



**Direzione:** DIREZIONE

# **Delibera del Presidente** (con Firma Digitale)

**N. D00048 del 21/10/2019**

**Proposta n. 379 del 17/10/2019**

**Oggetto:**

RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI PROGRAMMATICI ANNI 2015 – 2016 – 2017 - 2018 DEL DIRETTORE. PRESA D'ATTO.

Copia

**Estensore**

CARLONI VINCENZO

\_\_\_\_\_firma elettronica\_\_\_\_\_

**Responsabile del Procedimento**

CARLONI VINCENZO

\_\_\_\_\_firma elettronica\_\_\_\_\_

**Il Direttore**

L. RUSSO

\_\_\_\_\_firma digitale\_\_\_\_\_

**Il Presidente**

G. RICCI

\_\_\_\_\_firma digitale\_\_\_\_\_

**IL PRESIDENTE**  
**Assunti i poteri del Consiglio**

**VISTA** la Legge Regionale n° 56 del 09/09/1988 istitutiva di questa Riserva Naturale;

**VISTA** la Legge Regionale 22 maggio 1995, n. 29, avente ad oggetto "Modifiche ed integrazioni leggi regionali in attuazione all'art. 13 della legge regionale 18 novembre 1991, n. 74 (Disposizioni in materia di tutele ambientale – Modifiche ed integrazioni alla legge regionale 11 aprile 1985, n. 36);

**VISTA** la Legge 6 dicembre 1991, n. 394 "Legge Quadro sulle Aree Protette";

**VISTA** la Legge Regionale 6 ottobre 1997, n. 29, "Norme in materia di aree naturali protette regionali" e successive modificazioni;

**VISTO** l'art. 9 della Legge Statutaria Regionale 11 novembre 2004, n. 1, di approvazione del "Nuovo Statuto della Regione Lazio";

**VISTA** altresì, la Legge Regionale 14 luglio 2014 n° 7, che all'art. 1 stabilisce funzioni e compiti degli organi di controllo degli enti pubblici dipendenti della Regione Lazio;

**VISTO** il Decreto del Presidente della Regione Lazio n° T00287 del 23/11/2018 di nomina del Presidente dell'Ente Regionale "Riserva Naturale Regionale Monte Navegna e Monte Cervia" nella persona del Sig. Giuseppe Ricci;

**VISTA** la Legge Regionale n° 12 del 10 agosto 2016, art. 9 comma 1 lettera d n° 9 che recita "omissis.... nelle more della costituzione del Consiglio Direttivo, gli atti di ordinaria amministrazione nonché gli atti urgenti ed indifferibili sono adottati dal Presidente del Consiglio Direttivo";

**VISTO** il Decreto del Presidente della Regione Lazio n° T00270 del 8.8.2014 di nomina del Direttore della Riserva Naturale Monte Navegna e Monte Cervia nella persona del Dott. Luigi Russo;

**VISTO** il Regolamento regionale 06.12.2002 n° 1 e successive modificazioni e integrazioni, concernente "Regolamento di organizzazione degli Uffici e dei Servizi della Giunta regionale";

**PREMESSO CHE** con Deliberazione del Presidente n° 13 del 16/02/2018 venivano approvati gli il Piano delle performance annualità 2016 - 2018;

**VISTO CHE** con la su richiamata Deliberazione si dava mandato al Direttore della Riserva di adottare tutti i provvedimenti utili ad adeguare le attività dell'Ente per il raggiungimento degli obiettivi di che trattasi, al fine della conseguente valutazione dell'adeguatezza delle scelte compiute in termini di congruenza tra risultati conseguiti ed obiettivi predefiniti;

**VISIONATE** le schede di valutazione (all.1, 2, 3, 4) del dott. Luigi Russo direttore della Riserva per gli anni 2015-2016-2017-2018 a firma dell'allora Presidente avv. Mario Assennato;

**VISIONATA** la documentazione relativa alle attività svolte negli ultimi anni ed in particolare:

- la relazione complessiva relativa alle attività svolte dal 2013 al 2018;
- le relazioni previsionali e programmatiche allegate ai bilanci di previsione degli anni su indicati che riportano gli obiettivi da raggiungere nell'anno;
- le relazioni allegate ai bilanci consuntivi degli anni su indicati che riportano le risultanze delle attività svolte nell'anno;
- il piano della performance 2016-2018;
- il piano della performance 2018-2020;

- i piani di attività annuale assegnati al direttore;
- i piani di attività annuale assegnati ai dipendenti;

**AVENDO** preso atto di quanto dichiarato dal direttore dell'Ente nella documentazione su citata in relazioni alle oggettive difficoltà nelle quali è stata e viene svolta l'attività della direzione e di tutta la macchina gestionale della Riserva ed in particolare quanto di seguito riportato:

*L'Ente sta attraversando un periodo di difficile gestione causato da diversi fattori evidenziatisi fin dal 2014 ed in particolare dall'insediamento del collegio dei Revisori dei Conti avvenuto a gennaio del 2014.*

*Gli aspetti problematici che condizionano l'attività dell'Ente e, conseguentemente, il raggiungimento degli obiettivi, sono stati oggetto di atti specifici e numerose note trasmesse agli Uffici regionali competenti.*

*In sintesi le problematiche possono essere riportate come di seguito.*

- **L'esiguità delle risorse economiche.** *La sommatoria delle stime dei costi presunti per ogni voce del Piano Annuale di Attività (PAA), relativa alle spese di funzionamento, risulta ampiamente superiore (oltre il doppio) ai contributi provenienti negli ultimi anni dalla Regione Lazio. Ciò a causa della continua e irrazionale riduzione dello stanziamento regionale che negli ultimi 9 anni è diminuito di oltre il 60%. Bisogna anche aggiungere, che le sole spese del "funzionamento degli organi" superano il 30% del totale a disposizione. Le somme rimanenti, assicurando un'attenta e costante politica di contenimento della spesa, risultano appena sufficienti a coprire i costi necessari per il mero funzionamento degli uffici. Per far fronte a questa situazione e per garantire una gestione che risponda al principio della economicità, efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa, l'obiettivo del contenimento di tutte le spese caratterizza l'intera attività dell'Ente e rappresenta per tutti gli uffici un obiettivo prioritario, ma anche un ostacolo che distrae e spesso non consente il raggiungimento degli stessi obiettivi istituzionali.*
- **Carenza di personale.** *Da sempre l'Ente ha sofferto per la non adeguata disponibilità di personale. Alcuni ruoli fondamentali, hanno visto l'alternarsi continuo di personale. Ci si riferisce in particolare al settore tecnico urbanistico. Per circa 5 anni (2009 – maggio 2015) questo settore è stato coperto in maniera discontinua "a scavalco" per soli 2/3 gg a settimana da un funzionario proveniente dalla Riserva di Posta Fibreno (a circa 120 km di distanza). Quest'ultimo, dopo circa 2 anni di mancato rimborso delle spese di viaggio, in risposta ad un provvedimento regionale che ne riduceva i compiti e ne limitava l'incarico al solo completamento dei progetti POR, a maggio del 2015, rassegnava le dimissioni abbandonando all'improvviso tutti i suoi incarichi. Da allora non è mai stato rimpiazzato e, quindi, sostituito dalla stessa Direzione che ha dovuto assumere la responsabilità di numerosi procedimenti pur non possedendo una specifica e idonea competenza professionale. Cronica è anche la mancanza di un responsabile del Servizio Vigilanza, la cui mancanza comporta un sensibile ulteriore aggravio di responsabilità e lavoro per la Direzione. Da circa un anno la Direzione ha dovuto ricoprire anche il ruolo del responsabile della comunicazione e di responsabile del Servizio Economico Finanziario. Singolare, forse unica, la situazione che si è venuta a creare dal 2015 in questo servizio. A fronte dell'allontanamento del funzionario responsabile e dell'inerzia degli*

uffici regionali competenti, la Direzione chiedeva, in accordo con il Collegio dei Revisori dei Conti, alla sig.ra Cinzia Capitani (dipendente del Parco dei Monti Simbruini cat. B economico finanziario) di affiancare la Direzione per affrontare la ricostruzione dei bilanci dell'ente dal 2012. Da allora la sig.ra Capitani, a titolo esclusivamente gratuito e volontario, continua a rappresentare una risorsa indispensabile per l'Ente senza che ci sia mai stato un provvedimento formale che ufficializzi la situazione. La criticità legata alla carenza di personale idoneo a ricoprire i ruoli tecnici e amministrativo/contabili è testimoniata dal fatto che negli ultimi 10 anni negli uffici dell'Ente, per ricoprire i ruoli di cat. D, si sono alternati ben 14 fra dipendenti e consulenti (a fronte degli attuali 3) con un elevato turnover e a danno della continuità amministrativa. Di seguito si riporta l'elenco delle figure professionali, di cui ha necessità questo Ente:

- Esperto area economico-finanziaria (cat. D);
- Esperto area vigilanza (cat. D);
- Esperto area tecnica – Servizio LLPP e Pianificazione (cat. D);
- Esperto area tecnica – comunicazione (cat. D);
- Assistente area economico finanziaria (cat. C);
- Assistente area amministrativa (cat. C);
- Assistente area comunicazione (cat. C);
- Assistente area tecnica – Servizio informativo (cat. C);
- esecutore area economico finanziaria (cat. B);
- 2 esecutori area tecnica – Servizio LLPP e Pianificazione (cat. B).

Il perdurare di questa situazione, sta comportando l'accumularsi di ritardi nella gestione delle attività con conseguente danno all'immagine dell'Ente e il probabile rischio di sanzioni, ad esempio, per ritardati pagamenti. Se gli uffici regionali responsabili della gestione del personale e di fatto anche di questa situazione, non provvederanno all'assegnazione del personale richiesto, difficilmente questo stesso piano della performance potrà essere portato a termine coerentemente con il raggiungimento degli obiettivi in esso previsti.

