



**PIANO DELLA PERFORMANCE  
DELL'ENTE PARCO NATURALE  
REGIONALE DEI MONTI SIMBRUINI**

**2023-2025**

(ai sensi dell'art. 10, comma 1, lettera a, del D. Lgs. n. 150 del 27.10.2009)

**Allegato n. 1 al PIAO, approvato con Deliberazione del C.D. n° 10 del 16.02.2023**

## Presentazione del Piano

Il Piano della Performance dell'Ente regionale dei Monti Simbruini (di seguito "Ente Parco") rispecchia l'organizzazione e la mappa degli obiettivi dell'Ente alla luce delle sue specificità istituzionali.

Il Piano descrive le caratteristiche salienti dell'Ente Parco e costituisce lo strumento organizzativo-gestionale che sistematizza missione, obiettivi strategici ed operativi ed attività dell'Ente Parco in connessione con il bilancio di previsione, la relazione previsionale e programmatica e il Piano Triennale Anticorruzione e Trasparenza.

E' un atto programmatico triennale nel quale sono resi noti gli obiettivi, gli indicatori e i target in coerenza con le risorse assegnate all'Ente Parco, rendendo esplicita la correlazione tra la missione istituzionale, le priorità, le strategie, gli obiettivi e gli indicatori dell'Ente.

Il documento è coerente con i principi contenuti nel D. Lgs. n. 150/2009, nella L.R. n° 1/2011 e in conformità con le linee guida fornite dall'Autorità Nazionale Anticorruzione e per la valutazione e la trasparenza delle amministrazioni pubbliche (A.N.A.C.).

### **Il Piano della Performance illustrato nelle pagine che seguono concerne la programmazione delle attività dell'Ente Parco nel triennio 2023-2025.**

La presenza dell'Ente Parco sul territorio si articola con una sede istituzionale a Jenne (Rm) ed una sede operativa Porta del Parco a Subiaco (Rm), oltre a strutture destinate all'accoglienza turistica (Centri Visita, dislocati nei Comuni del Parco, Centro Polifunzionale presso la Santissima Trinità a Vallepietra, ecc.), per il raccordo delle quali è necessario uno sforzo organizzativo e logistico aggravato dal trovarsi in un territorio montano.

Al 31.12.2022 il Parco impiega n° 57 dipendenti (56 assegnati dalla Regione Lazio), di cui 2 funzionari, un Dirigente Amministrativo ed un Direttore. Risulta evidente il forte squilibrio nell'assegnazione di figure apicali: risultano infatti scoperti i posti di Dirigente dell'Area Tecnica, di funzionari Responsabili di tutti i Servizi Tecnici e del Servizio Economico-finanziario; non sono presenti posizioni organizzative o Alte Professionalità. I funzionari ricoprono il ruolo di Responsabile di più Servizi.

Tutto ciò comporta una revisione dell'assetto organizzativo dell'Ente, con interventi mirati che devono compensare le situazioni di squilibrio sopra evidenziate, per rendere l'organigramma del Parco più rispondente alle molteplici necessità legate alle attività dell'Ente, alla normativa intervenuta e alle esigenze della popolazione.

In attesa di un auspicato intervento da parte della Regione volto a completare l'assegnazione del personale, l'Ente si adopera con le risorse umane disponibili e spesso a prescindere da ruoli e funzioni settorialmente definiti, per raggiungere al meglio gli obiettivi e fronteggiare le necessità man mano che si presentano.

La tutela e la valorizzazione delle risorse naturali, il perseguimento di uno sviluppo sostenibile che fermi il processo di spopolamento del territorio, incardinato nel turismo e in un'agricoltura di qualità rappresentano il filo conduttore di una azione che il Parco mette in atto, in sinergia con altre istituzioni pubbliche, associazionismo e realtà economiche private.

IL PRESIDENTE

*Dott. Domenico Moselli*

## Il Piano della Performance triennio 2023-2025

### 1.1 Presentazione del Piano

Il Piano della Performance dell'Ente Parco è stato redatto dalla Direzione, tenendo in considerazione l'evoluzione del quadro normativo a partire dal D. Lgs 150/2009, attraverso la L. 190/2012, fino ai Decreti Legislativi 33 e 39 del 2013, e le valutazioni effettuate dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.A.C.) nelle Linee Guida di cui alla deliberazione CiVIT n. 6/2013, nonché della L.R. 16.03.2011 n° 1 (Norme in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle amministrazioni regionali) e del Regolamento regionale 6 settembre 2002, n.1 (Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi della Giunta Regionale) e successive modificazioni.

Il Piano è stato compilato sulla base dei documenti programmatici relativi all'anno 2022 (Relazione programmatica, Bilancio di previsione), dei principi e delle finalità istitutive dell'Ente Parco di cui alla L.R. n° 29/97 e ss. mm. e ii. e delle Deliberazioni assunte dall'Ente. Il Piano si integra con i suddetti documenti programmatici e ne traduce i contenuti in termini di obiettivi, consentendo, attraverso specifici indicatori, la misurazione e la verifica dei risultati dell'azione dirigenziale e amministrativa. Le attività previste all'interno del presente Piano discendono dalle azioni e dagli obiettivi che il Parco si prefigge di conseguire per il triennio 2023-2025, i quali sono stati aggregati in 3 Aree Strategiche, distinte ma tra loro collegate. I contenuti di tali Aree strategiche costituiscono, in termini di azioni gestionali, le direttrici principali secondo le quali troverà attuazione l'indirizzo politico elaborato dal Presidente.

**Il presente documento definisce gli obiettivi che si vogliono raggiungere, i valori attesi di risultato e i rispettivi indicatori, al fine della successiva misurazione della performance organizzativa e della performance individuale.**

Gli obiettivi assegnati ai dirigenti ed i relativi indicatori sono individuati annualmente dal Direttore tramite il Piano annuale della Direzione (PAD) e raccordati con gli obiettivi strategici e la pianificazione strategica pluriennale dell'Ente.

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

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

L'aggiornamento del presente Piano della Performance si baserà sul principio cardine di realizzare un documento chiaro, che tenga conto della reale difficoltà legata all'attuazione dello strumento in realtà amministrative di piccole dimensioni, come l'Ente Parco. La logica di fondo è quella del miglioramento continuo.

### 1.2 I principi

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

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

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

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

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

### 2.1 Chi Siamo

L'Ente Parco Naturale Regionale dei Monti Simbruini è stato istituito con L.R. n. 08 del 29.01.1983 e successiva L.R. n° 29/97 ed è un ente pubblico non economico, dotato di personalità giuridica e di autonomia gestionale e contabile, controllato dalla Regione Lazio ai sensi dell'art. 55 dello Statuto Regionale e dell'art. 11 ter, comma 1 del D. Lgs n° 118/2000.

#### Alcune cifre:

superficie totale: 30.273,80 ettari, di cui più di 22.000 ettari di bosco

2 Province: Città Metropolitana di Roma, Frosinone

2 Comunità Montane: X - Aniene, XII - Ernici

8 Comuni: Arsoli, Camerata Nuova, Cervara di Roma, Subiaco, Jenne e Vallepietra (Rm), Trevi nel Lazio e Filettino (Fr), per un totale di circa 14.000 abitanti

40 sorgenti

2 Corsi d'acqua principali (Aniene e Simbrivio)

1 Zona di protezione speciale (ZPS) Simbruini-Ernici

7 Zone speciali di conservazione (ZSC)

- MONTE AUTORE E MONTI SIMBRUINI CENTRALI
- MONTE VIGLIO (AREA SOMMITALE)
- ALTA VALLE FIUME ANIENE
- MONTE TARINO E TARINELLO (AREA SOMMITALE)
- CAMPO CATINO
- SORGENTI DELL'ANIENE
- GROTTA DELL'INFERNIGLIO

40 aree di sosta attrezzate

50 sentieri per un totale di 450 Km

#### Una descrizione del "sistema":

Il Parco Naturale Regionale dei Monti Simbruini costituisce la più grande Area Protetta della Regione Lazio.

