materia di lavori pubblici; cura la predisposizione e attuazione del programma triennale dei lavori pubblici; cura la gestione della manutenzione del territorio del Parco, ecc...-
- Ufficio Pianificazione e Gestione del territorio (n. 3 unità di personale) - Ufficio Programmazione OO.PP. e Gestione interventi (n. 8 unità di personale).

Area Valorizzazione Economica e Sociale - AVES

A questa area sono attribuiti i compiti riguardanti la promozione turistica, la promozione e valorizzazione delle attività agro-silvo-pastorali, l'attività di marketing territoriale e il controllo di gestione, oltre che l'applicazione di metodi di gestione o di restauro ambientale idonei a realizzare un'integrazione tra uomo e ambiente naturale, anche mediante la salvaguardia e valorizzazione dei valori antropologici, archeologici, storici e architettonici e delle attività agro-silvo-pastorali e tradizionali.



- Ufficio gestione attività agricole zootecniche e agroalimentari (n. 2 unità di personale) - Ufficio Sviluppo Territoriale (n. 3 unità di personale).

DIREZIONE - Staff della Direzione (n. 1 unità di personale) – Segretariato 8n. 3 unità di personale) - Ufficio Facilities (n. 2 unità di personale) - URP (n. 1 unità di personale) – Ufficio del Protocollo (n. 1 unità di personale) - Ufficio del Personale, Contabilità Finanziaria e Ambientale (n.4 unità di personale) - Ufficio Procurement e Contratti (n. 1 unità di personale) - Ufficio Europa (n. 1 unità di personale).

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

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

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

L'art. 18 del CCNL, al comma 2, ha stabilito che, a seguito della nuova classificazione del personale, nella definizione della contrattazione integrativa, gli Enti devono delimitare le famiglie professionali derivanti dal nuovo ordinamento professionale, all'interno delle quali confluiscono i profili professionali definiti sulla base del precedente sistema ordinamentale. Nell'ambito delle famiglie professionali vengono definite le competenze professionali caratterizzanti ciascuna famiglia. A fine luglio 2022, il Decreto Ministeriale del Ministro della Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze ha emanato delle linee di indirizzo, adottate con decreto di natura non regolamentare ai sensi del novellato articolo 6-ter del dlgs 165/2001, che definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale della disciplina di settore. Nell'ambito delle linee di indirizzo per la programmazione dei fabbisogni di personale, ha chiarito cosa si deve intendere per famiglia professionale: *un ambito professionale omogeneo caratterizzato da competenze similari o da una base professionale e di conoscenze comune*. In considerazione delle finalità attribuite alle famiglie professionali, essenzialmente connesse all'inquadramento giuridico del personale, è opportuno che esse siano definite ad un livello di ampiezza tale da evitare una loro rapida obsolescenza e da assicurare una maggiore fungibilità nei ruoli, anche al fine di favorire la crescita professionale dei dipendenti. Dalle famiglie professionali discendono i profili di ruolo, intesi come: *la descrizione delle finalità, responsabilità e competenze che caratterizzano un determinato ruolo, a sua volta da declinarsi nel nuovo sistema di classificazione del personale, di cui all'art. 13 del CCNL 2019-2021*. Si riporta di seguito il sistema di classificazione



(aree/categorie giuridiche) nel rispetto delle declaratorie contrattuali in termini di famiglie professionali e di profili di ruolo. Vengono identificate le famiglie professionali presenti nell'Ente, specificando, per ciascuna di esse i profili di ruolo, dettagliando i titoli di studio, le conoscenze, le capacità tecniche, le capacità comportamentali, necessarie per presidiare con successo il ruolo (l'individuazione delle famiglie professionali e delle relative competenze professionali sono state sottoscritte dalla Direzione dell'Ente Parco e dalle OO.SS. e la RSU dell'Ente nella contrattazione integrativa di sede del 20/12/2022). Si chiarisce che ad ogni *profilo di ruolo* possono afferire uno o più unità lavorative. Inoltre, si precisa che la classificazione di *famiglie professionali* e *profili di ruolo* non corrisponde all'organizzazione degli Uffici (ad esempio all'interno di uno stesso *processo* potranno essere creati più Uffici).



SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

PROCESSI -- FAMIGLIE PROFESSIONALI – PROFILI DI RUOLO

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

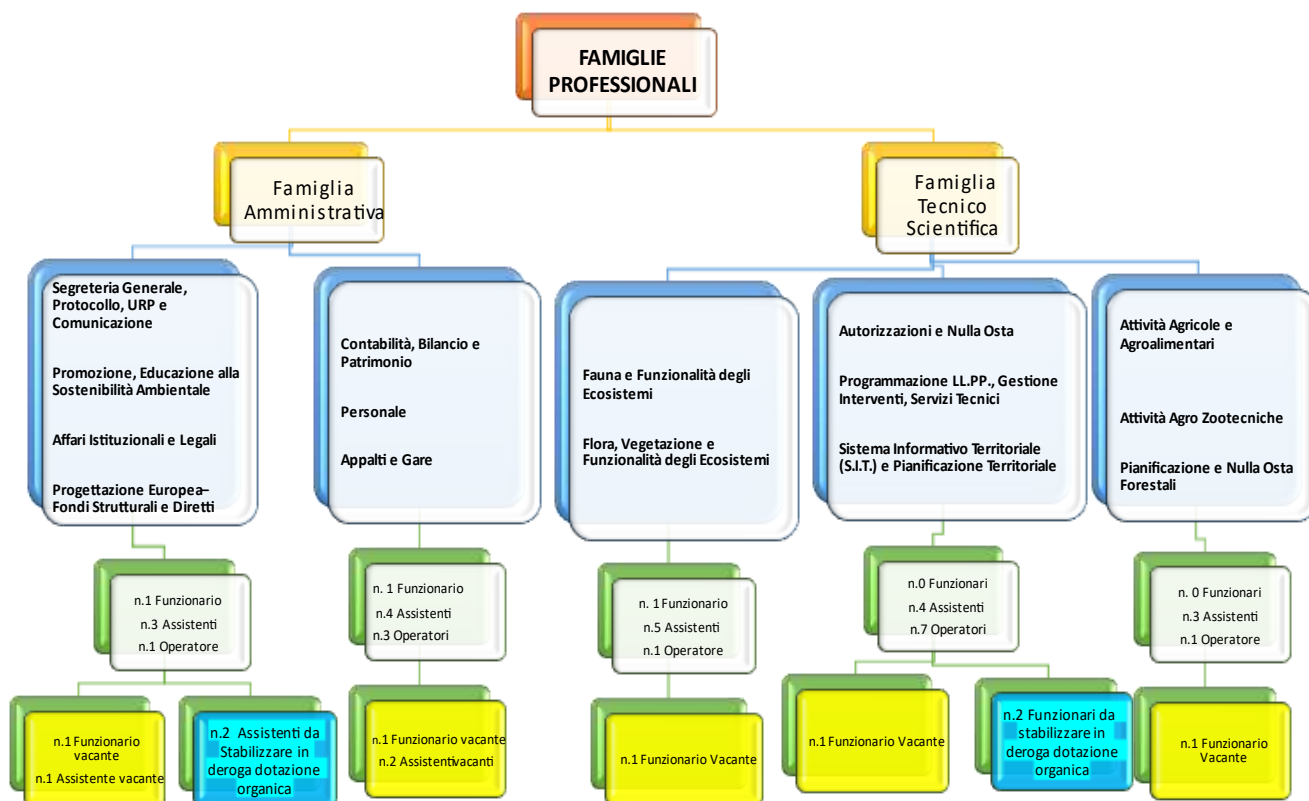
PROCESSI CARATTERIZZANTI	Famiglia Tecnico - scientifica				
	Fauna e funzionalità degli ecosistemi	Profilo di ruolo: Elevate Professionalità Tecnico -scientifiche	Profilo di ruolo: Funzionario Fauna e funzionalità degli ecosistemi	Profilo di ruolo: Assistente Fauna e funzionalità degli ecosistemi	Profilo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



Il CCNL 9 maggio 2022, quindi, al fine di incentivare il superamento del precedente approccio tendente all'individuazione dei profili professionali mediante elencazione delle mansioni da svolgere, ha preferito fare riferimento alle famiglie professionali intese come elementi del sistema ordinamentale che classificano le figure professionali necessarie per il funzionamento di un'amministrazione attraverso l'individuazione delle competenze professionali (conoscenze, capacità tecnica e/o capacità comportamentali) necessarie per svolgere determinate attività. Così pensato, infatti, l'ordinamento professionale garantisce una maggiore flessibilità organizzativa, agevola la mobilità interna ed esterna, offre strumenti di gestione del personale meglio plasmabili sull'organizzazione del lavoro e/o sulle aspettative dei lavoratori che, non essendo collocati in un profilo professionale specifico, possono aspirare a ricoprire altre posizioni di lavoro nell'ambito della medesima area di inquadramento.