- **Riorganizzazione della macchina amministrativa.** Come segnalato a suo tempo anche dal Collegio dei Revisori, l'Ente sta provvedendo ad organizzare e strutturare tutta la macchina gestionale ed amministrativa. Prioritariamente, è stato necessario attivarsi per ricostruire i bilanci partendo dal Conto Consuntivo 2012 (problematica che oggi può considerarsi risolta a fronte dell'acquisizione dei pareri positivi del Collegio dei Revisori dei Conti e quello dei competenti uffici regionali). Ma l'Ente rimane in una situazione di grave difficoltà dovendo continuare ad avvalersi della collaborazione esterna assolutamente volontaria per garantire il funzionamento del Servizio Economico Finanziario. È stata avviata l'organizzazione dell'archivio e di tutta la procedura di gestione degli atti amministrativi e della corrispondenza: nuovo protocollo, definizione del titolare, definizione delle procedure, ecc.. Parimenti è stato necessario realizzare l'inventario dei beni mobili dell'Ente. Da

*poco è stata attivata la procedura automatizzata per la stesura e approvazione di tutti gli atti con firma elettronica e digitale; in questo modo è stato così possibile realmente avviare il processo di informatizzazione e di dematerializzazione dei documenti.*

- **Sovraccarico lavorativo.** *La carenza di personale associata alla situazione emergenziale, comporta un eccessivo sovraccarico lavorativo per il personale e una gestione delle attività che di fatto diviene gestione delle emergenze. Si è reso anche necessario chiedere a diversi dipendenti, in funzione della loro professionalità e disponibilità, di accettare incarichi in settori spesso molto lontani da quelli di competenza. Per affrontare questa problematica, oltre a sollecitare continuamente gli uffici regionali preposti per l'invio di personale, la Direzione ha avviato un progetto per la semplificazione, razionalizzazione e informatizzazione del processo di gestione delle attività.*
- **Locali della sede ufficiale inagibili.** *Dal gennaio 2017, a causa dei noti eventi sismici, è stato necessario abbandonare i locali della Sede in via Roma, 33 in Varco Sabino, spostando gli uffici presso il labter dove da allora si lavora in condizioni assolutamente non idonee. In particolare, non è stato possibile trasferire l'archivio che rimane nella sede in via Roma con conseguenti gravi disagi nel reperimento della documentazione.*
- **Programmazione dei fondi comunitari su bandi regionali:** *appare evidente la necessità di accedere a nuove forme di finanziamento; ma, la carenza di personale specificatamente formato e il sovraccarico lavorativo di quelli assegnati all'ente, rendono molto difficoltosa se non impossibile tale attività.*
- **Gestione partecipata delle attività** *all'interno del territorio dei Comuni della Riserva: costante coinvolgimento degli attori e delle diverse realtà economiche, sociali e culturali del territorio ai fini del perseguimento degli obiettivi strategici e operativi; tale impegno si scontra con l'ancora fortissimo campanilismo che caratterizza le realtà locali e che impedisce lo sviluppo di azioni e progetti sinergici.*
- **Formazione del personale:** *è necessaria un'adeguata azione di formazione del personale che solo in parte è stata svolta; l'Ente cerca con proprie iniziative e progetti di provvedere a tale carenza.*

**CONSTATATO** che ormai da svariati anni il direttore dell'Ente è costretto a supplire alla grave carenza di personale ricoprendo il ruolo di responsabile di ben quattro servizi: tecnico, economico finanziario, comunicazione e responsabile della sorveglianza;

**CONSTATATI** gli ottimi risultati raggiunti, che alla luce delle difficoltà su evidenziate appaiono ancor più rilevanti se non eccezionali;

**VALUTATA** la documentazione su citata;

**CONSIDERATO INOLTRE CHE** dal 03/07/2018 al 27/11/2018 la Direzione ha operato in assenza dell'organo politico (Presidente e Consiglio Direttivo);

**VALUTATO PERTANTO CHE** gli obiettivi programmatici indicati negli atti su citati sono stati, nel periodo dal 03/07/2018 al 31/12/2018, raggiunti dalla Direzione dell'Ente, tenuto conto anche delle complesse problematiche economico-finanziarie e organizzative che sono state affrontate e risolte negli anni;

## **ACQUISITI i pareri di rito**

### **DELIBERA**

tutto quanto esposto in premessa viene qui richiamato quale parte integrante e sostanziale della presente Deliberazione e ne costituisce motivazione ai sensi dell'art. 3 della legge 7 agosto 1990, n. 241 e s.m.i.;

1. di prendere atto del raggiungimento degli obiettivi programmatici assegnati alla Direzione dell'Ente per gli anni 2015, 2016, 2017 e per il periodo gennaio-luglio 2018 come attestato dalle schede di valutazione sottoscritte dall'allora Presidente avv. Assennato ed allegate;

2. di considerare, per quanto desumibile dalla documentazione visionata e dalle verifiche effettuate nel periodo dal 03/07/2018 al 31/12/2018, complessivamente raggiunti dalla Direzione dell'Ente gli obiettivi programmatici assegnati con Deliberazione del Presidente n° 13 del 16/02/2018;

3. di esprimere un favorevole giudizio anche sull'operato del personale dell'Ente;

4. trasmettere il presente atto all'Organismo Indipendente di Valutazione e alla Regione Lazio – Direzione Regionale Ambiente e Sistemi Naturali, per gli adempimenti di competenza;

di disporre che il presente atto venga pubblicato nell'albo pretorio on-line di questo Ente ai sensi dell'art. 32, comma 1 della Legge n° 69/2009

### **Letto confermato e sottoscritto**

IL DIRETTORE  
Dott. LUIGI RUSSO

IL PRESIDENTE  
GIUSEPPE RICCI

SCHEDA DI VALUTAZIONE ANNUALE FINALE DIRIGENTI (RESPONSABILI DI STRUTTURA)				Anno (*) 2015
Direzione regionale/ Agenzia		RISERVA NATURALE MONTI NAVEGNA E CERVIA		
Area/Ufficio	DIREZIONE			
Responsabile	RUSSO LUIGI			
<b>PERFORMANCE OPERATIVA ORGANIZZATIVA</b>	<b>OBIETTIVI ORGANIZZATIVI</b>	<b>% REALIZZAZIONE VALORE TARGET ANNUALE</b>	<b>PESO</b>	<b>PUNTEGGIO</b>
	Riorganizzazione macchina amministrativa	100	30	30
	Promozione e Fruizione	100	20	20
	<b>PUNTEGGIO PERFORMANCE OPERATIVA ORGANIZZATIVA (A)</b>			<b>50</b>
<b>PERFORMANCE OPERATIVA INDIVIDUALE</b>	<b>OBIETTIVI INDIVIDUALI</b>	<b>% REALIZZAZIONE VALORE TARGET ANNUALE</b>	<b>PESO</b>	<b>PUNTEGGIO</b>
	Comunicazione	100	10	10
	Conservazione	100	10	10
	<b>PUNTEGGIO PERFORMANCE OPERATIVA INDIVIDUALE (B)</b>			<b>20</b>
<b>COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI</b>	<b>COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI</b>			<b>PUNTEGGIO</b>
	<b>PUNTEGGIO COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI (C)</b>			<b>30</b>
<b>VALUTAZIONE ANNUALE FINALE (A+B+C)</b>				<b>100</b>

DATA 4/7/2019

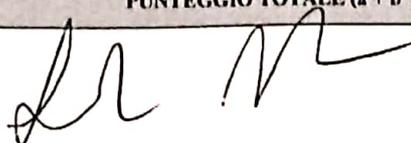
FIRMA SOGGETTO VALUTATORE 

FIRMA SOGGETTO VALUTATO 

(\*) Inserire l'anno a cui si riferisce la valutazione

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI  
- DIRIGENTI (RESPONSABILI DI STRUTTURA) -  
ANNO 2015 - RUSSO LUIGI**

Ambiti	Fattori	Descrittori	Punteggio max	Punteggio attribuito
<b>(a) PROGRAMMAZIONE, GESTIONE E PROBLEM SOLVING</b>  max 10 punti	Capacità di iniziativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Adotta un approccio costruttivo e di leale collaborazione, rispetta le direttive e svolge con efficacia i compiti previsti</li> <li>▪ Promuove l'innovazione ed il miglioramento di strumenti e/o metodiche di lavoro all'interno della propria struttura</li> <li>▪ Promuove la collaborazione e la sinergia con altre strutture organizzative in vista del raggiungimento dei risultati</li> </ul>	3	3
	Capacità di risolvere problemi	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ E' obiettivo nella rilevazione e nell'analisi dei problemi, adotta soluzioni appropriate e/o predispone proposte di intervento</li> <li>▪ Individua strumenti e assicura procedure idonee a prevenire e gestire rischi di corruzione, conflitti di attribuzione e d'interesse</li> <li>▪ Assume la responsabilità della gestione di situazioni critiche e/o le segnala in modo che siano approntati piani di intervento</li> </ul>	3	3
	Programmazione e gestione delle risorse	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Partecipa all'attuazione del ciclo della <i>performance</i>, rispettando scrupolosamente contenuti, fasi esecutive e tempistiche</li> <li>▪ Presta attenzione a qualità e tempestività dei flussi informativi, anche assicurando la piena operatività del controllo di gestione</li> <li>▪ Svolge una costante attività di analisi e verifica interna degli andamenti gestionali in funzione dell'ottimizzazione dei costi</li> </ul>	4	4
<b>Punteggio (a)</b>			10	10
<b>(b) LEADERSHIP E GOVERNO DELLE RELAZIONI INTERNE</b>  max 10 punti	Capacità di motivazione	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Stimola l'<i>empowerment</i> organizzativo, favorendo la partecipazione dei collaboratori a gruppi di lavoro e/o tematici</li> <li>▪ Sviluppa un clima collaborativo con riunioni finalizzate alla diffusione di indirizzi gestionali e condivisione delle informazioni</li> <li>▪ Distribuisce equamente i compiti, vigila sull'operato dei collaboratori ed è in grado di accrescerne impegno e prestazioni</li> </ul>	3	3
	Attribuzione degli obiettivi e valutazione	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Focalizza l'attività sui risultati, attribuendo obiettivi e/o piani operativi coerenti con le priorità dell'organizzazione</li> <li>▪ Effettua un monitoraggio costante degli obiettivi, adottando interventi correttivi rispetto ad eventuali scostamenti</li> <li>▪ Valorizza le prestazioni dei collaboratori con criteri di selettività e merito, differenziando la valutazione in relazione ai contributi</li> </ul>	4	4
	Tutela del benessere e delle pari opportunità	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Promuove le pari opportunità, si interessa alle esperienze svolte in altri ambiti e si impegna nell'attuazione delle "buone prassi"</li> <li>▪ Promuove il benessere organizzativo e pone attenzione alle esigenze di conciliazione vita-lavoro dei propri collaboratori</li> <li>▪ Favorisce il dialogo interno, la comunicazione e lo sviluppo professionale, coinvolgendo i collaboratori in eventi qualificanti</li> </ul>	3	3
<b>Punteggio (b)</b>			10	10
<b>(c) ORIENTAMENTO STRATEGICO E INTERDIPENDENZA</b>  max 10 punti	Consapevolezza dell'impatto	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Dispone di conoscenza analitica dei fenomeni che caratterizzano l'ambito generale cui si rivolge l'attività della propria struttura</li> <li>▪ Dimostra capacità di orientamento all'adozione di standard quali/quantitativi in grado di produrre effetti rilevanti</li> <li>▪ È in grado di coinvolgere soggetti istituzionali e/o attori sociali nella finalizzazione dell'azione amministrativa</li> </ul>	3	3
	Orientamento all'utenza	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Assicura il rispetto degli obblighi di trasparenza, prestando attenzione a tutti gli aspetti collegati alla rendicontazione sociale</li> <li>▪ Sviluppa un approccio improntato al massimo rispetto per i cittadini e gli altri interlocutori dell'amministrazione</li> <li>▪ Orienta l'attività con attenzione alla reputazione istituzionale, tenendo conto di esigenze e aspettative dell'utenza</li> </ul>	4	4
	Capacità di relazione con soggetti esterni	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Dimostra consapevolezza dell'interdipendenza dell'azione pubblica e degli orientamenti a livello nazionale e internazionale</li> <li>▪ Favorisce i <i>network</i> professionali e la partecipazione qualificata a progetti e/o tavoli di lavoro inter-istituzionali</li> <li>▪ Attiva canali di interazione con interlocutori qualificati, anche per individuare soluzioni a problematiche di carattere generale</li> </ul>	3	3
<b>Punteggio (c)</b>			10	10
<b>PUNTEGGIO TOTALE (a + b + c)</b>			30	30