E' una tipica area protetta della montagna appenninica : cime che raggiungono i duemila metri, estese faggete, ampi pianori carsici, acque sorgive (la stessa etimologia della parola Simbruini deriva dal latino "Sub Imbribus", "sotto le piogge"), caratterizzata al suo interno da piccoli centri abitati (i sette comuni del Parco) ricchi di testimonianze storico-artistiche a volte millenarie, come ad esempio i monasteri benedettini di Subiaco ed il Santuario della SS. Trinità a Vallepietra, il castello di Trevi ecc. La fauna annovera specie in direttiva 92/43/CEE- Habitat (tra cui il lupo, l'orso, il gatto selvatico) e in direttiva 2009/147/CEE (tra cui l'aquila reale, il picchio dorso bianco, la coturnice), e anche le piante costituiscono uno dei patrimoni più pregiati della Regione: sono state censite almeno 1812 specie e sottospecie di piante vascolari, il 18.3% di queste sono piante rare o estremamente rare per il Lazio.

### **Gli organi istituzionali dell'Ente Parco:**

Ai sensi dell'art. 13 della L.R. 29/1997e ss.mm. e ii. sono organi dell'ente di gestione dell'area naturale protetta:

- a) il presidente;
- b) il consiglio direttivo;
- c) il revisore unico dei conti;
- d) la comunità.

Il Presidente del consiglio direttivo ne indirizza e coordina l'attività, tratta le questioni che gli sono delegate dal consiglio stesso e adotta i provvedimenti urgenti ed indifferibili di competenza del consiglio direttivo, che devono essere sottoposti alla ratifica di quest'ultimo nella prima seduta successiva. Il presidente del consiglio direttivo svolge, altresì, le funzioni di presidente dell'ente di gestione, del quale ha la rappresentanza legale.

Il consiglio direttivo è composto dal presidente e da altri quattro membri, scelti tra persone che si siano distinte per gli studi e per le attività nel campo della protezione dell'ambiente con comprovata esperienza di gestione ed adeguato curriculum, così designati:

- a) uno, con funzioni di presidente, dal Presidente della Regione, ai sensi dell'articolo 55, comma 3, dello Statuto, sentito l'Assessore competente in materia di ambiente;
- b) due dalla comunità individuandoli, con voto limitato ai sensi dell'articolo 16, anche tra non consiglieri;
- c) due dal Consiglio regionale, sentite le organizzazioni agricole ed ambientaliste.

Spetta al consiglio direttivo:

- a) adottare il regolamento ed il piano dell'area naturale protetta;
- b) adottare lo statuto dell'ente di gestione;
- c) adottare i bilanci preventivi e consuntivi, il programma pluriennale di promozione economico e sociale ed i progetti per l'utilizzazione dei fondi destinati agli investimenti;
- d) esercitare i poteri di indirizzo e controllo per la gestione dell'ente in conformità alle direttive della Regione e deliberare in ordine alle altre questioni amministrative di carattere generale non rientranti nelle competenze del direttore o non delegate al presidente

Il consiglio direttivo è costituito con decreto del Presidente della Giunta regionale che provvede, inoltre, al suo insediamento. Nelle more della costituzione del consiglio direttivo, gli atti di ordinaria amministrazione nonché gli atti urgenti e indifferibili sono adottati dal Presidente del consiglio direttivo.

Il consiglio direttivo dura in carica per la durata del mandato del Presidente della Giunta regionale che lo ha costituito.

Il revisore dei conti unico esercita le funzioni e i compiti individuati dalle disposizioni regionali vigenti in materia.

La nomina del revisore dei conti unico è effettuata con decreto del Presidente della Regione. Il revisore dei conti unico presenta annualmente alla Giunta regionale e alle commissioni consiliari competenti in materia una relazione sull'andamento amministrativo e finanziario dell'ente. Il revisore dei conti unico, inoltre, qualora riscontri gravi irregolarità nella gestione dell'ente, riferisce immediatamente alla Giunta regionale e alle commissioni consiliari competenti in materia ed è tenuto a fornire, su istanza delle medesime, ogni informazione o notizia che abbia facoltà di ottenere ai sensi delle disposizioni vigenti.

La Comunità del Parco è costituita dai Sindaci degli otto Comuni del Parco, dal Sindaco di Roma Capitale, dal Presidente della Provincia di Frosinone e dai presidenti delle Comunità Montane, ciascuno con responsabilità pari alla quota di partecipazione territoriale calcolata, nel rispetto di quanto previsto dal presente comma, sulla base dei criteri stabiliti dalla Giunta regionale con propria deliberazione. Fanno parte della Comunità, altresì, quattro rappresentanti nominati dal Presidente della Regione, di cui due designati dalle organizzazioni professionali agricole maggiormente rappresentative a livello regionale e altri due designati dalle associazioni ambientaliste a livello regionale, riconosciute ai sensi dell'articolo 13 della l. 349/1986 e successive modifiche, o iscritte nell'albo regionale del volontariato. Ai rappresentanti delle associazioni è riservata una quota di partecipazione fissa, non calcolata su criteri territoriali, pari a due centesimi ciascuno.

La Comunità è organo propositivo e consultivo dell'ente di gestione. In particolare, il suo parere è obbligatorio:

- a) sul regolamento dell'area naturale protetta;
- b) sul piano dell'area naturale protetta;
- c) sul bilancio e sul conto consuntivo dell'ente di gestione;
- d) su altre questioni a richiesta della maggioranza dei componenti del Consiglio direttivo dell'ente di gestione.

La Comunità del Parco elabora e trasmette per l'adozione al consiglio direttivo il programma pluriennale economico e sociale.

Al momento sono stati nominati:

il Presidente del Parco (Dott. Domenico Moselli), i membri del Consiglio Direttivo (Dott.ssa Camilla Cignitti, Dott. Gianmatteo Panunzi), il Revisore Unico (Dott. Danilo Puliani).

## 2.2 Cosa facciamo

La gestione di un'area naturale protetta viene declinata in una molteplicità di attività: pianificazione del territorio, elaborazione di indirizzi per gli interventi sulla flora, la fauna, il paesaggio, i beni culturali e definizione dei criteri gestionali; disciplina delle attività consentite; vigilanza sul territorio. Tutta l'attività dell'Ente Parco è uniformata agli obiettivi della legge regionale n. 29 del 1997 (Norme generali e procedure di individuazione e di istituzione delle aree naturali protette, dei monumenti naturali e dei siti di importanza comunitaria), ovvero *“la conservazione e la valorizzazione del suo patrimonio naturale, costituito da formazioni fisiche, biologiche, geologiche, geomorfologiche, paleontologiche e vegetazionali che, assieme agli elementi antropici ad esse connessi, compongono, nella loro dinamica interazione, un bene primario costituzionalmente garantito”*.

Attraverso l'istituzione dell'Ente Parco la Regione Lazio ha inteso perseguire l'obiettivo generale de *“la tutela, il recupero e il restauro degli habitat naturali e dei paesaggi, nonché la loro valorizzazione”*.