Nel PIAO 2023-2025 approvato con Delibera del Consiglio Direttivo N. 02 del 28.02.2023 nella Sezione SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO ed in particolare al Punto 3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA riportava le Famiglie Professionali definite dall'Ente di concerto con le OO SS in ottemperanza all'art.13 del CCNL Funzioni Centrali.

In occasione dell'aggiornamento del Piano resosi necessario in virtù della Legge 10 marzo 2023, n. 21 che prevede la possibilità di stabilizzazione di personale precario, previa coerenza con il PIAO medesimo, l'Ente intende calare le famiglie professionali sull'effettiva dotazione organica ora che anche le modalità di stabilizzazione del personale precario sono state rese chiare dalla norma.



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

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

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

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

- Controllo del territorio: è l'attività cardine nella sorveglianza; per essa è richiesta una conoscenza complessiva del territorio, delle biocenosi, della storia dei luoghi, delle tradizioni, degli usi e delle consuetudini delle popolazioni ed una capacità di analisi e sintesi, che si traducano nella costante attenzione alle dinamiche del territorio ed agli eventi propri di un'area protetta. Qui si esplica la principale funzione di "collegamento" tra le decisioni del Parco e le risposte alle stesse da parte del territorio per definire l'*adaptive management* dell'area protetta.



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

Reparto Carabinieri Parco

L’Ufficio svolge attività amministrativa relativa alla gestione del personale dipendente, nonché dei fondi assegnati dall’Ente Parco per gli uffici, gli automezzi, lo straordinario, le missioni, la manutenzione dell’ufficio e delle caserme, ecc. Provvede altresì ad adempiere ai compiti relativi ai rapporti con le Autorità Giudiziarie competenti per territorio per le questioni inerenti alla sorveglianza. Il personale del Reparto concorre altresì a tutte le attività operative di sorveglianza sul territorio anche in relazione alle specialità possedute da ciascun militare.

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

- Stazione Carabinieri “Parco” Reparto a Cavallo Assergi (AQ);
- Stazione Carabinieri “Parco” Campotosto (AQ);
- Stazione Carabinieri “Parco” Castel del Monte (AQ);
- Stazione Carabinieri “Parco” Arischia (AQ);



- Stazione Carabinieri “Parco” Carpineto della Nora (PE);
- Stazione Carabinieri “Parco” Farindola (PE);
- Stazione Carabinieri “Parco” Castelli (TE);
- Stazione Carabinieri “Parco” Cortino (TE);
- Stazione Carabinieri “Parco” Crognaletto (TE);
- Stazione Carabinieri “Parco” Fano Adriano (TE);
- Stazione Carabinieri “Parco” Pietracamela (TE);
- Stazione Carabinieri “Parco” Rocca S. Maria (TE);
- Stazione Carabinieri “Parco” Isola del Gran Sasso (TE);
- Stazione Carabinieri “Parco” Amatrice (RI);
- Stazione Carabinieri “Parco” Arquata del Tronto (AP);
- Stazione Carabinieri “Parco” San Martino d’Acquasanta Terme (AP).

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

Stazione Carabinieri “Parco”

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

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

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



3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

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

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

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

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

- Prima previsione del superamento del regime sperimentale per il lavoro agile nella pubblica amministrazione (Art 18 co. 5 del DL 9 del 2 marzo 2020, che modifica l’articolo 14 della Legge n.124/2015).
- Previsione del lavoro agile come una delle modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni, al fine di limitare la presenza del personale negli uffici per assicurare esclusivamente le attività che si ritengono indifferibili e che richiedono necessariamente la presenza sul luogo di lavoro, prescindendo dagli accordi individuali e dagli obblighi informativi di cui alla L 81/2017 e anche utilizzando strumenti informatici nella disponibilità del dipendente qualora non siano forniti dall’amministrazione (Art 87 co 1 e 2 del DL 18 del 17 marzo 2020 e successive modificazioni e integrazioni).
- Introduzione del POLA: *“Entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigono, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del documento di cui all’articolo 10,*



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

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

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

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

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

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

Livello di attuazione e sviluppo

L'Ente Parco ha avviato l'introduzione dello Smart Working o Lavoro Agile, attraverso le Disposizioni del Direttore prot. n. 3178 del 16 marzo 2020 e prot. n. 3371 del 23 marzo 2020. A questi primi atti ne sono seguiti altri che, in base alle successive proroghe dello stato di emergenza ad opera dell'esecutivo nazionale, hanno rinnovato l'utilizzo del lavoro agile. Al 31/12/2020 (inizio analisi della situazione) lavoravano in modalità agile 34 persone su 45 (di cui 15 donne e 19 uomini). Successivamente, con l'entrata in vigore del nuovo CCNL 2019-2022 (che ha definito il lavoro agile come una modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa dei dipendenti) ed il superamento dell'emergenza pandemica, lo smart working è entrato a far parte stabilmente della vita lavorativa dei dipendenti dell'Ente Parco.

Modalità attuative - Gli obiettivi del lavoro agile

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

- diffondere modalità di lavoro e stili manageriali orientati ad una maggiore autonomia e responsabilità delle persone e sviluppo di una cultura orientata ai risultati;
- rafforzare la cultura della misurazione e della valutazione della performance;
- valorizzare le competenze delle persone e migliorare il loro benessere organizzativo, anche attraverso la facilitazione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;



- promuovere l'inclusione lavorativa di persone in situazione di fragilità permanente o temporanea;
- promuovere e diffondere le tecnologie digitali;
- razionalizzare le risorse strumentali;
- riprogettare gli spazi di lavoro.

Attività che possono essere svolte in modalità agile

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

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

A titolo esemplificativo si citano:

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

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

Luogo di svolgimento della prestazione in smart working



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

Sistema di misurazione e valutazione della performance

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

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

Le condizioni organizzative di avvio dell'utilizzo del lavoro agile

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

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

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

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

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

- coloro che, al 16 marzo 2020, avessero ancora a disposizione congedi dell'anno 2019 (CRE), non fruiti, da consumarsi, ai sensi dell'art. 28, comma 15 del CCNL 2016-2018, Comparto Funzioni Centrali, entro il mese di aprile, dovranno utilizzarli ad esaurimento;



- coloro che, al 16 marzo 2020, avessero ore in eccesso nella propria BHR, da fruirne ad esaurimento;
- coloro che fossero nelle condizioni di usufruire dei congedi parentali al 100%;

Modalità di svolgimento

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

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

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

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

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

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

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

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



Lo sviluppo e la programmazione della prestazione lavorativa in modalità agile

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

Condizioni abilitanti del lavoro agile - Le misure organizzative

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

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



Requisiti tecnologici

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

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

Strumenti di rilevazione e verifica periodica dei risultati conseguiti

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

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

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

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

TRA

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



E

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

PREMESSO CHE:

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

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

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

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

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

Tutto ciò premesso, le Parti convengono quanto segue.

Art. 1 – Durata dell'Accordo

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

Art. 2 - Modalità di svolgimento della prestazione lavorativa

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



Personale con orario ordinario

Presenza		Agile	
Lunedì	6 ore <input type="checkbox"/> 9 ore <input type="checkbox"/>	Lunedì	6 ore <input type="checkbox"/> 9 ore <input type="checkbox"/>
Martedì	6 ore <input type="checkbox"/> 9 ore <input type="checkbox"/>	Martedì	6 ore <input type="checkbox"/> 9 ore <input type="checkbox"/>
Mercoledì	6 ore <input type="checkbox"/> 9 ore <input type="checkbox"/>	Mercoledì	6 ore <input type="checkbox"/> 9 ore <input type="checkbox"/>
Giovedì	6 ore <input type="checkbox"/> 9 ore <input type="checkbox"/>	Giovedì	6 ore <input type="checkbox"/> 9 ore <input type="checkbox"/>
Venerdì	6 ore <input type="checkbox"/> 9 ore <input type="checkbox"/>	Venerdì	6 ore <input type="checkbox"/> 9 ore <input type="checkbox"/>
Totale 36 ore settimanali			

Personale con orario personalizzato

Presenza		Agile	
Lunedì	7.12 <input type="checkbox"/>	Lunedì	7.12 <input type="checkbox"/>
Martedì	7.12 <input type="checkbox"/>	Martedì	7.12 <input type="checkbox"/>
Mercoledì	7.12 <input type="checkbox"/>	Mercoledì	7.12 <input type="checkbox"/>
Giovedì	7.12 <input type="checkbox"/>	Giovedì	7.12 <input type="checkbox"/>
Venerdì	7.12 <input type="checkbox"/>	Venerdì	7.12 <input type="checkbox"/>
Totale 36 ore settimanali			

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

Ai sensi dell'art. 39, comma 5, del CCNL 2019-2021, per sopravvenute esigenze di servizio, il dipendente in lavoro agile può essere richiamato in presenza, con comunicazione scritta, che dovrà pervenire in tempo utile per la ripresa del servizio



e, comunque, almeno il giorno prima. Il rientro in servizio non comporta il diritto allo scambio delle giornate di lavoro agile non fruite, salvo contestuale espressa autorizzazione da parte della Direzione.

