foto: Dario De Siena - archivio PNGP

Parco Nazionale Gran Paradiso

PIANO DELLA PERFORMANCE

Triennio 2012 - 2014

Ogni cosa che puoi immaginare, la natura l'ha già creata.

Albert Einstein

1. Introduzione

Il piano per la performance per il triennio 2012 -2014 dell'Ente Parco nazionale Gran Paradiso è stato redatto in applicazione del Decreto legislativo 27.1.0.2009, n. 150 "Attuazione della legge 4 maggio 2009, n.15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni".

1.1 Indice

1. Introduzione		
1.1	Indice	Pag. 3
1.2	Presentazione del Piano	Pag. 4
2. Sommario: Sintesi delle informazioni di interesse per cittadini e stakeholder esterni		
2.1	Chi siamo	Pag. 5
2.2	Cosa facciamo	Pag. 6
2.3	Come operiamo	Pag. 7
3. Identità		
3.1	L'amministrazione in cifre	Pag. 7
3.2	Mandato istituzionale	Pag. 9
3.3	Mission e vision	Pag. 11
3.4	Albero della *performance*	Pag. 12
4. Analisi del contesto		
4.1	Analisi del contesto esterno	Pag. 13
4.1.1	Contesto generale	Pag. 13
4.1.2	Contesto specifico	Pag. 16
4.2	Analisi del contesto interno	Pag. 20
4.2.1	Organizzazione	Pag. 21
4.2.2	Risorse strumentali ed economiche	Pag. 22
4.2.3	Risorse umane	Pag. 26
4.2.4	Salute finanziaria	Pag. 28
5. Obiettivi strategici		
5.1	Aree ed obiettivi strategici	Pag. 29
6. Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi		
6.1	Obiettivi operativi assegnati alla Direzione	Pag. 31
7. Il processo seguito e le azioni di miglioramento del ciclo della gestione della *performance*		
7.1	Fasi, soggetti e tempi di redazione del piano	Pag. 32
7.2	Coerenza con la programmazione economico-finanziaria e di bilancio	Pag. 33
7.3	Azioni per il miglioramento del Ciclo di gestione della *performance*	Pag. 34
7.3.1	Sorveglianza e misurazione	Pag. 34
7.3.2	Controllo dello stato di attuazione e riesame	Pag. 34
7.3.3	Non conformità, azioni correttive e azioni di prevenzione	Pag. 35
7.3.4	Audit del piano per la performance	Pag. 36
7.3.5	Riesame dell'Organismo Indipendente di Valutazione	Pag. 36
8. Allegati tecnici		
8.1	Schema riassuntivo Piano per la performance	Pag. 37
8.2	Schede di analisi *SWOT*	Pag. 38
8.2.1	Organizzazione	Pag. 38
8.2.2	Risorse strumentali ed economiche	Pag. 39
8.2.3	Risorse umane	Pag. 41
8.2.4	Salute finanziaria	Pag. 43
8.3	Scheda di analisi quali-quantitativa delle risorse umane	Pag. 44

8.4	Esempio di direttiva strategica	Pag. 46
8.5	Scheda "tipo" per i piani operativi	Pag. 47
8.6	Scheda "descrizione gruppo di lavoro"	Pag. 49
8.7	Scheda di assegnazione degli obiettivi ai dirigenti	Pag. 51
8.8	Scheda valutazione del piano di performance (pubblico)	Pag. 56
8.9	Schede anagrafiche degli indicatori	Pag. 58
8.10	Test della fattibilità informativa degli indicatori	Pag. 59
8.11	Test di validazione della qualità degli indicatori	Pag. 60
8.12	Test della qualità dei target	Pag. 61

1.2 Presentazione del Piano

- **Migliorare la conoscenza della biodiversità** e del territorio dell'area protetta per garantirne gestione e conservazione;
- **Costruire nuove opportunità di lavoro e di vita** insieme alle comunità locali grazie ad innovazioni, processi produttivi e filiere rispettosi dell'ambiente.
- **Mettere a disposizione nuove strutture e strumenti di conoscenza** per un approccio informato e consapevole alla complessità e delicatezza degli equilibri naturali e del secolare rapporto tra Uomo e natura in montagna.

sono i punti focali su cui il Parco nazionale Gran Paradiso ha scelto di investire con il *piano per la performance 2012-2014*.

Per poter attuare questi programmi e realizzare i suoi fini istituzionali l'Ente Parco si impegna a:

- una **gestione che risponda a standard di efficacia ed efficienza** nel rispetto dei criteri di economicità, sostenibilità ambientale, efficacia nel perseguimento degli obiettivi istituzionali che dovrebbero essere propri della Pubblica Amministrazione
- realizzare la massima **trasparenza nelle scelte e nei risultati** delle azioni e ad essere vicini alle persone.

Il piano non ha quindi solo un fine programmatorio e di controllo, ma mette a disposizione informazioni e programmi, idee e progetti. E' un modo di permettere di comprendere come si sta svolgendo il lavoro dell'Area protetta, di controllare se le risorse umane e finanziarie siano utilizzate nel migliore dei modi, di suggerire nuove strade per migliorare.

2. Sommario: Sintesi delle informazioni di interesse per cittadini e stakeholder esterni

2.1 Chi siamo

Il Parco Nazionale Gran Paradiso è il primo Parco nazionale italiano: la sua istituzione risale a novanta anni fa. Il 3 dicembre del 1922 lo Stato poneva sotto tutela un lembo di territorio nazionale per *"conservare le forme nobili della flora e della fauna alpina"*.

Come scrisse nel 1826 l'artista-esploratore inglese William Brockedon affacciandosi a questi ambienti: *"Sopra di noi, maestose, si innalzavano le stupende montagne del Gran Paradiso, che limitano la valle di Cogne sul versante opposto, e le loro cime, ammantate superbamente di nevi e ghiacciai, offrivano un magnifico spettacolo di paesaggio alpino."*

E in effetti la cortina di boschi di larice, abete rosso e pino cembro, che ricopre i fondovalle delle cinque vallate che si irradiano dalla vetta della Grande Parete - questo è l'etimo del più alto 4.000 interamente italiano - è sormontata da pascoli e da maestose montagne, ghiacciai e morene che si innalzano superbamente sino a toccare il cielo.

Tra queste vette sopravviveva un centinaio di Stambecchi, gli ultimi sopravviventi in Europa. E' stato il Parco Nazionale Gran Paradiso a salvare questa specie dall'estinzione contribuendo a riportarlo sull'intero arco alpino. L' eccezionale caratteristica del parco è di ospitare una fauna ricca e varia che, vivendo in assoluta tranquillità e libertà può essere osservata con facilità e in una totale naturalità. Si tratta di condizioni che rappresentano un contesto ideale per condurre ricerche scientifiche in condizioni di vera wilderness.

Questo non significa che il territorio sia disabitato e che non si colgano i segni del passato. I caratteristici villaggi ed i pascoli alpini che occupano le montagne testimoniano una lunga storia di civiltà pastorale, che convive oggi con attività prevalentemente turistiche.

Proprio per questo l'impegno del parco è indirizzato verso la protezione della natura, integrata con uno sviluppo economico sostenibile.

2.2 Cosa facciamo

Per raggiungere questo scopo sono diverse le attività che sono svolte dall'Area Protetta.

90 anni di politiche di conservazione del parco, in particolare della sua specie originariamente più a rischio, lo Stambecco, hanno consentito il permanere dell'integrità degli habitat e il ritorno di specie localmente estinte, come la lince, il lupo, il gipeto. L'estensione dell'area protetta su un territorio enorme ed impervio che si estende dagli 800 m del fondovalle, fino alle quote più elevate dei ghiacciai ed il flusso migratorio verso i centri più ricchi di opportunità e servizi, hanno fatto sì che molte aree un tempo interessate dalle attività agricole, siano state rioccupate dalla vegetazione spontanea.
Questi cambiamenti e la necessità di meglio conoscere la biodiversità animale e vegetale, anche in relazione ai fenomeni di surriscaldamento climatico, hanno reso necessario introdurre un serrato programma di monitoraggio ed attuare una intensa attività di ricerca scientifica su temi vasti. Oggi la ricerca viene condotta su temi che vanno dall' ecologia di popolazione dello Stambecco, alla misurazione degli effetti ecologici legati all'immissione avvenuta negli anni '60 del Salmerino di fontana nei laghi alpini, dall'ecologia della Marmotta alpina, agli effetti delle pratiche pastorali sull'avifauna delle praterie alpine, dalla fenologia della vegetazione alpina, alla retrazione glaciale, fino studio della diversità biologica per acquisire fondamentali informazioni su come arrestarne il declino ed attuare le misure di conservazione più adatte. La produzione scientifica è di decine di pubblicazioni, diverse delle quali su riviste internazionali di alto rilievo scientifico.

Le numerose attività di monitoraggio della biodiversità svolte dal personale dell'Ente mostrano che nel complesso la struttura delle biocenosi viventi nelle aspre zone che caratterizzano il Parco è buona, sia per la quantità sia per la qualità delle specie presenti e la struttura delle popolazioni. Negli ultimi anni la fauna si è arricchita di nuove specie, arrivate spontaneamente dall'esterno, senza che fossero necessarie reintroduzioni (lupo, gipeto, capriolo…) e di scoperte di specie sconosciute alla scienza (aracnidi).
Il Parco negli anni ha reintrodotto lo stambecco in numerose zone dell'arco alpino; questa specie tuttavia negli ultimi anni ha mostrato un brusco declino, dimezzando la popolazione. Nell'ultimo anno si è notata una leggera ripresa che è costantemente seguita con ricerche volte a comprendere le ragioni della crisi demografica.

Dal punto di vista dell' organizzazione turistica da tempo sono stati creati e gestiti Centri visitatori con proiezioni permanenti, uffici turistici, sentieri, percorsi natura, un giardino botanico, guide del Parco e diverse attività ricreative, culturali, scientifiche e sportive. Il sistema si sta infine arricchendo con un centro per la conservazione dei corsi d'acqua e un giardino incentrato sul rapporto tra l'uomo e l'agricoltura. Uno degli scopi prioritari è l'educazione del pubblico verso un modo nuovo di fruire l'ambiente e di conoscere il territorio e la cultura locale; per raggiungerlo sono stati creati programmi didattici per le scuole, attività estive, centri di educazione ambientale, libri, pubblicazioni ed altri strumenti educativi per far comprendere le complesse interazioni esistenti in un mondo ed una natura impareggiabili.

Accanto al lavoro di conservazione il Parco non trascura di essere di esempio per esportare all'esterno dell'area protetta modelli di sostenibilità ambientale. E' per questo che promuove l'uso di energie rinnovabili, la riduzione dei consumi energetici e della produzione dei rifiuti, sceglie di acquistare beni "ecologici", promuove sistemi di mobilità sostenibile pubblica. Con il "Marchio del Parco" concesso ad operatori economici locali dei settori dell'agro-alimentare tipico, del turistico-ricettivo, dell'artigianato, garantisce la provenienza, la trasformazione, l'erogazione di materie prime e servizi secondo standard qualitativi elevati, ma anche il rispetto dell'ambiente in tutte le fasi produttive.

2.1 Come operiamo

Il modo di operare del Parco nazionale Gran Paradiso è orientato a proteggere la biodiversità del territorio protetto e a interagire con la comunità locale per favorire lo sviluppo locale orientato alla conservazione delle risorse. Sono elemento essenziale del nostro operare:

- **Ricerca ed innovazione**. Un impegno costante e rigoroso nella ricerca di applicazioni innovative per la ricerca scientifica nel campo della biodiversità e della conservazione delle specie, in particolare di interesse comunitario. Ad esempio nelle tecniche di cattura e di controllo dei parametri bio-fisici della fauna selvatica, nell' utilizzo di immagini telerilevate allo spettro visibile e IR, nello sviluppo del Sistema Informativo Territoriale. Da tempo abbiamo cercato di usare nelle nostre strutture soluzioni tecniche innovative per la riduzione dei consumi energetici e la produzione di energie sostenibili.
- **Trasmissibilità dell'esperienza**. Onestà e chiarezza sono i principi su cui viene improntata la volontà di trasmettere a stakeholders, mondo scolastico ed accademico, a comunità scientifica ed utenti specialistici e generici, quanto realizzato e scoperto.
- **Politica della qualità.** E' orientata verso una linea di miglioramento continuo, sia per i servizi erogati, sia per la gestione dell'organizzazione interna.
- **Politica ambientale.** Il Parco è consapevole del proprio impatto sull'ambiente naturale. Per questo ha recepito nel suo sistema di gestione ambientale attenzioni e rispetto per l'uso sostenibile delle risorse. Ciò ha permesso di ottenere le certificazioni ISO 14001 e EMAS (regolamento CE n.1221/2009). Con il marchio del parco si è richiesto agli aderenti di trasporre questi elementi nelle proprie linee produttive.
- **Responsabilità sociale**. L'impegno sociale del Parco viene sostenuto da una normativa e da una cultura volte alla definizione di strategie che guardano allo sviluppo economico e sociale del territorio e delle persone che lo abitano, rispettando le culture e le sensibilità locali, in quanto compatibili con le proprie finalità.
- **Sicurezza.** Le sue attività si svolgono cercando di garantire standard rigidi di qualità e sicurezza.
- **Relazioni con il territorio e stakeholders**. Un impegno rivolto, pur nel rispetto dei propri doveri istitutivi primari di tutela ambientale, a creare relazioni positive con le amministrazioni locali e gli operatori del territorio e con chi condivide i nostri valori ed impegni etici.

3. Identità

3.1 L'amministrazione in cifre

Vengono di seguito elencati in sintesi alcuni dati relativi al Parco nazionale Gran Paradiso

Dati geografici	
Superficie del parco	71.044 ha
Altitudine media dell'area	2.426 m
Altitudine minima e massima	900 – 4.061 m
Percentuale sul totale della superficie di ambienti non o scarsamente vegetati (ghiacciai, rocce, macereti)	61,2%
Percentuale sul totale della superficie di ambienti umidi e praterie	16,2%
Boschi, boscaglie e cespuglieti	21,7%
Coltivi e prato-pascoli	0,7%
Aree urbanizzate	0,2%
Dati naturalistici	
N° camosci censiti (2011)	8.665
N° stambecchi censiti (2011)	2.629

N° uccelli nidificanti	100
N° specie vegetali censite	963
N° habitat Natura 2000 censiti	28
Dati sulla struttura e la sua amministrazione	
Personale in pianta organica	88 persone (di cui 59 guarda parco)
Personale in servizio	86 dipendenti (di cui 58 guarda parco) (al 31.3.2012)
Risorse finanziarie complessivamente assegnate (preventivo 2012 – dati di competenza)	€ 8.694.453,30 così ripartite: € 7.289.342,59 in conto corrente € 508.485,35 in conto capitale € 896.625,36 in partite di giro
Finanziamento ordinario statale (previsione 2012)	€ 5.844.280,67
N° protocolli 2011	4.565
N° determinazioni dirigenziali 2011	255
N° deliberazioni Giunta Esecutiva 2011 (fino a giugno 2011 l'Ente è stato commissariato)	4
N° deliberazioni Consiglio Direttivo 2011 (fino a giugno 2011 l'Ente è stato commissariato)	23
N° deliberazioni Commissario Straordinario 2011	14
N° deliberazioni Comunità Parco 2011	5
N° notizie reato 2011	3
N° sanzioni amministrative 2011	89
N° richieste di sorvolo 2011	153
N° autorizzazioni varie non edilizie 2011	181
N° nulla osta alla trasformazione del territorio 2011 ex art. 13 legge quadro aree protette n. 394/91	201 (2 dinieghi)
N° pratiche risarcimento danni fauna 2011	6
N° contatti allo sportello URP di Torino	1.490
Dati sull'informazione	
N° visite al sito internet del Parco www.pngp.it e n. pagine visualizzate 2011	178.125 visite e 958.917 pagine
N° iscritti pagina Facebook Parco 2011	8.400
N° iscritti profilo Twitter Parco 2011	791
Dati relativi alla strutturazione turistica	
Segreterie turistiche	3
Centri visitatori	8
Centri di educazione ambientale	1
Altre strutture permanenti di interesse turistico	4
Km di sentieri nel Parco	850 (valli del Parco)
N° sentieri natura	4
Giardini botanici	1
Visitatori del Parco	1.707.000 (stima IRES 1997-1998)
N° alberghi nel comprensorio	n° 14 versante piemontese n° 47 versante valdostano Totale 61
N° strutture extra alberghiere nel comprensorio (affittacamere, agriturismi, B/B)	n° 33 versante piemontese n° 50 versante valdostano Totale 83
N° posti letto disponibili	n° 1.293 versante piemontese n° 6.426 versante valdostano Totale 7.719
Visitatori delle strutture turistiche del Parco	37.751 (nel 2011) Piemonte tot. 2011: 12.902 VDA tot. 2011: 24.849

	32.251 (nel 2010), 30.098 (nel 2009), 33.016 (nel 2008), 20.000 (nel 2007)
Visitatori che soggiornano almeno una notte nel Parco (dati alberghieri)	418.722 (nel 2011) – arrivi * 441.026 (nel 2010) – arrivi 578.256 (nel 2009) - arrivi * Non ancora pervenuti i dati 2011 dall'Osservatorio Turistico Regionale del Piemonte

3.2 Mandato istituzionale

Il **mandato istituzionale** dell'Ente Parco nazionale Gran Paradiso muove da quanto sancito dalla legge quadro sulle aree protette, L. 3.12.1991, n.394, che si ripromette di garantire e di promuovere, in forma coordinata, la **conservazione e la valorizzazione del patrimonio naturale** del paese.

Secondo questa norma le aree protette hanno lo scopo di perseguire le seguenti finalità:

a) conservazione di specie animali o vegetali, di associazioni vegetali o forestali, di singolarità geologiche, di formazioni paleontologiche, di comunità biologiche, di biotopi, di valori scenici e panoramici, di processi naturali, di equilibri idraulici e idrogeologici, di equilibri ecologici;

b) applicazione di metodi di gestione o di restauro ambientale idonei a realizzare una integrazione tra uomo e ambiente naturale, anche mediante la salvaguardia dei valori antropologici, archeologici, storici e architettonici e delle attività agro-silvo-pastorali e tradizionali;

c) promozione di attività di educazione, di formazione e di ricerca scientifica, anche interdisciplinare, nonché di attività ricreative compatibili;

d) difesa e ricostituzione degli equilibri idraulici e idrogeologici.

A tal fine è stata attribuita ai Parchi nazionali personalità di diritto pubblico, applicando ad essi le disposizioni di cui alla legge 20 marzo 1975, n. 70 in quanto preposti a servizi di pubblico interesse.

L'Ente Parco Nazionale Gran Paradiso ha giurisdizione su un'area montana di 71.044 ettari nella parte nord occidentale delle Alpi, che ricade sulle seguenti circoscrizioni amministrative:

- Regione Piemonte
- Regione Autonoma Valle d'Aosta
- Provincia di Torino
- Comunità Montana Valli Orco e Soana
- Comunità Montana Grand Paradis

- Comuni di Ceresole Reale, Noasca, Locana, Ribordone, Ronco Canavese, Valprato Soana in Piemonte
- Comuni di Cogne, Villeneuve, Aymavilles, Introd, Valsavarenche, Rhêmes Notre Dame, Rhêmes Saint Georges, in Valle d'Aosta.

L'Ente è amministrato da un Consiglio direttivo, cui spettano ai sensi dell'art. 4 del D.lgs. 30.3.2001, n.165, le funzioni di indirizzo politico-amministrativo, la definizione degli obiettivi e dei programmi da attuare, la verifica dei risultati, e da una Giunta esecutiva che in quest' ambito ha funzioni di gestione, limitatamente all'indirizzo politico-amministrativo. Consiglio e Giunta sono presieduti da un Presidente che ha la legale rappresentanza dell'Ente Parco e ne coordina l'attività.

La gestione finanziaria, tecnica ed amministrativa è di competenza della Direzione generale, cui compete l'organizzazione degli uffici e la gestione delle risorse umane.

La vigilanza sulla gestione del Parco nazionale è esercitata dal Ministro dell'Ambiente e della tutela del territorio e del mare.

La sorveglianza sul territorio è effettuata dal Corpo dei guarda parco, alle dipendenze gerarchiche e funzionali dell'ente parco. Il Corpo sostituisce il Corpo Forestale dello Stato, deputato alla sorveglianza in tutte le altre aree protette nazionali.

Il Collegio dei Revisori dei Conti esercita il riscontro amministrativo contabile.

La Comunità del Parco è un organo originale ed esclusivo dei parchi, che permette il raccordo tra gli organi di nomina ministeriale e la rappresentanza elettiva dei cittadini residenti. E' costituita dai

rappresentanti degli enti locali competenti territorialmente (Sindaci, Presidenti di Regione e di Provincia, Presidenti di Comunità Montana) è organo consultivo e propositivo che esprime pareri sulla programmazione finanziaria dell'Ente Parco, sugli strumenti di pianificazione territoriale (il regolamento ed il Piano del Parco di cui agli articoli 11 e 12 della legge 6 dicembre 1991, n. 394) e sulle questioni di cui è investita dal Consiglio direttivo. Delibera il Piano pluriennale economico e sociale, lo strumento che programma le iniziative atte a favorire lo sviluppo economico e sociale delle collettività residenti nel parco e nei territori adiacenti.