Accanto alla principale finalità di protezione della natura, si affianca quella della conservazione e valorizzazione di valori culturali, storici, artistici, identitari e di promozione di attività compatibili e sostenibili conseguenti, quali il turismo, l'agrosilvopastorale, l'artigianato, le produzioni tipiche, i servizi ai visitatori.

Un'altra importante funzione del Parco è legata all'educazione ambientale, rivolta principalmente al mondo della scuola, per accrescere la conoscenza, specie nelle giovani generazioni, dell'importanza della conservazione e della corretta gestione delle risorse naturali e ambientali.

Infine, non meno importante, è la partecipazione dell'Ente a strumenti di programmazione strategica e negoziata di ampia scala (contratti di fiume, aree interne, GAL), per integrare e orientare la pianificazione locale e migliorare i contenuti degli strumenti di pianificazione sovraordinata.

Dalla *missione* discende direttamente la *visione*, che chiarisce lo scenario a cui l'Ente tende nello svolgimento delle proprie attività, ovvero: conservare e valorizzare il territorio del Parco offrendo ai cittadini e ai visitatori il godimento delle bellezze del paesaggio e dei valori storici e naturali e alla comunità opportunità legate allo sviluppo economico sostenibile.

### 2.3 Come operiamo

Accanto agli organi istituzionali previsti dalla legge quadro sulle aree protette, vi è la struttura organizzativa, come di seguito riportata:

	AREE	SERVIZI	PERSONALE
<b>DIRETTORE</b> <u>Dott. Carlo</u> <u>DI COSMO</u>		Ufficio di Staff della Direzione	1 Unità D1 - Mp. Fratticci 1 Unità C1 - A. Federici 1 Unità B3 - N. Trombetta 1 Unità B1 - S. Veglianti
	<b>AMMINISTRATIVA</b> <b>DIRIGENTE</b> <u>Dott.ssa Laura RINALDI</u>	Segreteria	1 Unità C1 - A. Fratticci 3 Unità B1 - C. Capitani, N. Refrigeri, B. Nardecchia
		Personale	1 Unità C1 - C. Riggi 1 Unità B1 - MA. Riggi
		Protocollo e centralino	3 Unità B1 - A. Sbaraglia- E. Salvatori - A. Gentili
		Economico Finanziario	1 unità C1 - K. Scifoni 1 unità B3 - F. Scossa
	<b>TECNICA</b> <b>DIRIGENTE</b> <u>Interim Direttore</u>	Naturalistico	1 Unità B3 - P. Rapone 3 Unità B1 - G. Checchi, E. Ferrari, F. Rossi
Agro-Forestale		2 Unità C1 - S. Nardecchia, M. Chillemi 4 Unità B1 - A. D'Angeli, M. Rossi, G. Placidi, M. Taraborelli	

	AREE	SERVIZI	PERSONALE
		Urbanistico e LL.PP.	3 Unità C1 - U. Antonelli, S. Chiofi, S. Petrini 1 Unità B3 - F. Tocca 9 Unità B1 - B. Catarinozzi, A. Lozzi, A. Scafetta, R. Carnicchia, E. Laurenti, A. Nardecchia, A. M. Nardecchia, A. Pelosi, F. Valenti
		Educazione ambientale	2 Unità C1 - M. Checchi, S. Zaccaria
		Promozione e Comunicazione	1 Unità B3 - A. De Moltissi 4 Unità B1 - L. Callari, D. Del Signore, M. Lanciotti, R. Molinari
	VIGILANZA - GUARDIAPARCO	Vigilanza	1 Responsabile - A. Dominici 10 Unità Guardiaparco C1 - C. Valentina, F. Checchi, E. Fabrizi, E. O. Fernandez, I. Guj, F. Iacoella, G. Lariccia, A. Lombardi, L. Songini, G. Venuto

Detta struttura dipende dal Direttore.

#### 2.4 Articolazione delle competenze per Area e Servizio

UFFICIO DISTAFF DELLA DIREZIONE: Assiste e supporta il Direttore nella gestione dell'Ente e in ogni attività di raccordo con le Aree e i Servizi; collabora con il Direttore dell'Ente nella attività di assistenza al Consiglio Direttivo ed alla Comunità del Parco dell'Ente, con redazione degli atti di competenza; garantisce l'assistenza nella partecipazione ai programmi di finanziamento regionali, nazionali ed europei; cura l'adeguamento dell'Ente al regolamento UE 2016/679 (GDPR - General Data Protection Regulation) ed alle Linee guida AGID; cura i rapporti con l'Organismo Indipendente di Valutazione; svolge servizio di supporto al Responsabile dell'anticorruzione e della trasparenza per la redazione, l'aggiornamento e la corretta applicazione del Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza; cura la sezione Amministrazione trasparente del sito con l'inserimento di tutti gli atti per i quali è prevista per legge la pubblicazione; cura la pubblicazione all'Albo pretorio on line di tutti gli atti aventi natura amministrativa, provvedendo alla loro registrazione; predispone le proposte degli atti inerenti al ciclo della Performance; collabora per la parte di sua competenza con tutti i servizi dell'Ente nelle procedure di gara per l'acquisizione di beni e servizi; cura la gestione amministrativa e la rendicontazione finanziaria delle opere pubbliche; attua le convenzioni con le Università per



lo svolgimento dei tirocini degli studenti laureandi; gestisce il contenzioso di natura generale ed il conseguente rapporto con l'assistenza legale.

AREA AMMINISTRATIVA - SERVIZIO SEGRETERIA: Collabora con il Dirigente nella predisposizione/aggiornamento di regolamenti di competenza dei singoli servizi, nella predisposizione degli atti deliberativi e delle determinazioni afferenti all'Area, nella gestione del repertorio dei contratti (registrazione e iscrizione contratti, vidimazione registro, ecc.); gestisce gli aspetti amministrativi (assicurazione, bolli e revisioni) dell'intero parco degli automezzi dell'Ente, nonché l'acquisto e gestione dei buoni carburante; cura i comodati d'uso; assicura le comunicazioni obbligatorie da inviare periodicamente alla RL, al MEF ed altri organi previsti per legge (questionari ISTAT, rilevazioni, ecc.).

AREA AMMINISTRATIVA, SERVIZIO ECONOMICO-FINANZIARIO: Cura la gestione dell'attività finanziaria dell'Ente; svolge funzioni di supporto agli organi di governo nella predisposizione degli strumenti di programmazione finanziaria; cura la redazione del bilancio in tutte le sue fasi; verifica la veridicità delle previsioni di entrata e la compatibilità delle previsioni di spesa avanzate dai vari Servizi; assicura la copertura della spesa in relazione alle disponibilità effettive esistenti negli stanziamenti di spesa; cura la predisposizione ed esecuzione dei mandati di pagamento; ha funzione di gestione di cassa delle spese di ufficio di ammontare non rilevante (servizio di economato); cura l'inventario dei beni di proprietà dell'Ente; cura gli atti di impegno di spesa ed assicura la corretta applicazione delle norme finanziario-contabili; assicura le comunicazioni obbligatorie di natura economico-finanziaria da inviare periodicamente alla RL, alla Funzione pubblica, al MEF ed altri organi previsti per legge (costo del personale tramite SICO, rilevazione dei prezzi relativi a beni e servizi per le pubbliche amministrazioni tramite portale del MEF, ecc.).

AREA AMMINISTRATIVA, SERVIZIO PERSONALE: collabora con la Direzione nelle attività di gestione del personale dell'Ente e per gli adempimenti di legge; cura i rapporti con la Regione Lazio - Datore di lavoro - per ogni aspetto riguardante il personale.

AREA AMMINISTRATIVA, SERVIZIO CENTRALINO E PROTOCOLLO: cura il protocollo generale dell'Ente, la mail istituzionale, la pec e il centralino; gestisce la corrispondenza in entrata ed in uscita.