SCHEDA DI VALUTAZIONE ANNUALE FINALE DIRIGENTI (RESPONSABILI DI STRUTTURA)				Anno (*) 2016	
Direzione regionale/ Agenzia		RISERVA NATURALE MONTI NAVEGNA E CERVIA			
Area/Ufficio		DIREZIONE			
Responsabile		RUSSO LUIGI			
<b>PERFORMANCE OPERATIVA ORGANIZZATIVA</b>	<b>OBIETTIVI ORGANIZZATIVI</b>		<b>% REALIZZAZIONE VALORE TARGET ANNUALE</b>	<b>PESO</b>	<b>PUNTEGGIO</b>
	Riorganizzazione macchina amministrativa		100	30	30
	Promozione e Fruizione		100	20	20
	<b>PUNTEGGIO PERFORMANCE OPERATIVA ORGANIZZATIVA (A)</b>				<b>50</b>
<b>PERFORMANCE OPERATIVA INDIVIDUALE</b>	<b>OBIETTIVI INDIVIDUALI</b>		<b>% REALIZZAZIONE VALORE TARGET ANNUALE</b>	<b>PESO</b>	<b>PUNTEGGIO</b>
	Comunicazione		100	10	10
	Conservazione		100	10	10
	<b>PUNTEGGIO PERFORMANCE OPERATIVA INDIVIDUALE (B)</b>				<b>20</b>
<b>COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI</b>	<b>COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI</b>			<b>PUNTEGGIO</b>	
	<b>PUNTEGGIO COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI (C)</b>			<b>30</b>	
<b>VALUTAZIONE ANNUALE FINALE (A+B+C)</b>				<b>100</b>	

DATA 4/7/2018

FIRMA SOGGETTO VALUTATORE

FIRMA SOGGETTO VALUTATO


(\*) Inserire l'anno a cui si riferisce la valutazione

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI  
- DIRIGENTI (RESPONSABILI DI STRUTTURA) -  
ANNO 2016 - RUSSO LUIGI**

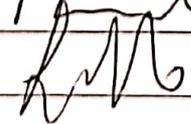
Ambiti	Fattori	Descrittori	Punteggio max	Punteggio attribuito
<b>(a) PROGRAMMAZIONE, GESTIONE E PROBLEM SOLVING</b>  max 10 punti	Capacità di iniziativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Adotta un approccio costruttivo e di leale collaborazione, rispetta le direttive e svolge con efficacia i compiti previsti</li> <li>▪ Promuove l'innovazione ed il miglioramento di strumenti e/o metodiche di lavoro all'interno della propria struttura</li> <li>▪ Promuove la collaborazione e la sinergia con altre strutture organizzative in vista del raggiungimento dei risultati</li> </ul>	3	3
	Capacità di risolvere problemi	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ E' obiettivo nella rilevazione e nell'analisi dei problemi, adotta soluzioni appropriate e/o predispone proposte di intervento</li> <li>▪ Individua strumenti e assicura procedure idonee a prevenire e gestire rischi di corruzione, conflitti di attribuzione e d'interesse</li> <li>▪ Assume la responsabilità della gestione di situazioni critiche e/o le segnala in modo che siano approntati piani di intervento</li> </ul>	3	3
	Programmazione e gestione delle risorse	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Partecipa all'attuazione del ciclo della <i>performance</i>, rispettando scrupolosamente contenuti, fasi esecutive e tempistiche</li> <li>▪ Presta attenzione a qualità e tempestività dei flussi informativi, anche assicurando la piena operatività del controllo di gestione</li> <li>▪ Svolge una costante attività di analisi e verifica interna degli andamenti gestionali in funzione dell'ottimizzazione dei costi</li> </ul>	4	4
<b>Punteggio (a)</b>			10	10
<b>(b) LEADERSHIP E GOVERNO DELLE RELAZIONI INTERNE</b>  max 10 punti	Capacità di motivazione	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Stimola l'<i>empowerment</i> organizzativo, favorendo la partecipazione dei collaboratori a gruppi di lavoro e/o tematici</li> <li>▪ Sviluppa un clima collaborativo con riunioni finalizzate alla diffusione di indirizzi gestionali e condivisione delle informazioni</li> <li>▪ Distribuisce equamente i compiti, vigila sull'operato dei collaboratori ed è in grado di accrescerne impegno e prestazioni</li> </ul>	3	3
	Attribuzione degli obiettivi e valutazione	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Focalizza l'attività sui risultati, attribuendo obiettivi e/o piani operativi coerenti con le priorità dell'organizzazione</li> <li>▪ Effettua un monitoraggio costante degli obiettivi, adottando interventi correttivi rispetto ad eventuali scostamenti</li> <li>▪ Valorizza le prestazioni dei collaboratori con criteri di selettività e merito, differenziando la valutazione in relazione ai contributi</li> </ul>	4	4
	Tutela del benessere e delle pari opportunità	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Promuove le pari opportunità, si interessa alle esperienze svolte in altri ambiti e si impegna nell'attuazione delle "buone prassi"</li> <li>▪ Promuove il benessere organizzativo e pone attenzione alle esigenze di conciliazione vita-lavoro dei propri collaboratori</li> <li>▪ Favorisce il dialogo interno, la comunicazione e lo sviluppo professionale, coinvolgendo i collaboratori in eventi qualificanti</li> </ul>	3	3
<b>Punteggio (b)</b>			10	10
<b>(c) ORIENTAMENTO STRATEGICO E INTERDIPENDENZA</b>  max 10 punti	Consapevolezza dell'impatto	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Dispone di conoscenza analitica dei fenomeni che caratterizzano l'ambito generale cui si rivolge l'attività della propria struttura</li> <li>▪ Dimostra capacità di orientamento all'adozione di standard quali/quantitativi in grado di produrre effetti rilevanti</li> <li>▪ È in grado di coinvolgere soggetti istituzionali e/o attori sociali nella finalizzazione dell'azione amministrativa</li> </ul>	3	3
	Orientamento all'utenza	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Assicura il rispetto degli obblighi di trasparenza, prestando attenzione a tutti gli aspetti collegati alla rendicontazione sociale</li> <li>▪ Sviluppa un approccio improntato al massimo rispetto per i cittadini e gli altri interlocutori dell'amministrazione</li> <li>▪ Orienta l'attività con attenzione alla reputazione istituzionale, tenendo conto di esigenze e aspettative dell'utenza</li> </ul>	4	4
	Capacità di relazione con soggetti esterni	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Dimostra consapevolezza dell'interdipendenza dell'azione pubblica e degli orientamenti a livello nazionale e internazionale</li> <li>▪ Favorisce i <i>network</i> professionali e la partecipazione qualificata a progetti e/o tavoli di lavoro inter-istituzionali</li> <li>▪ Attiva canali di interazione con interlocutori qualificati, anche per individuare soluzioni a problematiche di carattere generale</li> </ul>	3	3
<b>Punteggio (c)</b>			10	10
<b>PUNTEGGIO TOTALE (a + b + c)</b>			30	30

SCHEDA DI VALUTAZIONE ANNUALE FINALE DIRIGENTI (RESPONSABILI DI STRUTTURA)				Anno (*) 2017
Direzione regionale/ Agenzia	RISERVA NATURALE MONTI NAVEGNA E CERVIA			
Area/Ufficio	DIREZIONE			
Responsabile	RUSSO LUIGI			
<b>PERFORMANCE OPERATIVA ORGANIZZATIVA</b>	<b>OBIETTIVI ORGANIZZATIVI</b>	<b>% REALIZZAZIONE VALORE TARGET ANNUALE</b>	<b>PESO</b>	<b>PUNTEGGIO</b>
	Riorganizzazione macchina amministrativa	100	25	25
	Promozione e Fruizione	100	25	25
	<b>PUNTEGGIO PERFORMANCE OPERATIVA ORGANIZZATIVA (A)</b>			<b>50</b>
<b>PERFORMANCE OPERATIVA INDIVIDUALE</b>	<b>OBIETTIVI INDIVIDUALI</b>	<b>% REALIZZAZIONE VALORE TARGET ANNUALE</b>	<b>PESO</b>	<b>PUNTEGGIO</b>
	Comunicazione	100	10	10
	Conservazione	100	10	10
	<b>PUNTEGGIO PERFORMANCE OPERATIVA INDIVIDUALE (B)</b>			<b>20</b>
<b>COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI</b>	<b>COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI</b>			<b>PUNTEGGIO</b>
	<b>PUNTEGGIO COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI (C)</b>			<b>30</b>
<b>VALUTAZIONE ANNUALE FINALE (A+B+C)</b>				<b>100</b>

DATA 4/7/2018

FIRMA SOGGETTO VALUTATORE

FIRMA SOGGETTO VALUTATO

(\*) Inserire l'anno a cui si riferisce la valutazione

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI  
- DIRIGENTI (RESPONSABILI DI STRUTTURA) -  
ANNO 2017 - RUSSO LUIGI**