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

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

8.00-14.00, per giornate di 6 ore

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

8.00-15.12 per giornate di 7.12 ore;

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

Art. 3 – Luogo della prestazione lavorativa

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

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

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

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

Art. 4 – Strumenti di lavoro agile

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

Dotazione informatica utilizzata per lo svolgimento dell'attività:

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

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



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

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

Art. 5 – Diritto alla disconnessione

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

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

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

Art. 6 – Parità di trattamento

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

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

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

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



Art. 7 – Sicurezza sul lavoro

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

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

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

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

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

Art. 8 – Controllo e potere disciplinare

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

Il potere disciplinare è esercitato tenuto conto, in particolare:

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

Art. 9 – Protezione e riservatezza dei dati

Anche durante lo svolgimento della propria prestazione lavorativa in modalità agile il Dipendente è tenuto a rispettare le regole dell'Ente sulla riservatezza e protezione dei dati elaborati ed utilizzati nell'ambito della prestazione lavorativa, sulle



informazioni dell'Ente in suo possesso e su quelle disponibili sul sistema informativo dell'Ente, secondo le procedure stabilite dall'Ente in materia, della cui corretta e scrupolosa applicazione il Dipendente è responsabile.

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

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

Art. 10 – Monitoraggio e valutazione performance

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

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

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

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

Art. 11 – Recesso

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

Art. 12 – Normativa di rinvio

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



3.3 PIANO AZIONI POSITIVE NELL'AMBITO DELLE PARI OPPORTUNITÀ TRIENNIO 2023-2025

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

Premessa

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

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

- all'ambiente di lavoro;
- alla partecipazione ai corsi di formazione, di aggiornamento e qualificazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
- agli orari di lavoro;
- all'individuazione di concrete possibilità di sviluppo, di carriera e di professionalità, anche tramite l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche, fatte salve le attuali norme della fattispecie;
- all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.



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

Situazione attuale

L'analisi dell'attuale situazione (al 31.12.2022) del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato e determinato.

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

Lavoratori	Area Operatori	Area Assistenti	Area Funzionari	
Donne	2	10	1	13
Uomini	11	10	4	25
Totale	13	21	5	38

Nonché il livello dirigenziale è così rappresentato:

Direttore	Uomini	Donne
Numero	1	----

Principi

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

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

Obiettivi

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

- tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori;
- garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
- ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere anche psicologico dei lavoratori, garantendo



- condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;
- intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane perché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
 - rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne;
 - offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera;
 - favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
 - sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione.

Azioni positive

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

- verifica della situazione di valutazione dei rischi lavorativi, con particolare attenzione alle peculiarità legate al genere dei lavoratori;
- riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno 1/3 dei posti di componenti delle commissioni di concorso o selezione;
- attivare specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità o comunque da periodi di lunga assenza;
- miglioramento dell'articolazione dell'orario di lavoro part-time per venire incontro alle esigenze lavorative e familiari del dipendente;
- l'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata. Inoltre, particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti;
- promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sulle azioni per il benessere lavorativo e le pari opportunità;
- collaborazione con il responsabile della sicurezza per lo scambio di informazioni utili ai fini della valutazione dei rischi in un'ottica di genere e dell'individuazione di tutti quei fattori che possono incidere negativamente sul benessere organizzativo;
- le attività formative e di aggiornamento dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo a tutti i dipendenti una crescita professionale e/o di carriera, senza discriminazione di genere. Le attività formative dovranno essere organizzate in modo da conciliare l'esigenza di formazione del lavoratore con le sue specifiche necessità personali e/o familiari, nonché con l'eventuale articolazione dell'orario di lavoro part-time;
- pur in assenza di attività formativa all'interno dell'ente i momenti dedicati all'approfondimento ed all'aggiornamento delle conoscenze, per quanto possibile, dovranno essere previsti in orari che consentano una agevole partecipazione delle lavoratrici part-time ed ai soggetti svantaggiati.



Modelli di lavoro

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

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

Monitoraggio

Il Piano Triennale 2023-2025 sarà sottoposto a monitoraggio annuale che consentirà al Comitato Unico di Garanzia (CUG), di svolgere il proprio compito di valutazione dei risultati delle azioni positive individuate. Sulla base degli esiti del monitoraggio annuale l'Ente approverà il piano del triennio successivo.

Durata del piano

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



3.4 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2023-2025

Premessa

Questo Ente con Deliberazione del Consiglio Direttivo n. 02/23 del 28 febbraio 2023 ha approvato il “Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025” ed è stato inviato al Ministero vigilante con nota prot. n. 2237 del 6 marzo 2023. Il Ministero dell’Ambiente e della Sicurezza Energetica con nota prot. n. 54355 del 5 aprile 2023, acquisita da questo Ente con prot. n. 3752 del 6 aprile 2023, ha comunicato di non avere osservazioni da formulare e limitatamente alla sezione del PIAO relativa al fabbisogno di personale, ha chiesto l’acquisizione del parere di competenza della Presidenza del Consiglio dei Ministri- Dipartimento della Funzione Pubblica e del Ministero dell’Economia e delle Finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato.

L’articolo 57 del decreto legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito con legge 13 ottobre 2020, n. 126, da ultimo novellato dall’articolo 3, comma 2-bis, del decreto legge 11 gennaio 2023, n. 3, convertito, con modificazioni, dalla legge 10 marzo 2023, n. 21, ha previsto, al comma 3, la possibilità di stabilizzare il personale con rapporto di lavoro a tempo determinato in servizio presso gli Uffici speciali per la ricostruzione e presso gli enti dei crateri dei sismi del 2002, 2009, 2012 e 2016. In ausilio ai processi di stabilizzazione, il successivo comma 3-bis prevede la possibilità di accedere al fondo appositamente costituito presso il Ministero dell’economia e delle finanze e finalizzato al concorso agli oneri derivanti da tali assunzioni attraverso la presentazione di apposita istanza.

Questo Ente è nella condizione di poter stabilizzare n. 2 unità di personale “Area Funzionari” e n. 2 unità di personale “Area Assistenti” con rapporto di lavoro a tempo determinato già in servizio avendo i requisiti di legge già acquisiti.

La Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica, al fine di raccogliere informazioni sulle unità di personale da stabilizzare e accelerare l’emanazione del corrispondente decreto di riparto del fondo, con nota prot. DFP – 0022121 – P – 31/03/2023 (pubblicata sul sito istituzionale), invita tutte le amministrazioni interessate a compilare il modulo in cui sono riportate tutte le informazioni necessarie, disponibile sul portale “Lavoro Pubblico” (<https://www.lavoropubblico.gov.it>), provvedendo alla previa registrazione al portale. **La compilazione dovrà avvenire dal 3 aprile al 3 maggio ed è indispensabile per l’accesso al fondo, inoltre, per la stabilizzazione del personale precario occorre la coerenza con il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale.**

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



Il presente piano aggiornato, relativo al triennio 2023 - 2025 è stato elaborato tenendo conto:

- della rideterminazione degli organici, effettuata in attuazione delle norme sulla “spending review” che, per quanto riguarda l’Ente Parco Nazionale del Gran Sasso e Monti della Laga, è il DPCM del 23 gennaio 2013, emanato in attuazione dell’art.2 del decreto-legge 6 luglio 2012, n.95, convertito dalla legge 7 agosto 2012, n.135;
- delle “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”, adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica ai sensi dell’art. 6 ter, comma 1, del d. lgs. n. 165/2001 e pubblicate nella G.U. n. 173 del 27 luglio 2018;
- dell’attuale quadro legislativo, come modificatosi a seguito delle disposizioni normative intervenute con il d.lgs. n. 75/2017, con la legge n. 205/2017 (legge di bilancio 2018), con la legge n. 145/2018 (legge di bilancio 2019) e con la legge n. 160/2019 (legge di bilancio 2020) in materia di reclutamento ed assunzioni di personale;
- delle note del Ministero dell’Economia e delle Finanze, del Ministero Vigilante e del Dipartimento della Funzione Pubblica, tra cui la nota del Ministero dell’Ambiente, prot. n.26804 del 24 settembre 2019 (acquisita da questo Ente con prot. n. 0011689/2019 del 24/09/2019), in conformità a quanto espresso dal Ministero dell’Economia e delle Finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato - con nota prot. n. 210026 dell’11 settembre 2019;
- del DPCM del 9 ottobre 2021 “Riparto del Fondo per le assunzioni a tempo indeterminato presso le Regioni e gli Enti Locali, le Unioni di Comuni, ricompresi nei crateri sei sismi 2002,2009, 2012 e 2016, nonché presso gli Enti Parco” pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 29 novembre 2021;
- della nota del Ministero dell’Economia e delle Finanze, Ragioneria Generale dello Stato, prot.n. 62120 dell’11 aprile 2022, acquisita da questo Ente con prot. n.0003502 del 12 aprile 2022;
- del Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2021-2023 (Deliberazione di Consiglio Direttivo n. 44 del 23/12/2022);
- del Piano Integrato di Attività e Organizzazione PIAO 2022-2024 (Deliberazione di Consiglio Direttivo n. 45 del 23/12/2022);
- del Piano Integrato di Attività e Organizzazione PIAO 2023-2025 (Deliberazione di Consiglio Direttivo n. 02/23 del 28/02/2023).

1. Organico

Come stabilito dalle Linee di indirizzo, la programmazione 2023-2025 ha sempre come suo punto di partenza l’ultimo provvedimento di approvazione della dotazione organica.

Per quanto riguarda l’Ente Parco Nazionale del Gran Sasso e Monti della Laga occorre far riferimento, in particolare, alla tabella n.15 allegata al DPCM del 23 gennaio 2013, emanato in attuazione dell’art.2 del decreto-legge 6 luglio 2012, n.95, convertito dalla legge 7 agosto 2012, n.135, in cui viene prevista una dotazione organica pari a complessive n.34 unità.

Per espressa previsione di legge nel compendio delle 34 unità della dotazione organica di diritto, non sono ricomprese le n.36 unità assunte in posizione soprannumeraria a compimento del processo di stabilizzazione dei lavoratori precari, attuato dall’Ente in esecuzione di quanto previsto dal comma 940 dell’articolo unico Legge 27 dicembre 2006, n.296 e dall’art. 27 bis del decreto-legge 159/2007 convertito nella legge 222/2007.



Si precisa che, annualmente, l'Ente dispone di un trasferimento da parte dello Stato a copertura della spesa complessiva di detto personale.

In relazione proprio al suddetto contingente di personale è necessario evidenziare che il Ministero dell'Ambiente e della Tutela e del Territorio e del Mare nella nota prot. n.26804 del 24 settembre 2019, in conformità a quanto espresso dal Ministero dell'Economia e delle Finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato - con nota prot. n. 210026 dell'11 settembre 2019 - ha fatto presente a questo Ente che il reclutamento di ulteriore personale potesse avvenire a condizione che fosse dimostrato l'effettivo riassorbimento in organico delle unità di personale in posizione soprannumeraria.

Infatti, anche a norma dell'art. 2, comma 11, del DL n.95/2012, è fatto divieto di assumere nelle aree interessate da posizione soprannumerarie fintanto che perdura la situazione di soprannumerarietà.

Nel merito si fa presente che delle n.36 unità assunte sono nel tempo cessate diverse unità di personale e le vacanze conseguentemente generate, di fatto, non assumono rilevanza, trattandosi di personale ad esaurimento come, peraltro, chiarito dal Dipartimento della Funzione Pubblica nella nota prot. n. 31882 del 16 luglio 2009.

Per quanto sopra detto, il valore finanziario della dotazione organica di partenza, determinato dal DPCM 23 gennaio 2013, è pari ad Euro 1.075.901,14 (limite tetto finanziario della dotazione organica da non superare).

Valore finanziario dotazione organica al 31.12.2020 DPCM del 23 gennaio 2013											
AREE/CATEGORIE/QUALIFICHE	Fasce economiche ⁽¹⁾	Tabellare + IIS per 12 mensilità CCNL 2019-2021	IVC 2022-2024 per 12 mensilità	Tredicesima	Totale annuo pro-capite lordo dipendente	Oneri riflessi Pensione 23,8%	Oneri riflessi Buonuscita 4,7%	Oneri riflessi Irap 8,5%	Totale annuo pro-capite lordo stato	Unità in dotazione organica	VALORE FINANZIARIO DOTAZIONE ORGANICA
Area C	C5	29.677,39	148,44	2.485,49	32.311,32	7.690,09	1.518,63	2.746,46	44.266,50		-
	C4	27.880,56	139,44	2.335,00	30.355,00	7.224,49	1.426,69	2.580,18	41.586,35		-
	C3	25.401,60	126,96	2.127,38	27.655,94	6.582,11	1.299,83	2.350,75	37.888,64	2	75.777,28
	C2	24.126,88	120,60	2.020,62	26.268,10	6.251,81	1.234,60	2.232,79	35.987,30		-
	C1	23.322,45	116,64	1.953,26	25.392,35	6.043,38	1.193,44	2.158,35	34.787,52	5	173.937,58
Area B	B3	22.804,65	114,00	1.909,89	24.828,54	5.909,19	1.166,94	2.110,43	34.015,10		-
	B2	21.467,22	107,28	1.797,88	23.372,38	5.562,63	1.098,50	1.986,65	32.020,15	10	320.201,54
	B1	20.188,02	100,92	1.690,75	21.979,69	5.231,17	1.033,05	1.868,27	30.112,17	13	391.458,19
Area A	A3	19.807,12	99,00	1.658,84	21.564,96	5.132,46	1.013,55	1.833,02	29.544,00		-
	A2	19.195,39	96,00	1.607,62	20.899,01	4.973,96	982,25	1.776,42	28.631,64	4	114.526,55
	A1	18.249,81	91,20	1.528,42	19.869,43	4.728,92	933,86	1.688,90	27.221,12		-
TOTALE									34	1.075.901,14	



Al fine di comprendere la costruzione del presente piano nella sua integrità, si riporta anche il valore finanziario della dotazione organica risalente al 31.12.2020, attraverso una tabella che dettaglia la rideterminazione ad invarianza di spesa della dotazione organica ed evidenzia anche il personale che era in posizione soprannumeraria diviso per area di appartenenza e posizione economica iniziale. Inoltre, viene inserita una tabella che riporta i presenti in servizio e i posti vacanti in seguito alla rideterminazione della dotazione organica