Altri attori intervengono indirettamente sulla gestione dell'Ente Parco: la composizione del Consiglio direttivo fa sì che anche le associazioni di protezione ambientale, gli enti scientifici (Accademia nazionale dei Lincei, Società botanica italiana, Unione zoologica italiana, Consiglio nazionale delle ricerche e Università degli studi) ed il Ministero delle Politiche Agricole compartecipino, attraverso loro rappresentanti, alle scelte dell'Ente.

Al fine di promuovere la valorizzazione dei comuni valdostani territorialmente interessati dal Parco nazionale Gran Paradiso l'ente Parco partecipa, attraverso il Presidente ed il suo Direttore (o loro delegati), alle attività della Fondazione Gran Paradiso che persegue scopi di promozione, informazione, offerta di servizi e diffusione di materiale, gestione di centri visitatori, di centri di educazione ambientale, musei ed altre strutture funzionali a valorizzare le caratteristiche naturalistiche e culturali del territorio.

La pluralità di competenze dell'Ente Parco in materia di conservazione, ricerca scientifica, salvaguardia dei valori storico-culturali e delle attività agro-silvo-pastorali, di promozione delle attività educative e ricreative fanno sì che l'Ente interagisca con soggetti pubblici (Regioni, Provincia, Comuni e Comunità Montane, Agenzie Turistiche locali, Università, CNR, Arpa, Forze di Polizia, Magistratura…) e privati (Camere di Commercio Industria Agricoltura ed Artigianato, Associazioni, Pro Loco, singoli operatori …) ogni qualvolta vi sia concorrenza di azione nel raggiungimento di fini diffusi.

3.3 Mission e vision

La missione del Parco Nazionale Gran Paradiso deriva dall'art. 1 del Regio decreto-legge 3 dicembre 1922, n. 1584, istitutivo del Parco secondo il quale "*Allo scopo di conservare la fauna e la flora e di preservarne le speciali formazioni geologiche, nonché la bellezza del paesaggio, sono dichiarati «Parco Nazionale» i terreni compresi nell'attuale riserva di caccia del Gran Paradiso, i cui confini sono quelli indicati nella carta annessa al presente decreto.*"

In applicazione dei principi della L. 3.12.1991, n. 394, "Legge quadro sulle aree protette" lo Statuto del Parco Nazionale Gran Paradiso, approvato con D.M. DEC/DPN/2411 del 27.12.2006 ribadisce che "*L'Ente Parco persegue la finalità di tutela ambientale e di promozione economico sociale delle popolazioni locali valorizzando e conservando le specifiche caratteristiche ambientali del Parco Nazionale Gran Paradiso e, comunque, dei territori rientranti nel perimetro del Parco."*

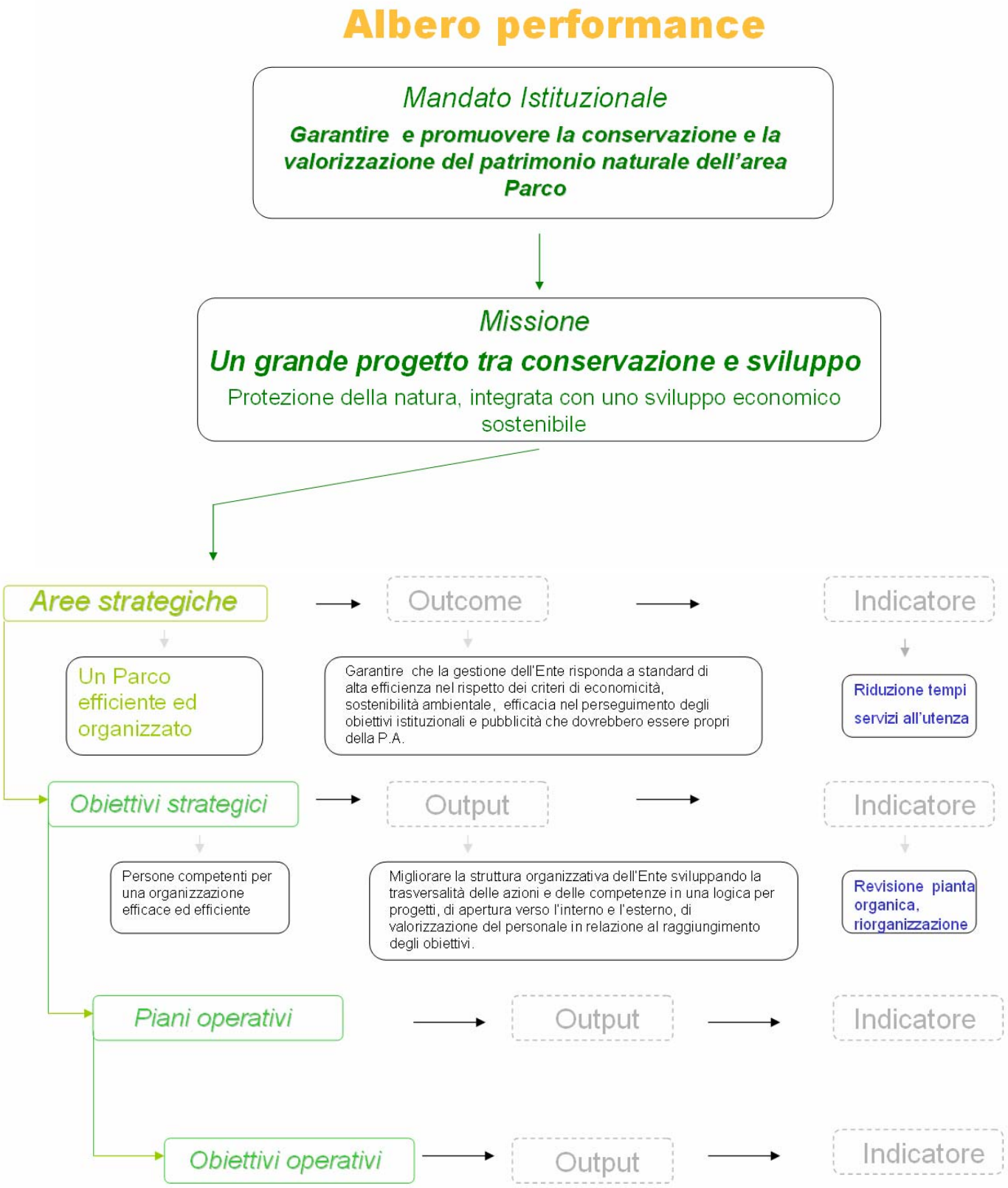
La politica del parco è quindi indirizzata verso la **protezione della natura integrata con uno sviluppo economico sostenibile**. Per questo la Carta statutaria stabilisce che *"Al fine di garantire lo sviluppo economico-sociale della popolazione del Parco, l'Ente promuove la sperimentazione di metodi di gestione del territorio, idonei a realizzare una integrazione sostenibile tra uomo ed ambiente naturale e tali da preservare il patrimonio naturale alle generazioni future. A tal fine l'Ente può promuovere anche nuove attività produttive compatibili e salvaguarda i valori culturali tradizionali presenti nelle attività agro-silvo pastorali, nell'artigianato e nell'architettura locale tradizionale, anche attraverso specifici interventi di incentivazione."*

La vision del Parco Nazionale Gran Paradiso è oggi contenuta in una semplice dichiarazione:

"Un grande progetto tra conservazione e sviluppo"

3.4 Albero della *performance*

Di seguito è riportato l'"Albero della *Performance*" in forma di rappresentazione grafica per individuare i legami tra mandato istituzionale, missione, aree strategiche, obiettivi strategici, piani operativi, obiettivi operativi.



4. Analisi del contesto

4.1 Analisi del contesto esterno

Il Parco Nazionale Gran Paradiso si colloca in un contesto complesso, dovuto:
- alla sua posizione geografica, a cavallo tra Italia e Francia e al confine con il Parc National de la Vanoise (F),
- alla ripartizione tra Regione Piemonte e Regione Autonoma Valle d'Aosta,
- alla posizione in ambito montano che, dal punto di vista ambientale, economico e sociale presenta particolari specificità e difficoltà.

Il ruolo di primo Parco Nazionale Italiano e la sua storia, in alcuni momenti drammatica e conflittuale rispetto alle necessità di difesa ambientale e alle esigenze della comunità locale, definiscono un contesto interno ed esterno corposi ed articolati.

4.1.1 Contesto generale

"Il numero di specie animali e vegetali oggi presenti sul nostro pianeta si aggira intorno ai 15 milioni, ma questa stima, seppur enorme, rappresenta solo una piccola parte (0.1% secondo alcuni studiosi) di quella che era la biodiversità del passato (Purvis & Hector, 2000). L'estinzione è un processo naturale che però, a causa delle attività umane, sta avvenendo molto più rapidamente che in passato. Sebbene sia difficile valutare la velocità con cui avviene questo processo, si stima che il tasso attuale di estinzione sia 100-1000 volte superiore a quello dell'era preumana. Per questo motivo lo studio della diversità biologica è oggetto di un crescente interesse nel mondo scientifico e uno dei maggiori interessi dei biologi conservazionisti è, oggi, quello di ridurre l'enorme quantità di specie a rischio di estinzione a causa del sovrautilizzo delle risorse naturali (Meffe & Carroll, 1994). L'eccessivo sfruttamento antropico con conseguente frammentazione dell'habitat di molte specie e l'immissione di specie alloctone, le variazioni climatiche e l'abbandono delle pratiche agro-silvo-pastorali tradizionali, sembrano essere le principali cause. Gli organismi animali e vegetali hanno già iniziato a rispondere a simili alterazioni, modificando la loro distribuzione, la loro abbondanza e alcune caratteristiche comportamentali o fisiologiche." (R.Viterbi, B. Bassano, 2009*)*

Di fronte a questo quadro fosco la Comunità internazionale è riuscita a porsi tre obiettivi primari:
- la conservazione della diversità biologica,
- l'uso sostenibile delle sue componenti,
- la giusta ed equa divisione dei benefici dell'utilizzo delle risorse genetiche.

Il termine biodiversità ha una grande rilevanza a livello politico e rappresenta una notevole innovazione per il lavoro di conservazione della natura. La sua tutela infatti rappresenta un gradino superiore rispetto a quella che un tempo era la conservazione delle specie o delle aree protette. Per essere mantenuta deve infatti integrarsi con le politiche sociali ed economiche.

La **Convenzione sulla diversità biologica** (**CBD**) adottata a Nairobi nel 1992 (sottoscritta a Rio de Janeiro il 5 giugno 1992 e ratificata dall'Italia con la legge 14 febbraio 1994, n. 124, per tutelare la biodiversità, l'utilizzazione durevole dei suoi elementi e la ripartizione giusta dei vantaggi derivanti dallo sfruttamento delle risorse genetiche nel 2002 si è data il mandato di *ridurre significativamente la perdita di biodiversità entro il 2010.* Nel corso della "Convention on biological diversity" (Cop 10 Cbd), svoltasi nel 2010 a Nagoya le parti si sono accordate sui seguenti obiettivi strategici:

- **Risolvere le cause della perdita di biodiversità aumentando il rilievo della biodiversità all'interno dei programmi di governo e nella società**, sensibilizzando la gente ai valori della biodiversità e ai passi necessari per conservarla ed usarla in maniera sostenibile, integrando le strategie di sviluppo e i processi di pianificazione, eliminando gli incentivi ed i sussidi dannosi alla biodiversità, attuando piani per la produzione sostenibile;

- **Ridurre le pressioni dirette sulla biodiversità e promuovere l'uso sostenibile**, almeno dimezzando il tasso di perdita di tutti gli habitat naturali, incluse le foreste, gestendo e sfruttando in modo sostenibile tutti gli stock di pesci, invertebrati, piante acquatiche e le aree sottoposte ad attività agricola, forestale e di acquicoltura, portando l'inquinamento a livelli di non detrimento per le funzioni ecosistemiche e per la biodiversità, controllando o eradicando le specie aliene invasive, minimizzando le pressioni antropiche sugli ecosistemi vulnerabili impattati dal cambio climatico;
- **Migliorare lo stato della biodiversità attraverso la salvaguardia degli ecosistemi, delle specie e della diversità genetica**, conservando almeno il 17% delle acque interne, e il 10% delle aree marine e costiere, in special modo nelle aree di particolare importanza per la biodiversità e per i servizi ecosistemici, prevenendo l'estinzione delle specie minacciate conosciute e migliorando il loro status di conservazione, mantenendo la diversità genetica delle piante coltivate e degli animali allevati e addomesticati e dei loro 'parenti' selvatici, per minimizzare l'erosione genetica;
- **Aumentare i benefici derivanti dalla biodiversità e dai servizi ecosistemici per tutti**, restaurando e salvaguardando gli ecosistemi che forniscono servizi essenziali, compresi i servizi legati all'acqua e che contribuiscono alla salute, alla sopravvivenza e al benessere, aumentando la resilienza degli ecosistemi ed il contributo della biodiversità alla fissazione del carbonio, attraverso la restaurazione di almeno il 15% degli ecosistemi degradati, contribuendo alla mitigazione del cambio climatico, all'adattamento e al contrasto al processo di desertificazione;
- **Aumentare l'attuazione attraverso la pianificazione partecipata, la gestione delle conoscenze ed il capacity building**, adottando ed attuando una strategia nazionale per la biodiversità e dei piani d'azione efficaci e partecipativi, rispettando le conoscenze, le innovazioni e le pratiche tradizionali di rilievo per la conservazione e l'uso sostenibile della biodiversità, migliorando, condividendo e trasferendo le informazioni, la base scientifica e le tecnologie relative alla biodiversità, al suo valore, al suo funzionamento, al suo status ed ai suoi trend, così come le conseguenze della sua perdita.

L'approccio ecosistemico della CBD ha introdotto alcuni rilevanti principi:
- **le comunità che vivono in un'area sono responsabili della biodiversità che li circonda**, perché posseggono una buona conoscenza dei meccanismi dell'ambiente che li circonda e sono maggiormente interessate al mantenimento della produttività di un ecosistema, per cui vanno responsabilizzate riguardo alla gestione delle risorse naturali e coinvolte nei processi decisionali riguardanti l'uso o il non uso delle risorse.
- **la sostenibilità si regge sul rispetto degli ambiti ambientale, economico e socio-culturale**, che devono essere tutti rispettati per evitare che le attività procurino danni ambientali tali da compromettere lo sfruttamento delle risorse in futuro, che i costi totali dell'attività di sfruttamento siano maggiori dei ricavi e che l'impatto nella struttura sociale e culturale delle comunità locali sia negativo.
- **per gestire un ambiente bisogna unire le conoscenze scientifiche e quelle tradizionali**. Spesso le conoscenze ed i sistemi tradizionali sono il frutto di secoli di convivenza fra uomo ed ambiente: tempi e opportunità di osservazione che la scienza molto raramente si può permettere.
- **le attività di gestione devono essere attuate attraverso il sistema di adaptive management**, cioè attraverso quel sistema che rivede periodicamente le attività sulla base dei successi o degli errori compiuti.

La CBD attribuisce alle aree protette un importante ruolo trasversale per il raggiungimento dell'obiettivo di conservare la diversità biologica. Il Programma di lavoro sulle Aree protette si ripromette di "supportare la designazione e la conservazione, entro il 2010 per le aree terrestri ed entro il 2012 per le aree marine, di sistemi nazionali e regionali completi, gestiti efficientemente, ed ecologicamente rappresentativi di aree protette che collettivamente contribuiscano, anche attraverso una rete globale, al raggiungimento dei tre obiettivi della Convenzione ed all'obiettivo 2010 di ridurre significativamente l'attuale tasso di perdita della biodiversità a livello globale, regionale, nazionale e sub regionale, e che contribuiscano a ridurre la povertà ed il raggiungimento di sviluppo sostenibile"

Sulla base degli impegni assunti a Nagoya il nostro Paese ha sviluppato con la **Conferenza nazionale sulla biodiversità**, la **Strategia nazionale per la Biodiversità**, recepita in sede di Conferenza Stato-Regioni (Provvedimento 7 ottobre 2010), secondo cui "*La biodiversità e i servizi ecosistemici, nostro capitale naturale, sono conservati, valutati e, per quanto possibile, ripristinati, per il loro valore intrinseco e perché possano continuare a sostenere in modo durevole la prosperità economica e il benessere umano nonostante i profondi cambiamenti in atto a livello globale e locale."* Tre sono gli obiettivi principali da realizzarsi entro il 2020:

- garantire la conservazione della biodiversità ed assicurare la salvaguardia e il ripristino dei servizi ecosistemici al fine di garantirne il ruolo chiave per la vita sulla Terra e per il benessere umano;
- ridurre sostanzialmente l'impatto dei cambiamenti climatici sulla biodiversità e sul benessere umano, favorendo l'adattamento delle specie e degli ecosistemi naturali e seminaturali ai cambiamenti climatici e adottando le opportune misure di mitigazione;
- integrare la conservazione della biodiversità nelle politiche economiche e di settore.

Il presente piano recepisce ed attua, per quanto di competenza dell'area protetta, gli obiettivi della Convenzione, in particolare per quanto riguarda l'obiettivo della "Strategia " di "*rendere le aree protette effettivi punti focali delle reti di ricerca e monitoraggio sul territorio per i temi inerenti la biodiversità e sede privilegiata di collaborazione con il mondo della ricerca*".

Il **protocollo di Kyoto** (COP3, 1997), prevede l'obbligo per i paesi industrializzati di ridurre le emissioni di elementi inquinanti (in primis CO2 e altri gas serra) in una misura non inferiore al 5% rispetto a quella del 1990. Il Parco, garantendo un 20% di superficie forestata, contribuisce, grazie alle sue politiche di conservazione, all'assorbimento dei gas serra. Nello stesso tempo con le sue azioni di miglioramento della sostenibilità, rientranti nel quadro della certificazione EMAS, il programma di mobilità sostenibile "A piedi tra le Nuvole", gli acquisti verdi, punta a ridurre le proprie emissioni e a migliorare sé stesso per essere credibile all'esterno e a trasmettere con attività di educazione ambientale i principi della riduzione dei consumi, del riciclo, del risparmio, dell'uso di fonti energetiche durevoli.

L'adesione dell'Ente (delibera del Consiglio direttivo n. 6 del 5.2.01) ai principi della **Carta di Aalborg** per uno sviluppo durevole e sostenibile, approvata nel 1994 alla Conferenza Europea sulle città sostenibili coincide con questi impegni, mentre l'attuazione dei programmi relativi alla trasparenza in diverse fasi della vita dell'Ente (discussione del Piano del Parco e del PPES con Comunità del Parco e stakeholders, nascita in ottica *bottom up* del "marchio del Parco" e di diversi progetti) presenta connotazioni coincidenti con i processi di Agenda 21 Locale, strumento che il Summit Mondiale sullo Sviluppo Sostenibile organizzato dalle Nazioni Unite a Johannesbourg nel 2002 ha confermato essere fondamentale per l'integrazione fra aspetti ambientali, economici e sociali.

Questo quadro di obblighi internazionali, recepiti dal nostro Paese, si appoggia sulle aree protette, in particolare per quanto concerne gli obiettivi di conservazione della biodiversità. Non a caso un obiettivo della "Strategia nazionale per la Biodiversità" fa riferimento alla necessità di "*supportare il sistema delle aree protette con finanziamenti adeguati.*" Su questo fronte però il nostro Paese non sembra far seguire ai principi le azioni.

E' evidente che il grave momento di difficoltà economica in cui versa l'economia mondiale comporta una riduzione della spesa, tuttavia la logica dei tagli lineari fatta propria da una serie di provvedimenti, tra cui la Legge di stabilità 2010 (L. 13.12.2010, n.220), le manovre finanziarie (L. 30.07.2010 n.122, D.L. 13.08.2011, n.138, solo per citare le più recenti), ha creato delle situazioni per cui gli Enti che avevano già improntato la spesa al contenimento si sono trovati sostanzialmente impossibilitati ad affrontare un minimo di attività in taluni campi, mentre chi aveva sperperato è stato semplicemente ricondotto alla normalità. Questo fenomeno è tanto più rilevante quando va ad influire sulla riduzione indifferenziata del personale, senza tenere in

minimo conto la necessità di garantire lo svolgimento di funzioni fondamentali, in particolare laddove vi è una coincidenza tra le funzioni fondamentali e quelle istituzionali proprie dell'Ente parco, definite dalla Legge quadro sulle aree protette e dalla Costituzione stessa.

Gli enti parco non hanno subito una riorganizzazione né una diminuzione di funzioni. Semmai anzi le normative in materia ambientale e di carattere generale (non ultimo lo stesso d.lgs.150/08) hanno acuito l'impegno lavorativo, senza temperarlo con una seria semplificazione amministrativa. L'ulteriore diminuzione di organico vorrebbe dire vanificare gli obiettivi e le finalità per i quali l'area stessa è stata istituita e quindi lo svolgimento delle funzioni proprie/fondamentali proprio nei campi in cui maggiori sono le aspettative del cittadino, vale a dire la conservazione della biodiversità, la promozione territoriale e lo sviluppo locale.

Nel caso specifico del Gran Paradiso inoltre la specificità della sorveglianza, non parificata ai fini riduzionali al Corpo forestale (che in quanto forza di Polizia non è soggetto a tagli), crea una oggettiva sperequazione rispetto alle altre aree protette nazionali.

Le rideterminazioni che la legge richiede arrecano quindi gravi limitazioni all'operatività degli enti Parco, provocano disfunzionalità che portano tali norme a collidere con il perseguimento delle finalità istituzionali e ostacolano persino il regolare svolgimento delle attività obbligatorie e di quelle connaturate alla loro essenza stessa. Ciò vorrebbe dire vanificare gli obiettivi e le finalità per i quali le aree protette sono state istituite.