Ambiti	Fattori	Descrittori	Punteggio max	Punteggio attribuito
<b>(a) PROGRAMMAZIONE, GESTIONE E PROBLEM SOLVING</b>  max 10 punti	Capacità di iniziativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>Adotta un approccio costruttivo e di leale collaborazione, rispetta le direttive e svolge con efficacia i compiti previsti</li> <li>Promuove l'innovazione ed il miglioramento di strumenti e/o metodiche di lavoro all'interno della propria struttura</li> <li>Promuove la collaborazione e la sinergia con altre strutture organizzative in vista del raggiungimento dei risultati</li> </ul>	3	3
	Capacità di risolvere problemi	<ul style="list-style-type: none"> <li>E' obiettivo nella rilevazione e nell'analisi dei problemi, adotta soluzioni appropriate e/o predispone proposte di intervento</li> <li>Individua strumenti e assicura procedure idonee a prevenire e gestire rischi di corruzione, conflitti di attribuzione e d'interesse</li> <li>Assume la responsabilità della gestione di situazioni critiche e/o le segnala in modo che siano approntati piani di intervento</li> </ul>	3	3
	Programmazione e gestione delle risorse	<ul style="list-style-type: none"> <li>Partecipa all'attuazione del ciclo della performance, rispettando scrupolosamente contenuti, fasi esecutive e tempistiche</li> <li>Presta attenzione a qualità e tempestività dei flussi informativi, anche assicurando la piena operatività del controllo di gestione</li> <li>Svolge una costante attività di analisi e verifica interna degli andamenti gestionali in funzione dell'ottimizzazione dei costi</li> </ul>	4	4
<b>Punteggio (a)</b>			<b>10</b>	<b>10</b>
<b>(b) LEADERSHIP E GOVERNO DELLE RELAZIONI INTERNE</b>  max 10 punti	Capacità di motivazione	<ul style="list-style-type: none"> <li>Stimola l'empowerment organizzativo, favorendo la partecipazione dei collaboratori a gruppi di lavoro e/o tematici</li> <li>Sviluppa un clima collaborativo con riunioni finalizzate alla diffusione di indirizzi gestionali e condivisione delle informazioni</li> <li>Distribuisce equamente i compiti, vigila sull'operato dei collaboratori ed è in grado di accrescerne impegno e prestazioni</li> </ul>	3	3
	Attribuzione degli obiettivi e valutazione	<ul style="list-style-type: none"> <li>Focalizza l'attività sui risultati, attribuendo obiettivi e/o piani operativi coerenti con le priorità dell'organizzazione</li> <li>Effettua un monitoraggio costante degli obiettivi, adottando interventi correttivi rispetto ad eventuali scostamenti</li> <li>Valorizza le prestazioni dei collaboratori con criteri di selettività e merito, differenziando la valutazione in relazione ai contributi</li> </ul>	4	4
	Tutela del benessere e delle pari opportunità	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promuove le pari opportunità, si interessa alle esperienze svolte in altri ambiti e si impegna nell'attuazione delle "buone prassi"</li> <li>Promuove il benessere organizzativo e pone attenzione alle esigenze di conciliazione vita-lavoro dei propri collaboratori</li> <li>Favorisce il dialogo interno, la comunicazione e lo sviluppo professionale, coinvolgendo i collaboratori in eventi qualificanti</li> </ul>	3	3
<b>Punteggio (b)</b>			<b>10</b>	<b>10</b>
<b>(c) ORIENTAMENTO STRATEGICO E INTERDIPENDENZA</b>  max 10 punti	Consapevolezza dell'impatto	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dispone di conoscenza analitica dei fenomeni che caratterizzano l'ambito generale cui si rivolge l'attività della propria struttura</li> <li>Dimostra capacità di orientamento all'adozione di standard quali/quantitativi in grado di produrre effetti rilevanti</li> <li>È in grado di coinvolgere soggetti istituzionali e/o attori sociali nella finalizzazione dell'azione amministrativa</li> </ul>	3	3
	Orientamento all'utenza	<ul style="list-style-type: none"> <li>Assicura il rispetto degli obblighi di trasparenza, prestando attenzione a tutti gli aspetti collegati alla rendicontazione sociale</li> <li>Sviluppa un approccio improntato al massimo rispetto per i cittadini e gli altri interlocutori dell'amministrazione</li> <li>Orienta l'attività con attenzione alla reputazione istituzionale, tenendo conto di esigenze e aspettative dell'utenza</li> </ul>	4	4
	Capacità di relazione con soggetti esterni	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dimostra consapevolezza dell'interdipendenza dell'azione pubblica e degli orientamenti a livello nazionale e internazionale</li> <li>Favorisce i network professionali e la partecipazione qualificata a progetti e/o tavoli di lavoro inter-istituzionali</li> <li>Attiva canali di interazione con interlocutori qualificati, anche per individuare soluzioni a problematiche di carattere generale</li> </ul>	3	3
<b>Punteggio (c)</b>			<b>10</b>	<b>10</b>
<b>PUNTEGGIO TOTALE (a + b + c)</b>			<b>30</b>	<b>30</b>

SCHEDA DI VALUTAZIONE ANNUALE FINALE DIRIGENTI (RESPONSABILI DI STRUTTURA)				Anno (*) 2018 (fino al 02/07/2018)	
Direzione regionale/ Agenzia		RISERVA NATURALE MONTI NAVEGNA E CERVIA			
Area/Ufficio		DIREZIONE			
Responsabile		RUSSO LUIGI			
<b>PERFORMANCE OPERATIVA ORGANIZZATIVA</b>	<b>OBIETTIVI ORGANIZZATIVI</b>		<b>% REALIZZAZIONE VALORE TARGET ANNUALE</b>	<b>PESO</b>	<b>PUNTEGGIO</b>
	Riorganizzazione macchina amministrativa		100	20	20
	Promozione e Fruizione		100	30	30
	<b>PUNTEGGIO PERFORMANCE OPERATIVA ORGANIZZATIVA (A)</b>				<b>50</b>
<b>PERFORMANCE OPERATIVA INDIVIDUALE</b>	<b>OBIETTIVI INDIVIDUALI</b>		<b>% REALIZZAZIONE VALORE TARGET ANNUALE</b>	<b>PESO</b>	<b>PUNTEGGIO</b>
	Comunicazione		100	10	10
	Conservazione		100	10	10
	<b>PUNTEGGIO PERFORMANCE OPERATIVA INDIVIDUALE (B)</b>				<b>20</b>
<b>COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI</b>	<b>COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI</b>				<b>PUNTEGGIO</b>
	<b>PUNTEGGIO COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI (C)</b>				<b>30</b>
<b>VALUTAZIONE ANNUALE FINALE (A+B+C)</b>					<b>100</b>

DATA 4/7/2018

FIRMA SOGGETTO VALUTATORE

FIRMA SOGGETTO VALUTATO


(\*) Inserire l'anno a cui si riferisce la valutazione

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI  
- DIRIGENTI (RESPONSABILI DI STRUTTURA) -  
ANNO 2018 (FINO ALLA DATA DEL 02/07/2018) - RUSSO LUIGI**

Ambiti	Fattori	Descrittori	Punteggio max	Punteggio attribuito
(a) <b>PROGRAMMAZIONE, GESTIONE E PROBLEM SOLVING</b>  max 10 punti	Capacità di iniziativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>Adotta un approccio costruttivo e di leale collaborazione, rispetta le direttive e svolge con efficacia i compiti previsti</li> <li>Promuove l'innovazione ed il miglioramento di strumenti e/o metodiche di lavoro all'interno della propria struttura</li> <li>Promuove la collaborazione e la sinergia con altre strutture organizzative in vista del raggiungimento dei risultati</li> </ul>	3	3
	Capacità di risolvere problemi	<ul style="list-style-type: none"> <li>E' obiettivo nella rilevazione e nell'analisi dei problemi, adotta soluzioni appropriate e/o predispone proposte di intervento</li> <li>Individua strumenti e assicura procedure idonee a prevenire e gestire rischi di corruzione, conflitti di attribuzione e d'interesse</li> <li>Assume la responsabilità della gestione di situazioni critiche e/o le segnala in modo che siano approntati piani di intervento</li> </ul>	3	3
	Programmazione e gestione delle risorse	<ul style="list-style-type: none"> <li>Partecipa all'attuazione del ciclo della <i>performance</i>, rispettando scrupolosamente contenuti, fasi esecutive e tempistiche</li> <li>Presta attenzione a qualità e tempestività dei flussi informativi, anche assicurando la piena operatività del controllo di gestione</li> <li>Svolge una costante attività di analisi e verifica interna degli andamenti gestionali in funzione dell'ottimizzazione dei costi</li> </ul>	4	4
<b>Punteggio (a)</b>			10	10
(b) <b>LEADERSHIP E GOVERNO DELLE RELAZIONI INTERNE</b>  max 10 punti	Capacità di motivazione	<ul style="list-style-type: none"> <li>Stimola l'<i>empowerment</i> organizzativo, favorendo la partecipazione dei collaboratori a gruppi di lavoro e/o tematici</li> <li>Sviluppa un clima collaborativo con riunioni finalizzate alla diffusione di indirizzi gestionali e condivisione delle informazioni</li> <li>Distribuisce equamente i compiti, vigila sull'operato dei collaboratori ed è in grado di accrescerne impegno e prestazioni</li> </ul>	3	3
	Attribuzione degli obiettivi e valutazione	<ul style="list-style-type: none"> <li>Focalizza l'attività sui risultati, attribuendo obiettivi e/o piani operativi coerenti con le priorità dell'organizzazione</li> <li>Effettua un monitoraggio costante degli obiettivi, adottando interventi correttivi rispetto ad eventuali scostamenti</li> <li>Valorizza le prestazioni dei collaboratori con criteri di selettività e merito, differenziando la valutazione in relazione ai contributi</li> </ul>	4	4
	Tutela del benessere e delle pari opportunità	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promuove le pari opportunità, si interessa alle esperienze svolte in altri ambiti e si impegna nell'attuazione delle "buone prassi"</li> <li>Promuove il benessere organizzativo e pone attenzione alle esigenze di conciliazione vita-lavoro dei propri collaboratori</li> <li>Favorisce il dialogo interno, la comunicazione e lo sviluppo professionale, coinvolgendo i collaboratori in eventi qualificanti</li> </ul>	3	3
<b>Punteggio (b)</b>			10	10
(c) <b>ORIENTAMENTO STRATEGICO E INTERDIPENDENZA</b>  max 10 punti	Consapevolezza dell'impatto	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dispone di conoscenza analitica dei fenomeni che caratterizzano l'ambito generale cui si rivolge l'attività della propria struttura</li> <li>Dimostra capacità di orientamento all'adozione di standard quali/quantitativi in grado di produrre effetti rilevanti</li> <li>È in grado di coinvolgere soggetti istituzionali e/o attori sociali nella finalizzazione dell'azione amministrativa</li> </ul>	3	3
	Orientamento all'utenza	<ul style="list-style-type: none"> <li>Assicura il rispetto degli obblighi di trasparenza, prestando attenzione a tutti gli aspetti collegati alla rendicontazione sociale</li> <li>Sviluppa un approccio improntato al massimo rispetto per i cittadini e gli altri interlocutori dell'amministrazione</li> <li>Orienta l'attività con attenzione alla reputazione istituzionale, tenendo conto di esigenze e aspettative dell'utenza</li> </ul>	4	4
	Capacità di relazione con soggetti esterni	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dimostra consapevolezza dell'interdipendenza dell'azione pubblica e degli orientamenti a livello nazionale e internazionale</li> <li>Favorisce i <i>network</i> professionali e la partecipazione qualificata a progetti e/o tavoli di lavoro inter-istituzionali</li> <li>Attiva canali di interazione con interlocutori qualificati, anche per individuare soluzioni a problematiche di carattere generale</li> </ul>	3	3
<b>Punteggio (c)</b>			10	10
<b>PUNTEGGIO TOTALE (a + b + c)</b>			30	30