Valore finanziario dotazione organica al 31.12.2020 DPCM del 23 gennaio 2013											Valore finanziario dotazione organica al 31.12.2020 rideterminata		TABELLA DI CONFRONTO CON PIANTE ORGANICA RIDETERMINATA		Unità in soprannumero di cui all'art.1, comma 940, L. 296/2006art. 27bis del DL. 159/2007, convertito nella Legge 222/2007
AREE/CATEGORIE/CLASSIFICHE	Fasce economiche ⁽¹⁾	Tabellare + IIS per 12 mensilità CCNL 2019-2021	IVC 2022-2024 per 12 mensilità	Tredicesima	Totale annuo pro-capite lordo dipendente	Oneri riflessi Pensione 23,8%	Oneri riflessi Buonsicilia 4,7%	Oneri riflessi Irap 8,5%	Totale annuo pro-capite lordo stato	Unità in dotazione organica	VALORE FINANZIARIO DOTAZIONE ORGANICA	Unità nuova dotazione organica al 31.12.2020	VALORE FINANZIARIO NUOVA DOTAZIONE ORGANICA	PRESENTI IN SERVIZIO	
Area C	C5	29.677,39	148,44	2.485,49	32.311,32	7.690,09	1.518,63	2.746,46	44.266,50		-		-		
	C4	27.880,56	139,44	2.335,00	30.355,00	7.224,49	1.426,69	2.580,18	41.586,35		-		-		
	C3	25.401,60	126,96	2.127,38	27.655,94	6.582,11	1.299,83	2.350,75	37.888,64	2	75.777,28	2	75.777,28	2	0
	C2	24.126,88	120,60	2.020,62	26.268,10	6.251,81	1.234,60	2.232,79	35.987,30		-		-		
	C1	23.322,45	116,64	1.953,26	25.392,35	6.043,38	1.193,44	2.158,35	34.787,52	5	173.937,58	5	173.937,58	2	3
Area B	B3	22.804,65	114,00	1.909,89	24.828,54	5.909,19	1.166,94	2.110,43	34.015,10		-		-		
	B2	21.467,22	107,28	1.797,88	23.372,38	5.562,63	1.098,50	1.986,65	32.020,15	10	320.201,54	7	224.141,08	7	0
	B1	20.188,02	100,92	1.690,75	21.979,69	5.231,17	1.033,05	1.868,27	30.112,17	13	391.458,19	17	511.906,86	5	12
Area A	A3	19.807,12	99,00	1.658,84	21.564,96	5.132,46	1.013,55	1.833,02	29.544,00		-		-		
	A2	19.195,39	96,00	1.607,62	20.899,01	4.973,96	982,25	1.776,42	28.631,64	4	114.526,55	3	85.894,91	3	0
	A1	18.249,81	91,20	1.528,42	19.869,43	4.728,92	933,86	1.688,90	27.221,12		-		-		11
TOTALE										34	1.075.901,14	34	1.071.657,71	19	15

Nello specifico nella rideterminazione al 31.12.2020 risulta:

- nell'Area C) le unità rimangono invariati (n. 7 unità);
- nell'Area B) sono stati eliminati n.3 unità di B2 vacanti e contestualmente aumentati n. 4 unità di B1;
- nell'Area A) è stato eliminato n. 1 unità di A2 vacante (posizione iniziale di assunzione ex IV livello QF).

Considerato che questa rideterminazione ha generato un valore finanziario della dotazione organica pari ad € 1.071.657,71 inferiore ad € 1.075.901,14 (valore finanziario della dotazione organica DPCM 2013) il principio dell'invarianza della spesa risulta rispettata.



Nel presente piano viene operata una nuova rideterminazione della dotazione organica sempre nel rispetto del tetto di spesa di euro 1.075.901,14.

Valore finanziario dotazione organica al 31.12.2021 provvedimento DPCM del 23 gennaio 2013,											Valore finanziario dotazione organica al 31.12.2021 rideterminata			Unità in soprannumero di cui all'art. 27/bis del DL 159/2007, convertito nella Legge 222/2007 DOPO RIASSORBIMENTO B1
AREE/CATEGORIE/QUANTIFICHE	Fasce economiche ⁽¹⁾	Tabellare + IIS per 12 mensilità CCNL 2019-2021	IVC 2022-2024 per 12 mensilità	Tredicesima	Totale annuo pro-capite lordo dipendente	Oneri riflessi Pensione 23,8%	Oneri riflessi Buonsicilia 4,7%	Oneri riflessi Irapp 8,5%	Totale annuo pro-capite lordo stato	Unità in dotazione organica	VALORE FINANZIARIO DOTAZIONE ORGANICA	Unità nuova dotazione organica al 31.12.2021	VALORE FINANZIARIO NUOVA DOTAZIONE ORGANICA	
Area C	C5	29.677,39	148,44	2.485,49	32.311,32	7.690,09	1.518,63	2.746,46	44.266,50		-			
	C4	27.880,56	139,44	2.335,00	30.355,00	7.224,49	1.426,69	2.580,18	41.586,35		-			
	C3	25.401,60	126,96	2.127,38	27.655,94	6.582,11	1.299,83	2.350,75	37.888,64	2	75.777,28	1	37.888,64	
	C2	24.126,88	120,60	2.020,62	26.268,10	6.251,81	1.234,60	2.232,79	35.987,30		-		-	
	C1	23.322,45	116,64	1.953,26	25.392,35	6.043,38	1.193,44	2.158,35	34.787,52	5	173.937,58	6	208.725,10	
Area B	B3	22.804,65	114,00	1.909,89	24.828,54	5.909,19	1.166,94	2.110,43	34.015,10		-		-	
	B2	21.467,22	107,28	1.797,88	23.372,38	5.562,63	1.098,50	1.986,65	32.020,15	10	320.201,54	7	224.141,08	
	B1	20.188,02	100,92	1.690,75	21.979,69	5.231,17	1.033,05	1.868,27	30.112,17	13	391.458,19	17	511.906,86	
Area A	A3	19.807,12	99,00	1.658,84	21.564,96	5.132,46	1.013,55	1.833,02	29.544,00		-		-	
	A2	19.195,39	96,00	1.607,62	20.899,01	4.973,96	982,25	1.776,42	28.631,64	4	114.526,55	3	85.894,91	
	A1	18.249,81	91,20	1.528,42	19.869,43	4.728,92	933,86	1.688,90	27.221,12		-		-	10
TOTALE									34	1.075.901,14	34	1.068.556,59	10	

Nello specifico, nella rideterminazione al 31.12.2021 risulta:

- nell'Area C) è stato eliminato n. 1 unità C3 e contestualmente aumentato n. 1 unità di C1;
- nell'Area B) le unità rimangono invariate;
- nell'Area A) le unità rimangono invariate;

Considerato che questa rideterminazione ha generato un valore finanziario della dotazione organica pari ad € 1.068.556,59 inferiore ad € 1.075.901,14 (valore finanziario della dotazione organica DPCM 2013) il principio dell'invarianza della spesa risulta rispettata.



A seguito della rideterminazione della dotazione organica riferita all'anno 2021, si riporta di seguito una tabella con i presenti in servizio al 31/12/2021 con relativi oneri finanziari.

Spesa presenti in servizio + comandati in al 31 dicembre 2021												
AREE/CATEGORIE/QUALIFICHE	Fasce economiche ⁽¹⁾	Tabellare + IIS per 12 mensilità CCNL 2019-2021	IVC 2022-2024 per 12 mensilità	Tredicesima	Totale annuo pro-capite lordo dipendente	Oneri riflessi Pensione 23,8%	Oneri riflessi Buonuscita 4,7%	Oneri riflessi Irap 8,5%	Totale annuo pro-capite lordo stato	Totale unità presenti in ruolo ⁽²⁾	Totale comandati in ⁽³⁾	TOTALE ONERE PRESENTI IN SERVIZIO
Area C	C5	29.677,39	148,44	2.485,49	32.311,32	7.690,09	1.518,63	2.746,46	44.266,50			-
	C4	27.880,56	139,44	2.335,00	30.355,00	7.224,49	1.426,69	2.580,18	41.586,35			-
	C3	25.401,60	126,96	2.127,38	27.655,94	6.582,11	1.299,83	2.350,75	37.888,64	1		37.888,64
	C2	24.126,88	120,60	2.020,62	26.268,10	6.251,81	1.234,60	2.232,79	35.987,30			-
	C1	23.322,45	116,64	1.953,26	25.392,35	6.043,38	1.193,44	2.158,35	34.787,52	4		139.150,06
Area B	B3	22.804,65	114,00	1.909,89	24.828,54	5.909,19	1.166,94	2.110,43	34.015,10			-
	B2	21.467,22	107,28	1.797,88	23.372,38	5.562,63	1.098,50	1.986,65	32.020,15	7		224.141,08
	B1	20.188,02	100,92	1.690,75	21.979,69	5.231,17	1.033,05	1.868,27	30.112,17	14		421.570,36
Area A	A3	19.807,12	99,00	1.658,84	21.564,96	5.132,46	1.013,55	1.833,02	29.544,00			-
	A2	19.195,39	96,00	1.607,62	20.899,01	4.973,96	982,25	1.776,42	28.631,64	3		85.894,91
	A1	18.249,81	91,20	1.528,42	19.869,43	4.728,92	933,86	1.688,90	27.221,12			-
TOTALE									29	0	908.645,05	

Unità in soprannumero di cui all'art.1, comma 940, L. 296/2006 e art. 27/bis del DL. 159/2007, convertito nella Legge 222/2007

Si precisa che nella tabella vengono considerati:

- le cessazioni di n. 1 unità di C3 e di n.1 unità di B1;
- il riassorbimento di n.10 unità di B1 personale soprannumerario;
- l'assunzione di n. 1 unità di B1 per effetto della stabilizzazione ex DPCM del 9 ottobre 2021, pubblicato sulla G.U. 284 del 29/11/2021.