Di fronte ai disservizi che si possono creare, a possibili sperequazioni esistenti, a situazione contingenti, al cattivo uso del personale fatto in talune aree, al fatto che per il Gran Paradiso esiste un surplus lavorativo di carattere tecnico-amministrativo dovuto alla presenza di una struttura specifica deputata alla sorveglianza, diviene fondamentale far riferimento a parametri oggettivi omogenei che consentano di definire il "reale" fabbisogno di personale.

In questo quadro di spesa corrente si pone la abrogazione del piano triennale per le aree protette previsto dalla Legge quadro n.394/1991, deputato al finanziamento della azioni in conto capitale, che avrebbe dovuto essere sostituito da accordi di programma per lo sviluppo di azioni economiche sostenibili (art. 2, L. 9.12.1998, n. 426) promossi dal Ministero dell'Ambiente per ciascuno dei sistemi territoriali dei parchi dell'arco alpino, dell'appennino, delle isole e delle aree marine protette. In realtà questo programma ha avuto attuazione solo per l'Appennino, lasciando gli altri Enti Parco in assenza di finanziamenti statali per azioni di investimento e limitandone la capacità di intervento sulle risorse comunitarie per carenza di cofinanziamento.

In questa situazione l'Ente non può che definire un quadro di azioni possibili, che troverà attuazione nella misura in cui potranno essere rinvenuti volta per volta fondi che ne consentano l'attivazione, dovendosi altrimenti arrestare alle fasi di progettazione ed attuazione, per quanto possibile, con i soli fattori produttivi costituiti dalle risorse umane.

4.1.2 Contesto specifico

Per quanto riguarda lo sfondo rispetto al quale definire la strategia si ritiene utile fornire alcuni sintetici elementi relativi al contesto socio economico del territorio di riferimento dell'area protetta, che risulta tanto più rilevante in relazione all'apporto che può essere apportato dagli stakeholder esterni.

Aspetti socio-economici

Demografia

8.319 persone (+ 1,55 % rispetto al 2001) vivono nei 13 comuni del Parco. Il modesto incremento ha tuttavia interessato più il versante valdostano (+8,44%) ed in particolare i comuni di Aymavilles (+12.05%) ed Introd (+14,91%), i cui abitanti orbitano solo in minima parte sul parco, che il Piemonte, dove invece quasi tutti i comuni (con l'eccezione di Ceresole che rimane costante) accusano un calo sensibile, quantificabile in 332 unità totali, pari al 12,05% in meno.
Solamente il 3,6% dei residenti nei comuni (meno di 300 persone) vive nel territorio protetto. L'età media indicata dal censimento 2001 è alta; gli abitanti con più di 65 anni erano il:
- 27,9 % in Piemonte (dato regione: 22,68 %)
- 15,8 % in Valle d'Aosta (dato regione: 20,63 %)

Industria

L'industria più importante è quella della produzione di energia elettrica. Sono 5 gli impianti collocati nel Parco, con ben 7 dighe della capacità di 90.000.000 di mc per una potenza installata di 299.810 kW ed una producibilità media annua di 825.400.000 kWh.

Turismo

Le attività economiche più importanti sono legate al turismo, reso possibile grazie all'alta valenza naturalistica e paesaggistica del territorio protetto.
Nel 1993 si stimavano 1.700.000 turisti annui, 822.438 presenze nelle strutture ricettive per almeno una notte e 22.647 letti occupati.

Occupazione

Persone occupate in:
- Agricoltura 9,4 %
- Industria 35,0 %
- Terziario 55,6 %

L'analisi del contesto specifico viene svolta attraverso l'individuazione dei principali *stakeholder* dell'amministrazione e l'esame delle loro attese, delle opportunità e minacce ad esse associate. A tal fine è stato predisposto il sottostante specchietto riassuntivo.

Stakeholder esterni

Categoria	Chi sono	Attese stakeholder	Opportunità legate ad attese	Minacce legate ad attese
1. Associazioni ambientaliste	- Wwf - Pro natura - Legambiente - Lipu - Italia Nostra	Realizzazione degli obiettivi prioritari di conservazione dell'area protetta. Sensibilizzazione e educazione alla conservazione della natura. Sviluppo di una ricerca scientifica finalizzata alla conservazione ed alla evidenziazione di tecniche di gestione in grado di favorire l'occupazione e la crescita economica locale, nel rispetto	Sostegno, pubblico e politico, dell'area protetta e collaborazione al fine della realizzazione dei prioritari obiettivi di conservazione e di uso sostenibile. Svolgimento di attività specifiche e di volontariato.	Interpretazione rigida del ruolo di protezione del Parco privo di mediazioni tra obiettivi di conservazione e uso del territorio.

		degli equilibri naturali. Uso sostenibile delle risorse dell'area protetta, in particolare di quelle turistiche, laddove queste non interferiscano con la conservazione.		
2. Associazioni sportive	- Cai - Uisp	Svolgimento di attività di fruizione sportiva in forme sostenibili e compatibili con le norme del parco. Promuovere una cultura sportiva che coniughi alle varie discipline sportive la consapevolezza del valore aggiunto dei comportamenti svolti in un'area protetta.	Sostegno, pubblico e politico, dell'area protetta e collaborazione per l'organizzazione e lo svolgimento di attività sportive legate alla conoscenza dell'ambiente montano. Messa in atto di progetti, azioni e iniziative di formazione, conservazione e promozione collegate allo sport ed alla ricreazione e sviluppo e creazione di nuove opportunità per le popolazioni locali. Svolgimento attività specifiche e di volontariato.	Richieste e pressioni per un uso del territorio a fini sportivi non compatibile con gli obiettivi di conservazione.
3. Associazioni produttori (Settore primario)	- Coldiretti - Arev - Cave des onze communes - Cofruit - Consorzio produttori di fontina - Consorzio G.P. Accueil - Consorzi miglioramento - IAR	Rendere il Parco un'opportunità di sviluppo economico oltre che di tutela ambientale. In particolare istituzione e gestione del marchio del parco su prodotti della filiera agro-alimentare.	Mantenimento di ricchezza floristica specifica in alcune aree, di ecotoni, habitat e forme del paesaggio idonee ad accogliere o favorire specie animali e vegetali. Sinergie nella promozione e valorizzazione del territorio.	Prevalere dell'aspetto produttivo su quello della gestione sostenibile dell' allevamento e delle coltivazioni. Copertura e giustificazione dell' abbattimento illegale di specie protette che procurino danni a coltivazioni e/o bestiame.
4. Associazioni produttori (Settore secondario)	- a) Iren (Ex AEM) - CVA - b) Impren-ditoria Edile	a) Utilizzo delle acque dell'area protetta per la produzione idroelettrica. b) Utilizzo dell'area per l'edificazione o la ristrutturazione di edifici a valore aggiunto "naturalistico"	a) Appoggio finanziario all'area protetta quale provento dalla produzione di energia da impianti preesistenti. b) Recupero di patrimonio edilizio tradizionale e di importanti aspetti del paesaggio	a) Proposte di nuove captazioni con danni ambientali derivanti. b) Proposte di nuove costruzioni in aree non previste dalla pianificazione. Cattivi restauri/ristrutturazioni.

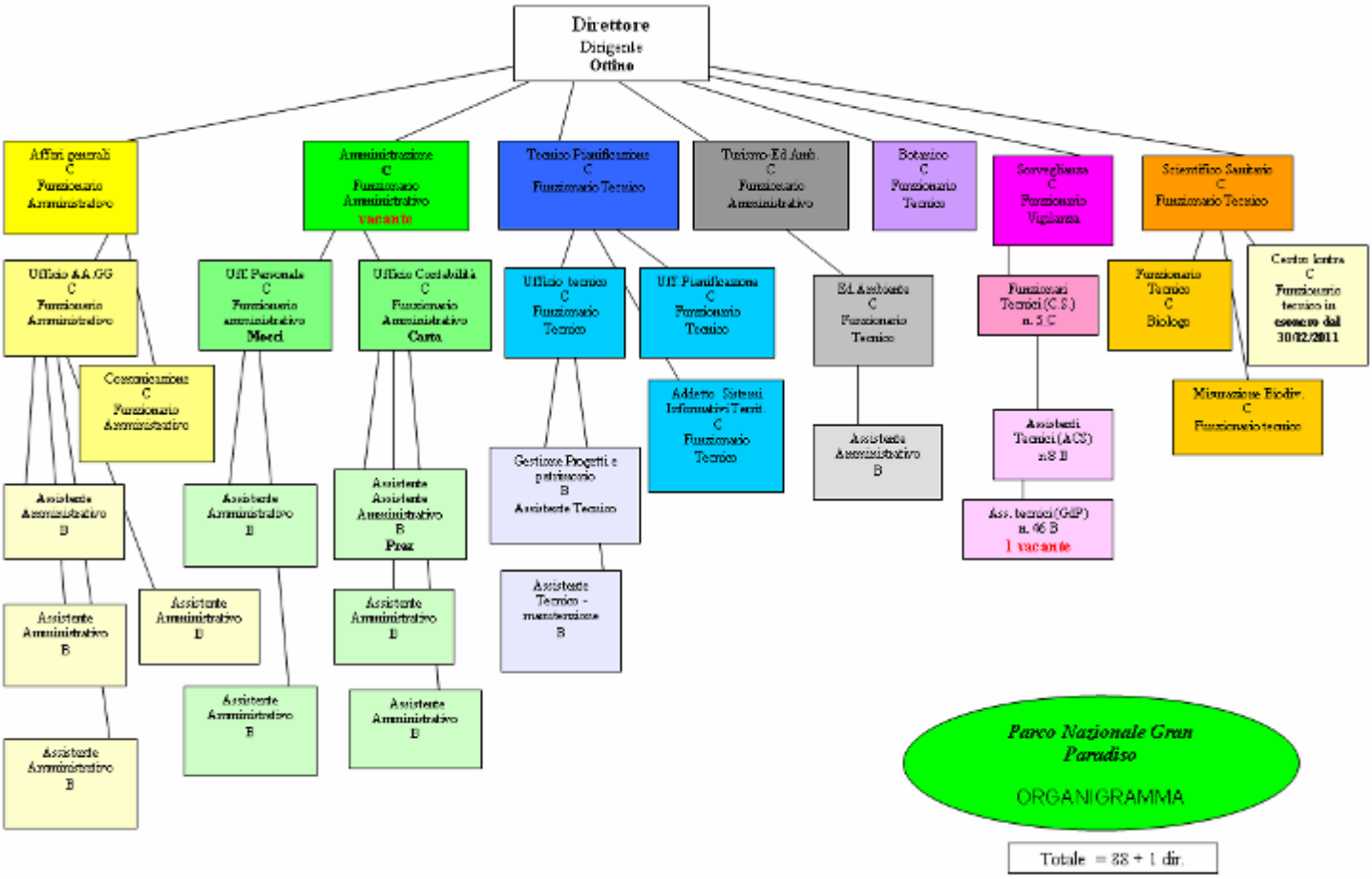
			culturale.	
5. Associazioni produttori (Settore terziario)	- Aiat - Associazione albergatori e camping - Agriturismo - Guide del Parco - Guide naturalistiche - Guide Alpine - Maestri di sci - Associazioni rifugi alpini - Maneggi - Associazione commercianti	Rendere il Parco un'opportunità di sviluppo economico oltre che di tutela ambientale. In particolare istituzione e gestione del marchio del parco per il settore turistico.	Sinergie nella promozione e valorizzazione del territorio. Attivazione di percorsi di miglioramento ambientale dei servizi. Influenza per l' adozione di sistemi di mobilità a basse emissioni. Proposte di innovazioni tecnologiche o gestionali che riducano gli impatti.	Prevalere dell'aspetto produttivo su quello della gestione sostenibile.
6. Associazioni culturali	- Tentamaro di Cogne - Les amis des batailles des reines - Associazione musei di Cogne - L'Peilacan - Associazione spazzacamini - Cesma (Associazione archelogia) - Lu reis de biru - Proloco	Favorire la conoscenza delle tradizioni e degli aspetti storico-culturali locali.	Sinergie nella promozione e valorizzazione del territorio. Collaborazione per l'organizzazione di manifestazioni ed attività di comune interesse. Sinergie nel recupero di aspetti storico-culturali coincidenti con gli interessi dell'Ente.	Contrasti nella gestione comune di attività e reperti.
7. Collaboratori	- a) Fondation Grand Paradis - b) Rete Alpina - c) Federparchi - d) CCIAA	a) Sostegno, proposte e risorse finanziarie per la gestione di strutture ed attività al fine di promuovere la valorizzazione dei comuni valdostani del Parco. b) Aiuto per favorire gli scambi di esperienze e di know - how tra i gestori delle aree protette alpine. c) Aiuto e finanziamento per promuovere la creazione del sistema nazionale delle aree protette. Studio e scambio di buone pratiche. - d) Rendere più attrattivo il territorio	a) Sinergia nell'attuazione delle finalità di educazione, formazione e gestione di attività ricreative compatibili. b) Sostegno internazionale all'area protetta. Appoggio alle attività dell'Ente, progetti di attività internazionali nel campo della conservazione, comunicazione e gestione di attività sostenibili. Formazione del personale. c) Sostegno delle aree protette e attività di contatto e mediazione con Parlamento e Ministeri per	a)Possibili sovrapposizioni di azioni. Mancato coordinamento. b) Nessuna c) Nessuna d) Nessuna

		dell'Area protetta sotto un profilo turistico e della cultura turistica di qualità sia negli operatori, sia nell'intera società. Promozione della crescita e della valorizzazione delle eccellenze. Rafforzamento e promozione dell'imprenditorialità.	promuovere il sistema nazionale delle Aree protette. Appoggio ad attività dell'Ente. Proposta di iniziative e buone pratiche.Formazione del personale. d) Sostegno e finanziamento delle attività del Parco in materia di miglioramento della qualità del territorio, di promozione della crescita e di rafforzamento dell'imprenditorialità..	
8. Enti pubblici	- a) Altri enti parco (Vanoise, Mont Avic) - b)Università (Torino, Siena, Pavia, Milano, Sassari, Sherbrooke e del Québec in Canada, Zurigo in Svizzera), CNRS (Francia), Istituto per le Scienze dell'Atmosfera e del Clima-CNR, Consorzio ACQWA e ARPA - c) Regione Piemonte e Valle d'Aosta - Provincia di Torino - 13 Comuni all'interno dei confini dell'Area protetta - Comunità montane (Valle Orco e Soana, Grand Paradis)	a) Collaborazione per progetti e attività tra Enti. Sinergie di azione per favorire politiche a favore delle aree protette. b) Svolgimento di attività di ricerca nell'area protetta e su di essa. c) A seconda dei relativi scopi statutari: attuare politiche di conservazione ambientale, favorire lo sviluppo economico e sociale delle collettività residenti all'interno del parco; controllo delle attività.	a) Proposta ed attuazione di progetti comuni. Sostegno per l'attuazione di politiche a favore dell'area protetta. b) Proposte di attività di ricerca e fundraising mirato a tal fine.Svolgimento di attività di ricerca nell'area protetta e su di essa. c) Sostegno, finanziamento e concorso nell'attuazione delle azioni dell'Ente Parco.	a) Concorrenza nell'ottenimento di risorse finanziarie ed umane. Possibili conflitti nella vision. b) Uso non conforme alle convenzioni di ricerca di dati, materiali, beni mobili ed immobili forniti. Conflitti di competenza. c) Prevalere di visioni confliggenti con il piano del parco e gli strumenti di pianificazione.

4.2 Analisi del contesto interno

4.2.1 Organizzazione

L'organigramma dell'Ente è il seguente (in rosso i posti vacanti):

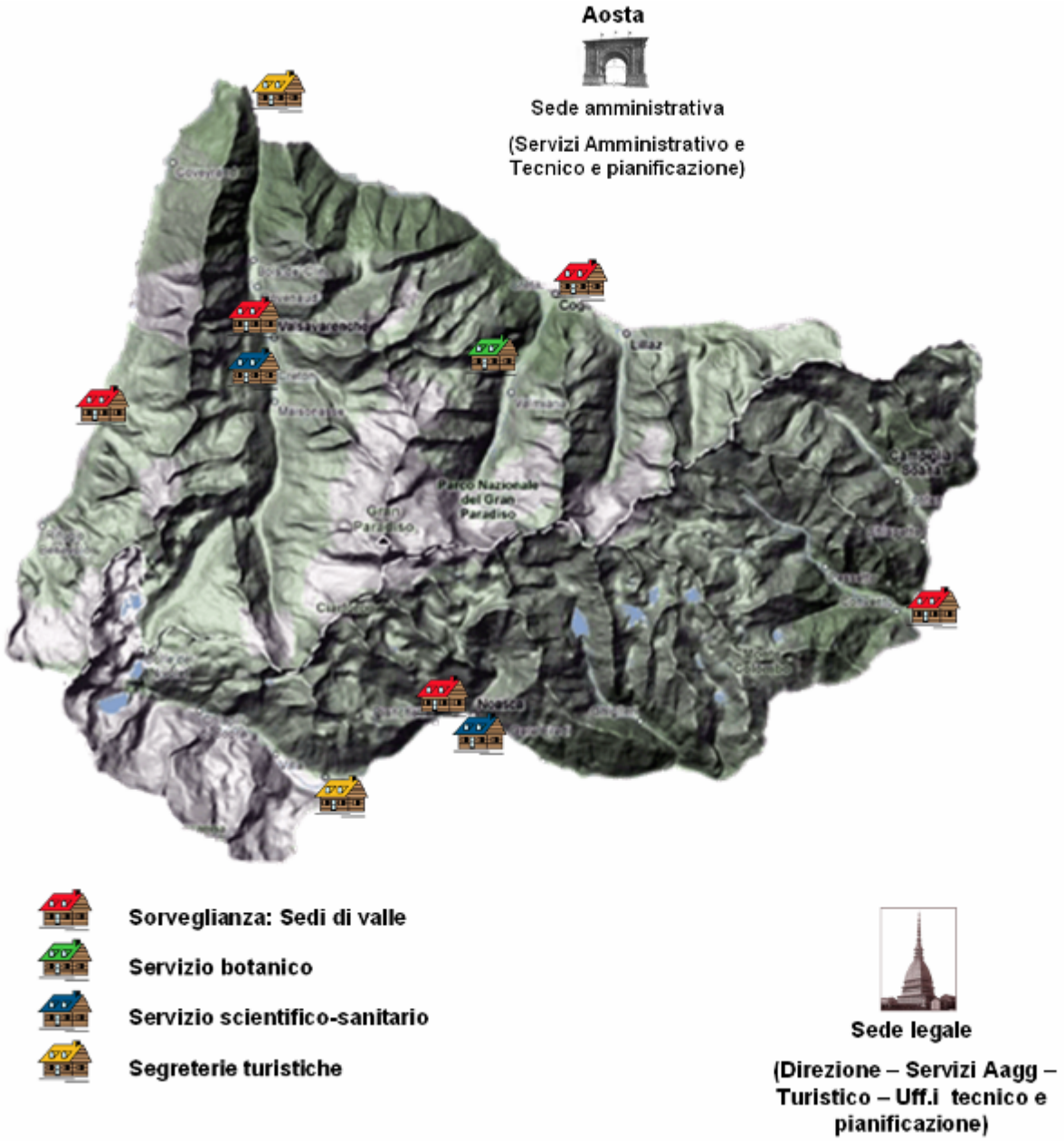


L'organizzazione ha una struttura piramidale con all'apice il Direttore (unica figura dirigenziale dell'Ente), che soprintende e coordina il personale e l'intera gestione amministrativa, finanziaria e tecnica, articolata in sette servizi (Servizio Affari Generali, Servizio Amministrativo, Servizio tecnico e pianificazione, Servizio turistico ed educazione ambientale, Servizio Botanico, Servizio sorveglianza, Servizio Scientifico e sanitario) a capo dei quali è posto un responsabile. Le unità in pianta organica sono 88, per 86 posti attualmente ricoperti.

Totali dipendenti in servizio	Sorveglianza (GP)	Tecnici e amministrativi	Totali
B1	45	6	**51**
B2		1	**1**
B3	8	4	**12**
C1	4	4	**9**
C2			
C3	2	6	**8**
C4		4	**4**
C5		1	**1**
Totali	**59**	**27**	**86**
Direttore			**1**

Alcuni servizi sono inoltre ulteriormente suddivisi in appositi uffici o hanno una articolazione territoriale per valli (la sorveglianza).
Specificità del Parco è lo svolgimento della sorveglianza da parte di un autonomo Corpo dei Guarda parco, laddove negli altri parchi nazionali è esercitata dal Corpo forestale dello Stato.