SCHEDA DI VALUTAZIONE ANNUALE FINALE DIRIGENTI (RESPONSABILI DI STRUTTURA)				Anno (*) 2018 (dal 03/07/2018 al 31/12/2018)	
Direzione regionale/ Agenzia		RISERVA NATURALE MONTI NAVEGNA E CERVIA			
Area/Ufficio		DIREZIONE			
Responsabile		RUSSO LUIGI			
<b>PERFORMANCE OPERATIVA ORGANIZZATIVA</b>	<b>OBIETTIVI ORGANIZZATIVI</b>		<b>% REALIZZAZIONE VALORE TARGET ANNUALE</b>	<b>PESO</b>	<b>PUNTEGGIO</b>
	Riorganizzazione macchina amministrativa		100	20	20
	Promozione e Fruizione		100	30	30
	<b>PUNTEGGIO PERFORMANCE OPERATIVA ORGANIZZATIVA (A)</b>				<b>50</b>
<b>PERFORMANCE OPERATIVA INDIVIDUALE</b>	<b>OBIETTIVI INDIVIDUALI</b>		<b>% REALIZZAZIONE VALORE TARGET ANNUALE</b>	<b>PESO</b>	<b>PUNTEGGIO</b>
	Comunicazione		100	10	10
	Conservazione		100	10	10
	<b>PUNTEGGIO PERFORMANCE OPERATIVA INDIVIDUALE (B)</b>				<b>20</b>
<b>COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI</b>	<b>COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI</b>				<b>PUNTEGGIO</b>
	<b>PUNTEGGIO COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI (C)</b>				<b>30</b>
<b>VALUTAZIONE ANNUALE FINALE (A+B+C)</b>					<b>100</b>

DATA \_\_\_\_\_

FIRMA SOGGETTO VALUTATORE \_\_\_\_\_

FIRMA SOGGETTO VALUTATO \_\_\_\_\_

(\*) Inserire l'anno a cui si riferisce la valutazione

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI  
- DIRIGENTI (RESPONSABILI DI STRUTTURA) -  
ANNO 2018 (dal 03/07/2018 al 31/12/2018) - RUSSO LUIGI**

Ambiti	Fattori	Descrittori	Punteggio max	Punteggio attribuito
<b>(a) PROGRAMMAZIONE, GESTIONE E PROBLEM SOLVING</b>  max 10 punti	Capacità di iniziativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Adotta un approccio costruttivo e di leale collaborazione, rispetta le direttive e svolge con efficacia i compiti previsti</li> <li>▪ Promuove l'innovazione ed il miglioramento di strumenti e/o metodiche di lavoro all'interno della propria struttura</li> <li>▪ Promuove la collaborazione e la sinergia con altre strutture organizzative in vista del raggiungimento dei risultati</li> </ul>	3	3
	Capacità di risolvere problemi	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ E' obiettivo nella rilevazione e nell'analisi dei problemi, adotta soluzioni appropriate e/o predispone proposte di intervento</li> <li>▪ Individua strumenti e assicura procedure idonee a prevenire e gestire rischi di corruzione, conflitti di attribuzione e d'interesse</li> <li>▪ Assume la responsabilità della gestione di situazioni critiche e/o le segnala in modo che siano approntati piani di intervento</li> </ul>	3	3
	Programmazione e gestione delle risorse	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Partecipa all'attuazione del ciclo della <i>performance</i>, rispettando scrupolosamente contenuti, fasi esecutive e tempistiche</li> <li>▪ Presta attenzione a qualità e tempestività dei flussi informativi, anche assicurando la piena operatività del controllo di gestione</li> <li>▪ Svolge una costante attività di analisi e verifica interna degli andamenti gestionali in funzione dell'ottimizzazione dei costi</li> </ul>	4	4
<b>Punteggio (a)</b>			10	10
<b>(b) LEADERSHIP E GOVERNO DELLE RELAZIONI INTERNE</b>  max 10 punti	Capacità di motivazione	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Stimola l'<i>empowerment</i> organizzativo, favorendo la partecipazione dei collaboratori a gruppi di lavoro e/o tematici</li> <li>▪ Sviluppa un clima collaborativo con riunioni finalizzate alla diffusione di indirizzi gestionali e condivisione delle informazioni</li> <li>▪ Distribuisce equamente i compiti, vigila sull'operato dei collaboratori ed è in grado di accrescerne impegno e prestazioni</li> </ul>	3	3
	Attribuzione degli obiettivi e valutazione	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Focalizza l'attività sui risultati, attribuendo obiettivi e/o piani operativi coerenti con le priorità dell'organizzazione</li> <li>▪ Effettua un monitoraggio costante degli obiettivi, adottando interventi correttivi rispetto ad eventuali scostamenti</li> <li>▪ Valorizza le prestazioni dei collaboratori con criteri di selettività e merito, differenziando la valutazione in relazione ai contributi</li> </ul>	4	4
	Tutela del benessere e delle pari opportunità	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Promuove le pari opportunità, si interessa alle esperienze svolte in altri ambiti e si impegna nell'attuazione delle "buone prassi"</li> <li>▪ Promuove il benessere organizzativo e pone attenzione alle esigenze di conciliazione vita-lavoro dei propri collaboratori</li> <li>▪ Favorisce il dialogo interno, la comunicazione e lo sviluppo professionale, coinvolgendo i collaboratori in eventi qualificanti</li> </ul>	3	3
<b>Punteggio (b)</b>			10	10
<b>(c) ORIENTAMENTO STRATEGICO E INTERDIPENDENZA</b>  max 10 punti	Consapevolezza dell'impatto	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Dispone di conoscenza analitica dei fenomeni che caratterizzano l'ambito generale cui si rivolge l'attività della propria struttura</li> <li>▪ Dimostra capacità di orientamento all'adozione di standard quali/quantitativi in grado di produrre effetti rilevanti</li> <li>▪ È in grado di coinvolgere soggetti istituzionali e/o attori sociali nella finalizzazione dell'azione amministrativa</li> </ul>	3	3
	Orientamento all'utenza	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Assicura il rispetto degli obblighi di trasparenza, prestando attenzione a tutti gli aspetti collegati alla rendicontazione sociale</li> <li>▪ Sviluppa un approccio improntato al massimo rispetto per i cittadini e gli altri interlocutori dell'amministrazione</li> <li>▪ Orienta l'attività con attenzione alla reputazione istituzionale, tenendo conto di esigenze e aspettative dell'utenza</li> </ul>	4	4
	Capacità di relazione con soggetti esterni	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Dimostra consapevolezza dell'interdipendenza dell'azione pubblica e degli orientamenti a livello nazionale e internazionale</li> <li>▪ Favorisce i <i>network</i> professionali e la partecipazione qualificata a progetti e/o tavoli di lavoro inter-istituzionali</li> <li>▪ Attiva canali di interazione con interlocutori qualificati, anche per individuare soluzioni a problematiche di carattere generale</li> </ul>	3	3
<b>Punteggio (c)</b>			10	10
<b>PUNTEGGIO TOTALE (a + b + c)</b>			30	30



# RISERVA REGIONALE NATURALE MONTE NAVEGNA E MONTE CERVIA

**2013 - 2018  
CINQUE ANNI DI ATTIVITA'**



 Seguiaci su facebook  
[WWW.NAVEGNACERVIA.IT](http://WWW.NAVEGNACERVIA.IT)



# CINQUE ANNI DI ATTIVITÀ ALL'INTERNO DI TRENT'ANNI DI IMPEGNO PER LA NATURA E PER IL TERRITORIO



LA RISERVA

Come in Natura, si chiude un ciclo all'interno di un ciclo più ampio nella continuità della vita.

Così nella vita di un'area protetta gli anni di mandato rappresentano un momento nella continuità della sua gestione all'interno di un percorso che deve forzatamente essere caratterizzato dalla continuità della gestione nel rispetto degli obiettivi istituzionali.

Per la nostra Riserva sono stati 5 anni di particolare impegno che vogliamo testimoniare con questa raccolta di documenti che raccontano questi anni con semplicità e concretezza.

Un percorso di graduale, ma costante crescita facilitato dall'elevato valore naturalistico dell'area protetta, dove la frequentazione del lupo e dell'aquila reale (per la quale festeggiamo il quinto anno consecutivo di nidificazione) la rendono un piccolo gioiello di biodiversità.

Un percorso caratterizzato dalla volontà e dalla capacità di costruire un rapporto leale, saldo e collaborativo - pur nelle

differenze di vedute - con la realtà istituzionale e politica locale.

La scelta strategica di fondo ha puntato, fin da subito, a rendere la Riserva elemento centrale di una rete di rapporti in grado di consegnare al territorio visibilità e potenzialità sinergiche con il mondo della ricerca, del volontariato e dell'imprenditoria.

Dal report si evince la grande attenzione rivolta alla promozione turistica, veicolata attraverso un naturale quanto prevalente indirizzo di sviluppo del territorio. In questo contesto, particolare enfasi è stata impressa alla valorizzazione dei Laghi Salto e Turano e delle loro grandi potenzialità turistiche, grazie anche ad una forte e produttiva collaborazione con la Lega Navale - sezione Turano/Rieti e con il Centro Nautico Varco Sabino.

I risultati raggiunti fino ad oggi ci rendono soddisfatti e ci aiutano a dimenticare le pesanti difficoltà che hanno caratterizzato le prime fasi di questo percorso. La ristrutturazione della macchina amministrativa, il



**Come in Natura, si chiude un ciclo all'interno di un ciclo più ampio nella continuità della vita.**



rinsaldamento di un rapporto con il territorio e la ricostruzione dell'immagine dell'Ente hanno rappresentato la sfida più ardua, che oggi ci appare lontana sia nel tempo che per i risultati raggiunti.