Dopo aver evidenziato le situazioni pregresse, si provvede a riportare le tabelle riferite al presente Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2023-2025 e inserendo le nuove Aree Professionali del CCNL 2019-2021 (in base al modello fornito dagli Uffici del MEF).

VALORE FINANZIARIO DELLA DOTAZIONE ORGANICA AL 31.12.2022

Valore finanziario dotazione organica al 31.12.2022 provvedimento DPCM del 23 Gennaio 2013													
DIRIGENTI	FASCIA	Tabellare + IIS per 12 mensilità CCNL 2016-2018 (A)	IVC 2019-2021 per 12 mensilità (B)	IVC 2022-2024 per 12 mensilità (C)	Altra voce retributiva fondamentale (D)	Tredicesima E=(A+B+C+D)12	Totale annuo pro-capite lordo dipendente F=(A+B+C+D+E)	Oneri riflessi % (G)	Oneri riflessi % (H)	Oneri riflessi % (I)	Totale annuo pro-capite lordo stato L=F+G+H+I	Unità in dotazione organica (M)	VALORE FINANZIARIO DOTAZIONE ORGANICA N=L*M
		SECONDA	41.779,17	292,44	208,92		3.523,38	45.803,91				45.803,91	
AREE		Tabellare + IIS per 12 mensilità CCNL 2019-2021 (A)		IVC 2022-2024 per 12 mensilità (C)	Altra voce retributiva fondamentale (D)	Tredicesima E=(A+C+D)12	Totale annuo pro-capite lordo dipendente F=(A+B+C+D+E)	Oneri riflessi 23,8 % (G)	Oneri riflessi 4,7% (H)	Oneri riflessi 8,5 % (I)	Totale annuo pro-capite lordo stato L=F+G+H+I	Unità in dotazione organica (M)	VALORE FINANZIARIO DOTAZIONE ORGANICA N=L*M
	Funzionari	23.501,93		117,48		1.968,28	25.587,69	6.089,87	1.202,62	2.174,95	35.055,14	7	245.385,95
	Assistenti	19.351,97		96,72		1.620,72	21.069,41	5.014,52	990,26	1.790,90	28.865,09	24	692.762,20
	Operatori	18.390,84		91,92		1.540,23	20.022,99	4.765,47	941,08	1.701,95	27.431,50	3	82.294,49
	TOTALE											34	1.020.442,64



VALORE FINANZIARIO DELLA DOTAZIONE ORGANICA RIDETERMINATA AL 31.12.2022

Valore finanziario dotazione organica al 31.12.2022 provvedimento DPCM del 23 Gennaio 2013													
DIRIGENTI	FASCIA	Tabellare + IIS per 12 mensilità CCNL 2016-2018 (A)	IVC 2019-2021 per 12 mensilità (B)	IVC 2022-2024 per 12 mensilità (C)	Altra voce retributiva fondamentale (D)	Tredicesima E=(A+B+C+D)/12	Totale annuo pro-capite lordo dipendente F=(A+B+C+D+E)	Oneri riflessi % (G)	Oneri riflessi % (H)	Oneri riflessi % (I)	Totale annuo pro-capite lordo stato L=F+G+H+I	Unità in dotazione organica (M)	VALORE FINANZIARIO DOTAZIONE ORGANICA N=L*M
		SECONDA	41.779,17	292,44	208,92		3.523,38	45.803,91				45.803,91	
AREE	FASCIA	Tabellare + IIS per 12 mensilità CCNL 2019-2021 (A)		IVC 2022-2024 per 12 mensilità (C)	Altra voce retributiva fondamentale (D)	Tredicesima E=(A+C+D)/12	Totale annuo pro-capite lordo dipendente F=(A+B+C+D+E)	Oneri riflessi 23,8 % (G)	Oneri riflessi 4,7% (H)	Oneri riflessi 8,5 % (I)	Totale annuo pro-capite lordo stato L=F+G+H+I	Unità in dotazione organica (M)	VALORE FINANZIARIO DOTAZIONE ORGANICA N=L*M
	Funzionari	23.501,93		117,48		1.968,28	25.587,69	6.089,87	1.202,62	2.174,95	35.055,14	8	280.441,08
	Assistenti	19.351,97		96,72		1.620,72	21.069,41	5.014,52	990,26	1.790,90	28.865,09	22	635.032,02
	Operatori	18.390,84		91,92		1.540,23	20.022,99	4.765,47	941,08	1.701,95	27.431,50	3	82.294,49
												TOTALE	33

Nello specifico, nella rideterminazione al 31.12.2022 risulta:

- nell'Area Funzionari è stata inserita n. 1 unità
- nell'Area Assistenti sono state eliminate n. 2 unità
- nell'Area Operatori le unità sono rimaste invariate.

Considerato che questa rideterminazione ha generato un valore finanziario della dotazione organica pari ad € 997.767,59 inferiore ad € 1.020.442,64 (valore finanziario della dotazione organica DPCM 2013 adeguato al CCNL 2019-2021) il principio dell'invarianza della spesa risulta rispettata.

SPESA DEL PERSONALE IN SERVIZIO al 31.12. 2022

Spesa presenti in servizio + comandati in al 31 dicembre 2022														
DIRIGENTI	FASCIA	Tabellare + IIS per 12 mensilità CCNL 2016-2018 (A)	IVC 2019-2021 per 12 mensilità (B)	IVC 2022-2024 per 12 mensilità (C)	Altra voce retributiva fondamentale (D)	Tredicesima E=(A+B+C+D)/12	Totale annuo pro-capite lordo dipendente F=(A+B+C+D+E)	Oneri riflessi % (G)	Oneri riflessi % (H)	Oneri riflessi % (I)	Totale annuo pro-capite lordo stato L=F+G+H+I	Totale unità presenti di ruolo ⁽¹⁾ (M)	Totale comandati in ⁽²⁾ (N)	TOTALE ONERE PRESENTI IN SERVIZIO O = L*(M+N)
		SECONDA	41.779,17	292,44	208,92		3.523,38	45.803,91				45.803,91		
AREE	FASCIA	Tabellare + IIS per 12 mensilità CCNL 2019-2021 (A)		IVC 2022-2024 per 12 mensilità (C)	Altra voce retributiva fondamentale (D)	Tredicesima E=(A+C+D)/12	Totale annuo pro-capite lordo dipendente F=(A+B+C+D+E)	Oneri riflessi 23,8% (G)	Oneri riflessi 4,7% (H)	Oneri riflessi 8,5 % (I)	Totale annuo pro-capite lordo stato L=F+G+H+I	Totale unità presenti di ruolo ⁽¹⁾ (M)	Totale comandati in ⁽²⁾ (N)	TOTALE ONERE PRESENTI IN SERVIZIO O = L*(M+N)
	Funzionari	23.501,93		117,48		1.968,28	25.587,69	6.089,87	1.202,62	2.174,95	35.055,14	7		245.385,95
	Assistenti	19.351,97		96,72		1.620,72	21.069,41	5.014,52	990,26	1.790,90	28.865,09	20		577.301,83
	Operatori	18.390,84		91,92		1.540,23	20.022,99	4.765,47	941,08	1.701,95	27.431,50	2		54.862,99
												TOTALE	29	0



Turn over

Nella tabella seguente si evidenziano i movimenti nella consistenza "effettiva" di personale, divisa per inquadramento giuridico e intercorsi nell'anno 2022. La tabella fornisce le informazioni solo sui movimenti intervenuti nell'ambito del personale di ruolo risultante dal DPCM del 23 gennaio 2013.

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

Si precisa che vengono riportati solo i movimenti derivati da cessazioni e non da trasferimenti per mobilità verso altri Enti, considerato solo le cessazioni di personale a tempo indeterminato, intercorse nell'anno 2022 possono produrre risorse finanziarie, in termini di accumulo della facoltà assunzionale dell'Ente Parco, a decorrere dall'anno 2023 come sarà poi mostrato nei successivi paragrafi.