AREA TECNICO AMBIENTALE - SERVIZIO AGRO-FORESTALE: Cura il rilascio dei nulla osta preventivi dell'Ente Parco ai sensi degli art. 28 e 33 della L.R.29/1997 per quanto riguarda le attività silvo-colturali, effettuando i necessari sopralluoghi; svolge attività di supporto nei riguardi dei Comuni del Parco finalizzata alla redazione e compilazione del relativo Piano di Gestione e Assestamento Forestale. Cura il procedimento per il rilascio di autorizzazioni alla potatura di piante arboree per motivi fitosanitari o di pubblica incolumità, limitatamente alle competenze dell'Ente Parco, per interventi di manutenzione su parchi e giardini, con particolare riguardo alla presenza di piante monumentali o di particolare pregio naturalistico. Cura il procedimento per il rilascio in comodato d'uso gratuito di recinzioni elettrificate per il contenimento dei danni da fauna selvatica ed il procedimento in materia di accertamento e indennizzo dei danni causati da fauna selvatica alle produzioni agricole, agli allevamenti ed alle relative opere di servizio.

AREA TECNICO AMBIENTALE - SERVIZIO URBANISTICO E LL.PP.: Cura la predisposizione dei nulla osta preventivi ai sensi dell'art. 28 della L.R.29/1997 relativi ad interventi, impianti ed opere all'interno dell'area naturale protetta; partecipa a conferenze di servizi nelle materie di competenza; cura la progettazione, ove possibile, e la direzione lavori delle opere che riguardano interventi diretti dell'Ente; cura la manutenzione ordinaria e straordinaria della rete sentieristica e delle aree sosta del Parco e la progettazione di sentieri escursionistici; definisce e programma gli interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria degli immobili dell'Ente; ha la responsabilità del

funzionamento di tutti gli impianti delle strutture di proprietà e di quelle concesse in comodato d'uso all'Ente. ; cura l'amministrazione della rete informatica dell'Ente; gestisce la falegnameria.

**AREA TECNICO AMBIENTALE - SERVIZIO NATURALISTICO:** svolge attività di studio e ricerca in materia faunistica e naturalistica; gestisce i monitoraggi naturalistici e le Aree faunistiche del Parco; esprime pareri e supporta gli altri Servizi in campo naturalistico; cura progetti per la conoscenza e la tutela della biodiversità; gestisce, in collaborazione con la Direzione Ambiente e Sistemi naturali ed il Servizio Vigilanza, il Piano di riduzione degli impatti del cinghiale. Attua le convenzioni con le Università per lo svolgimento dei tirocini degli studenti laureandi.

**AREA PROMOZIONE E SVILUPPO - SERVIZIO PROMOZIONE E COMUNICAZIONE:** Cura le attività di Comunicazione Istituzionale, l'informazione sul web (Sito internet istituzionale, Parchilazionewsletter, social network), l'ufficio stampa; cura la concessione del patrocinio a iniziative sul territorio; cura le attività di promozione territoriale; organizza e gestisce eventi sul territorio e/o in campo regionale e nazionale; è responsabile della gestione dei Centri Visita; provvede all'organizzazione e pianificazione di visite guidate anche in collaborazione con gli altri Servizi (naturalistico, forestale, guardiaparco), attività ludico ricreative per bambini e ragazzi, escursioni a piedi, in mountain bike e a cavallo, attività didattiche/escursionistiche; cura l'organizzazione di convegni e mostre a tema; cura la gestione e l'aggiornamento dell'archivio Foto-Audio-Video dell'Ente con la produzione in proprio di videoclip sugli ambienti naturali, la fauna, la flora, e sulla storia, arte, cultura e tradizioni dei Comuni del Parco; Collabora con i Comuni del Parco per la comunicazione istituzionale di iniziative ed eventi locali a carattere turistico, sociale e promozionale con realizzazione di Stand informativi con distribuzione di materiale divulgativo in occasione di feste patronali e sagre ricorrenti; cura la realizzazione e gestione del materiale promozionale del Parco (calendari, brochure, gadget, ecc.); è responsabile dei progetti di Alternanza Scuola-Lavoro e dei progetti di Servizio Civile.

**AREA PROMOZIONE E SVILUPPO - SERVIZIO EDUCAZIONE AMBIENTALE:** Organizza attività di educazione ambientale per le scuole di ogni ordine e grado, anche esterne al territorio del Parco, con progetti didattici e laboratori manuali e scientifici di informazione e sensibilizzazione su tematiche ambientali (rifiuti, acqua, inquinamento, energia, biodiversità); organizza convegni anche a carattere scientifico presso le strutture dell'Ente; organizza attività di educazione ambientale con Agenzie di viaggio, anche esterne al territorio del Parco.

**SERVIZIO VIGILANZA:** provvede alla sorveglianza del territorio dell'area protetta ai fini dell'applicazione di tutte le normative vigenti in materia di aree protette, di tutela ambientale e di gestione del territorio. Svolge attività di vigilanza nei settori di competenza ai sensi dell'art.25 comma 1 e 2 della L.R.29 /97 e ss.mm.ii.; provvede alla stesura dei verbali e rapporti, cura l'iter amministrativo degli atti redatti; partecipa alle attività di Protezione Civile come struttura di supporto agli organi competenti; svolge attività di prevenzione e contrasto agli incendi boschivi; collabora alle attività di ricerca naturalistica, di promozione e di educazione ambientale; collabora ad attività di studio, progettazione, gestione e attuazione di programmi sulla fauna, in collaborazione con l'Area tecnica deputata e la Direzione Regionale. Al personale di sorveglianza è riconosciuta la qualifica di Ufficiali e Agenti di Polizia giudiziaria (P.G.) e, per alcuni, di Agenti di pubblica Sicurezza (P.S.); da ciò ne conseguono rapporti continui con la Procura della Repubblica, il Tribunale e i vari corpi di Polizia

### **3. Analisi del Contesto**

#### **3.1 Il Contesto esterno**

Di seguito vengono elencati gli stakeholder, individuali o collettivi, maggiormente rappresentativi:

- Gli abitanti del territorio
- I fruitori del Parco (turisti, escursionisti, ricercatori)
- La Regione Lazio

- I Sindaci dei Comuni compresi nel territorio del Parco e delle aree contigue
- I Presidenti delle Comunità Montane comprese nel territorio del Parco
- Il Sindaco della Città Metropolitana di Roma Capitale
- Il Presidente della Provincia di Frosinone
- I fornitori del Parco (erogatori di servizi, produttori di forniture, imprese incaricate di lavori pubblici, tecnici progettisti e direttori dei lavori etc.)
- Le altre Aree protette regionali
- I soggetti percettori di contributi da parte del Parco
- Gli operatori del settore agricolo e zootecnico
- Gli operatori del settore turistico
- Le Organizzazioni Sindacali
- Le associazioni dei cittadini
- Le Associazioni di Protezione Civile
- Le Università
- Le Associazioni ambientaliste
- I mezzi di comunicazione locali e nazionali

L'interlocuzione con i principali soggetti portatori di interessi è avvenuta, nel corso degli ultimi anni, sia come attività ordinaria di confronto, sia su singole iniziative.

Per ciò che concerne la diagnosi del sistema socio-economico del Parco si è fatto ricorso alla cosiddetta analisi SWOT, le cui risultanze sono rappresentate nelle tabelle seguenti.