La scelta di porre e far sentire ai cittadini la Riserva alloro fianco, superati i primi naturali momenti di scetticismo e perplessità (era la prima volta in trent'anni che l'Ente si impegnava nella protezione civile e a difesa degli interessi del territorio), ha portato in realtà in poco tempo a ribaltare una visione inizialmente negativa. Naturalmente anche gli Amministratori hanno saputo, sin da subito, apprezzare l'indirizzo politico nuovo e aperto a progetti ampi e condivisi, dando il loro prezioso contributo e riconoscendo il nostro impegno.

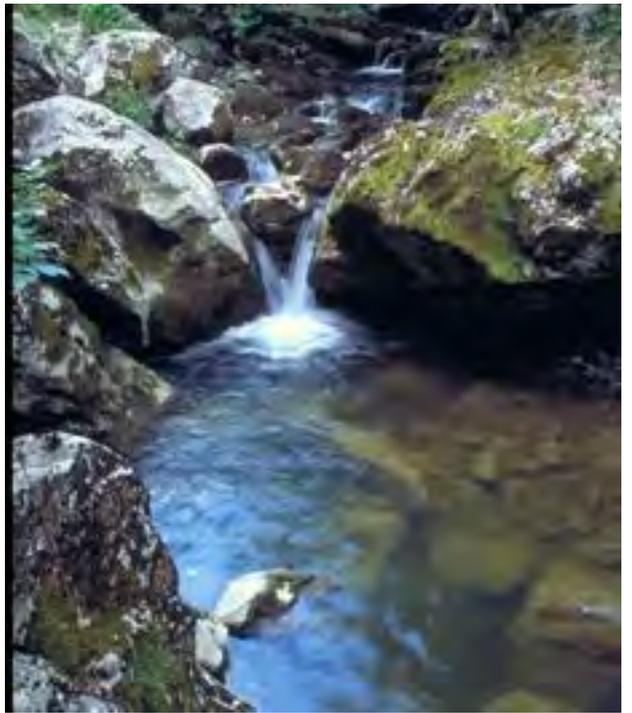
Una considerazione importante meritano i guardiaparco che sono stati (come è giusto che sia) il cuore e l'anima della Riserva e che oggi rappresentano una presenza forte e visibile sul territorio. Hanno, infatti, saputo aprirsi con grande sacrificio a nuove attività, ritrovando entusiasmo e stimoli.

Il Presidente  
avv. Mario Assennato

Il Direttore  
dott. Luigi Russo

03

# CINQUE ANNI DI CRESCITA PER FESTEGGIARNE TRENTA



La scelta strategica è stata fin da subito quella di costruire una rete di rapporti sinergici con gli operatori locali, le associazioni di settore, il mondo della ricerca e il volontariato, dando vita ad un percorso di crescita comune per la tutela e lo sviluppo sostenibile del territorio.

La Riserva è divenuta elemento centrale con funzioni di raccordo, di HUB socio culturale, fra il territorio (i cittadini e gli enti territoriali) e i portatori di interesse.

In questo modo l'Ente Riserva ha fatto conoscere e "interessato" al territorio enti di ricerca, imprenditori e associazioni evidenziando opportunità e indirizzando progettualità e investimenti. Un percorso non semplice, ma che, nonostante il breve tempo sta già dando i suoi frutti in termini soprattutto di visibilità, progettualità e frequentazione dell'area.

Si è anche potuto registrare nella popolazi-

one una maggiore accettazione della Riserva e il riconoscimento della validità delle azioni e progetti dell'Ente.

Un incremento di visibilità amplificato anche dalla scelta di puntare quanto più possibile sulle tante opportunità offerte dal mondo del web, potenziando la forza comunicativa del sito e dei social network. Strumenti, questi ultimi, che ci hanno permesso in breve tempo di accrescere in maniera significativa il livello di conoscenza del territorio e delle sue opportunità.



# IL NOSTRO PUNTO DI PARTENZA

## PUNTI DI FORZA

- Elevato pregio ambientale e paesaggistico dell'area con presenza di caratteristiche naturalistiche e culturali di primo ordine
- Rete di sentieri
- Dorsali escursionistiche note e frequentate: Sentiero Italia, Cammino di San Benedetto, Sentiero Europeo E1
- Presenza di Enti di Area Vasta
- Presenza di significativi esempi virtuosi di modelli imprenditoriali: centro Wake board, Tenuta del Varco, Sezione Rieti-Turano della Lega Navale Italiana
- Forte presenza e attività del mondo dell'associazionismo che si manifesta con oltre 50 eventi organizzati durante l'anno.

## OPPORTUNITA'

- Turismo escursionistico e naturalistico in crescita
- Interesse da parte dei turisti nord europei per la scoperta di un'Italia diversa dal consueto e per l'area appenninica
- Vicinanza a punti di accesso (Rieti, Carsoli, L'Aquila) ben collegati alle reti di trasporto nazionale
- Significativa presenza di imprenditori agricoli e turistici di nuova generazione (giovani agricoltori laureati);
- Disponibilità di un consistente patrimonio edificato in attesa di riuso

# LA RETE DEI RAPPORTI INSTAURATI

Si estende sul territorio di 9 COMUNI

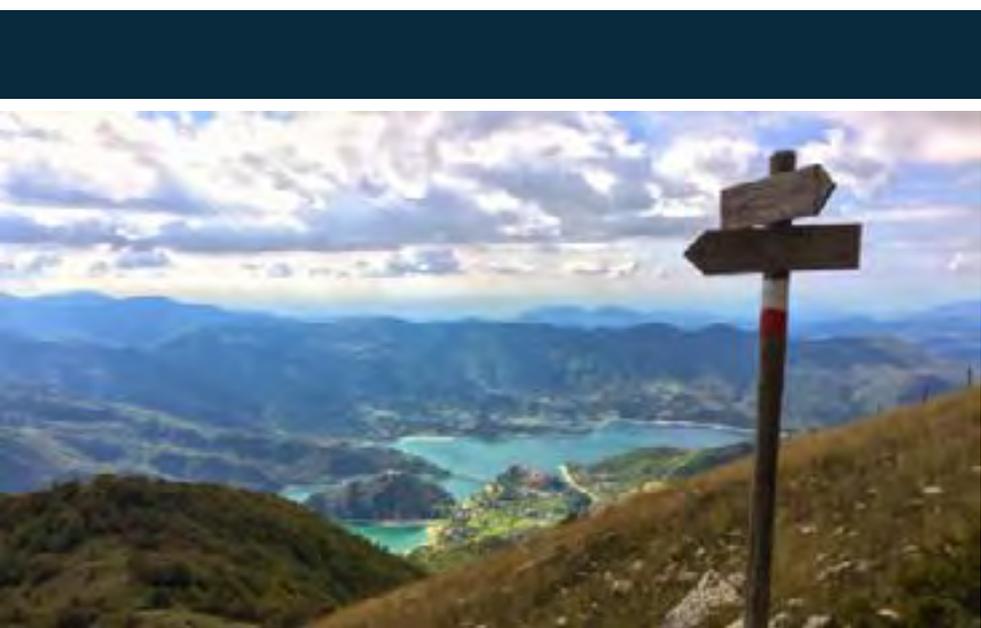
## ENTI TERRITORIALI



## PARTNERS



Il 70% della superficie è composta da BOSCHI

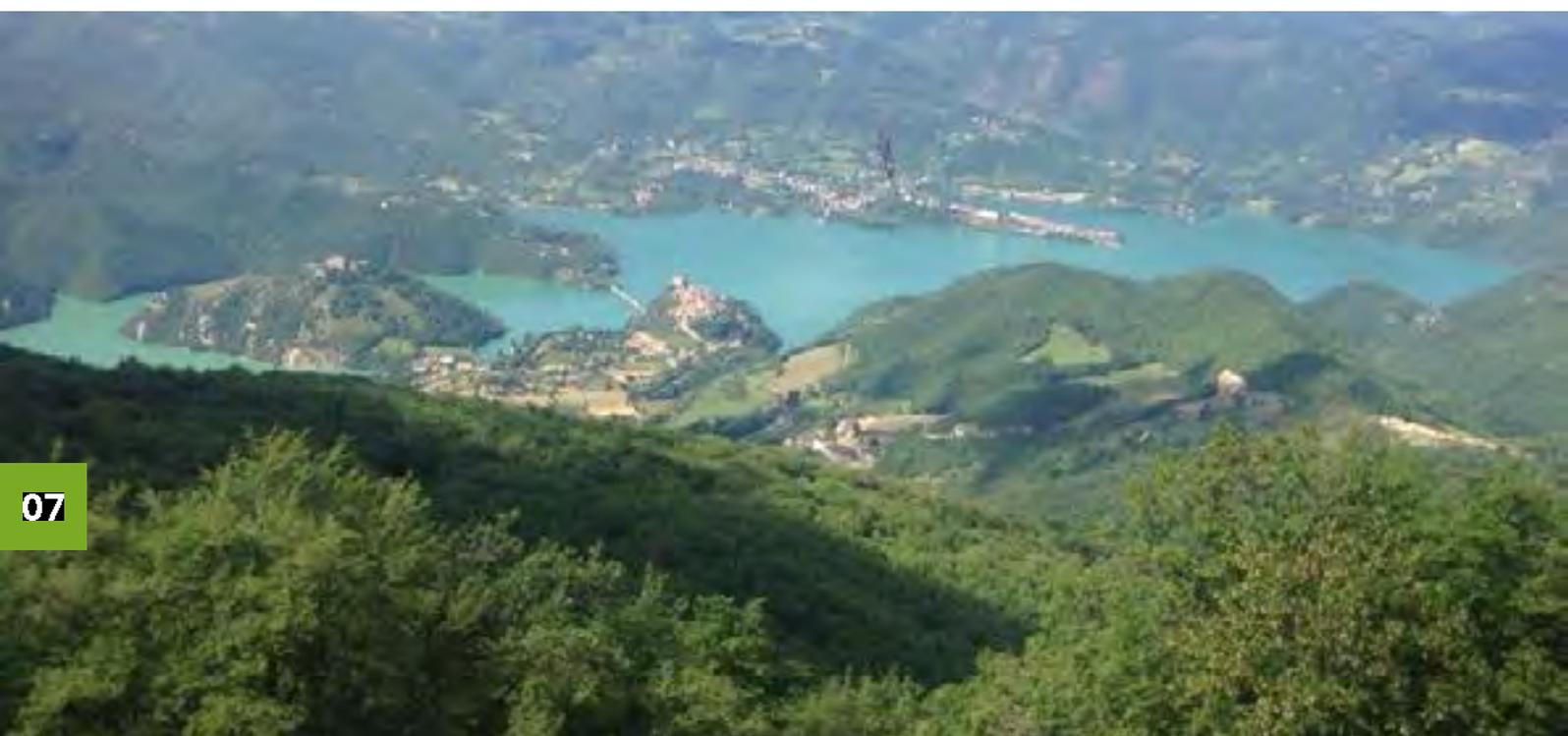




# **SISTEMA INFORMATIVO E COMUNICAZIONE**

## **Progetto SIGAT Sistema Informativo per la Gestione Ambientale del Territorio**

- Rete hot spot
- Videosorveglianza del territorio
- Tutela visiva antincendio
- Supporto alle attività sul campo dei guardaparco
- Sistema informativo per il turista
- Sistema di monitoraggio ambientale e naturalistico
- Sistema di supporto alle decisioni



## Videosorveglianza: controllo del territorio, antincendio boschivo, protezione civile e tutela ambientale

Il progetto, gestito dal Servizio Sorveglianza della Riserva, è sviluppato sotto l'egida della Prefettura di Rieti e in collaborazione con il Comando Compagnia CC di Rieti e con il locale Comando Stazione CC di Ascrea; ma, soprattutto, voluto e sostenuto da tutte le amministrazioni comunali della Riserva. Al momento è costituito da: n. 34 telecamere dislocate nei comuni della Riserva e da un Focal Point, presso il distaccamento guardiaparco in Castel di Tora, che ospita n. 6 schermi da 28" e n.2 monitor per la visualizzazione delle immagini.