L'amministrazione è attualmente articolata territorialmente come da schema riportato in cartina:



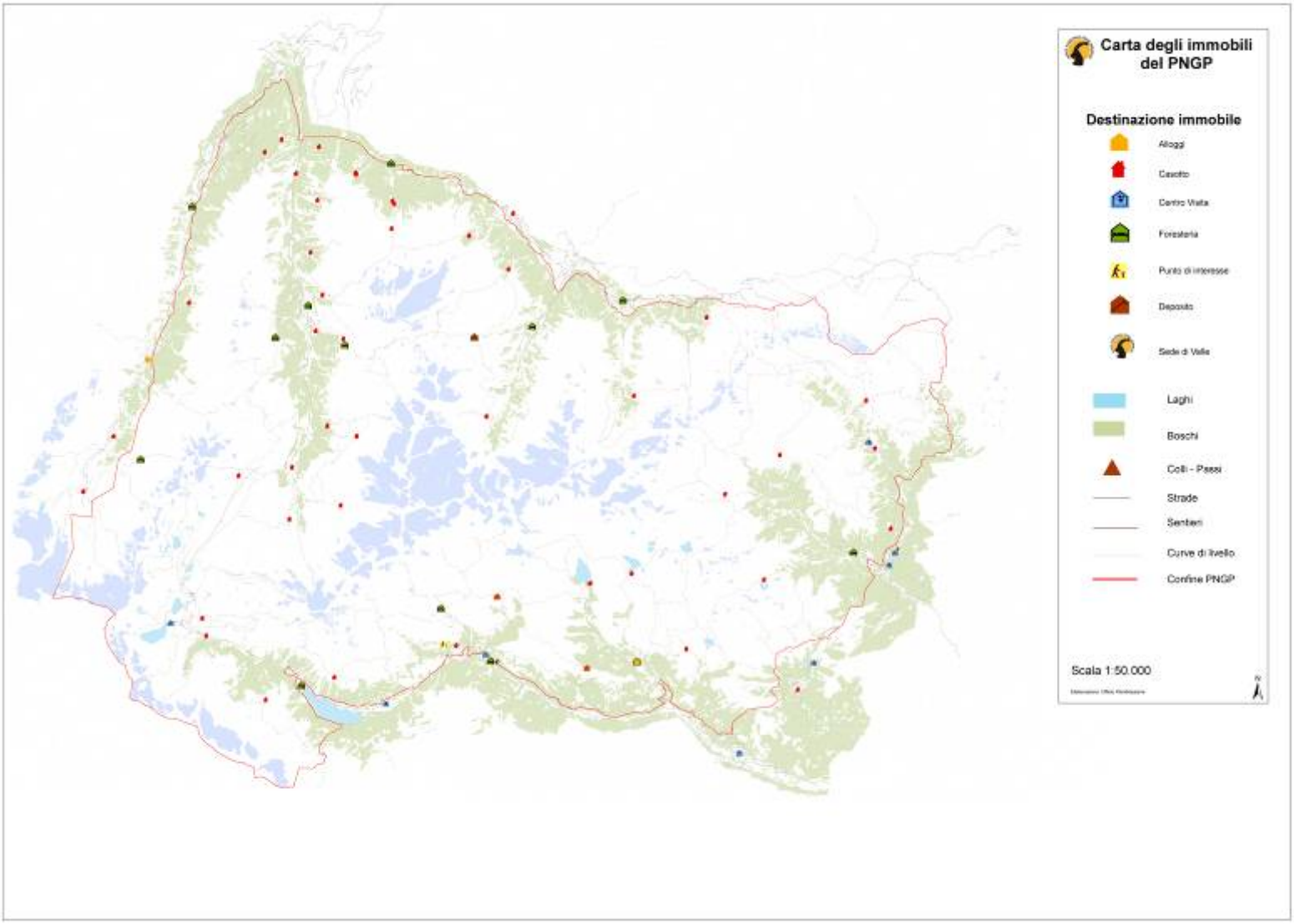
4.2.2 Risorse strumentali ed economiche

L'annuncio della donazione reale di beni immobiliari (casotti, case di caccia, terreni, mulattiere) all'Azienda del Demanio forestale concretizzatasi del 1 agosto 1923, finalizzata alla costituzione, prima, e alla successiva gestione del Parco Nazionale Gran Paradiso fu un importante preliminare per l'istituzione del Parco nel 1922. Il Parco ha ottenuto in concessione le strutture della riserva reale di caccia del Gran Paradiso, donate dai Savoia allo Stato.

I “casotti” dei guardiacaccia, oggi utilizzati dai guardaparco, costituiscono ancora oggi basi importantissime per il servizio in alta quota e sono generalmente raggiungibili solo con sentieri pedonali.

Nel corso dei decenni, in particolare con la gestione del direttore Renzo Videsott negli anni ’50 e ’60, la rete dei “casotti” è stata ampliata agli attuali 37 fabbricati, corrispondenti alle zone di sorveglianza in cui è diviso il territorio, oltre a 15 basi minori utilizzate nelle stagioni intermedie (primavera e autunno). In territorio valdostano parte di tali strutture, di proprietà dell’ex Azienda di Stato per le Foreste Demaniali, sono passate in proprietà alla Regione Autonoma Valle d’Aosta che le ha concesse all’Ente Parco.

La morfologia del Parco, con oltre il 60% dell’area a quote superiori ai 2200 m, è la spiegazione di questa capillare rete di basi di sorveglianza, utilizzate dai Guardaparco da maggio alla prima neve,



per la presenza alle alte quote. Le strutture consentono la sorveglianza del Parco, inimmaginabile con salite giornaliere alle quote di servizio (almeno 3/4 ore di cammino), e sono un appoggio logistico fondamentale per le attività di monitoraggio. La presenza sul territorio dei Guardaparco, con i pernottamenti nei casotti, è anche un riferimento per i visitatori, per informazioni e per la sicurezza.

La rete delle strutture comprende undici Centri Visitatori, presenti in tutte le Valli.

Nei fondovalle sono dislocate anche 16 strutture a destinazione mista, utilizzate come alloggi di servizio per Guardaparco, Uffici di Valle della Sorveglianza e alcune foresterie, usufruite da ricercatori e studenti.

A Cogne, Valsavarenche e in Valle Orco sono dislocate altre sedi operative sul territorio, per i Servizi botanico, Scientifico Sanitario e della segreteria turistica del versante piemontese; una struttura infine è stata individuata quale luogo per corsi didattici.

Questo cospicuo patrimonio, in parte memoria storica e culturale, è una particolarità del Gran Paradiso: è stato ed è determinante per la tutela naturalistica e ambientale, ma è altresì importante per la presenza e i contatti con le Comunità locali.

Dal punto di vista gestionale il patrimonio immobiliare necessita di un notevole lavoro di mantenimento e adeguamento delle strutture (ricadenti in gran parte nell'ambito del D.Lgs. 81/08). Gli Uffici competenti dell'Ente svolgono, rispetto ad altre realtà di parchi nazionali, un compito anch'esso particolare, aggravato dalla localizzazione delle strutture, molte delle quali in alta quota (ad una media di 2200 m) e raggiungibili solo a piedi.

Sicuramente le disponibilità di bilancio non sono sufficienti al mantenimento in efficienza ottimale delle strutture. Gli interventi sono ridotti all'essenziale, in particolare all'adeguamento alle normative sulla sicurezza degli impianti.

Negli ultimi anni, grazie anche ai finanziamenti del ministero dell'Ambiente, della tutela del Territorio e del Mare, è in atto un programma di gestione sostenibile delle strutture.

A fianco dei fabbricati, una serie di altri interventi sono necessari a realizzare manufatti legati alla conservazione e alla gestione faunistica. Sono attivi alcuni recinti per il ricovero di fauna selvatica in difficoltà, carnai per lo smaltimento di carcasse, locali per l'eviscerazione dei cinghiali abbattuti con modalità selettive dai Guardaparco.

Per quanto concerne i principali fattori materiali di supporto ai processi e ai sistemi informatici la situazione può essere così riassunta:

	Personale amministrativo	**Personale tecnico**	**Sedi di valle sorveglianza**	**Personale di sorveglianza sul territorio**	**Altro**
Palmari per acquisizione dati sul terreno		In dotazione a tecnici impegnati in sopralluoghi		In dotazione a tutto il personale di sorveglianza	
Personal computer	Tutto il personale	Tutto il personale	Almeno un PC per sede		
Stampanti, scanners	A seconda dei casi in condivisione o personale	A seconda dei casi in condivisione o personale	Per sede		
Collegamento internet ADSL in rete o Wi-Fi	Tutto il personale	Tutto il personale	Almeno un collegamento per sede	Possibilità collegamento in alcuni casotti	
Casella di posta elettronica personale	Tutto il personale	Tutto il personale	Casella di posta di sede	Tutto il personale	
Casella di posta elettronica certificata					Due caselle di Ente attive
Collegamento Skype per audio e video	Tutto il personale	Tutto il personale	Almeno un collegamento per sede		

conferenza					
Extranet per condivisione documenti on line	Personale delle sedi di Aosta e Torino	Personale delle sedi di Aosta e Torino	Almeno un collegamento per sede	Accessibile da computer personali	
Sistema informativo territoriale		Presso sede di Torino - Data base locali – In progettazione attuazione SIT in extranet			
Centralino unico con chiamata interna tra sedi (VOIP)	Sedi di Aosta e Torino	Sedi di Aosta e Torino			
Software dotazione base	Pacchetto Office (Word, Excell, Power point, Acrobat reader).	Pacchetto Office (Word, Excell, Power point, Acrobat reader).	Pacchetto Office (Word, Excell, Power point, Acrobat reader).	Pacchetto Office per palmare Cartografia digitale	
Software specialistici - **Arcview** - **Autocad** - **Primus** - **Lightroom** - **Photoshop** - **In design** - **Illustrator** - **Corel draw** - **Lex Italia** - **Filemaker** - **Acrobat profes.** - **Performance web**	AAGG, Direz. Vari AAGG Direzione	Servizi: Tecnico,bot.,scient Tecnico Tecnico AAGG (grafico) AAGG (grafico) AAGG (grafico) AAGG (grafico) AAGG (grafico) Amministrativo		Arcpad	
Softwares bilancio		Servizio amministrativo			
Software trattamento stipendi personale		Servizio amministrativo			
Software protocollo elettronico	Servizio AAGG e Amministrativo in condivisione extranet				

La funzionalità che si è cercato di attuare è di mettere a disposizione del personale tutti gli strumenti di trattamento informatico usuale e di comunicazione telematica che possano agevolare il lavoro, rendere meno sensibile la separazione tra sedi e rendere possibile la rapida acquisizione di informazioni sul terreno in modo da poterle scaricare rapidamente su database. Con la messa in rete della extranet, accessibile sia al personale, sia agli amministratori, pur con

funzioni differenziate, si sono inoltre resi disponibili numerosi atti e regolamenti, e funzioni specifiche per la condivisione di documenti e servizi pratici. Con il 2011 sono state rese disponibili le buste paghe con cedolino informatico sostituendo il cartaceo. Inoltre l'impiego specialistico dei software è direttamente funzionale alle varie esigenze dei servizi e vanno dalla progettazione architettonica, alla redazione di computi e capitolati, dalla cartografia GIS che permette l'acquisizione, la registrazione, l'analisi, la visualizzazione e la restituzione di informazioni da dati geografici geo-riferiti, alla archiviazione e localizzazione di dati naturalistici, dalla grafica e produzione di materiale di comunicazione e promozionale, alla archiviazione fotografica e trattamento di immagini, dall'impaginazione di brochure, locandine, riviste, all'implementazione del sito internet fino al trattamento di dati attinenti il personale e le risorse finanziarie.

4.2.3 Risorse umane

I dipendenti dell'Ente Parco rappresentano la sua risorsa più preziosa. Senza voler generalizzare, l'apporto in termini di competenze, disponibilità ed entusiasmo fa sì che molte attività e progetti che altrimenti avrebbero difficoltà ad avanzare possano essere proposti e brillantemente attuati. Si può affermare che chi lavora all'interno del parco sia fiero del proprio lavoro.

Premesso che le valutazioni qui effettuate per le risorse umane fanno riferimento a dati 2011 elaborati per la redazione del Conto annuale sul pubblico impiego, (vedi all. 8.3):

- gli indicatori relativi ai **caratteri quali/quantitativi** chiariscono che l'età media del personale (46 anni) pur essendo in progressivo aumento (+ 0,5 anni nel 2010) non possiede caratteri di anormalità, essendo concentrata in una fascia media; non può tuttavia esser sottaciuto che le successive limitazioni legislative in materia di assunzioni di personale intervenute negli ultimi anni per ridurre i costi della Pubblica Amministrazione stanno progressivamente innalzando l'età dei dipendenti; il dato è inferiore a quello nazionale (2010: 48,2 anni) ma produce inevitabili conseguenze negative in termini di:
  - diminuzione di apporto innovativo, di energie giovani;
  - riduzione della mobilità sul territorio per quanto riguarda il personale di vigilanza, fisicamente impegnato in continui spostamenti altimetrici in ambienti montani con altezza media di 2400 metri, che comportano logorio articolare e muscolare e condizionano l'efficienza del controllo.

Solo recentemente, grazie alle norme di cui al comma 337 dell' art. 2 della legge 244 del 24 dicembre 2007 (legge finanziaria 2008), si è potuto dar corso ad assunzioni, in particolare nei ruoli tecnico ed amministrativo. Poiché tuttavia la normativa prescrive che i posti vacanti vadano prioritariamente coperti ricorrendo alla mobilità, questo turnover non ha comportato significativi abbassamenti nell'età media;

- la percentuale di laureati è del 31,25% ed è in leggero aumento (il confronto con l'anno precedente è tuttavia fuorviante poiché questo dato si riferiva al titolo richiesto per l'accesso alla posizione e non a quello effettivamente posseduto dal dipendente); concorrono a questa situazione tre elementi:
  - le progressioni di carriera, fino all'avvento del d.lgs. 150/09, agevolavano il passaggio di personale interno con adeguato percorso esperienziale su posti di responsabilità di servizio;
  - fino a pochi anni or sono per l'accesso ai ruoli della sorveglianza era richiesto il solo requisito del possesso della licenza di scuola media;
  - la preponderanza numerica, almeno sino all'approvazione dell'ultima pianta organica, della sorveglianza (composta prevalentemente da personale di area B per cui è richiesto il solo diploma) sulle funzioni tecnico-amministrative;
- il tasso di turn over è nullo: le caratteristiche qualitative del lavoro in un'area protetta, caratterizzato per tutti da una forte carica motivazionale legata al concorso nell'azione di salvaguardia, per la sorveglianza, da un forte contatto con la natura e per i tecnici da una forte innovatività, contribuiscono a legare i dipendenti al proprio posto di lavoro (si vedano a questo proposito anche il tasso di dimissioni e le richieste di trasferimento);

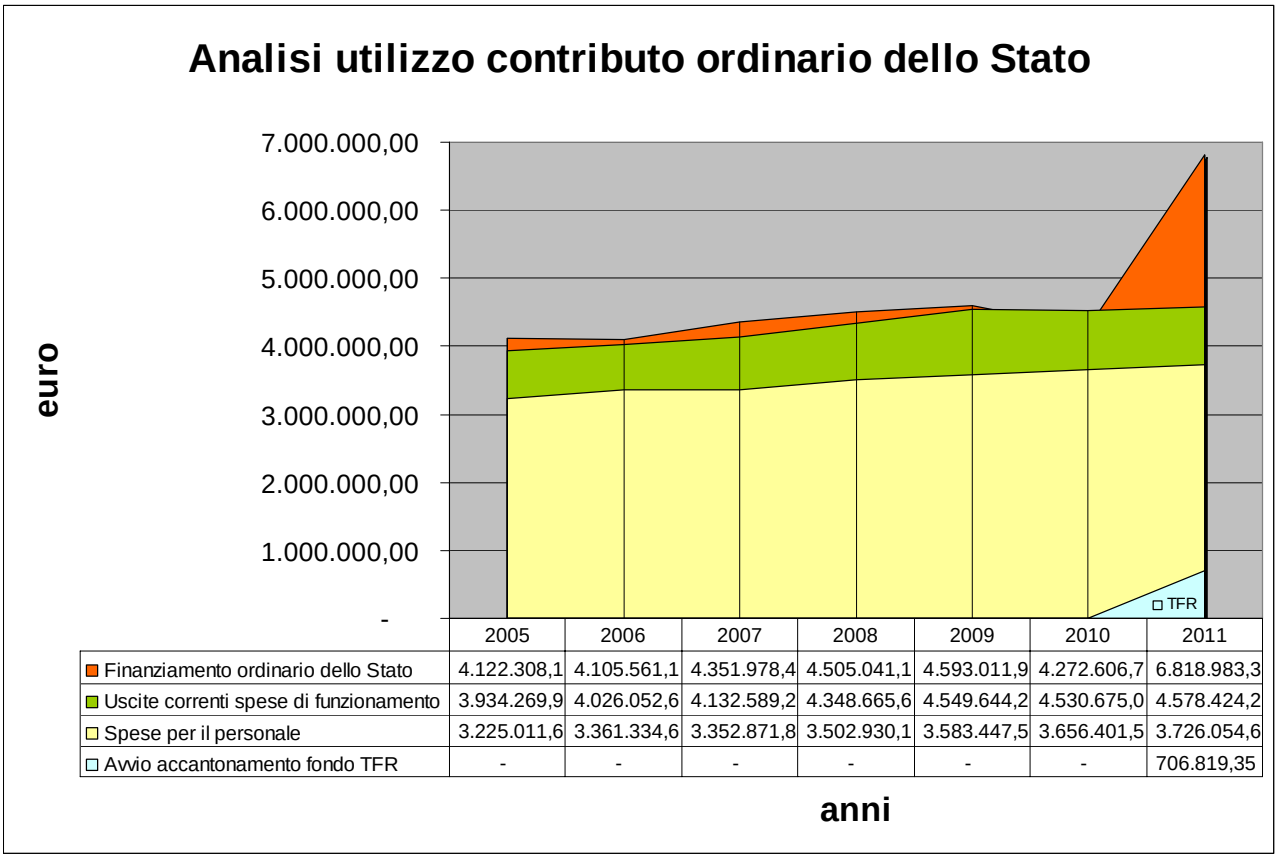
- le ore di formazione per dipendente sono fortemente aumentate (triplicate), nonostante il costo per la formazione sia diminuito; ciò dipende dalla scelta di effettuare soprattutto attività di formazione interna ricorrendo al know-how del personale specializzato; è tuttavia da evidenziare che questo tipo di trasmissione di informazioni ha coinvolto prevalentemente il personale di sorveglianza, mentre per il restante personale prevale l'auto-aggiornamento, che non è facile rendicontare, mentre indubbiamente la riduzione di risorse finanziarie utilizzabili (c.13, art.6 L. 122/2010) e la necessità di dover effettuare trasferte in altre località (anche queste soggette a limitazioni ai sensi di legge) non rendono agevole andare incontro alle innegabili necessità; ciò spiega tra l'altro il numero inferiore di ore di formazione femminile che non è da imputare ad una sperequazione tra i sessi, quanto piuttosto alla diversa funzione (le donne sono meno rappresentate, come si vedrà, nella sorveglianza);
- gli indicatori relativi al **benessere organizzativo** evidenziano che un basso tasso di assenze (7,41%); tenuto conto che in tale percentuale sono comprese anche le assenze dal lavoro per ferie e per infortuni in servizio, ci si rende conto che in linea generale il fenomeno dell'assenteismo non è di casa nel PNGP e non da oggi; il dato è ancor più significativo se rapportato al 21,7% nazionale del 2009;
- tasso di dimissioni premature nullo e trasferimenti in bassa percentuale sembrano denotare forte affezione al posto e condizioni generali di lavoro non generanti stress tali da indurre all'abbandono del posto;
- certamente non è il dato stipendiale a generare questa affezione: lo stipendio medio percepito dai dipendenti è di soli € 22.029 (in lieve rialzo) che, se raffrontato al dato nazionale di € 34.652, evidenzia una significativa sperequazione; a questo proposito bisogna inoltre notare che trattandosi di una media e tenendo conto delle indennità di cui beneficia il Corpo di sorveglianza, il dato stipendiale dei tecnici e degli amministrativi è significativamente basso, tanto è vero che il lordo mensile di un laureato di area C si aggira sui € 2.030,96 (netto circa 1.421,67) mentre quello di un impiegato di area B sui € 1.627,03 (netto circa 1.073,84);
- La situazione è inasprita dal blocco contrattuale fino al 2013 e dall'inflazione. E' inoltre da evidenziare che una serie di voci retributive ricadenti sul fondo per i trattamenti accessori (passaggi economici, straordinari della vigilanza, posizioni organizzative, indennità, turni …) fanno sì che le risorse a disposizioni per l'incentivazione di risultato, in particolare per gli uffici, siano estremamente modeste;
- la stragrande maggioranza del personale è assunto a tempo indeterminato (98%);
- il dato degli infortuni è passato dal 12% del 2009 al 3,7% e ricade integralmente sul personale di sorveglianza; gli infortuni occorsi sono generalmente riconducibili al lavoro su un territorio montano difficile e impegnativo sia dal punto di vista fisico, sia degli elementi non facilmente prevedibili e non sono da mettersi in relazione con carenze di dotazioni individuali o mancanza di formazione e addestramento; il basso tasso di infortuni è stato tuttavia caratterizzato da un numero alto di giornate di assenza, dovute ad un grave incidente su valanga che ha comportato una lungodegenza;
- l'analisi di genere evidenzia che il personale femminile, leggermente aumentato nel 2011 (29,62%), è meno rappresentato nell'Ente; il dato è tuttavia parzialmente falsato (anche nella rappresentazione del dato stipendiale) dalla forte prevalenza maschile nella sorveglianza (93%), dovuta a ragioni storiche, alla "muscolarità" del lavoro, alla richiesta di una forte presenza sul territorio in periodi concentrati, non sempre conciliabile con il ruolo tradizionalmente richiesto alla donna in ambito familiare, all'immagine di lavoro maschile; la presenza femminile è invece molto forte negli uffici ed è connotata anche da una maggior percentuale di laureate. Poiché la stragrande maggioranza del personale femminile è impiegata negli uffici e ha età media inferiore

Concludendo, l'Ente ha negli ultimi anni incoraggiato una atmosfera di franchezza, coraggio, generosità e rispetto che favorisse la possibilità per tutti di farsi avanti con domande, idee, proposte e dubbi. La risposta è stata positiva ed ha consentito di raggiungere grandi obiettivi. E' quindi necessario mantenere uno status che garantisca uno stato di serenità dipendente dalla sicurezza del luogo di lavoro, dal riconoscimento del talento e del merito, dalla possibilità di fruire di un ambiente stimolante che offra occasioni personali stimolanti, moderne e legate all'evoluzione scientifica e culturale del nostro Paese.