#### BENI AMBIENTALI E CULTURALI

Punti di forza	Punti di debolezza	Opportunità	Minacce
Esistenza di aree naturali di pregio suscettibili di ulteriore valorizzazione sotto il profilo della fruizione.	Insufficiente valorizzazione delle risorse ambientali	Crescente interesse turistico per le aree del Parco	Polarizzazione interesse turistico su risorse naturali più conosciute a svantaggio delle risorse minori
Possibilità di creare sinergie tra fruizione dei beni ambientali e fruizione dei beni storico-archeologici	Crescente abbandono dei centri storici montani. Scarsa presenza di servizi multimediali per la conoscenza e la fruizione dei beni.	Forte interesse di massmedia e consumatori per beni e consumi culturali	Insufficiente azione di marketing territoriale a favore del territorio del parco
Esistenza di centri storici di pregio e di importanti testimonianze di cultura e tradizioni.			

#### QUALITA' DELLA VITA

Punti di forza	Punti di debolezza	Opportunità	Minacce
Qualità ambientale ed identità sociale e culturale dei luoghi elevata	Inadeguatezza delle vie di comunicazione con le grandi città Invecchiamento	Migliorare i servizi essenziali agli abitanti e ai turisti (scuole, assistenza sanitaria, strutture ricettive, centri	Crescente abbandono zone montane con conseguenti degrado del territorio e ingestibilità dei servizi

	demografico e spopolamento; esiguità dei servizi scolastici e ospedalieri  Ridotte opportunità occupazionali nell'area	di fruizione del tempo libero ecc)	di interesse collettivo a costi accettabili
--	--	------------------------------------	---

### ATTIVITA' AGRICOLE, ZOOTECHNICHE e FORESTALI

Punti di forza	Punti di debolezza	Opportunità	Minacce
<p>Esistenza di condizioni favorevoli alle coltivazioni tipiche e di prodotti ottenuti con tecniche biologiche e innovative, in particolare per i giovani</p> <p>Esistenza di condizioni favorevoli all'allevamento di razze tipiche-</p> <p>Notevole estensione e qualità di boschi e foereste</p>	<p>Tendenza diffusa all'abbandono dell'attività agricola, zootecnica e forestale</p> <p>Esiguità del numero delle imprese agricole</p>	<p>Crescente domanda di utilizzazione e fruizione di risorse naturali e di prodotti agricoli e zootecnici tradizionali, anche in correlazione con i flussi turistici.</p> <p>Possibilità di integrare l'attività con il turismo</p> <p>Interesse del mercato per l'agricoltura e l'allevamento biologici.</p> <p>Sviluppo della filiera del legno</p>	<p>Propensione all'abbandono dell'attività agricola e zootecnica</p>

### TURISMO

Punti di forza	Punti di debolezza	Opportunità	Minacce
<p>Presenza di numerose aree di interesse storico artistico e naturale.</p> <p>Possibilità di ospitare il "turismo attivo", grazie alla rete sentieristica, al circuito e-bike, ai Campi sciistici, alle attività sportive legate al fiume Aniene</p> <p>Sviluppo del geoturismo</p> <p>Ricchezza del patrimonio storico, religioso,</p>	<p>Mancanza di professionalità legate all'economia del turismo</p> <p>Scarsi servizi ricettivi</p> <p>Mancanza di vie di collegamento rapide con Roma e Frosinone</p> <p>Scarsa notorietà dell'area protetta al di fuori del suo territorio</p> <p>Assenza di impianti per l'innevamento artificiale</p>	<p>Diffusione dell'agriturismo, del turismo rurale, B&amp;B, anche in termini occupazionali.</p> <p>Sviluppo delle attività legate cicloturismo (negozi sportivi, noleggio bici, laboratori di riparazione ecc)</p> <p>Opportunità offerte dai programmi comunitari per la diffusione del turismo sostenibile.</p>	<p>Processo di perdita di attrattività delle stazioni sciistiche in assenza di un loro definitivo sviluppo (innevamento artificiale, nuove strutture ecc.)</p>

archeologico e naturalistico.		Destagionalizzazione dei flussi turistici	
Presenza di ambienti naturali incontaminati-		Sviluppo di un turismo di prossimità (Vicinanze con Roma e l'Abruzzo)	

### 3.2 Il Contesto interno

Sviluppare l'analisi del contesto interno significa individuare i punti di forza e i punti di debolezza dell'organizzazione.

L'analisi del contesto interno deve riguardare almeno le seguenti dimensioni:

- organizzazione, comprendente l'organigramma, il personale in servizio, ecc.;
- risorse umane, riguardanti le conoscenze, le capacità, le attitudini e le competenze;
- risorse strumentali ed economiche, attinenti alle infrastrutture, tecnologiche e non, strumentali al raggiungimento degli obiettivi.

Attualmente la pianta organica dell'Ente Parco è fissata in n° 109 unità di personale, compresi 3 dirigenti e un Direttore, di cui in servizio al 31.12.2021 n° 59 unità (escluse n. 6 unità di personale in comando presso altri Enti), così individuati:

Dipendenti per qualifica	Tecnici	Amministrativi	Sorveglianza	Totale
B1	23	5		28
B3	2	3		5
C1	5	6	11	22
D1		1	1	2
Dirigenti		1		1
Direttore				1
<b>Totale</b>	<b>30</b>	<b>16</b>	<b>12</b>	<b>59</b>

Dal punto di vista quantitativo le risorse umane disponibili non sono adeguate. Si evidenzia infatti che l'Area Tecnica Ambientale e l'Area Tecnica Promozione sono privi di Dirigente; nel Servizio economico-finanziario manca il funzionario Responsabile del Servizio. Nell'Area Tecnica Ambientale mancano i funzionari Responsabili del Servizio Urbanistico e LL.PP., del Servizio Agro-forestale, del Servizio Naturalistico. Nella Vigilanza sono in servizio solo 10 Guardiaparco e 1 Responsabile di Servizio.

In tal senso parte dell'impegno del Direttore deve essere quella di valorizzare le motivazioni originarie e "nobili" dell'esistenza dell'Ente, confermando presso i propri lavoratori la giustezza di perseguire la missione pubblica dello stesso, attraverso i lavori e le attività svolte, al di là e oltre ruoli e funzioni.

#### Analisi Quali-Quantitativa delle Risorse Umane

INDICATORI	VALORE
Età media del personale (anni)	48
Età media dei dirigenti (anni)	62
Percentuale di dipendenti in possesso di laurea	15,8
Ore di formazione	nv
Turnover del personale	nv
Costi di formazione/spese del personale	nv

I dati non valorizzati sono in possesso del datore di lavoro – Regione Lazio

#### Analisi benessere organizzativo

INDICATORI	VALORE
Tasso di assenze	2,3 %
Tasso di dimissioni premature	0
Numero di richieste di trasferimento	0
Numero di personale in comando presso altre amministrazioni	5
Numero di infortuni	1
Percentuale di personale assunto a tempo indeterminato*	nv

\* Il personale a tempo indeterminato è tutto assegnato dalla Giunta regionale

#### Analisi di genere

INDICATORI	VALORE
% di dirigenti donne	0,01
% di donne rispetto al totale del personale	66,6
% di personale laureato donna rispetto al totale personale femminile	12,8

#### Le risorse strumentali e finanziarie

L'Ente Parco ha sede legale e amministrativa in uno stabile concesso in comodato d'uso, presso il Comune di Jenne, in Via dei Prati.