## La comunicazione – la legge 150/2000 – la promozione – l'URP diffuso

Nel rispetto del mandato istituzionale e della L. 150/2000, l'Ente riconosce nella Comunicazione istituzionale e promozionale una delle attività di principale importanza. L'Ente ha quindi promosso:

- l'URP diffuso: nel rispetto dell'obbligo di rendere accessibile ai cittadini la macchina amministrativa, L'Ente, grazie ai suoi Guardiaparco è presente un giorno al mese in ogni Comune della Riserva;

- per far fronte agli obblighi previsti dalla L.150, l'Ente ha promosso il progetto La Riserva comunica, che prevede la collaborazione con una società esperta nella comunicazione e nel marketing territoriale, che cura la comunicazione sul web e la formazione dei dipendenti finalizzata allo sviluppo delle capacità del singolo nelle attività di comunicazione al fine di rendere l'ente nel tempo autonomo

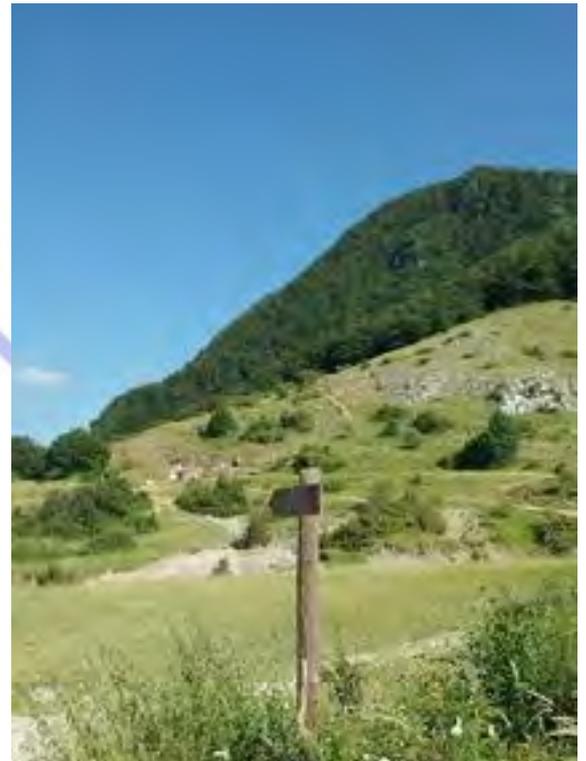




## **TURISMO E PROMOZIONE DEL TERRITORIO**

### **La Rete dei Sentieri**

Il territorio della Riserva è attraversato da una rete di sentieri di ben 80 Km. Grazie ad un approccio gestionale innovativo, l'Ente ha dimostrato con successo che l'obiettivo della corretta gestione di questa tipologia di strutture viene raggiunto non con interventi discontinui e massicci (cioè con sporadici appalti per la manutenzione), ma con il controllo e la manutenzione continui anche di pochissimo personale. Il risultato ottenuto si concretizza in un fortissimo contenimento della spesa, in un riconoscimento sia dei cittadini che degli escursionisti e in un rafforzamento del legame fra dipendenti e territorio.



## Il Polo Museale Didattico di Monte Antuni

All'interno dell'antico borgo di Monte Antuni, sulla sommità di una piccola penisola sul Lago del Turano, grazie ad un finanziamento POR, è stato realizzato il Polo Museale didattico di Monte Antuni costituito da un museo interattivo, da un centro visite e da un sentiero che porta all'eremo di San Salvatore.





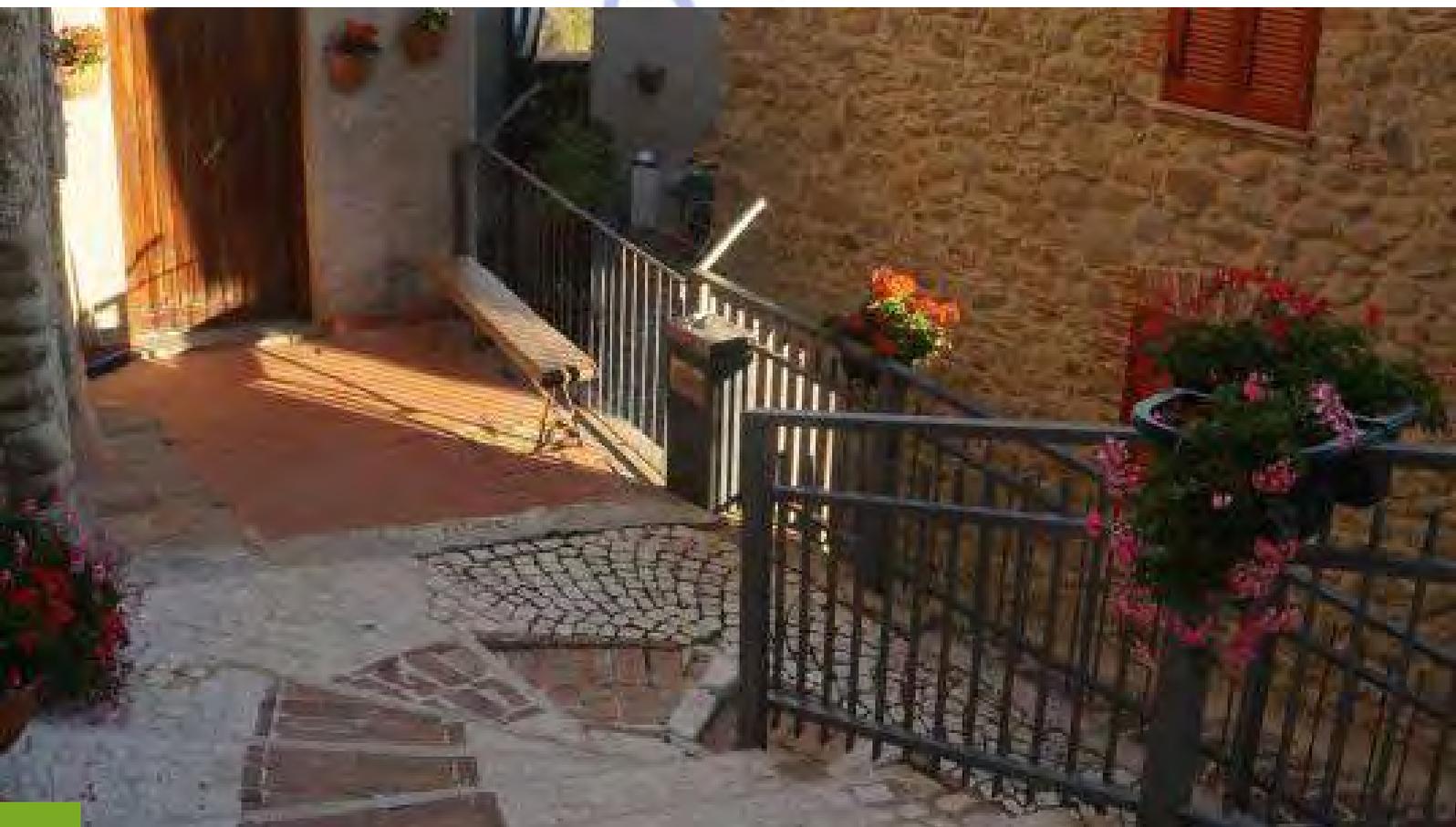
## Polo archeologico di Monte San Giovanni

Il 24 giugno 2018 è stato inaugurato il Polo archeologico di Monte San Giovanni. Il sito, nel Comune di Collalto Sabino, grazie a diversi finanziamenti (anche POR) ha consentito di mettere in sicurezza e restaurare il piccolo Santuario dedicato a San Giovanni in Fistola con i preziosi affreschi seicenteschi e l'importante area archeologica.



## Ostello di Marcetelli

Dal 2017 è finalmente funzionante l'Ostello di Marcetelli "Il Ghiro". L'ostello, nato come progetto circa 20 anni fa, dopo innumerevoli vicissitudini, è ora funzionante e rappresenta per il Comune di Marcetelli un'opportunità di ripresa economica.





## SPORT E BENESSERE

Il territorio dei comuni della Riserva, grazie alle sue caratteristiche orografiche e alla presenza di tanti e diversi ambienti, è da sempre interessato dalla frequentazione di sportivi. La diversità di ambienti fa sì che le attività sportive siano numerose: **escursionismo, freeclimbing, mountain bike, ciclismo su strada, pesca**

**sportiva, wakeboard, barca a vela, canoa, speleo-turismo, canyoning, tiro con l'arco, ippoturismo.** L'Ente nel 2015 ha avviato una specifica attività di promozione delle attività sportive organizzando un convegno dedicato a sport, ambiente e salute e sottoscrivendo un accordo con tutte le associazioni del settore.





## Collaborazione con la Lega Navale Italiana

Fin dal suo primo insediamento nel Lago del Turano nel 2013, la Riserva ha avviato una proficua collaborazione con la Lega Navale Italiana Sezione Lago del Turano-Rieti. La collaborazione ha come ambiti principali: l'educazione ambientale, attività sportive compatibili, la mobilità sostenibile, monitoraggio della qualità delle acque, la creazione di una rete per lo sviluppo sostenibile delle valli Salto e Turano. Grazie a questa collaborazione, La Riserva, il cui territorio ormai vede resistere solo due piccoli plessi scolastici, in questi anni ha potuto svolgere attività di educazione ambientale verso centinaia di bambini e ragazzi ospiti dei campi estivi gestiti dalla Lega Navale.