4.2.4 Salute finanziaria

Il contributo ordinario dello Stato per le spese di gestione rappresenta l'entrata di maggior entità per l'amministrazione ordinaria dell'Ente Parco. L'esame dell'andamento di questa entrata in rapporto alla spesa per il personale ed alle uscite correnti per il funzionamento della struttura evidenzia:

- un andamento altalenante del contributo ordinario, che dopo esser leggermente cresciuto negli anni dal 2006 al 2009, e diminuito nel 2010, ha avuto un aumento significativo nel 2011, e che viene impiegato per l'avvio della ricostituzione del fondo dedicato al TFR, eliminato sul finire degli anni novanta, secondo le indicazioni della Ragioneria di Stato;
- una crescita costante, seppure contenuta, della spesa per il personale, ulteriormente stabilizzatasi nel 2011,
- un contenuto incremento della spesa corrente, inferiore al saggio inflativo.



	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Finanziamento ordinario dello Stato	4.122.308,1	4.105.561,1	4.351.978,4	4.505.041,1	4.593.011,9	4.272.606,7	6.818.983,3
Uscite correnti spese di funzionamento	3.934.269,9	4.026.052,6	4.132.589,2	4.348.665,6	4.549.644,2	4.530.675,0	4.578.424,2
Spese per il personale	3.225.011,6	3.361.334,6	3.352.871,8	3.502.930,1	3.583.447,5	3.656.401,5	3.726.054,6
Avvio accantonamento fondo TFR	-	-	-	-	-	-	706.819,35

L'analisi dell'equilibrio di bilancio mostra un attivo del saldo entrate correnti/spese correnti nell'intero periodo preso in considerazione (2005-2010), mentre è costantemente negativo l'equilibrio in conto capitale, che si ripercuote in un saldo negativo complessivo negli anni 2009-2010. Tale situazione che evidenziava un anticipo di somme da parte dell' Ente a valere sulle giacenze di cassa sui crediti vantati nei confronti di vari enti, in parte da riscuotere su rendicontazione, in parte in ritardo di pagamento, è rientrata nel 2011.

Analisi equilibrio di bilancio periodo 2005/2011

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Entrate correnti	4.410.798,00	4.497.598,00	4.886.491,00	5.759.375,00	5.270.902,00	5.267.942,00	7.617.464,00
Spese correnti	4.409.448,00	4.424.050,00	4.512.463,00	4.944.381,00	5.234.137,00	5.213.089,00	6.235.334,00
Equilibrio corrente	1.350,00	73.548,00	374.028,00	814.994,00	36.765,00	54.853,00	1.382.130,00
Entrate conto Capitale	2.015.958,00	560.244,00	594.558,00	526.080,00	625.150,00	562.485,00	233.997,00
Spese in conto capitale	2.046.729,00	601.873,00	861.941,00	923.049,00	1.014.917,00	851.262,00	720.166,00
Equilibrio in conto capitale	- 30.771,00	- 41.629,00	- 267.383,00	- 396.969,00	- 389.767,00	- 288.777,00	- 486.169,00
Equilibrio finanziario	- 29.421,00	31.919,00	106.645,00	418.025,00	- 353.002,00	- 233.924,00	895.961,00
Accantonamento TFR							706.819,00

5. Obiettivi strategici

5.1 Aree ed obiettivi strategici

In adempimento al D.lgs.150/09, la proposta di programmazione è stata distinta in aree strategiche, declinate su un orizzonte temporale triennale, che prevedono una articolazione in 15 obiettivi strategici. Tale struttura è stata mantenuta inalterata rispetto all'anno precedente. Il rapporto tra mandato, mission, aree strategiche e obiettivi strategici è esemplificato nel sottostante schema.

Atteso che il mandato istituzionale rimanda alla necessità di garantire e promuovere la conservazione e la valorizzazione del patrimonio naturale, la missione principale del Gran Paradiso - garantire il mantenimento di un alto standard di conservazione ambientale mediandolo con la capacità di garantire forme di sviluppo sostenibile e benessere per le comunità locali – si articola attraverso **cinque Aree strategiche**:

- **Un Parco efficiente ed organizzato.** L'attesa è per una gestione ad alta efficienza dell'Ente nel rispetto dei criteri di economicità, sostenibilità ambientale, efficacia e pubblicità, che dovrebbero essere propri della Pubblica Amministrazione, per perseguire gli obiettivi istituzionali. L'attenzione è rivolta in particolare ai seguenti **obiettivi strategici**:

- *Persone competenti per una organizzazione efficace ed efficiente.*
  Outcome: Migliorare la struttura organizzativa dell'Ente sviluppando la trasversalità delle azioni e delle competenze in una logica per progetti, di apertura verso l'interno e l'esterno, di valorizzazione e valutazione del personale in relazione al raggiungimento di obiettivi.
- *Ottimizzazione delle risorse del Parco*
  Outcome: Esame, controllo, implementazione delle risorse finanziarie, giuridiche, strumentali dell'Ente per una ottimizzazione del loro uso, anche in termini di minor impatto sull'ambiente, a beneficio del migliore funzionamento di servizi e organi istituzionali.
- *Gestire e mantenere il patrimonio*
  Outcome: Gestire, mantenere e migliorare fabbricati, sentieri e manufatti dell'ente per un loro più efficace ed economico uso da parte degli utenti.
- *Riconoscimento e rapporti esterni*
  Outcome: Intrattenere buoni rapporti con parchi e altri soggetti preposti a tutela e valorizzazione e ottenere il riconoscimento delle proprie azioni esemplari.

- **Missione biodiversità: proteggere, conoscere, conservare.** In attuazione ai principi della Convention on Biological Diversity, è perseguito il raggiungimento di una migliore conoscenza della biodiversità e del territorio dell'area protetta ai fini gestionali e di conservazione.

- *Ricerca e monitoraggio*
  Outcome: Migliorare la conoscenza specifica e della biodiversità animale e vegetale in relazione ai processi climatici ed alle influenze antropiche, per una idonea azione di gestione e tutela.
- *Gestione del patrimonio naturale*
  Outcome: Gestire specie ed habitat favorendo le presenze autoctone e limitando le specie alloctone.
- *Tutela, gestione e presidio del territorio e del paesaggio*
  Outcome: Gestire l'evoluzione degli ecosistemi e del territorio del parco con gli strumenti di gestione di legge e un controllo discreto che sappia captare ed interpretare l'evoluzione delle trasformazioni, prevenendo i danni e limitando al massimo la perdita di biodiversità.

- **Sviluppo? Sì, ma sostenibile.** L'attenzione è rivolta ai processi per costruire con le comunità locali nuove opportunità di lavoro e di vita, grazie ad innovazioni, processi produttivi e filiere rispettosi dell'ambiente.

- *Progettare il Parco futuro*
  Outcome: Garantire, in collaborazione con la comunità locale, una efficace conservazione, attraverso la progettazione, la pianificazione, le azioni socio-economiche.
- *Un Parco accogliente, sostenibile e di qualità*
  Outcome: Organizzare il territorio protetto per renderlo più ricco nell'offerta di opportunità di visita e di conoscenza, ma al tempo stesso amichevole ed accogliente rispettandone le risorse naturali.
- *Il Parco accessibile*
  Outcome: Indirizzare e servire l'utenza per un accesso al Parco più facile, salutare e sostenibile.

- **Turisti e cittadini informati e consapevoli.** Pone i presupposti per un approccio informato e consapevole alla complessità e delicatezza degli equilibri naturali nel secolare rapporto tra uomo e natura in montagna con la messa a disposizione di turisti e comunità locale di spazi e strumenti di conoscenza.

- *Nuovi spazi per l'educazione e la conoscenza*
  Outcome: Completare la rete di centri visitatori e di educazione ambientale dedicati alla conoscenza della biodiversità del Parco e al rapporto Uomo-ambiente
- *Educare all'ambiente e alla sostenibilità*

Outcome: Progettare ed organizzare spazi, tempi e temi per avvicinare adulti, bambini e scienziati ad una migliore conoscenza del patrimonio del parco per farne cittadini consapevoli delle grandi scelte ambientali.

- *Cultura dei luoghi e del tempo*

Outcome: Conoscere e tutelare luoghi ed assetti ambientali indicatori del millenario rapporto tra natura e dell'Uomo nel Parco.

- **Un Parco trasparente, vicino alle persone.** Sceglie di colloquiare con i cittadini per garantire la trasparenza delle scelte e dei risultati delle azioni.

  - *Incontrare la comunità locale*

  Outcome: Dialogare e condividere con le popolazioni locali obiettivi di conservazione, sviluppo e gestione. Garantire l'accesso ai dati della gestione

  - *Raccontare il Parco agli altri*

  Outcome: Trasmettere e spiegare la complessa realtà del Parco in modo che siano chiari le finalità, i doveri istituzionali e i conseguenti imperativi nella progettazione e costruzione dell'area protetta ai cittadini.

6. Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi

Nella logica dell'albero della performance e della distribuzione a cascata dal livello strategico a quello operativo si è sintetizzato il collegamento con uno schema che evidenzia a cascata:

- il livello strategico attraverso la declinazione in:
  - Aree strategiche, relativi outcome ed indici,
  - Obiettivi strategici, relativi output ed indici;

- il livello operativo attraverso la suddivisione in:
  - Piani operativi, relativi output ed indici,
  - Obiettivi operativi, relativi output ed indici.

Secondo le indicazioni del CIVIT lo schema è stato arricchito con l'indicazione di target triennali e l'individuazione delle risorse disponibili per gli obiettivi strategici.

Lo schema è in appendice, indicato come all. 8.1 "Schema riassuntivo Piano per la performance"

6.1 Obiettivi assegnati al personale dirigenziale

L'Ente è diretto da un unico dirigente, che è responsabile, in linea generale, della gestione operativa delle attività dell'Ente e dei risultati raggiunti. Per il 2011 sono stati assegnati, in contraddittorio con il dirigente, i seguenti obiettivi:

Obiettivo	Peso	Indicatore	Target
Piano del Parco. In merito alle osservazioni sul Piano del Parco formulate dalla Conferenza dei Servizi della Regione Autonoma Valle d'Aosta con nota prot. 6046 del 6.7.2010 il dirigente procederà al completamento del piano di gestione del SIC e alla verifica con gli uffici regionali delle soluzioni proposte nel 2011; relativamente alla problematica delle competenze forestali, verifica delle proposte formulate per l'individuazione di una soluzione rispettosa delle prerogative regionali e nazionali.	15 su 70	N° documenti finali di adeguamento del piano (comprensivo di Piano di gestione del SIC)	1

Piano delle strutture di servizio. Realizzazione di un Piano delle strutture afferenti al patrimonio immobiliare del parco che identifichi le necessità secondo gli assetti organizzativi attuali e prevedibili, tenuto conto dei programmi di attività previsti, e stabilisca azioni prioritarie di intervento. Il piano prenderà in esame anche la necessità di eventuali dismissioni.	15 su 70	N° piani	1
Convenzione impianti idroelettrici. Redazione di una bozza di convenzione per il risarcimento dei danni che il parco aveva e avrebbe potuto subire per le opere idroelettriche costruite in anni storici dalla Azienda Energetica Metropolitana (ora Iren) nell'area protetta. La rinegoziazione del documento sarà adeguata alle previsioni del piano e del regolamento in merito alle problematiche del DMV ed alle condizioni economiche, della direttiva EU acque e della L.394/1991, che prevede il divieto di modificazione del regime delle acque.	15 su 70	N° bozze di convenzione	1
Manifestazioni. Attuazione di un programma di manifestazioni di valorizzazione e promozione del territorio del Parco nel novantesimo anno dall'istituzione del Parco.	15 su 70	% attuazione programma manifestazioni approvato dagli organi istitutivi	90%
Concorsi. Espletamento concorsi per copertura posti vacanti in pianta organica.	15 su 70	N° concorsi attuati	5

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

Di seguito si esplicita il procedimento seguito per l'elaborazione del Piano.

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

Il processo attraverso il quale si è giunti alla definizione dei contenuti del Piano per la performance è passato attraverso un ampio coinvolgimento dei responsabili di servizio, con cui sono stati concertati in fase preliminare, sulla base dei livelli strategici e operativi già discussi nell'anno precedente, le principali linee di azione. I referenti di servizio sono stati coordinati e sollecitati in tale lavoro di elaborazione dalla Direzione. Le indicazioni di carattere strategico sono state presentate agli amministratori nell'ambito del processo di approvazione del bilancio preventivo 2012 e della sua nota preliminare, anche attraverso successive messe a punto tra presidenza e Direzione. I contenuti strategici triennali erano stati presentati alle Organizzazioni sindacali nei primi mesi del 2011. Il 2 dicembre si è tenuta la seconda giornata per la trasparenza del Parco Nazionale Gran Paradiso avente per titolo "Programmare insieme". Nel corso dell'incontro si è discusso del piano della performance 2012-2015 e del piano triennale per la trasparenza dell'Ente Parco; comunità del parco, rappresentanti degli enti locali, associazioni di consumatori ed utenti, centri di ricerca ed operatori qualificati sono stati invitati ad esprimere le loro valutazioni ed i suggerimenti per la redazione dei due piani. In tale processo i presenti sono stati sollecitati a

compilare delle schede di valutazione del piano di performance (vedi all.8.8) e ad avere una Interlocuzione propositiva tra direzione ed astanti prendendo spunto dalle sollecitazioni provenienti dalle schede.
Sulla base di tutti questi elementi lo sviluppo in obiettivi operativi è stato quindi concordato e sviscerato in coordinamento tra Direzione, Servizi ed Uffici.

Tavola di sintesi del processo seguito e dei soggetti coinvolti

	FASE DEL PROCESSO	SOGGETTI COINVOLTI	ORE UOMO DEDICATE ALLE FASI	ARCO TEMPORALE (MESI)											
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	Definizione dell'identità dell'organizzazione	Direzione	10												X
2	Analisi del contesto esterno ed interno	Direzione, Servizi	20				X	X							
3	Definizione degli obiettivi strategici e delle strategie	Presidente, Comunità del Parco, Direzione, Referenti servizi	7	X	X										X
4	Definizione degli obiettivi e dei piani operativi	Presidente Direzione, Servizi	30			X	X	X							
5	Comunicazione del piano all'interno e all'esterno	OOSS, Personale	7												X

7.2 Coerenza con la programmazione economico-finanziaria e di bilancio

Al fine di realizzare il collegamento tra la pianificazione della *performance* e la programmazione economico-finanziaria e di bilancio, si è proceduto ad integrare la nota preliminare di cui all'art.11, c.3 del DPR 27.2.2003, n.97 "*Regolamento concernente l'amministrazione e la contabilità degli enti pubblici di cui alla legge 20 marzo 1975, n.70*" prevedendo che l'indicazione degli obiettivi e dei programmi a budget, il loro collegamento con le linee strategiche, l'individuazione di indicatori di efficacia ed efficienza per la valutazione dei risultati, i tempi di esecuzione, contenessero in forma sintetica i dati desunti dal piano di performance 2012-2014 (vedi all. 8.4).
Più nel dettaglio ogni singola scheda obiettivo del piano contiene inoltre al suo interno una sezione (vedi all. 8.5) che riporta il budget finanziario necessario per realizzare l'azione stessa, con indicazione del relativo capitolo, descrizione delle singole sub-azioni e dei relativi importi necessari:

Budget finanziario		
Capitolo	Descrizione capitolo	Importo necessario (€)

Il dato viene controllato ed inserito su un apposito file excel su cui sono riportati i dati di bilancio e le successive variazioni, collegato ad una schermata apposita che consente di verificare se la previsione di spesa inserita in scheda per ogni azione trova adeguata copertura, singola o cumulativa, nel capitolo di spesa di appartenenza (vedi es. sottostante).

CAP.	Descrizione	Stanziamento	Descrizione spesa	Spesa poss.	Sp.tot.prog.	Spareggio	Diff.spesa/prog.	Tot. determine	Disp.cassa
.010	Ricerche scientifiche:studi, pubblicazioni document.	45.000,00	Aagg- Mantenim.sitl scientifici su sito(E2a1)	2.500	2.500		0	0	
			Scient.-Distr.storica fauna mat cons.(B1d1)	500	500		0	0	
			Scient.-Pres.ass.fauna incarico (B1f1)	2.500	2.500		0	0	
			Scient.-Studi lupo mat. Consumo (B1f2)	1.000	1.000		0	0	
			Scient.-Analisi su patologie (B1m1)	6.000	6.000		0	0	
			Scient-Studi lungo periodo incarichi (B1o1)	13.000	13.000		0	0	
			Scient.-Incarichi ric. Specie protette(B1p1)	8.500	8.500		0	0	
			Scient.-Sp. Svuotamento fosse (B2a1)	4.500	4.500		0	0	
			Scient.-Gest. Carcasse (B2e1)	1.000	1.000		0	0	
			Scient.-Carnai sp. Progett.san. (B2e3)	1.000	1.000		0	0	
			Scient.-Summer school (D2o1)	1.000	1.000		0	0	
			Scient.-Sp. Consumo stages (D2d1)	500	500		0	0	
			Scient.-Sp. Partecipaz. Convegni (E2d1)	1.000	1.000		0	0	
							0	0	
							0	0	
							0	0	
							0	0	
							0	0	
							0	0	
							0	0	
			Totale capitolo	43.000	43.000	2.000	0	0	45.000

In tal modo si rende possibile il controllo e la gestione di ogni singola azione nel corso dell'anno.

7.3 Azioni per il miglioramento del Ciclo di gestione delle *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.

7.3.1 Sorveglianza e misurazione

Il Parco Nazionale Gran Paradiso sorveglia e misura le principali caratteristiche delle proprie attività.

Le modalità di effettuazione di tali attività di sorveglianza e misurazione sono regolate da apposite procedure. Il Dirigente, alla luce dei risultati dell'analisi, individua le attività per le quali risulta indispensabile e/o opportuno provvedere a definire apposite procedure o istruzioni specifiche per la sorveglianza e/o misurazione di particolari elementi.
In caso di attività svolte da terzi per conto dell'organizzazione ovvero, ove applicabile, le attività svolte da terzi sul territorio, il Dirigente comunica a tali soggetti i requisiti di pertinenza eventualmente previsti da tali procedure.
Tali strumenti operativi sono periodicamente riesaminati e revisionati a cura del Dirigente a seguito di modifiche/variazioni interne o esterne (es. quadro normativo) all'organizzazione.
Il controllo della conformità agli obiettivi ed alle prescrizioni legali è invece regolato da quanto previsto nel successivo paragrafo.

7.3.2 Controllo stato di avanzamento e riesame

Il responsabile dell'attuazione di ogni azione è il responsabile del relativo Servizio/Ufficio, indicato nelle singole schede del Piano per la performance. Il responsabile interessato deve mantenere sotto controllo lo stato di avanzamento delle stesse, per quanto di competenza, e comunicare

tempestivamente al Direttore e comunque almeno trimestralmente, ogni problema eventualmente manifestatosi.
E' compito del Direttore provvedere a verificare periodicamente lo stato di avanzamento/completamento delle azioni previste per conseguire i singoli obiettivi operativi, consultando i relativi responsabili. A tal fine ci si avvarrà anche degli indicatori indicati nelle schede per i piani operativi, ove presenti.
La verifica dello stato di avanzamento viene effettuata da parte del Direttore per ogni azione connessa ad un obiettivo operativo con opportuna frequenza in funzione della complessità dell'azione in esame (almeno trimestrale durante le attività periodiche di audit interno).
Qualora le suddette verifiche dello stato di avanzamento evidenzino problemi che potrebbero inficiare il completamento dell'azione (e di conseguenza il raggiungimento dell' obiettivo ambientale) il Direttore ha il compito di specificare eventuali azioni correttive. Queste ultime possono anche comportare la modifica del Piano per la performance ovvero il rinvio delle scadenze stabilite, e/o la modifica delle azioni da intraprendere, e/o l'entità delle risorse messe a disposizione e/o la modifica (ridimensionamento) di obiettivi.
Qualora venga deciso di dilazionare una scadenza la nuova data di scadenza andrà riportata, con evidenza, nell'apposito spazio della scheda per i piani operativi e dovrà a sua volta essere oggetto di verifica secondo le modalità appena esposte.

Un obiettivo è da considerarsi raggiunto quando sono state completate tutte le azioni ad esso connesse.

Le risultanze della verifica dello stato di avanzamento degli obiettivi costituiscono elementi da presentare durante il Riesame dell'Organismo Indipendente di Valutazione.

A prescindere dalle verifiche dello stato di avanzamento, in casi di particolare rilevanza quali evidenze di non conformità normative, rilevanti novità legislative, particolari pressioni esterne, incidenti ambientali o emergenze specifiche, significative modifiche alle attività ed alla struttura gestionale, ecc. l'OIV, su indicazione del Direttore, può convocare una apposita riunione finalizzata al riesame del Piano per la performance.