L'Ente, per il suo funzionamento, ha la disponibilità di alcuni immobili, alcuni di proprietà, come di seguito elencato:

Immobile	Comune	Atto di possesso
Sede istituzionale	Jenne	Comodato d'uso
Centro visita	Subiaco - Monte Livata	Proprietà
Centro visita	Vallepietra	Proprietà
Centro visita e laboratorio di falegnameria	Camerata Nuova	Proprietà
Centro visita - Orto Botanico	Trevi nel Lazio	Comodato d'uso
Porta del Parco	Subiaco	Comodato d'uso
Centro di Posta Colle Mordani	Trevi nel Lazio	Comodato d'uso
Oasi del Pellegrino	Vallepietra	Proprietà
Museo dell'Acqua	Vallepietra	Comodato d'uso
Museo dell'Acqua	Trevi nel Lazio	Comodato d'uso
Ex Casa cantoniera	Subiaco	Comodato d'uso

La consistenza di tali immobili risulta adeguata alle esigenze.

#### Automezzi di servizio

N° 14 automezzi di cui n° 4 Fiat Panda, n° 1 Fiat Doblò, n° 3 fuoristrada Mitsubishi, n° 3 fuoristrada Land Rover Defender, n° 1 fuoristrada Isuzu, n° 1 fuoristrada Fiat Fullback, n° 1 Pick up. Inoltre l'Ente possiede un trattore, due rimorchi e una minipala.

#### Risorse strumentali

Ogni postazione di lavoro degli uffici è dotata di personal computer di proprietà dell'Ente con accesso a internet e all'intranet regionale. Attraverso l'Intranet i dipendenti autorizzati possono utilizzare gli applicativi regionali, quali quelli per la gestione informatizzata del personale, protocollo

informatizzato PROSA, per la gestione della contabilità e per la gestione degli atti amministrativi (SICER).

### Il bilancio e le fonti di finanziamento

Le risorse economiche disponibili, come si desume dai dati di bilancio, vengono quasi totalmente dal finanziamento della Regione Lazio.

La difficoltà maggiore oggi è la definizione del finanziamento regionale in sede previsionale, il che condiziona fortemente la tempestività dell'azione dell'Ente.

Il Piano della performance è stato predisposto in coerenza con le risorse finanziarie presenti nel Bilancio di Previsione 2022 - annualità 2023, in quanto il bilancio di previsione 2023 non è stato ancora approvato dalla Regione Lazio.

Il Bilancio di Previsione 2022-2024 dell'Ente è stato predisposto nel rispetto delle disposizioni dettate dal D. Lgs. 23 giugno 2011, n° 118 (Disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle Regioni, degli enti locali e dei loro organismi, a norma degli articoli 1 e 2 della Legge 5 maggio 2009 n° 42), così come modificato dal D. Lgs 10 agosto 2014, n° 126.

Pertanto il Bilancio di Previsione finanziario è stato redatto per missioni e programmi ed è stato adottato con Deliberazione del Presidente n° 47 del 08.11.2021 e pareggia nelle entrate e nelle spese nei seguenti valori:

Cassa 2022	€ 473.568,00
Competenza anno 2022	€ 1.248.324,33
Competenza anno 2023	€ 701.082,00
Competenza anno 2024	€ 701.082,00

Si espongono sinteticamente i seguenti dati contabili desunti dal Bilancio di Previsione 2022:

<i>Stato di previsione delle entrate</i>				
Oggetto	Competenza 2022	Cassa 2022	Competenza 2023	Competenza 2024
Avanzo di Amministrazione	547.242,33			
Fondo pluriennale vincolato	0,00			
Fondo iniziale di cassa	0,00	473.568,00	0,00	0,00
Titolo 2 - Trasferimenti correnti	440.347,00	518.369,12	440.347,00	440.347,00
Titolo 3 - Entrate extratributarie	27.000,00,00	66.302,00	27.000,00,00	27.000,00,00
Titolo 4 - Entrate in conto capitale	0,00	553.620,38	0,00	0,00
<b>Totale Entrate</b>	<b>467.347,00</b>	<b>1.138.291,50</b>	<b>467.347,00</b>	<b>467.347,00</b>
Titolo 6 - Accensione di prestiti	0,00	0,00	0,00	0,00
Titolo 7 - Anticipazioni da istituto tesoriere/cassiere	44.035,00	44.035,00	44.035,00	44.035,00
Titolo 9 - entrate per conto di terzi e partite di giro	189.700,00	189.700,00	189.700,00	189.700,00
<b>Totale Titoli</b>	<b>701.082,00</b>	<b>1.372.026,50</b>	<b>701.082,00</b>	<b>701.082,00</b>
<b>TOTALE COMPLESSIVO ENTRATE</b>	<b>1.242.324,33</b>	<b>1.845.594,50</b>	<b>701.082,00</b>	<b>701.082,00</b>

<i>Stato di previsione della spesa</i>				
Oggetto	Competenza 2022	Cassa 2022	Competenza 2023	Competenza 2024
Disavanzo di Amministrazione				
Titolo 1 - Spese correnti	1.014.589,33	1.195.758,55	467.347,00	467.347,00
- di cui Fondo Pluriennale Vincolato				
Titolo 2 - Spese in conto capitale		416.099,95		
- di cui Fondo Pluriennale Vincolato				

<b>Totale Spese</b>		<b>1.014.589,33</b>	<b>1.611.859,50</b>	<b>467.347,00</b>	<b>467.347,00</b>
<i>Titolo 4 - Rimborso di prestiti</i>					
<i>Titolo 5 - Chiusura anticipazioni da istituto tesoriere/cassiere</i>		44.035,00	44.035,00	44.035,00	44.035,00
<i>Titolo 7 - Spese per conto di terzi e partite di giro</i>		189.700,00	189.700,00	189.700,00	189.700,00
<b>Totale TITOLI</b>		<b>1.248.324,33</b>	<b>1.845.594,50</b>	<b>701.082,00</b>	<b>701.082,00</b>
<b>TOTALE COMPLESSIVO SPESE</b>		<b>1.248.324,33</b>	<b>1.845.594,50</b>	<b>701.082,00</b>	<b>701.082,00</b>

#### 4. La struttura del Piano

Nella logica dell'“Albero della performance” (Delibera Civit n. 112/2010), il “Mandato istituzionale” e la “Missione” dell'Ente sono articolati in “aree strategiche” che costituiscono i principali campi di azione entro cui l'Ente deve muoversi per realizzare il proprio mandato istituzionale e la propria “Missione”.

L'albero della Performance è dunque una mappa logica che rappresenta i legami tra mandato istituzionale, missione, aree strategiche, obiettivi strategici e piani operativi.

All'interno della logica dell'albero della performance, le “aree strategiche” sono il primo livello e sono declinate in uno o più obiettivi strategici, per i quali il Parco è responsabile.

Il secondo livello è rappresentato dagli “Obiettivi strategici”, che occupano un posto nella gerarchia in ragione del loro carattere strategico rispetto al programma e ai bisogni, oltre che alle attese degli stakeholder. Sono programmi su base triennale, aggiornati annualmente in relazione alle priorità politiche dell'amministrazione.

Il terzo livello è quello occupato dagli “obiettivi organizzativi”, che costituiscono la parte operativa del programma e per questo possono essere chiamati “Obiettivi operativi”, in coerenza con i documenti di Bilancio approvati nel corso degli anni, con gli atti di programmazione adottati e con le attività previste dalla normativa e regolamentazione di diretto interesse del Parco.

Il **Mandato istituzionale** dell'Ente Parco deriva direttamente da quanto stabilito dalla legge istitutiva e soprattutto dalla regionale n. 29 del 1997 (*Norme generali e procedure di individuazione e di istituzione delle aree naturali protette, dei monumenti naturali e dei siti di importanza comunitaria*), la cui finalità è di “*garantire e promuovere la conservazione e la valorizzazione delle aree naturali protette del Lazio nonché dei monumenti naturali e dei siti di importanza comunitaria nonché il recupero ed il restauro ambientale di quelli degradati*”. Esso stabilisce il perimetro nell'ambito del quale l'Ente Parco può e deve operare per norma ed esigenza.