## FLORA & FAUNA

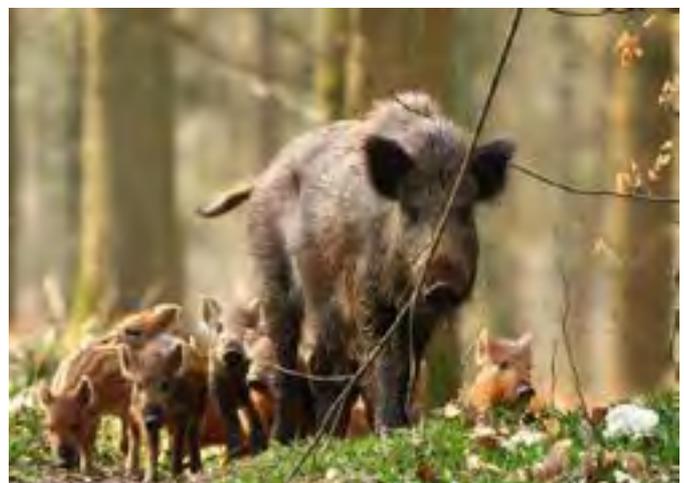
### Progetto per la difesa dell'Ape ligustica

L'Ente ha individuato nell'apicoltura una importante potenzialità per il territorio. Dal 2010, infatti, collabora attivamente con l'Associazione Apicoltori Alto Lazio e ha condiviso e sostiene il progetto di conservazione dell'Ape Ligustica che prevede la realizzazione di un sito di riproduzione e il successivo controllo mediante anche l'attivazione di un corso di formazione per gli operatori interessati. La Riserva è la prima area protetta in Italia che ha emanato un provvedimento di tutela dell'Ape ligustica nel rispetto della Legge 313/2004.



### Prevenzione danni da fauna selvatica

Questo importante progetto per la prevenzione dei danni da fauna selvatica (soprattutto da cinghiale ai castagneti), che prevede anche la valorizzazione dei castagneti, ha subito un forte rallentamento a causa della diffusione del cinipide e del mal d'inchiostro. Queste gravi malattie hanno richiesto una profonda revisione del progetto che di fatto si avvierà con nuovi interventi nel 2018.



## L'Aquila

Nel cuore della Riserva l'Aquila nidifica ormai con continuità da 5 anni. Questo importante indicatore di livello di naturalità del territorio, è oggetto di una continua attività di monitoraggio, sia dell'Ente che dell'Associazione Altura ed è una testimonianza indiretta della corretta gestione dell'area protetta



## Il Lupo

L'alto valore naturalistico dell'area è testimoniato anche dalla costante frequentazione del Lupo. La Riserva ne monitora costantemente la presenza anche in collaborazione con ricercatori e altre aree protette grazie ad uno specifico accordo.



## Interventi di conservazione in situ ed ex-situ per anfibi di interesse comunitario

La Riserva ha in essere da oltre 10 anni azioni di monitoraggio, studio e conservazione dell'importante popolazione di interesse comunitario di Ululone appenninico presente nel suo territorio. L'attività rappresenta un importante esempio di conservazione in situ ed ex-situ della biodiversità; essa prevede, infatti, sia interventi sul territorio (in situ) con la costruzione e la manutenzione di recinti di protezione delle piccole aree interessate, sia, grazie alla collaborazione con il Bioparco e l'Università degli Studi di Roma TRE, di interventi ex-situ che consentano di migliorare il successo riproduttivo della popolazione.





## VALORI ED ECCELLENZE

### Il Servizio Civile

La Riserva Monti Navegna e Cervia, prima area protetta fra quelle regionali, da dieci anni sviluppa progetti per il Servizio Civile Nazionale; è, infatti, Ente accreditato presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri. La Riserva accoglie regolarmente volontari sviluppando specifici progetti. Negli anni ha costituito una rete di enti e sedi che oggi le consente di essere già in linea con le previsioni dei criteri previsti dalla nuova legge del settore.





## Protezione Civile

L'Ente, in linea con quanto previsto dalla L.R. 29/97, ha riconosciuto nei suoi programmi i seguenti ambiti come assolutamente prioritari per il territorio:

- antincendio boschivo: questa importante attività non ha mai visto una adeguata programmazione e pianificazione che coinvolgesse operativamente tutti gli enti territorialmente interessati;

- sviluppo di accordi con le altre forze dell'ordine presenti sul territorio: Carabinieri e Carabinieri Forestali, al fine di creare attività sinergiche di controllo del territorio;

- difesa degli equilibri idrologici: l'attività di monitoraggio relativa, in particolare, alla stabilità dei versanti è un'attività di rilevante importanza per il nostro territorio spesso interessato da fenomeni di dissesto idrogeologico.

L'impegno dell'Ente nel perseguire questi obiettivi e le loro potenzialità, sono state riconosciute dalla Prefettura di Rieti e dal Comando Provinciale dei Carabinieri con i quali si è instaurata una continua e proficua collaborazione. In particolare:

- I Guardaparco sono stati protagonisti (a volte unici) di numerosissimi interventi nel periodo di massima allerta per gli incendi in particolare nel 2017.

- E' stato sviluppato e presentato alla Comunità della Riserva un piano generale per la Protezione Civile.

- E' stato creato un Sistema di Videosorveglianza Territoriale che comprende ben 32 videocamere e un centro di controllo.

**L'attività dei Guardaparco viene svolta regolarmente in stretta collaborazione con le altre FF.OO.**

## Le Guide della Riserva

La Riserva Monti Navegna e Cervia è la prima ed unica area protetta della Regione Lazio ad aver formato le Guide della Riserva, nel rispetto di quanto previsto dal c.4 dell'art. 30 della L.R. 29/97. Grazie a questo progetto, nel 2017 sono state formate, in collaborazione con AIGAE (Associazione Italiana Guide Ambientali ed Escursionistiche) 49 Guide professioniste ambientali ed escursionistiche che godono del titolo di Guida Ufficiale della Riserva.



## La Comunità Laudato Si' Navegna Cervia

La Riserva ha individuato nell'Enciclica Laudato Si' un ulteriore documento di indirizzo per la gestione dell'Ente e ha assunto l'impegno alla sua diffusione nel territorio dei Comuni della Riserva. Ha anche accolto l'invito da parte del Vescovo di Rieti, monsignor Domenico Pompili e del presidente di Slow Food, Carlo Petrini, a costituire nel territorio dei Comuni della Riserva la Comunità Laudato Si' Navegna Cervia.



Comunità  
**Laudato si'**  
Navegna Cervia

6

# IL TRENTENNALE DELLA RISERVA NAVEGNA CERVIA



FONDAZIONE VARRONE



1988-2018

RISERVA NATURALE MONTI NAVEGNA E CERVIA

## PROGRAMMA



**7 APRILE**

**Rieti, Sala Consiliare della Provincia**

**Seminario "Progetto Miglioramento Territoriale dell'Apis Mellifera Ligustica".**

*A cura dell'Associazione Apicoltori Alto Lazio*

**14-15 APRILE**

**Marcetelli, Ostello**

**Meeting delle Guide della Riserva Naturale  
Monti Navegna e Cervia**

**10 MAGGIO**

**Riserva Naturale Monti Navegna e Cervia**

**Educational Tour rivolto ai Giornalisti**

**2/3 GIUGNO**

**Riserva Naturale Monti Navegna e Cervia**

**Festa della Riserva Naturale Monti Navegna e Cervia**

*Due giorni in cui sarà possibile conoscere la Riserva e i suoi Comuni grazie ad escursioni e visite organizzate*

**5 GIUGNO**

**Roma - presso Fondazione Di Vittorio Via G. Donizetti, 7B**

**Festival Sviluppo Sostenibile 2018**

**Buone Pratiche di rigenerazione territoriale.**

*Workshop interdisciplinare policy-oriented in collaborazione con la Fondazione Di Vittorio*

**7-8-9 GIUGNO**

**Rieti - I.I.S. "Celestino Rosatelli"**

**Hackathon "futurAcqua" - PNSD (Piano Nazionale Scuola Digitale) promosso dal MIUR**

**24 GIUGNO**

**San Giovanni in Fistola (Collalto Sabino)**

**Inaugurazione del sito archeologico e del polo museale**

**19 LUGLIO**

**Rocca Sinibalda**

**Incontro per la presentazione della  
Comunità Laudato Si' Navegna Cervia**

**9 SETTEMBRE**

**Castel di Tora - Polo Museale di Monte Antuni**

**Varco Sabino - Sede Ufficiale Riserva Naturale Monti Navegna e Cervia**

**Convegno "30 anni di esperienza per immaginare il futuro  
della Riserva"**

**10-11 OTTOBRE**

**Rieti - I.I.S. "Celestino Rosatelli"**

**CONCORSO DI IDEE "L'innovazione Naturale"**

*Un percorso rivolto agli studenti dell'Istituto Rosatelli di Rieti per  
l'ideazione di un progetto di Innovation technology da realizzare sul  
territorio della Riserva.*

## **NATURA IN CAMPO**

Il primo progetto integrato, nella Regione Lazio, per la promozione delle produzioni agroalimentari delle aree protette. In tutti i Comuni della Riserva in occasione di manifestazioni e sagre saranno organizzati mercatini di promozione e vendita dei prodotti tipici e dell'artigianato locale.

## **PROGETTI SOCIO EDUCATIVI**

**Aprile - Ottobre 2018**

### **Trenta escursioni per il sociale**

Le guide ufficiali della Riserva accompagneranno i partecipanti lungo trenta escursioni nel territorio alla scoperta delle meraviglie paesaggistiche e naturalistiche della Riserva. Le escursioni costituiranno un'occasione per raccogliere fondi per l'acquisto di una JOELETTE, una carrozzella da fuori strada a ruota unica che sarà destinata a consentire l'accesso ai sentieri anche a persone con disabilità.

### **Noi remiamo a favore e tu?**

La Lega Navale Italiana Sezione di Rieti-Lago del Turano sostiene l'iniziativa di solidarietà "Trenta escursioni per il sociale" organizzando delle gite in canoa.

### **A scuola con i Guardiaparco**

I Guardiaparco incontreranno i ragazzi di alcune scuole di Rieti e "racconteranno" la Riserva attraverso il lavoro quotidiano di chi garantisce la salvaguardia, la prevenzione e la gestione del territorio.