Cessati anno 2022 e relative risorse finanziarie generate

Risorse finanziarie personale cessato al 31 dicembre 2022 ⁽¹⁾													
DIRIGENT I	FASCIA	Tabellare + IIS per 12 mensilità CCNL 2016-2018 (A)	IVC 2019-2021 per 12 mensilità (B)	IVC 2022-2024 per 12 mensilità (C)	Altra voce retributiva fondamentale (D)	Tredicesima E=(A+B+C+D)/12	Totale annuo pro-capite lordo dipendente F=(A+B+C+D+E)	Oneri riflessi % (G)	Oneri riflessi (H)	Oneri riflessi % (I)	Totale annuo pro-capite lordo stato L=F+G+H+I	Totale unità cessate (M)	TOTALE RISORSE DA CESSAZIONI N=L*M
	SECONDA	41.779,17	292,44	208,92		3.523,38	45.803,91				45.803,91		0,00
AREE		Tabellare + IIS per 12 mensilità CCNL 2019-2021 (A)		IVC 2022-2024 per 12 mensilità (C)	Altra voce retributiva fondamentale (D)	Tredicesima E=(A+C+D)/12	Totale annuo pro-capite lordo dipendente F=(A+B+C+D+E)	Oneri riflessi 23,8 % (G)	Oneri riflessi 4,7 % (H)	Oneri riflessi 8,5 % (I)	Totale annuo pro-capite lordo stato L=F+G+H+I	Totale unità cessate (M)	TOTALE RISORSE DA CESSAZIONI N=L*M
	Funzionari	23.501,93		117,48		1.968,28	25.587,69	6.089,87	1.202,62	2.174,95	35.055,14		0,00
	Assistenti	19.351,97		96,72		1.620,72	21.069,41	5.014,52	990,26	1.790,90	28.865,09	3	86.595,28
	Operatori	18.390,84		91,92		1.540,23	20.022,99	4.765,47	941,08	1.701,95	27.431,50		0,00
TOTALE complessivo												3	86.595,28

Si precisa che nella tabella vengono considerati:

- cessazione di n.1 unità AREA ASSISTENTI per COLLOCAMENTO A RIPOSO (n.1 ex B1)
- cessazione di n.1 unità AREA ASSISTENTI per COLLOCAMENTO A RIPOSO (n.1 ex B2)
- cessazione di n. 1 unità AREA ASSISTENTI per DIMISSIONI (n.1 ex B1).



Considerato che i cessati dell'anno 2022 e quelli previsti per l'anno 2023 e 2024 influiscono quelle che saranno le programmazioni di assunzioni anche per il 2024 e il 2025, si riportano di seguito anche le tabelle dei cessati previsti per l'anno 2023 e anno 2024.

Cessati anno 2023 e relative risorse finanziarie generate

Risorse finanziarie personale cessato al 31 dicembre 2023 ⁽¹⁾													
DIRIGENTI	FASCIA	Tabellare + IIS per 12 mensilità CCNL 2016-2018 (A)	IVC 2019-2021 per 12 mensilità (B)	IVC 2022-2024 per 12 mensilità (C)	Altra voce retributiva fondamentale (D)	Tredicesima E=(A+B+C+D)/12	Totale annuo pro-capite lordo dipendente F=(A+B+C+D+E)	Oneri riflessi % (G)	Oneri riflessi % (H)	Oneri riflessi % (I)	Totale annuo pro-capite lordo stato L=F+G+H+I	Totale unità cessate (M)	TOTALE RISORSE DA CESSAZIONI N=L*M
		SECONDA	41.779,17	292,44	208,92		3.523,38	45.803,91				45.803,91	
AREE		Tabellare + IIS per 12 mensilità CCNL 2019-2021 (A)		IVC 2022-2024 per 12 mensilità (C)	Altra voce retributiva fondamentale (D)	Tredicesima E=(A+C+D)/12	Totale annuo pro-capite lordo dipendente F=(A+B+C+D+E)	Oneri riflessi 23,8 % (G)	Oneri riflessi 4,7% (H)	Oneri riflessi 8,5% (I)	Totale annuo pro-capite lordo stato L=F+G+H+I	Totale unità cessate (M)	TOTALE RISORSE DA CESSAZIONI N=L*M
	Funzionari	23.501,93		117,48		1.968,28	25.587,69	6.089,87	1.202,62	2.174,95	35.055,14		0,00
	Assistenti	19.351,97		96,72		1.620,72	21.069,41	5.014,52	990,26	1.790,90	28.865,09		0,00
	Operatori	18.390,84		91,92		1.540,23	20.022,99	4.765,47	941,08	1.701,95	27.431,50		0,00
TOTALE complessivo											0	0,00	

Cessati previsti anno 2024 e relative risorse finanziarie generate

Risorse finanziarie personale cessato al 31 dicembre 2024 ⁽¹⁾													
DIRIGENTI	FASCIA	Tabellare + IIS per 12 mensilità CCNL 2016-2018 (A)	IVC 2019-2021 per 12 mensilità (B)	IVC 2022-2024 per 12 mensilità (C)	Altra voce retributiva fondamentale (D)	Tredicesima E=(A+B+C+D)/12	Totale annuo pro-capite lordo dipendente F=(A+B+C+D+E)	Oneri riflessi % (G)	Oneri riflessi % (H)	Oneri riflessi % (I)	Totale annuo pro-capite lordo stato L=F+G+H+I	Totale unità cessate (M)	TOTALE RISORSE DA CESSAZIONI N=L*M
		SECONDA	41.779,17	292,44	208,92		3.523,38	45.803,91				45.803,91	
AREE		Tabellare + IIS per 12 mensilità CCNL 2016-2018 (A)		IVC 2022-2024 per 12 mensilità (C)	Altra voce retributiva fondamentale (D)	Tredicesima E=(A+C+D)/12	Totale annuo pro-capite lordo dipendente F=(A+B+C+D+E)	Oneri riflessi 23,8 % (G)	Oneri riflessi 4,7% (H)	Oneri riflessi 8,5 % (I)	Totale annuo pro-capite lordo stato L=F+G+H+I	Totale unità cessate (M)	TOTALE RISORSE DA CESSAZIONI N=L*M
	Funzionari	23.501,93		117,48		1.968,28	25.587,69	6.089,87	1.202,62	2.174,95	35.055,14		0,00
	Assistenti	19.351,97		96,72		1.620,72	21.069,41	5.014,52	990,26	1.790,90	28.865,09		0,00
	Operatori	18.390,84		91,92		1.540,23	20.022,99	4.765,47	941,08	1.701,95	27.431,50		0,00
TOTALE complessivo											0	0,00	



Aggiornamento Programmazione assunzioni del personale triennio 2023-2025

Considerato che il budget assunzionale per le assunzioni riferite all'anno 2023, generato dalle cessazioni dell'anno 2022, è pari ad € 86.595,28, l'Ente intende utilizzare una parte del budget 2023 come di seguito indicato in tabella, inoltre la legge 10 marzo 2023, n. 21 prevedendo la possibilità di stabilizzazione di personale precario ha consentito l'adeguamento della tabella seguente nell'apposita sezione dedicata ad assunzioni che non intaccano il budget assunzionale in quanto godono di finanziamento dedicato e in deroga alla dotazione organica.

Aggiornamento Assunzioni programmate anno 2023

DIRIGENTI	FASCIA	Tabellare + IIS per 12 mensilità CCNL 2016-2018 (A)	IVC 2019-2021 per 12 mensilità (B)	IVC 2022-2024 per 12 mensilità (C)	Altra voce retributiva fondamentale (D)	Tredicesima E=(A+B+C+D)/12	Totale annuo pro-capite lordo dipendente F=(A+B+C+D+E)	Oneri riflessi % (G)	Oneri riflessi % (H)	Oneri riflessi % (I)	Totale annuo pro-capite lordo stato L=F+G+H+I	Totale unità da assumere sul budget 2023 (M)	Totale unità da assumere su budget rimodulato già autorizzato da d.P.C.M. (N)	Totale unità da assumere dalla legge 10 marzo 2023, n. 21	TOTALE ONERI ASSUNZIONALI P=L*(M+N+O)
		SECONDA	41.779,17	292,44	208,92		3.523,38	45.803,91				45.803,91			
AREE		Tabellare + IIS per 12 mensilità CCNL 2019-2021 (A)		IVC 2022-2024 per 12 mensilità (C)	Altra voce retributiva fondamentale (D)	Tredicesima E=(A+C+D)/12	Totale annuo pro-capite lordo dipendente F=(A+C+D+E)	Oneri riflessi 23,8% (G)	Oneri riflessi 4,7% (H)	Oneri riflessi 8,5% (I)	Totale annuo pro-capite lordo stato L=F+G+H+I	Totale unità da assumere sul budget 2023 (M)	Totale unità da assumere su budget rimodulato già autorizzato da d.P.C.M. (N)	Totale unità da assumere Legge 10 marzo 2023, n. 21	TOTALE ONERI ASSUNZIONALI P=L*(M+N+O)
	Funzionari (PV)	23.501,93		117,48		1.968,28	25.587,69	6.089,87	1.202,62	2.174,95	35.055,14			2	70.110,27
											6.190,04				0,00
	Assistenti (PV)	19.351,97		96,72		1.620,72	21.069,41	5.014,52	990,26	1.790,90	28.865,09	1		2	86.595,28
											1.433,60	1			1.433,60
	Operatori	18.390,84		91,92		1.540,23	20.022,99	4.765,47	941,08	1.701,95	27.431,50				0,00
											TOTALE	2	0	4	158.139,14
<i>DI CUI:</i>															
														TOTALE ONERI SU BUDGET 2023 (L+M)	30.298,69
														Totale oneri da assumere su budget già autorizzato da d.P.C.M. (L+N)	0,00
														LEGGE 10 Marzo 2023, n° 21 (L+O)	127.840,45