Oltre al precedente caso, qualora il Direttore individui ulteriori possibili obiettivi (ad esempio connessi ad iniziative di ricerca intraprese da altri soggetti istituzionali cui l'organizzazione può aderire) che possano essere utili al miglioramento dell'organizzazione, potrà proporre di integrare il Piano per la performance con l'aggiunta di azioni agli obiettivi operativi esistenti o definendo nuovi obiettivi, purché tali integrazioni non pregiudichino il completamento delle attività previste.

7.3.3 Non conformità, azioni correttive e azioni preventive

Il Parco Nazionale Gran Paradiso definisce le modalità di identificazione e gestione delle non-conformità (NC) rispetto al Piano per la performance e stabilisce le relative azioni correttive e preventive per ripristinare la conformità al Piano stesso.

Le situazioni di non-conformità si hanno generalmente a seguito di mancato rispetto delle prescrizioni legali o al mancato raggiungimento di un obiettivo operativo entro le scadenze definite e/o mancato rispetto delle azioni in esso previste.
L'identificazione delle non-conformità può avvenire a seguito di segnalazioni da parte del personale dell'organizzazione o da parte di terzi, nonché a seguito di attività di audit.
Il Direttore riceve le segnalazioni di NC e provvede all'analisi del loro contenuto ed alla loro registrazione (qualora la segnalazione sia stata valutata pertinente).
Una volta registrata la NC, è compito del Direttore provvedere alla gestione della stessa, procedendo all'analisi delle possibili cause, all'individuazione del trattamento e delle possibili azioni correttive e/o preventive ed alla verifica della corretta attuazione delle azioni stesse.
L'eventuale scelta di dare inizio ad un'azione correttiva o preventiva deve essere volta, ove possibile, ad eliminare le cause di NC reali o potenziali per rendere impossibile il suo futuro ripetersi e deve essere commisurata all'effettiva portata della situazione verificatasi.

7.3.4 Audit del Piano per la performance

Gli Audit trimestrali del Piano per la performance sono gli strumenti con cui il Parco Nazionale Gran Paradiso verifica e valuta:

- la conformità degli elementi del Piano con la normativa;
- la corretta implementazione, attivazione ed attuazione del Piano;
- la disponibilità di informazioni utili al riesame dell'OIV.

Ogni audit viene condotto dai servizi con la Direzione, sulle azioni di propria competenza in modo da coinvolgere l'intera propria struttura organizzativa e tenendo in considerazione le risorse finanziarie, organizzative, nonché le caratteristiche degli elementi del Piano da sottoporre ad audit.
Al termine di ogni audit i responsabili dei servizi rilevano sulle schede per i piani operativi o a margine le risultanze delle attività di audit, comprese le eventuali non-conformità rilevate, provvedono inoltre a rilevare su sintetico rapporto l'efficacia delle azioni correttive e preventive intraprese per risolvere e sanare le NC trattate a decorrere dall'ultimo audit. Qualora le azioni intraprese risultassero inefficaci si provvederà a stabilire nuove misure correttive e preventive secondo le modalità illustrate in precedenza. Tali rapporti vanno presi in debita considerazione nell'ambito del Riesame dell'OIV.

7.3.5 Riesame dell'Organismo Indipendente di Valutazione

Il Riesame dell'OIV costituisce la fase conclusiva del ciclo di audit ed è finalizzato alla valutazione su base annua dell'adeguatezza, dell'efficacia e dell'efficienza di tutti gli elementi del Piano e dell'organizzazione nell'ottica del miglioramento continuo.
Le riunioni del Riesame, che coinvolgono Direttore e Servizi/Uffici sono il momento dedicato alla discussione ed approvazione di importanti elementi per la revisione del Sistema della Performance, quali la pianificazione degli obiettivi, il Piano per la trasparenza, la formazione e l'addestramento, il Piano per la performance ed i relativi aggiornamenti annuali.

8. Allegati tecnici

8.1 Schema riassuntivo Piano per la performance

Questa scheda, riportante tutti gli obiettivi strategici e operativi, riassume tutti gli obiettivi operativi uniti al presente piano indicando per ciascuno di essi i rispettivi codici, la denominazione delle azioni, degli output, degli indici e dei target (v. all.8.1).

8.2.1 Analisi SWOT Organizzazione

ANALISI DEL CONTESTO INTERNO		
	Punti di forza	**Punti di debolezza**
Opportunità	- Nuova pianta organica di 88 persone che deriva dalla precedente di 99 che effettivamente teneva tiene conto delle esigenze di funzionalità, in linea con l'orientamento verso una amministrazione per servizi rivolta a rispondere alle esigenze dei cittadini e del territorio - Presenza del personale sul territorio (guarda parco e servizi decentrati) - Presenza di un proprio Corpo di guarda parco con dipendenza giuridica e funzionale dall'Ente - Sorveglianza integrata nel tessuto socio-economico locale - Servizio "Alba-tramonto" dei guarda parco - Buona reputazione (ruolo guida Ente per la sorveglianza e la ricerca scientifica) - Primo Parco nazionale Italiano - Presenza di personale con professionalità elevate e competenze specifiche	- L'attuale pianta organica ridotta non tiene sufficientemente conto delle necessità per la gestione delle strutture poste in essere - Lentezza nella copertura del turn over - Continuo succedersi di modifiche legislative di modifica delle pianta organica - Conseguente difficoltà ed incertezza nella messa in atto di nuove forme di organizzazione - Conseguente mancanza di ruoli di coordinamento fondamentali per la gestione dell'ente - Problemi di comunicazione interna - Mancato riconoscimento di una figura di vice direttore - Forzato ricorso (nell'ambito di quanto consentito dalla legge) a consulenze e lavoro flessibile con i limiti di stabilità, costo e possibilità di scelta conseguenti - Tendenza a trasferire su strutture esterne compiti attribuiti al Parco (gestione turistica)
Minacce	- Messa in discussione del Corpo di sorveglianza autonomo rafforza il senso di appartenenza e risultato dei gp - Messa in discussione dell'unicità del Parco rafforza il senso di appartenenza, di identità e di necessità di confronto con la comunità locale - La gestione pregressa (anni '80-'90) in assenza di dirigenza ha rafforzato la capacità di gestione in autonomia dei servizi anche se	- Tagli alla pianta organica - Mancata continuità nell'azione di coordinamento e direzione - Continuo appesantimento burocratico derivante da norme pletoriche per la piccola dimensione dell'Ente - Non sufficiente ruolo di indirizzo e supporto degli Enti di controllo - Interferenza del ruolo di indirizzo nella gestione - Svilimento del ruolo

	a scapito dell'unitarietà	dell'Ente con il trasferimento di gestioni all'esterno (gestione turistica)

8.2.2 Analisi SWOT Risorse strumentali e economiche

	ANALISI DEL CONTESTO INTERNO		
		Punti di forza	**Punti di debolezza**
ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO	**Opportunità**	*Strutture* - Rete di strutture utili per la ricerca scientifica, la sorveglianza, l'educazione ambientale, la protezione civile, il soccorso, la rappresentanza - Agevolazione del personale con riduzione dello sforzo fisico, del senso di solitudine, dei malesseri legati agli agenti atmosferici e riduzione delle malattie professionali - I centri visitatori costituiscono Centri di Servizio, di attrazione e di sensibilizzazione dei visitatori, consentono momenti di aggregazione e socializzazione, di conoscenza - Strutture che creano valore aggiunto economico sia direttamente (biglietti e vendite libri e gadgets) sia indirettamente favorendo la fidelizzazione turistica a beneficio dell'economia locale indotta - Strutture che rafforzano il legame guarda parco-territorio - Strutture che costituiscono occasioni di lavoro per le popolazioni locali - Strutture che rafforzano il legame Parco- popolazioni locali - Strutture che consentono a studenti e ricercatori di effettuare esperienze formative e di acquisizione di conoscenza uniche *Mezzi e sistemi informatici* - Agevolazione del lavoro in termini di riduzione dei tempi, dei costi , di aumento delle	*Strutture* - Necessità di manutenzione - Costi derivati - Necessità di gestione dei flussi e delle autorizzazioni per l'uso - Necessità di avere un chiaro quadro del rapporto costi/benefici in relazione ad un adeguato volume di utilizzo - Possibili aspettative non soddisfatte della comunità locale - Necessità di aggiornamento degli allestimenti - Necessità di personale per la gestione e la manutenzione *Mezzi e sistemi informatici* - Necessità di manutenzione - Necessità di formazione - Possibile sottoutilizzazione - Possibilità di incremento degli adempimenti amministrativi - Costi - Rapida obsolescenza - Rischio di impossibilità di lettura futura dei files "antichi" realizzati con programmi obsoleti, con perdita di archivi e memoria storica - Necessità di formazione per l'aggiornamento delle diverse releases o di nuovi programmi - Necessità di mediatori per il trasferimento di notizie all'esterno

		opportunità per nuove attività e servizi - Riduzione degli archivi cartacei - Riduzione delle procedure amministrative - Migliore utilizzazione delle risorse umane (riduzione degli spostamenti – recupero di tempo per altre attività) - Riduzione dei costi postali e celerità dei trasferimenti di materiali - Messa a disposizione di banche dati per molti utenti - Possibilità di mettere a disposizione del pubblico dati, informazioni, servizi - Possibilità di fare informazione "Parchigiana" senza mediazioni dei mass media	
	Minacce	*Strutture* - Necessità di alienazione può determinare disponibilità di risorse finanziarie *Mezzi e sistemi informatici* - La mancanza di conoscenza e di mezzi può essere di stimolo per percorrere nuove strade e acquisire nuovi processi a beneficio dell'attività lavorativa e dell'informazione esterna	*Strutture* - Rischio di deterioramento tale da costituire pericolo per il personale e i fruitori - Costi non più sostenibili - Perdita del titolo di fruizione in caso di strutture concesse *Mezzi e sistemi informatici* - Attacchi esterni (hackers, virus, interruzione corrente elettrica) con impossibilità conseguente di proseguire il lavoro - Crack programmi per sovraccarico o incompatibilità con nuovi sistemi operativi acquisiti con nuove macchine - Mancanza di personale in grado di gestire hardware, software, siti internet e conseguente blocco delle attività con danni in termini economici, di produttività e di immagine

8.2.3 Analisi SWOT Risorse umane

	ANALISI DEL CONTESTO INTERNO		
		Punti di forza	**Punti di debolezza**
ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO	**Opportunità**	- Dimensione ragionevole del rapporto tra dirigenza e n° dipendenti che permette di avere un sguardo complessivo sull'attività di ente senza spersonalizzazione del rapporto - Età media non ancora troppo elevata - Ottima conoscenza del territorio da parte dei dipendenti - Buona ricettività all'uso delle nuove tecnologie - Alta tendenza alla progettazione, all'innovazione e alla sperimentazione - Turn over del personale basso - Bassissimo tasso di assenze - Tassi di dimissioni premature e di richieste di trasferimento nulli - Alta percentuale di personale assunto a tempo indeterminato - Alta percentuale di personale femminile nei servizi tecnici ed amministrativi - Ruolo attivo nella formazione verso l'interno e l'esterno - Buona autonomia del personale specialmente nei ruoli dei responsabili - Senso di fiducia e delega del personale - Disponibilità alla flessibilità del ruolo	- Carico importante sulla dirigenza per tenere sotto controllo l'intera attività - Unico dirigente: responsabilità, soprintendenza, controllo e presenza concentrate in un'unica figura - Tendenza all'invecchiamento del personale con ricambio generazionale rallentato: squilibrio in corso - Invecchiamento del personale di vigilanza - Spesa formazione bassa nei ruoli tecnici ed amministrativi - Alta percentuale di incidenti sul lavoro nel servizio di vigilanza, dipendente da fattori esogeni su cui non è possibile intervenire - Bassa percentuale di personale femminile nella sorveglianza - Percentuale di personale femminile migliorabile nei ruoli di responsabilità - Stipendi medi del personale tecnico amministrativo non premianti rispetto alla responsabilità ed al ruolo - Stipendi medi del personale femminile più basso rispetto a quello maschile
	Minacce	- Forte senso di identità e coscienza del ruolo di difensori dell'ambiente da parte del personale, specie di fronte alle aggressioni al territorio - Diminuzione risorse: capacità di attivazione per il reperimento di risorse per progetti da sponsor, finanziamenti regionali ed europei - Emergenze: generale capacità del personale di farvi fronte	- Rischio di messa in mobilità di personale indispensabile in conseguenza dei tagli derivanti dalle politiche di contenimento della spesa pubblica - Conseguente sospensione di attività in settori attuativi delle finalità delle aree protette - Conseguente rischio di struttura che si

		con soluzioni adeguate ed innovative	automantiene con produzione non sufficiente di servizi - Conseguente venir meno ai doveri di conservazione ambientale e di offrire opportunità alle comunità locali - Non coincidenza nella programmazione della realizzazione di strutture con il reclutamento del personale necessario per gestirle - La sovrapposizione di richieste ed attività di fonte esterna con la programmazione del piano per la performance costituisce elemento inatteso e non prevedibile che ne minaccia la realizzazione - Stipendi tendenzialmente bassi nei servizi tecnici ed amministrativi che possono costituire elemento predisponente la mobilità verso l'esterno con importanti perdite di professionalità maturata all'interno dell'Ente - CCNL scaduto il 31.12.2009: ulteriore elemento svilente la professionalità dei dipendenti - Ripetute stagioni di riforma hanno portato ad un carico di adempimenti nelle politiche del personale che costringono a continui adeguamenti che non permettono di adottare logiche coerenti e di medio-lungo termine - Ripetute introduzioni di nuovi adempimenti burocratici e controlli su fornitori a parità o riduzione di personale distolgono dall'attività istituzionale e dalla possibilità di effettuare analisi interne - Mancanza di chiarezza nelle ripetute stagioni di

			riforma comportano instabilità normativa, senso di frustrazione, demotivazione, incertezza e insicurezza nei comportamenti - Non esistono riforme "costo zero": l'applicazione comporta comunque costi più o meno manifesti

8.2.4 Analisi SWOT Salute finanziaria

	ANALISI DEL CONTESTO INTERNO		
		Punti di forza	**Punti di debolezza**
ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO	**Opportunità**	- Certezza di entrata minima di finanziamento ordinario per le spese di gestione, seppure limitato e non sempre sufficiente a coprire l'intera spesa corrente - Capacità di gestire attività di ricerca con realtà universitarie italiane e straniere con costi nulli o molto bassi	- Risorse statali ordinarie per spesa corrente appena sufficienti per sopperire alle spese obbligatorie - Risorse statali per manutenzioni del patrimonio insufficienti - Finanziamenti statali per attività in conto capitale molto limitate negli ultimi 5 anni
	Minacce	- Rispetto alla riduzione di finanziamenti statali, capacità di intercettare finanziamenti per progetti (Interreg, Regioni, PSR, Leader +, LIFE, Sponsor)	- Ulteriori riduzioni del finanziamento ordinario comporteranno l'impossibilità di adempiere ai propri compiti (solo vincoli sul territorio, senza nuove opportunità per le comunità locali) - Richieste di attivazione di autofinanziamento per la spesa ordinaria: rischio consumo e distruzione di risorse naturali (acqua, biomasse...) - Tagli orizzontali colpiscono indiscriminatamente punendo maggiormente chi ha amministrato correttamente e che si vede costretto non a limitare azioni quanto a eliminarle - La revoca di finanziamenti può produrre rilevanti difficoltà di copertura della spesa già sostenuta - La riduzione della spesa per personale a tempo indeterminato, indi per

			personale flessibile e quindi per consulenze determina infine la non attuazione di fini istituzionali

Allegato 8.3

Scheda di analisi quali/quantitativa delle risorse umane

Analisi caratteri qualitativi/ quantitativi

Indicatori	Anno 2010	Anno 2011
N° dipendenti in servizio	81	81
Età media del personale (anni)	45,5	46
Età media dei dirigenti (anni) (1 dirigente)	53	54
Tasso di crescita unità di personale negli anni (2007-2010 2008-2011)	19%	19%
% di dipendenti in possesso di laurea	28%	31,25%
% di dirigenti in possesso di laurea (1 dirigente)	100%	100%
Ore di formazione (media per dipendente)	14,69	45,77
Turnover del personale	0%	0%
Costi di formazione (€ 25.071,00 - € 18.024,00)/spese del personale	0,61%	0,48%

Analisi Benessere organizzativo

Indicatori	Anno 2010	Anno 2011
Tasso di assenze	4,12%	7,41%
Tasso di dimissioni premature	0%	0%
Tasso di richieste di trasferimento	0%	1,23%
Tasso di infortuni (gli incidenti hanno coinvolto esclusivamente il Corpo di vigilanza in servizio sul territorio)	8,6%	3,7%
Stipendio medio percepito dai dipendenti	21.575,00	22.029,00
% di personale assunto a tempo indeterminato	98%	98%

Analisi di genere

Indicatori	Anno 2010	Anno 2011
% di dirigenti donne (su 1 dirigente)	0%	0%
% di donne rispetto al totale del personale	28%	29,62%
Stipendio medio percepito dal personale femminile (distinto per personale dirigente e non)	20.698,00	21.956,00
% di personale femminile assunto a tempo indeterminato	100%	100%
Età media del personale femminile (distinto per personale dirigente e non)	42,5	43
% di personale femminile laureato rispetto al totale personale femminile	52%	54%
Ore di formazione femminile (media per dipendente di sesso femminile)	10,96%	29,75

8.4 Esempio di direttiva strategica del bilancio per il collegamento con il Piano di performance

DIRETTIVA STRATEGICA *Un Parco efficiente ed organizzato* **Persone competenti per una organizzazione efficace ed efficiente**								
Risorse finanziarie **A valere sui capp.** **2050, 2100, 2120, 4090, 4100, 4110, 4160, 4180, 4190, 4200, 4210, 5065, 5120, 12030**			**Risorse umane** **N° Funzionari area C 19** **N° Funzionari area B 56+1**					
	Obiettivo	**Azione**	**Tempi**			**Indicatori di realizzazione**	**Eventuali partner**	**Note**
			2012	2013	2014			
A1a	Revisione pianta organica e riorganizzazione	Revisione pianta organica secondo disposizioni di legge. Riorganizzazione servizi	X	X	X	N° riorganizzazioni		
A1b	Reclutamento, mobilità, gestione risorse umane	Assunzione personale per copertura posti vacanti, nei limiti delle disposizioni vigenti e secondo procedure di legge. Gestione ordinaria del personale in servizio e dei volontari del servizio civile.	X	X	X	%copertura p.o N°contratti lavoro N°procedure reclutamento N° dipendenti ctrl.		
A1c	Status giuridico personale vigilanza	Perfezionamento status giuridico di agente/ufficiale di polizia giudiziaria e di agente di PS del personale di vigilanza e perfezionamento procedure di accertamento dell'idoneità fisica, psichica ed attitudinale.	X			N° procedure realizzate		
A1d	Attività Corpo dei Guarda Parco	Programmazione del lavoro per obiettivi di Valle ed individuali	X	X	X	N° piani di valle		
A1e	Formazione personale dipendente	Garantire la formazione finalizzata alla crescita professionale per l'assolvimento delle funzioni asse-gnate ai dipendenti. Miglioramento benessere organizzativo dipendenti, con attuazione di forme di mobilità sostenibile e facilitazione percorsi universitari.	X	X	X	h formaz./anno/uomo n. bonus viaggio n. car sharing attivate		
A1f	Dotazioni, equipaggiamento e controlli	Equipaggiamento necessario ai gp e al personale. Completamento della dotazione di palmari, radio e perfezionamento ponti radio con sistema digitale.	X	X	X	€ spesi/anno		
A1g	Sicurezza sul lavoro	Adeguamento comportamenti, ...	X	X	X	Riduz. %tasso infortuni		

8.5 Scheda tipo per i piani operativi

PARCO NAZIONALE GRAN PARADISO

PIANO PERFORMANCE 2012

Codice	

Area strategica		
Obiettivo strategico		
Piano operativo		
Obiettivo operativo		

Descrizione obiettivo (output)

Budget finanziario		
Capitolo	Descrizione capitolo	Importo necessario (€)

Budget risorse umane				
Tipologia		N° persone	N° ore (h)	Costo totale
Flessibile	B	0	0	0,00
Tempo indeterminato	B	0	0	0,00
	C	0	0	0,00
Direzione		0	0	0,00
				0,00

Indicatori di performance							
Nome - Descrizione	Formula indicatore	Unità di misura	Peso %	Valore anno prec.	Valore benchmark	Target	Note

Dati bruti da inserire nell'indicatore o che è importante evidenziare		
Nome - Descrizione	Unità di misura	Target

Diagramma attività													
Attività	G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D	Note

Servizi, gruppi e personale impiegati					
Servizio capofila	Ruolo: peso %	Referente (RUP-RP)	Ruolo referente	Altri addetti	Ruolo altri addetti
Servizi collaboranti	Ruolo: peso%	Referente servizio coll.	Ruolo referente servizio coll.	Altri addetti servizio coll.	Ruolo altri addetti servizio coll.
		Gruppo			
		Valle			