Tenuto conto del Mandato istituzionale, la **missione** rappresenta l'esplicitazione della strategia di lungo periodo che guida la selezione degli obiettivi che l'Ente intende perseguire.

Obiettivo prioritario posto alla base dell'attività amministrativa dell'Ente Parco è quello della salvaguardia delle biodiversità e specificità paesaggistico-ambientali presenti all'interno dei suoi confini, unitamente alla promozione economica e sociale delle comunità locali basata su criteri di consapevolezza, responsabilità e sostenibilità ambientale.

La missione del Parco dei Monti Simbruini è riassunta nella frase “*conservazione e sviluppo sostenibile e partecipato*”, che evidenzia la necessità di declinare il mandato istituzionale della legge istitutiva e della L.R. n° 29/97 nella realtà operativa e dalla continua sfida di contemperare gli interessi, spesso contrastanti, dei differenti *stakeholder*.

#### 5. Le aree strategiche e gli obiettivi strategici



### 5.1 Le aree strategiche

Gli obiettivi delle aree naturali protette, secondo la L.R. 29/1997, sono i seguenti:

- a) la tutela, il recupero e il restauro degli habitat naturali e dei paesaggi, nonché la loro valorizzazione;
- b) la conservazione di specie animali e vegetali, di singolarità geologiche, di formazioni paleontologiche e di ambienti naturali che abbiano rilevante valore naturalistico ed ambientale;
- c) l'applicazione di metodi di gestione e di restauro ambientale allo scopo di favorire l'integrazione tra uomo ed ambiente anche mediante il recupero e la valorizzazione delle testimonianze antropologiche, archeologiche, storiche e architettoniche e delle attività agrosilvopastorali tradizionali;
- d) la promozione di attività di educazione, formazione e ricerca scientifica, anche interdisciplinare, nonché di attività ricreative compatibili;
- e) la difesa degli equilibri idraulici ed idrogeologici;
- f) la valorizzazione delle risorse umane attraverso misure integrate che sviluppino la valenza economica, educativa delle aree protette;
- g) la promozione del turismo sostenibile e delle attività ad esso connesse.

Tali obiettivi devono essere perseguiti attraverso il confronto con le specifiche realtà territoriali. E' dal territorio che nascono le domande cui occorre dare risposta, è nel territorio che vanno cercate le soluzioni più appropriate per i problemi e i conflitti ambientali e per valorizzare il patrimonio naturale a vantaggio di tutti.

A tal fine le politiche del Parco devono basarsi sempre più sulla concertazione interistituzionale e la cooperazione degli attori locali, al fine non solo della legittimazione sociale ma anche della maggior efficacia dell'azione di tutela e di sviluppo: regole e strategie condivise devono ovunque possibile sostituire le politiche di vincolo e le imposizioni dall'alto.

A questo orientamento locale si associa strettamente l'impegno educativo e formativo che le politiche del Parco debbono affrontare, dal momento che nessuna seria politica ambientale può avere effetti significativi e duraturi se non trova riscontro in una progressiva maturazione della sensibilità e della "coscienza ambientale" degli amministratori locali, delle popolazioni, degli operatori e dei visitatori. Si tratta quindi da un lato di allargare la consapevolezza dell'inesprimibile valore simbolico, comunicativo e rappresentativo del Parco, dall'altro di valorizzare il patrimonio di esperienza, conoscenza, professionalità e capacità propositiva maturato in quest'ambito, affinché tale progettualità possa contribuire più efficacemente allo sviluppo dell'intera Comunità locale.

Fondamentale è anche il rafforzamento della capacità organizzativa e il miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia dell'Ente.

Le Aree strategiche individuate sono pertanto le seguenti:

- Amministrazione efficiente
- Conservazione e tutela della biodiversità e del paesaggio
- Promozione, valorizzazione e sviluppo sostenibile

### 5.2 Gli obiettivi strategici

La definizione degli obiettivi strategici ha lo scopo di tradurre l'identità (mandato e missione) in obiettivi.

In tale fase assumono un ruolo decisivo i seguenti attori:

- organo di indirizzo politico, che definisce obiettivi, priorità, piani, programmi e direttive generali per l'azione amministrativa e per la gestione;
- il Direttore del Parco e i Dirigenti, che, essendo responsabili dell'attività amministrativa e della gestione, contribuiscono alla definizione degli obiettivi strategici;
- stakeholder esterni, che essendo portatori di bisogni, attese e conoscenze possono fornire elementi essenziali per garantire la rilevanza degli obiettivi rispetto a tali elementi.

L'azione dell'Ente è ispirata ai seguenti obiettivi strategici:

**1: MIGLIORAMENTO DELL'EFFICACIA E DELL'EFFICIENZA DELL'ENTE**

L'obiettivo consiste:

- nella redazione o aggiornamento dei regolamenti in determinati settori di attività per disciplinare il funzionamento dell'Ente

**2: CONSERVAZIONE E TUTELA DELLA BIODIVERSITÀ E DEL PAESAGGIO**

L'obiettivo consiste:

- nel pianificare e programmare le attività di monitoraggio e di intervento per la salvaguardia delle specie e degli habitat del territorio di competenza
- nell'accrescere la conoscenza del patrimonio ambientale attraverso studi, ricerche e pubblicazioni sulla fauna e la flora tipiche dei Simbruini
- nell'individuare e ideare interventi di prevenzione dei danni da fauna selvatica per ridurre i conflitti con le attività produttive

**3: PROMOZIONE, VALORIZZAZIONE E SVILUPPO SOSTENIBILE**

L'obiettivo consiste:

- nel promuovere la conoscenza del Parco e sensibilizzare i cittadini sui temi della tutela dell'ambiente anche attraverso la gestione del sito istituzionale e dei social network
- nel formare una nuova generazione di cittadini consapevoli e responsabili nei confronti della tutela dell'ambiente naturale, anche attraverso progetti di Servizio Civile Nazionale e di Alternanza Scuola-Lavoro e tirocini formativi
- nel migliorare l'accoglienza turistica anche attraverso l'implementazione delle strutture di fruizione del territorio
- nel promuovere una fruizione sostenibile del Parco
- nel valorizzare gli immobili dell'Ente