Nella tabella vengono riportati:

- n. 1 unità Area Assistenti (ex B1) con assunzione da esterno con bando concorso;
- n. 1 unità Area Assistenti (ex B1) con progressione verticale da Area Operatori (ex A2) mediante le procedure ordinarie, di cui all'ex art 17 del CCNL 2019-2021.
- n. 2 unità Area Assistenti (ex B1) con assunzione diretta ai sensi ex Legge 10 marzo 2023, n. 21 in deroga alla dotazione organica (stabilizzazione);
- n.2 unità Area Funzionari (ex C1) con assunzione diretta ai sensi ex Legge 10 marzo 2023, n. 21 in deroga alla dotazione organica (stabilizzazione)



Assunzioni programmate anno 2024

Assunzioni programmate anno 2024 ⁽¹⁾															
DIRIGENTI	FASCIA	Tabellare + IIS per 12 mensilità CCNL 2016-2018 (A)	IVC 2019-2021 per 12 mensilità (B)	IVC 2022-2024 per 12 mensilità (C)	Altra voce retributiva fondamentale (D)	Tredicesima E=(A+B+C+D)/12	Totale annuo pro-capite lordo dipendente F=(A+B+C+D+E)	Oneri riflessi % (G)	Oneri riflessi % (H)	Oneri riflessi % (I)	Totale annuo pro-capite lordo stato L=F+G+H+I	Totale unità da assumere sul budget 2023 (M)	Totale unità da assumere su budget rimodulato già autorizzato da d.P.C.M. (N)	Totale unità da assumere ex lege (O)	TOTALE ONERI ASSUNZIONALI P=L*(M+N+O)
AREE		Tabellare + IIS per 12 mensilità CCNL 2019-2021 (A)		IVC 2022-2024 per 12 mensilità (C)	Altra voce retributiva fondamentale (D)	Tredicesima E=(A+C+D)/12	Totale annuo pro-capite lordo dipendente F=(A+C+D+E)	Oneri riflessi 23,8 % (G)	Oneri riflessi 4,7% (H)	Oneri riflessi % (I)	Totale annuo pro-capite lordo stato L=F+G+H+I	Totale unità da assumere sul budget 2023 (M)	Totale unità da assumere su budget rimodulato già autorizzato da d.P.C.M. (N)	Totale unità da assumere ex lege (O)	TOTALE ONERI ASSUNZIONALI P=L*(M+N+O)
	Funzionari (PV)	23.501,93		117,48		1.968,28	25.587,69	6.089,87	1.202,62	2.174,95	35.055,14				-
									-	-	-	6.190,04			-
	Assistenti (PV)	19.351,97		96,72		1.620,72	21.069,41	5.014,52	990,26	1.790,90	28.865,09				-
									-	-	-	1.433,60			-
Operatori	18.390,84		91,92		1.540,23	20.022,99	4.765,47	941,08	1.701,95	27.431,50				-	
											TOTALE	0	0	0	0
														<i>DI CUI:</i>	
														TOTALE ONERI SU BUDGET 2024 (L*M)	-
														Totale oneri da assumere su budget già autorizzato da d.P.C.M. (L*N)	-
														TOTALE ONERI SU LEGGE..... (L*O)	-

Assunzioni programmate anno 2025

Assunzioni programmate anno 2025 ⁽¹⁾															
DIRIGENTI	FASCIA	Tabellare + IIS per 12 mensilità CCNL 2016-2018 (A)	IVC 2019-2021 per 12 mensilità (B)	IVC 2022-2024 per 12 mensilità (C)	Altra voce retributiva fondamentale (D)	Tredicesima E=(A+B+C+D)/12	Totale annuo pro-capite lordo dipendente F=(A+B+C+D+E)	Oneri riflessi % (G)	Oneri riflessi % (H)	Oneri riflessi % (I)	Totale annuo pro-capite lordo stato L=F+G+H+I	Totale unità da assumere sul budget 2023 (M)	Totale unità da assumere su budget rimodulato già autorizzato da d.P.C.M. (N)	Totale unità da assumere ex lege (O)	TOTALE ONERI ASSUNZIONALI P=L*(M+N+O)
AREE		Tabellare + IIS per 12 mensilità CCNL 2019-2021 (A)		IVC 2022-2024 per 12 mensilità (C)	Altra voce retributiva fondamentale (D)	Tredicesima E=(A+C+D)/12	Totale annuo pro-capite lordo dipendente F=(A+C+D+E)	Oneri riflessi 23,8 % (G)	Oneri riflessi 4,7 % (H)	Oneri riflessi 8,5 % (I)	Totale annuo pro-capite lordo stato L=F+G+H+I	Totale unità da assumere sul budget 2023 (M)	Totale unità da assumere su budget rimodulato già autorizzato da d.P.C.M. (N)	Totale unità da assumere ex lege (O)	TOTALE ONERI ASSUNZIONALI P=L*(M+N+O)
	Funzionari (PV)	23.501,93		117,48		1.968,28	25.587,69	6.089,87	1.202,62	2.174,95	35.055,14				0,00
									-	-	-	6.190,04			0,00
	Assistenti (PV)	19.351,97		96,72		1.620,72	21.069,41	5.014,52	990,26	1.790,90	28.865,09				0,00
									-	-	-	1.433,60			0,00
Operatori	18.390,84		91,92		1.540,23	20.022,99	4.765,47	941,08	1.701,95	27.431,50				0,00	
											TOTALE	0	0	0	0,00
														<i>DI CUI:</i>	
														TOTALE ONERI SU BUDGET 2025 (L*M)	0,00
														Totale oneri da assumere su budget già autorizzato da d.P.C.M. (L*N)	0,00
														LEGGE..... (L*O)	0,00



Per l'anno 2024 e 2025 non è possibile ancora fare delle previsioni, in quanto, non sono note le cessazioni per l'anno 2023 e 2024.

Conclusioni

Le autorizzazioni richieste per l'anno 2023 consistono in:

- n. 1 unità Area Assistenti (ex B1) con assunzione da esterno con bando concorso;
- n. 1 unità Area Assistenti (ex B1) con progressione verticale da Area Operatori (ex A2) mediante le procedure ordinarie, di cui all'ex art 17 del CCNL 2019-2021 ex art. 52, comma 1-bis del d.lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii..

Per quanto concerne la programmazione di assunzioni di:

- n. 2 unità Area Assistenti (ex B1) con assunzione diretta ai sensi ex Legge 10 marzo 2023, n. 21 in deroga alla dotazione organica (stabilizzazione);
- n.2 unità Area Funzionari (ex C1) con assunzione diretta ai sensi ex Legge 10 marzo 2023, n. 21 in deroga alla dotazione organica (stabilizzazione).

l'Ente provvederà a compilare, nei termini previsti, il modulo disponibile sul portale "Lavoro Pubblico" (<https://www.lavoropubblico.gov.it>), di cui alla nota prot. DFP – 0022121 – P – 31/03/2023 (pubblicata sul sito istituzionale) della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica, indispensabile per l'accesso al fondo.

Gli importi inseriti nel presente Piano, sia riguardo al budget assunzionale generato, sia al valore finanziario delle unità da assumere, sono stati calcolati tenendo conto delle quantificazioni per i nuovi profili professionali stabiliti, entrati in vigore dal 1° novembre 2022, secondo quanto stabilito dal CCNL 2019-2021.

Allegati:

- Tabella excel - PTFP 2023-2025