8.6 Scheda "descrizione gruppo di lavoro"

Nome componente	Ruolo assunto nel processo	Competenza	Posizione nella struttura	
			Interno	Esterno
Michele Ottino	Coordinatore ed estensore	Direttore	X	
Bruno Bassano	Collaboratore e redattore schede obiettivo operativo	Responsabile servizio scientifico e sanitario	X	
Cristina Del Corso	Collaboratore e redattore schede obiettivo operativo	Responsabile servizio turistico ed educazione ambientale	X	
Stefano Cerise	Collaboratore e redattore schede obiettivo operativo	Ispettore Corpo dei Guarda Parco	X	
Donatella Pagnotto	Collaboratore e redattore schede obiettivo operativo	Responsabile servizio Affari generali	X	
Laura Poggio	Collaboratore e redattore schede obiettivo operativo	Responsabile servizio botanico	X	
Elio Tompetrini	Collaboratore e redattore schede obiettivo operativo	Responsabile servizio Tecnico e pianificazione	X	
Stefano Borney	Collaboratore gruppo lavoro sorveglianza	Caposervizio sorveglianza	X	
Andrea Carta	Collaboratore e redattore schede obiettivo operativo	Funzionario	X	
Bracotto Giovanni	Collaboratore	Caposervizio sorveglianza Valsavarenche	X	
Piero Chabod	Collaboratore	Caposervizio sorveglianza Valle Orco	X	
Nicoletta Fedrighini	Collaboratore e redattore schede obiettivo operativo	Funzionario	X	
Roberto Cristofori	Collaboratore	Caposervizio sorveglianza Val di Cogne	X	
Hachaz Von Hardenberg	Collaboratore e redattore schede obiettivo operativo	Biologo	X	
Renzo Guglielmetti	Collaboratore	Caposervizio sorveglianza Val Soana	X	
Mariella Mocci	Collaboratore e redattore schede obiettivo operativo	Responsabile ufficio personale	X	
Piergiorgio Mosso	Collaboratore e redattore schede obiettivo operativo	Responsabile ufficio Affari generali	X	
Barbara Rosai	Collaboratore e redattore schede obiettivo operativo	Responsabile ufficio tecnico	X	

Patrizia Vaschetto	Collaboratore e redattore schede obiettivo operativo	Responsabile ufficio pianificazione	X	
Massa Micon Enzo	Collaboratore	Funzionario	X	
Ramona Viterbi	Collaboratore	Funzionario	X	

8.7 Scheda assegnazione obiettivi al dirigente

Dirigente Michele Ottino

AREA DEGLI OBIETTIVI DIRIGENTE

obiettivo n. 1

Descrizione Obiettivo	Piano del Parco. In merito alle osservazioni sul Piano del Parco formulate dalla Conferenza dei Servizi della Regione Autonoma Valle d'Aosta con nota prot. 6046 del 6.7.2010 il dirigente procederà al completamento del piano di gestione del SIC e alla verifica con gli uffici regionali delle soluzioni proposte nel 2011; relativamente alla problematica delle competenze forestali, verifica delle proposte formulate per l'individuazione di una soluzione rispettosa delle prerogative regionali e nazionali.
Peso attribuito all'obiettivo	15 su 70
Indicatore di risultato (criterio di misura e di valutazione - misurabile quantitativamente)	N° documenti finali di adeguamento del piano (comprensivo di Piano di gestione del SIC)
Target (quantificazione obiettivo)	1

Piano d'azione e limiti temporali di riferimento	Coordinamento dei servizi di Ente coinvolti, incontri con il servizio regionale "Aree protette" e la "Direzione foreste ed infrastrutture" della RAVA. Gennaio-dicembre
Osservazioni Eventi o fattori che possono influenzare il raggiungimento dell'obiettivo Eventuali dissensi e proposte alternative	Difficoltà interpretative sulle competenze in materia di foreste nei diversi ambiti relativi alle funzioni del bosco.

AREA DEGLI OBIETTIVI DIRIGENTE

obiettivo n. 2

Descrizione Obiettivo	Piano delle strutture di servizio. Realizzazione di un Piano delle strutture afferenti al patrimonio immobiliare del parco che identifichi le necessità secondo gli assetti organizzativi attuali e prevedibili, tenuto conto dei programmi di attività previsti, e stabilisca azioni prioritarie di intervento. Il piano prenderà in esame anche la necessità di eventuali dismissioni.
Peso attribuito all'obiettivo	15 su 70
Indicatore di risultato (criterio di misura e di valutazione - misurabile quantitativamente)	N° piani
Target (quantificazione obiettivo)	1

Piano d'azione e limiti temporali di riferimento	Tutto l'anno
Osservazioni Eventi o fattori che possono influenzare il raggiungimento dell'obiettivo Eventuali dissensi e proposte alternative	

AREA DEGLI OBIETTIVI DIRIGENTE

obiettivo n. 3

Descrizione Obiettivo	Convenzione impianti idroelettrici. Redazione di una bozza di convenzione per il risarcimento dei danni che il parco aveva e avrebbe potuto subire per le opere idroelettriche costruite in anni storici dalla Azienda Energetica Metropolitana (ora Iren) nell'area protetta. La rinegoziazione del documento sarà adeguata alle previsioni del piano e del regolamento in merito alle problematiche del DMV ed alle condizioni economiche, della direttiva EU acque e della L.394/1991, che prevede il divieto di modificazione del regime delle acque.
Peso attribuito all'obiettivo	10 su 70
Indicatore di risultato (criterio di misura e di valutazione - misurabile quantitativamente)	N° bozze convenzione
Target (quantificazione obiettivo)	1

Piano d'azione e limiti temporali di riferimento	Luglio-dicembre
Osservazioni Eventi o fattori che possono influenzare il raggiungimento dell'obiettivo Eventuali dissensi e proposte alternative	Indisponibilità della controparte per quanto attiene gli aspetti finanziari e di natura ambientale.

AREA DEGLI OBIETTIVI DIRIGENTE

obiettivo n. 4

Descrizione Obiettivo	Manifestazioni. Attuazione di un programma di manifestazioni di valorizzazione e promozione del territorio del Parco nel novantesimo anno dall'istituzione del Parco.
Peso attribuito all'obiettivo	15 su 70
Indicatore di risultato (criterio di misura e di valutazione - misurabile quantitativamente)	% attuazione programma manifestazioni approvato dagli organi istitutivi
Target (quantificazione obiettivo)	90%

Piano d'azione e limiti temporali di riferimento	Maggio-dicembre.
Osservazioni Eventi o fattori che possono influenzare il raggiungimento dell'obiettivo Eventuali dissensi e proposte alternative	Limitazioni normative, disponibilità economica, rallentamenti dipendenti dagli organi istitutivi.

AREA DEGLI OBIETTIVI DIRIGENTE

obiettivo n. 5

Descrizione Obiettivo	Concorsi. Espletamento concorsi per copertura posti vacanti in pianta organica.
Peso attribuito all'obiettivo	15 su 70
Indicatore di risultato (criterio di misura e di valutazione - misurabile quantitativamente)	N° concorsi espletati
Target (quantificazione obiettivo)	5

Piano d'azione e limiti temporali di riferimento	Fasi pubblicazione bandi e avvisi. Gestione delle domande, delle commissioni, delle prove d'esame e delle assunzioni, quando possibili. Gennaio - marzo.
Osservazioni Eventi o fattori che possono influenzare il raggiungimento dell'obiettivo Eventuali dissensi e proposte alternative	

8.8 SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL PIANO DI PERFORMANCE DEL PARCO NAZIONALE GRAN PARADISO

Istruzioni. Per favore, fornite la vostra valutazione su una scala 1 a 4 (① = basso, ② =medio-basso, ③ =medio-alto, ④ =alto) annerendo il pallino corrispondente. I giudizi dovranno riferirsi ad **interventi previsti dal Piano di performance 2011-2013 del Parco nazionale Gran Paradiso** come ad esempio quelli sotto elencati. A margine di alcune domande è possibile esprimere un breve commento per indicare la motivazione della scelta. I questionari saranno trattati in modo anonimo. La compilazione dura circa 20 min. Vi ringraziamo per la cortesia.

A. Quanto è a conoscenza delle Aree strategiche del Piano di performance 2011-2013 del Parco Nazionale Gran Paradiso qui di seguito elencate e quanto le ritiene importanti per la sua comunità?
(Completi l'elenco in prossimità della punteggiatura, se ritiene che vi debbano essere altri interventi rilevanti non previsti)

	Conoscenza				Importanza			
Un Parco efficiente ed organizzato	①	②	③	④	①	②	③	④
Missione biodiversità: proteggere, conoscere, conservare	①	②	③	④	①	②	③	④
Sviluppo? Sì, ma sostenibile	①	②	③	④	①	②	③	④
Turisti e cittadini informati e consapevoli	①	②	③	④	①	②	③	④
Un Parco trasparente, vicino alle persone	①	②	③	④	①	②	③	④
.....	①	②	③	④	①	②	③	④
.....	①	②	③	④	①	②	③	④
.....	①	②	③	④	①	②	③	④
.....	①	②	③	④	①	②	③	④
.....	①	②	③	④	①	②	③	④

B. Prendendo spunto dalle Aree strategiche del Piano di performance 2011-2013 del Parco Nazionale Gran Paradiso, può per favore rispondere alle domande che seguono motivando brevemente il giudizio?

B.1 Secondo lei, quanto l'Area strategica "Un Parco efficiente ed organizzato" tiene conto della necessità di garantire una gestione efficiente nel rispetto dei criteri di economicità, sostenibilità ambientale, efficacia e pubblicità? ① ② ③ ④

Commento e sue proposte di azioni per il 2013-2015

.....

.....

.....

B.2 Secondo lei, quanto l'Area strategica "Missione biodiversità: proteggere, conoscere, conservare" quanto permette di raggiungere una migliore conoscenza della biodiversità e del territorio del parco per garantire una adeguata azione di gestione e tutela? ① ② ③ ④

Commento e sue proposte di azioni per il 2013-2015

.....

.....

.....

B.3 Secondo lei, quanto l'Area Strategica "Sviluppo? Sì, ma sostenibile", permette di costruire insieme alle comunità locali nuove opportunità di lavoro e di vita con innovazioni, processi produttivi e filiere rispettosi dell'ambiente? ① ② ③ ④

Commento e sue proposte di azioni per il 2013-2015

.....

.....

.....

.....

B.4 Secondo lei, quanto l'azione Strategica "Turisti e cittadini informati e consapevoli" permette di mettere a disposizione di turisti e comunità locale luoghi e strumenti di conoscenza per un approccio informato e consapevole alla complessità e delicatezza degli equilibri naturali e del secolare rapporto tra Uomo e natura in montagna? ① ② ③ ④

Commento e sue proposte di azioni per il 2013-2015

.....

.....

.....

.....

B.5 Secondo lei, quanto l'azione Strategica "Un Parco trasparente, vicino alle persone, permette di colloquiare con i cittadini e garantire la trasparenza delle scelte e dei risultati delle azioni? ① ② ③ ④

Commento e sue proposte di azioni per il 2013-2015

.....

.....

.....

.....

DA COMPILARE SOLO AL TERMINE DELLA DISCUSSIONE

C. A seguito di quanto discusso, solo se lo ritiene opportuno, può modificare i suoi giudizi utilizzando questo spazio:

C.1 Secondo lei, quanto l'Area strategica "Un Parco efficiente ed organizzato" tiene conto della necessità di garantire una gestione efficiente nel rispetto dei criteri di economicità, sostenibilità ambientale, efficacia e pubblicità? ☐ ☐ ☐ ☐

C.2 Secondo lei, quanto l'Area strategica "Missione biodiversità: proteggere, conoscere, conservare" quanto permette di raggiungere una migliore conoscenza della biodiversità e del territorio del parco per garantire una adeguata azione di gestione e tutela? ☐ ☐ ☐ ☐

C.3 Secondo lei, quanto l'Area Strategica "Sviluppo? Sì, ma sostenibile", permette di costruire insieme alle comunità locali nuove opportunità di lavoro e di vita con innovazioni, processi produttivi e filiere rispettosi dell'ambiente? ☐ ☐ ☐ ☐

C.4 Secondo lei, quanto l'azione Strategica "Turisti e cittadini informati e consapevoli" permette di mettere a disposizione di turisti e comunità locale luoghi e strumenti di conoconoscenza per un approccio informato e consapevole alla complessità e delicatezza degli equilibri naturali e del secolare rapporto tra Uomo e natura in montagna? ☐ ☐ ☐ ☐

C.5 Secondo lei, quanto l'azione Strategica "Un Parco trasparente, vicino alle persone, permette di colloquiare con i cittadini e garantire la trasparenza delle scelte e dei risultati delle azioni? ☐ ☐ ☐ ☐

8.9 Schede anagrafiche degli indicatori

Le 15 schede allegate si riferiscono alle anagrafiche degli indicatori per gli obiettivi strategici (v. all.8.9).

PARCO NAZIONALE GRAN PARADISO

Scheda anagrafica dell'indicatore

N° indicatore	1
Nome dell'indicatore	Raggiungimento obiettivi
Descrizione dell'indicatore	Misura la percentuale di obiettivi operativi pienamente raggiunti rispetto al totale di quelli posti a programma
Razionale	Si intende verificare in modo sintetico quanto l'intera struttura di ente sia in grado di attendere al raggiungimento dei risultati
Programma/obiettivo di riferimento	A1 Ottimizzazione delle risorse del Parco. Si tratta comunque di un indicatore trasversale che afferisce a tutti i programmi ed obiettivi di ente.
Legami con gli altri indicatori	Sì, trattandosi di indicatore trasversale
Data di approvazione dell'indicatore	2009
Tipo di calcolo/Formula/formato	% obiettivi pienamente raggiunti/n° obiettivi totali
Fonte/i dei dati	Servizi dell'Ente
Qualità dei dati	Qualche difficoltà potrebbe derivare dalla verifica del concetto di piena raggiungibilità dell'obiettivo
Frequenza di rilevazione	90
Target (valore desiderato)	70%
Processo di sviluppo	Considerata la quantità notevole di obiettivi operativi posti (oltre il centinaio), sembra attendibile attendersi una percentuale di pieno raggiungimento di questa entità, tenendo in debito conto il grado di incertezza di molti fattori dipendenti da disponibilità finanziarie ed esogeni
Responsabile dell'indicatore e del target se diverso	Direzione
Responsabile delle performance legate all'indicatore	Tutti i servizi ed uffici
Che cosa sarà fatto?	Il target vuole rappresentare la buona performance dell'Ente
Reportistica	Sito internet

PARCO NAZIONALE GRAN PARADISO

Scheda anagrafica dell'indicatore

N° indicatore	2
Nome dell'indicatore	Riduzione residui passivi
Descrizione dell'indicatore	L'indicatore misura la percentuale di riduzione dei residui passivi
Razionale	La riduzione dei residui passivi indica la capacità di utilizzazione dei finanziamenti per la realizzazione degli obiettivi
Programma/obiettivo di riferimento	A2 Ottimizzazione delle risorse del Parco. Si tratta comunque di un indicatore trasversale che afferisce a tutti i programmi ed obiettivi di ente.
Legami con gli altri indicatori	Indiretto, trattandosi di indicatore trasversale
Data di approvazione dell'indicatore	2012
Tipo di calcolo/Formula/formato	residui passivi fine anno*100/residui passivo inizio anno
Fonte/i dei dati	Servizio amministrativo
Qualità dei dati	Nessun problema nella raccolta e interpretazione dei dati
Frequenza di rilevazione	120 giorni
Target (valore desiderato)	5%
Processo di sviluppo	Amministratori
Responsabile dell'indicatore e del target se diverso	Servizio amministrativo
Responsabile delle performance legate all'indicatore	Tutti i servizi ed uffici ciascuno per quanto di propria competenza
Che cosa sarà fatto?	Si intende ottenere una maggiore capacità di utilizzazione delle risorse assegnate
Reportistica	Sito internet

PARCO NAZIONALE GRAN PARADISO

Scheda anagrafica dell'indicatore

N° indicatore	3
Nome dell'indicatore	Efficienza programma manutenzioni
Descrizione dell'indicatore	L'indicatore misura percentualmente il numero di manutenzioni eseguite rispetto a quelle programmate
Razionale	Le manutenzioni sulle strutture dell'ente sono necessarie per garantirne il mantenimento. Per questa ragione viene programmato ogni anno un programma di lavori. L'efficacia del lavoro è dimostrata dalla quantità di lavori effettivamente realizzati.
Programma/obiettivo di riferimento	A3 Gestire e mantenere il patrimonio.
Legami con gli altri indicatori	Sì, indicatore 1
Data di approvazione dell'indicatore	2011
Tipo di calcolo/Formula/formato	% manutenzioni eseguite/programmato
Fonte/i dei dati	Interna
Qualità dei dati	Nessun problema nella raccolta e interpretazione dei dati
Frequenza di rilevazione	90 giorni
Target (valore desiderato)	80%
Processo di sviluppo	Amministratori
Responsabile dell'indicatore e del target se diverso	Ufficio tecnico
Responsabile delle performance legate all'indicatore	Ufficio tecnico
Che cosa sarà fatto?	Si intende ottenere una maggiore capacità organizzazione e attuazione dei lavori
Reportistica	Sito internet

PARCO NAZIONALE GRAN PARADISO

Scheda anagrafica dell'indicatore

N° indicatore	4
Nome dell'indicatore	Efficienza programma incontri
Descrizione dell'indicatore	Misura in forma percentuale in numero di incontri e scambi con le aree protette e gli altri soggetti preposti alla tutela rispetto al programmato
Razionale	Dagli scambi con le altre aree protette e con altri soggetti emergono confronti, esperienze positive e sinergie per lo sviluppo di nuovi progetti. E' quindi utile dar corso a queste pratiche e ottenere un alto grado di realizzazione del programma.
Programma/obiettivo di riferimento	A4 Riconoscimento e rapporti esterni
Legami con gli altri indicatori	Sì, indicatore 1
Data di approvazione dell'indicatore	2011
Tipo di calcolo/Formula/formato	% incontri/scambi effettuati sul programmato
Fonte/i dei dati	Interna
Qualità dei dati	Nessun problema nella raccolta e interpretazione dei dati
Frequenza di rilevazione	90 giorni
Target (valore desiderato)	80%
Processo di sviluppo	Amministratori
Responsabile dell'indicatore e del target se diverso	Direzione
Responsabile delle performance legate all'indicatore	Servizi botanico, tecnico, turistico, sorveglianza
Che cosa sarà fatto?	Si intende ottenere una maggiore attenzione allo sviluppo di attività comuni
Reportistica	Sito internet

PARCO NAZIONALE GRAN PARADISO

Scheda anagrafica dell'indicatore

N° indicatore	5
Nome dell'indicatore	Esecuzione monitoraggi
Descrizione dell'indicatore	Misura la percentuale di monitoraggi ambientali eseguiti rispetto a quelli programmati
Razionale	I monitoraggi ambientali sono volti a esplorare le variazioni della biodiversità del Parco. La ripetizione nel tempo offre informazioni sugli effetti dei cambi climatici e delle azioni antropiche. Per questa ragione viene programmato ogni anno un programma di lavori. L'efficacia del lavoro è dimostrata dalla quantità di monitoraggi effettivamente realizzati.
Programma/obiettivo di riferimento	B1 Ricerca e monitoraggio
Legami con gli altri indicatori	Sì, indicatore 1
Data di approvazione dell'indicatore	2011
Tipo di calcolo/Formula/formato	% monitoraggi effettuati su quelli programmati
Fonte/i dei dati	Interna
Qualità dei dati	Nessun problema nella raccolta e interpretazione dei dati
Frequenza di rilevazione	90 giorni
Target (valore desiderato)	80%
Processo di sviluppo	Amministratori, tenuto conto di dati di benchmark esistenti per realtà analoghe
Responsabile dell'indicatore e del target se diverso	Servizio scientifico e sanitario
Responsabile delle performance legate all'indicatore	Servizi scientifico, botanico, sorveglianza, tecnico e turistico
Che cosa sarà fatto?	Si intende stimolare l'attuazione dei programmi e l'adeguamento dei dati di monitoraggio ambientale
Reportistica	Sito internet - SIT

PARCO NAZIONALE GRAN PARADISO

Scheda anagrafica dell'indicatore

N° indicatore	6
Nome dell'indicatore	Efficienza prelievi specie alloctone
Descrizione dell'indicatore	Misura il grado di attuazione dei progetti di prelievo delle specie alloctone (in particolare il cinghiale) rispetto ai numeri programmati
Razionale	Alcune specie, in particolare il cinghiale, necessitano di essere gestite, allo scopo di ridurre gli impatti della specie a livello locale. Per questa ragione viene programmato ogni anno un programma di prelievo selettivo. L'efficacia del lavoro è dimostrata dalla quantità di animali effettivamente abbattuti.
Programma/obiettivo di riferimento	B2 Gestione del patrimonio naturale
Legami con gli altri indicatori	Sì, indicatore 1
Data di approvazione dell'indicatore	2009
Tipo di calcolo/Formula/formato	% prelievi specie alloctone effettuati/programmati
Fonte/i dei dati	Interna
Qualità dei dati	Nessun problema nella raccolta e interpretazione dei dati
Frequenza di rilevazione	90 giorni
Target (valore desiderato)	80%
Processo di sviluppo	Amministratori, sulla base delle richieste locali e dei quantitativi di prelievo esterno all'area protetta
Responsabile dell'indicatore e del target se diverso	Servizio sorveglianza
Responsabile delle performance legate all'indicatore	Servizio sorveglianza
Che cosa sarà fatto?	Si vuole stimolare una forte attenzione alle problematiche in sede locale dei danni arrecati dalla specie cinghiale ai coltivi
Reportistica	Sito internet - SIT