**4: Quarantennale del Parco**

**6. Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi**

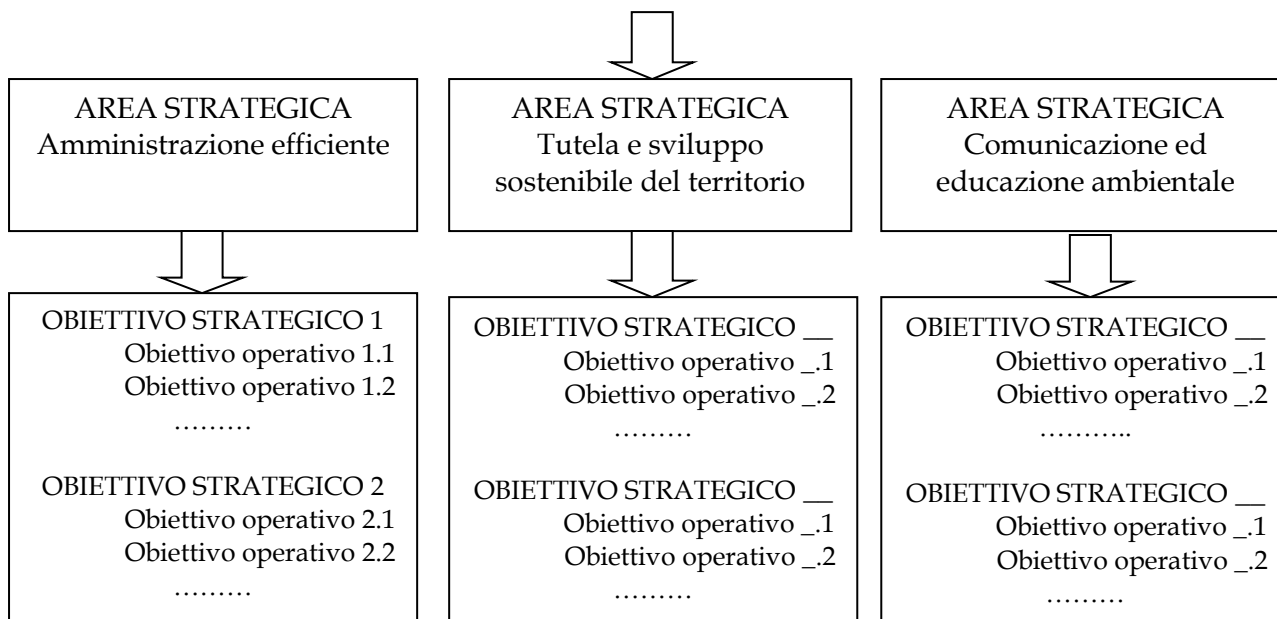
Ogni obiettivo strategico si declina in obiettivi organizzativi, di competenza del Direttore dell'Ente ed esplicitati nelle schede allegate al presente Piano, a loro volta articolati in obiettivi operativi, assegnati ai Dirigenti dal Direttore attraverso il Piano Annuale della Direzione.

Per ciascuno degli obiettivi organizzativi ed operativi vanno definite:

- le azioni,
- le risorse
- le responsabilità organizzative connesse al loro raggiungimento

Successivamente, i dirigenti definiscono i piani operativi di gruppo oppure gli obiettivi individuali per i propri collaboratori (personale delle categorie).





Al Direttore viene richiesto di garantire che permanga altissima l'efficacia e l'efficienza dell'Ente Parco, nelle sue attività gestionali, di relazione con il pubblico e le altre Amministrazioni pubbliche, di servizio e relazione con i privati.

L'attività di programmazione rappresenta l'avvio del ciclo di gestione della performance, a seguito del quale deve essere sviluppato un monitoraggio in corso d'esercizio degli andamenti con corrispondente misurazione e valutazione dei risultati conseguiti nell'ambito dell'esercizio finanziari annuale.

Le fasi del ciclo di gestione della performance sono strettamente interdipendenti e comprendono la valutazione della performance individuale e la valutazione della performance organizzativa.

La performance organizzativa riguarda il contributo che l'Ente nel suo complesso apporta all'attuazione delle politiche attivate dal Parco per la soddisfazione finale dei bisogni della collettività. Per ogni tipologia di obiettivo sono individuati indicatori significativi e misurabili.

La Performance individuale riguarda invece il contributo di ciascun dipendente dell'Ente in termini di risultato individuale e di modalità di raggiungimento dello stesso all'attività dell'unità organizzativa di appartenenza.

Il sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni individuali è finalizzato a:

- evidenziare e premiare il contributo individuale di tutti i dipendenti dell'Ente rispetto agli obiettivi dell'Amministrazione e della struttura organizzativa;
- definire e comunicare che cosa ci si attende, in termini di obiettivi, risultati e comportamenti, dal personale;
- promuovere il valore del lavoro pubblico, l'integrazione e la cooperazione all'interno delle strutture organizzative;
- promuovere l'orientamento al risultato, la responsabilizzazione, l'innovazione e il miglioramento continuo dei processi e delle attività;
- contribuire a creare e mantenere un clima organizzativo favorevole e promuovere una corretta ed equa gestione delle risorse umane.

Il sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni individuali è indirizzato a tutto il personale, sia con qualifica dirigenziale sia non dirigenziale.

La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale dirigente è collegata:

- al raggiungimento di tutti gli obiettivi individuali corredati dagli appositi indicatori di performance;
- alle competenze professionali e manageriali dimostrate;

- alla capacità di gestione e valutazione dei propri collaboratori.

Il Direttore e i dirigenti sono valutati per il 70% in base al conseguimento degli obiettivi della performance organizzativa, per il 30 % per il comportamento organizzativo. Per il personale di categoria le percentuali sono del 60% in base al conseguimento degli obiettivi della performance organizzativa e del 40 % per il comportamento organizzativo per i dipendenti con qualifica D, del 30% in base al conseguimento degli obiettivi della performance organizzativa e del 70 % per il comportamento organizzativo per i dipendenti con qualifica C e del 20% in base al conseguimento degli obiettivi della performance organizzativa e del 80 % per il comportamento organizzativo per i dipendenti con qualifica B.

## **7. Il processo seguito e le azioni di miglioramento del ciclo di gestione della Performance**

### **7.1 Fasi del processo**

Il ciclo di gestione della performance dell'Ente, limitatamente alla programmazione strategico – operativa, può essere sintetizzato come segue:

1. approvazione, da parte dell'organo di governo dell'Ente, del Piano triennale della prestazione e dei risultati e conseguente assegnazione degli obiettivi strategici al Direttore dell'Ente;
2. approvazione, da parte della Direzione dell'Ente, del Programma Annuale Direzionale (PAD), e conseguente assegnazione degli obiettivi operativi ai dirigenti di II livello;
3. assegnazione dei piani operativi di gruppo e/o degli obiettivi individuali al personale delle categorie.

Presupposto per l'assegnazione degli obiettivi individuali, di gruppo e di servizio al personale, nonché strumento indispensabile di programmazione delle attività dell'Ente è il Programma Annuale Direzionale (PAD). Esso contiene la presentazione degli obiettivi, degli indicatori, dei risultati attesi o valori target assegnati all'Ente, nonché l'indicazione delle risorse umane e finanziarie assegnate per la realizzazione dei singoli obiettivi. Questi ultimi vengono poi elaborati secondo un modello standard ed assegnati mediante apposite schede di programmazione predisposte dalla Regione Lazio.

Il monitoraggio del processo è realizzato in maniera continuativa dal Direttore dell'Ente, coadiuvato dalla struttura.

In corso d'anno possono essere proposti eventuali interventi correttivi necessari per la effettiva realizzazione degli obiettivi e delle linee di indirizzo dell'amministrazione e il regolare svolgimento dell'attività amministrativa.

Il monitoraggio e la misurazione dell'andamento della performance, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, si realizza attraverso i seguenti strumenti:

- relazioni trimestrali sul raggiungimento degli obiettivi
- valutazione individuale dei dipendenti, effettuata dal Direttore e dai Dirigenti, sulla scorta dei criteri riportati nel Piano della Performance della Regione Lazio e delle circolari da questa emanate.
- valutazione del Direttore, operata dall'OIV

### **7.2 Azioni per il miglioramento del Ciclo della Performance**

Nell'ottica del miglioramento continuo, l'Ente Parco esamina e valuta la significatività degli aspetti relativi all'attuazione delle proprie scelte strategiche riguardanti eventuali modifiche delle attività e/o l'introduzione di nuove attività o servizi con lo scopo di aggiornare, se necessario, il Piano per la performance e ne tiene conto nella determinazione degli obiettivi strategici ed operativi.