PARCO NAZIONALE GRAN PARADISO

Scheda anagrafica dell'indicatore

N° indicatore	7
Nome dell'indicatore	Efficienza rilascio nulla osta
Descrizione dell'indicatore	La legge quadro sulle aree protette L.394/1991 prevede all'art.13 che Il rilascio di concessioni o autorizzazioni relative ad interventi, impianti ed opere all'interno del parco sia sottoposto al preventivo nulla osta dell'Ente parco. L'indice misura la percentuale di nulla osta rilasciati dall'Ente parco entro il primo termine di legge dei 60 gg, senza ricorso ad ulteriori termini di deroga.
Razionale	L'interesse del cittadino è evidentemente quello di poter ottenere il nulla osta nel minor tempo possibile. Atteso che il parco per esercitare i suoi doveri di tutela deve eseguire le istruttorie sulle richieste di modifica ambientale, è rilevante, per poter dare il segno dell' attenzione all' esigenze temporale dell'utenza, che i termini siano contenuti.
Programma/obiettivo di riferimento	B3 Tutela, gestione e presidio del territorio e del paeasggio
Legami con gli altri indicatori	Sì, indicatore 1.
Data di approvazione dell'indicatore	1992
Tipo di calcolo/Formula/formato	% n.o. rilasciati entro 60 giorni
Fonte/i dei dati	Interna
Qualità dei dati	Nessun problema nella raccolta e interpretazione dei dati
Frequenza di rilevazione	90
Target (valore desiderato)	60%
Processo di sviluppo	Amministratori
Responsabile dell'indicatore e del target se diverso	Ufficio pianificazione
Responsabile delle performance legate all'indicatore	Ufficio pianificazione
Che cosa sarà fatto?	Verrà tenuta alta l'attenzione per rispettare i termini
Reportistica	Sito internet

PARCO NAZIONALE GRAN PARADISO

Scheda anagrafica dell'indicatore

N° indicatore	8
Nome dell'indicatore	Risposte ad osservazioni al PP
Descrizione dell'indicatore	La L.394/1991 sulle aree protette prevede che i cittadini, dopo che il piano del parco sia stato adottato e pubblicato, possano presentare osservazioni scritte, sulle quali l'Ente parco esprime il proprio parere entro trenta giorni. L'indice indica il numero di risposte dell'ente alle osservazioni presentate.
Razionale	L'interesse è di approvare quanto prima il piano e quindi di trattare le risposte presentate.
Programma/obiettivo di riferimento	C1 Progettare il parco futuro
Legami con gli altri indicatori	Sì, indicatore 1.
Data di approvazione dell'indicatore	2011
Tipo di calcolo/Formula/formato	Numero privo di elaborazione
Fonte/i dei dati	Interna
Qualità dei dati	Nessun problema nella raccolta e interpretazione dei dati; il target del primo anno è riferito ad rapporto interlocutorio con le sole regioni.
Frequenza di rilevazione	90
Target (valore desiderato)	5
Processo di sviluppo	Amministratori
Responsabile dell'indicatore e del target se diverso	Servizio tecnico
Responsabile delle performance legate all'indicatore	Ufficio pianificazione, servizio scientifico e botanico
Che cosa sarà fatto?	Verranno trattate le osservazioni in ambito interdisciplinare, interfacciandosi con le regioni
Reportistica	Sito internet

PARCO NAZIONALE GRAN PARADISO

Scheda anagrafica dell'indicatore

N° indicatore	9
Nome dell'indicatore	N° CV gestiti direttamente o tramite FGP
Descrizione dell'indicatore	I centri visitatori del parco sono gestiti direttamente dall'ente parco, attraverso un processo di assegnazione con procedure di gara oppure dalla Fondazione Gran Paradiso, con meccanismo convenzionale. L'indicatore misura il numero di centri visitatori o di strutture turistiche del parco gestite direttamente o tramite la Fondazione Gran Paradiso o soggetti terzi.
Razionale	Si vuole effettuare la misurazione delle strutture effettivamente gestite dall'Ente direttamente o tramite intermediari.
Programma/obiettivo di riferimento	C2 Un Parco accogliente, sostenibile e di qualità
Legami con gli altri indicatori	Sì, indicatore 1.
Data di approvazione dell'indicatore	2012
Tipo di calcolo/Formula/formato	Numero privo di elaborazione
Fonte/i dei dati	Interna
Qualità dei dati	Nessun problema nella raccolta e interpretazione dei dati
Frequenza di rilevazione	90
Target (valore desiderato)	13
Processo di sviluppo	Amministratori
Responsabile dell'indicatore e del target se diverso	Servizio turistico
Responsabile delle performance legate all'indicatore	Servizio turistico
Che cosa sarà fatto?	Verranno assegnate con i meccanismi sopra indicate le strutture dell'ente poste a target.
Reportistica	Sito internet

PARCO NAZIONALE GRAN PARADISO

Scheda anagrafica dell'indicatore

N° indicatore	10
Nome dell'indicatore	Diminuzione emissioni CO2
Descrizione dell'indicatore	I diversi programmi di mobilità sostenibile ed in particolare "A piedi tra le nuvole" sono volti ad indirizzare l'utenza verso l'uso di mezzi con minori emissioni (mezzi pubblici, bicicletta, piedi, cavallo, mezzi elettrici ecc.). L'indice misura la quantità di emissioni di anidride carbonica (misurata in tonnellate) risparmiate con tali mezzi rispetto all'uso dell'autoveicolo privato
Razionale	Si vuole contabilizzare il risparmio energetico e l'inquinamento prodotto.
Programma/obiettivo di riferimento	C3 il Parco accessibile
Legami con gli altri indicatori	Sì, indicatore 1.
Data di approvazione dell'indicatore	2012
Tipo di calcolo/Formula/formato	N° tonnellate CO2 risparmiate
Fonte/i dei dati	Interna
Qualità dei dati	Nessun problema nella raccolta e interpretazione dei dati: si usano convertitori automatici on line sulla base dei dati standard di letteratura per ciascun sistema di spostamento
Frequenza di rilevazione	180
Target (valore desiderato)	7 tonnellate
Processo di sviluppo	L'indicazione è riferita al numero di automobili che vengono arrestate con la regolamentazione stradale ed agli obiettivi del protocollo di Kyoto
Responsabile dell'indicatore e del target se diverso	Servizio tecnico
Responsabile delle performance legate all'indicatore	Servizio tecnico
Che cosa sarà fatto?	Verrà rinnovata una convenzione con Regione, Provincia, comuni per la regolamentazione del traffico privato su strada provinciale e istituzione di un servizio di navetta alternativo, oltre ad azioni di promozione per favorire l'uso di mezzi alternativi a quelli a motore
Reportistica	Relazione - Comunicati stampa – Sito internet

PARCO NAZIONALE GRAN PARADISO

Scheda anagrafica dell'indicatore

N° indicatore	11
Nome dell'indicatore	% spesa annua effettuata per nuove strutture
Descrizione dell'indicatore	Misura la percentuale di spesa annua in conto capitale effettuata per nuove turistiche rispetto all'investimento per esse previsto
Razionale	Fornisce l'indicazione della capacità di tradurre in pratica gli investimenti e le progettazioni previsti
Programma/obiettivo di riferimento	D1 Nuovi spazi per l'educazione e la conoscenza
Legami con gli altri indicatori	Sì, indicatore 1.
Data di approvazione dell'indicatore	2011
Tipo di calcolo/Formula/formato	% spesa annua effettuata per nuove strutture turistiche/investimento previsto
Fonte/i dei dati	Interna
Qualità dei dati	Nessun problema nella raccolta e interpretazione dei dati
Frequenza di rilevazione	365
Target (valore desiderato)	40%
Processo di sviluppo	Amministratori
Responsabile dell'indicatore e del target se diverso	Servizio tecnico
Responsabile delle performance legate all'indicatore	Servizio tecnico
Che cosa sarà fatto?	Si intende stimolare una pronta attuazione dei progetti di sviluppo
Reportistica	Sito internet - SAL

PARCO NAZIONALE GRAN PARADISO

Scheda anagrafica dell'indicatore

N° indicatore	12
Nome dell'indicatore	% soddisfazione utenti programmi educativi
Descrizione dell'indicatore	Misura il grado di soddisfazione dei progetti educativi da parte degli utenti
Razionale	I numeri relativi alla frequentazione dei progetti didattici dell'ente possono essere significativi rispetto all'spetto quantitativo, ma del tutto insufficienti rispetto al grado di gradimento ed al recepimento dei contenuti somministrati. Ciò diviene possibile con questa rilevazione.
Programma/obiettivo di riferimento	D2 Educare all'ambiente e alla sostenibilità
Legami con gli altri indicatori	Sì, indicatore 1.
Data di approvazione dell'indicatore	2011
Tipo di calcolo/Formula/formato	X = (a+b+c+d)*100/A+B+C+D a,b,c,d = n° risposte positive allievi relative ai quesiti sui contenuti e ai docenti impiegati nel progetto A,B,C,D = n° risposte totali a ciascuna domanda del questionario di valutazione somministrato. Con "positive" si intendono le risposte che rientrano nell'area buono-ottimo.
Fonte/i dei dati	Interna
Qualità dei dati	Nessun problema nella raccolta e interpretazione dei dati
Frequenza di rilevazione	90
Target (valore desiderato)	70%
Processo di sviluppo	Amministratori
Responsabile dell'indicatore e del target se diverso	Servizio turistico
Responsabile delle performance legate all'indicatore	Servizio turistico
Che cosa sarà fatto?	Saranno somministrati agli utenti dei programmi didattici sviluppati dall'Ente dei questionari di customer satisfation per testare il grado di gradimento. Seguirà trattamento ed elaborazione dei risultati.
Reportistica	Sito internet

PARCO NAZIONALE GRAN PARADISO

Scheda anagrafica dell'indicatore

N° indicatore	13
Nome dell'indicatore	N° eventi/anno
Descrizione dell'indicatore	Misura il numero di eventi organizzati ogni anno dall'Ente (anche in collaborazione con soggetti terzi) per la promozione della storia e della cultura locale
Razionale	Per quanto attiene la conoscenza di luoghi, modi ed epoche della natura e dell'Uomo nel Parco è di grande importanza relazionarsi con gli stakeholders del territorio. L'azione misura quindi gli eventi che vengono organizzati in modo sinergico con questa finalità
Programma/obiettivo di riferimento	D3 Cultura dei luoghi e del tempo
Legami con gli altri indicatori	Sì, indicatore 1.
Data di approvazione dell'indicatore	2011
Tipo di calcolo/Formula/formato	Numero privo di elaborazione
Fonte/i dei dati	Interna
Qualità dei dati	Nessun problema nella raccolta e interpretazione dei dati
Frequenza di rilevazione	90
Target (valore desiderato)	4
Processo di sviluppo	Amministratori
Responsabile dell'indicatore e del target se diverso	Servizio turistico
Responsabile delle performance legate all'indicatore	Servizio turistico
Che cosa sarà fatto?	Verranno curate l'organizzazione e l'attuazione degli eventi anche in collaborazione/coattuazione con soggetti terzi
Reportistica	Sito internet

PARCO NAZIONALE GRAN PARADISO

Scheda anagrafica dell'indicatore

N° indicatore	14
Nome dell'indicatore	N° incontri con Comunità locale
Descrizione dell'indicatore	L'indice misura il numero incontri annuali dell'ente con la comunità locale, gli stakeholders de i residenti nell'Area protetta
Razionale	Uno dei problemi storici dell'ente è la difficoltà di relazione con la comunità locale. Per migliorare questo rapporto è necessario dialogare e condividere con le popolazioni locali obiettivi di conservazione, sviluppo e gestione. Sono quindi messi in programma incontri a diversi livelli per condividere le scelte.
Programma/obiettivo di riferimento	E1 Incontrare la comunità locale
Legami con gli altri indicatori	Sì, indicatore 1.
Data di approvazione dell'indicatore	2011
Tipo di calcolo/Formula/formato	Numero privo di elaborazione
Fonte/i dei dati	Interna
Qualità dei dati	Nessun problema nella raccolta e interpretazione dei dati
Frequenza di rilevazione	90
Target (valore desiderato)	10
Processo di sviluppo	Amministratori
Responsabile dell'indicatore e del target se diverso	Direzione
Responsabile delle performance legate all'indicatore	Servizio turistico, servizio tecnico, servizio scientifico, servizio botanico
Che cosa sarà fatto?	Verranno organizzati incontri tematici sul territorio
Reportistica	Sito internet

PARCO NAZIONALE GRAN PARADISO

Scheda anagrafica dell'indicatore

N° indicatore	15
Nome dell'indicatore	N° notizie per comunicato
Descrizione dell'indicatore	L'indicatore misura il rapporto tra il numero di notizie pubblicate sui diversi mass media per ogni comunicati stampa dell'ente emessi.
Razionale	Si intende verificare quanto l'attività di informazione dell'ente risulta interessante ed efficace da venire ripresa da giornali, web, radio, TV in modo da riuscire a far pervenire ai cittadini i messaggi emessi
Programma/obiettivo di riferimento	E2 Raccontare il Parco agli altri
Legami con gli altri indicatori	Sì, indicatore 1.
Data di approvazione dell'indicatore	2012
Tipo di calcolo/Formula/formato	N° notizie (stampa,radio,TV,web)/N° comunicati emessi
Fonte/i dei dati	Interna
Qualità dei dati	Nessun problema nella raccolta e interpretazione dei dati
Frequenza di rilevazione	90
Target (valore desiderato)	3
Processo di sviluppo	Amministratori
Responsabile dell'indicatore e del target se diverso	Servizio affari generali
Responsabile delle performance legate all'indicatore	Servizio affari generali
Che cosa sarà fatto?	In relazione all'attività di emissione di comunicati stampa si collegherà, tramite lavoro di rassegna stampa, il numero di pezzi pubblicati da terzi.
Reportistica	Sito internet e relazioni annuali

8.10 Test di fattibilità informativa degli indicatori

La scheda "Test di fattibilità informativa degli indicatori" si riferisce alla fattibilità dal punto di vista informativo e della solidità dal punto di vista qualitativo dei 15 indicatori per gli obiettivi strategici (v. all.8.10).

Parco nazionale Gran Paradiso

All. 8.10

Test di fattibilità informativa degli indicatori

Lista degli indicatori da valutare	Indicatore 1	Indicatore 2	Indicatore 3	Indicatore 4	Indicatore 5	Indicatore 6	Indicatore 7	Indicatore 8	Indicatore 9	Indicatore 10	Indicatore 11	Indicatore 12	Indicatore 13	Indicatore 14	Indicatore 15
Denominazione indicatore	Raggiungimento obiettivi	Riduzione residui passivi	Efficienza programma manutenzioni	Efficienza programma incontri	Esecuzione monitoraggi	Efficienza prelievi specie alloctone	Efficienza rilascio nulla osta	Risposte ad osservazioni al PP	N° CV gestiti direttamente o tramite FGP	Diminuzione emissioni CO2	% spesa annua effettuata per nuove strutture	% soddisfazione utenti programmi educativi	N° eventi/anno	N° incontri con Comunità locale	N° notizie per comunicato
Responsabile dell'alimentazione dati	Direzione	S.Amm.	S.tecn.	Direzione	S.scient.	S.sorv.	S.tecn.	S.tecn.	S.tur.	S.tecn.	S.tecn.	S.tur.	S.tur.	Direzione	S.Aagg
Dato reperibile internamente(I) o esternamente (E)	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I
Periodicità di rilevazione (giorni)	90	120	90	90	90	90	90	90	90	180	365	90	90	90	90
Tempestività del dato (giorni)	90	120	90	90	90	90	90	90	90	180	365	90	90	90	90
Verificabilità del dato (giorni)	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Esattezza "ex ante" del dato (Scala 0-10)	10	10	10	10	10	10	10	10	10	8	10	10	10	10	8
Supporto informativo (cartaceo o elettronico)	E	E	E	E	E	E	E	C	C	E	C	C	C	C	C
Applicativo a supporto (Si-no)	Sì	Sì	Sì	Sì	Sì	Sì	Sì	No	No	Sì	No	No	No	No	No

8.11 Test di validazione della qualità dell'indicatore

La scheda "Test di validazione della qualità dell'indicatore" indica per ciascuno dei 15 indicatori per gli obiettivi strategici (v. all.8.11) la relativa comprensione, rilevanza, confrontabilità, fattibilità e affidabilità.

Parco nazionale Gran Paradiso

All. 8.11 Test di validazione della qualità dell'indicatore

Attributi degli indicatori (valutazione su scala 0-10)		Indicatore 1 Raggiungimento obiettivi	Indicatore 2 Riduzione residui passivi	Indicatore 3 Efficienza programma manutenzioni	Indicatore 4 Efficienza programma incontri	Indicatore 5 Esecuzione monitoraggi	Indicatore 6 Efficienza prelievi specie alloctone	Indicatore 7 Efficienza rilascio nulla osta	Indicatore 8 Risposte ad osservazioni al PP	Indicatore 9 N° CV gestiti direttamente o tramite FGP	Indicatore 10 Diminuzione emissioni CO2	Indicatore 11 % spesa annua effettuata per nuove strutture	Indicatore 12 % soddisfazione utenti programmi educativi	Indicatore 13 N° eventi/anno	Indicatore 14 N° incontri con Comunità locale	Indicatore 15 N° notizie per comunicato
Comprensibilità	Chiaro	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
	Contestualizzato	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
	Concreto	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
	Assenza di ambiguità circa le sue finalità	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Rilevanza	Si riferisce ai programmi	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
	Utile e significativo per gli utilizzatori	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
	Attribuibile alle attività chiave	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Confrontabilità	Permette comparazioni nel tempo tra diverse organizzazioni, attività e standard	10	3	3	3	3	10	10	10	3	10	3	10	3	3	10
Fattibilità	Fattibile a livello finanziario	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
	Fattibile in termini temporali	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
	Fattibilità in termini di sistemi informativi autoalimentanti	10	10	3	3	3	3	10	3	3	10	3	3	3	3	3
Affidabilità	Rappresenta accuratamente ciò che si sta misurando (valido, esente da influenze)	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
	Completa il quadro della situazione integrandosi con altri indicatori	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Giudizio complessivo	Si basa su dati di qualità	10	9,5	8,9	8,9	8,9	9,5	10,0	9,5	8,9	10,0	8,9	9,5	8,9	8,9	9,5

8.12 Test della qualità del target

La scheda "Test della qualità del target" intende misurare la solidità del target dal punto di vista qualitativo. Si riferisce ai 15 obiettivi strategici (v. all.8.12).

All. 8.12 Test della qualità del target

		Numero indice	Indicatore 1	Indicatore 2	Indicatore 3	Indicatore 4	Indicatore 5	Indicatore 6	Indicatore 7	Indicatore 8	Indicatore 9	Indicatore 10	Indicatore 11	Indicatore 12	Indicatore 13	Indicatore 14	Indicatore 15
		Denominazione indice	Raggiungimento obiettivi	Riduzione residui passivi	Efficienza programma manutenzioni	Efficienza programma incontri	Esecuzione monitoraggi	Efficienza prelievi specie alloctone	Efficienza rilascio nulla osta	Risposte ad osservazioni al PP	N° CV gestiti direttamente o tramite FGP	Diminuzione emissioni CO2	% spesa annua effettuata per nuove strutture	% soddisfazione utenti programmi educativi	N° eventi/anno	N° incontri con Comunità locale	N° notizie per comunicato
		Target	70	5	80	80	80	80	60	5	13	7	40	70	4	10	3
Strategia	Questo target è allineato con gli obiettivi strategici dell'organizzazione?	* la risposta non è riferita a termini esclusivamente finanziari	sì	sì	sì	sì	sì	sì	sì	sì	sì	sì	sì	sì	sì	sì	sì
Performance	Questo target è abbastanza ambizioso?		sì	sì	sì	sì	sì	sì	sì	sì	sì	sì	sì	sì	sì	sì	sì
Attenzione	Questo target attira veramente l'attenzione?		sì	sì	sì	sì	sì	sì	sì	sì	sì	sì	sì	sì	sì	sì	sì
Azione	È probabile che questo target stimoli un'azione pronta e significativa?		sì	sì	sì	sì	sì	sì	sì	sì	sì	sì	sì	sì	sì	sì	sì
Costo	Si ripagherà il costo di raccogliere e analizzare i dati?		sì	sì	sì	sì	sì	sì	sì	sì	sì	sì	sì	sì	sì	sì	sì
Abilità	Avrà il singolo responsabile l'abilità di raggiungere questo target?		sì	sì	sì	sì	sì	sì	sì	sì	sì	sì	sì	sì	sì	sì	sì
Processo	Il processo sottostante consentirà il raggiungimento di questo target?		sì	sì	sì	sì	sì	sì	sì	sì	sì	sì	sì	sì	sì	sì	sì
Feedback	Verrà fornita una risposta, per mostrare i progressi in relazione a questo target?		sì	sì	sì	sì	sì	sì	sì	sì	sì	sì	sì	sì	sì	sì	sì
Riconoscimento	Sarà dato un riconoscimento (monetario o altro) se sarà conseguito questo target?		sì	no	sì	no	sì	sì	no	no	no	no	no	sì	no	no	no
Accettazione	Il target assegnato è accettato dall'individuo/gruppo responsabile?		sì	no	sì	sì	sì	sì	sì	sì	sì	sì	sì	sì	sì	sì	sì