

1 Analisi SWOT

1.1 Organizzazione

Punti di forza

- a. presenza di personale tecnico adeguatamente preparato aggiornato e ancora sufficientemente motivato
- b. capacità del personale di coprire più ruoli, garantendo la necessaria flessibilità
- c. possibilità di assunzione a tempo determinato di 4 unità (ex lege)

Punti di debolezza

- a. inadeguatezza numerica del personale in pianta organica per fronteggiare i compiti istituzionali, come pure nella predisposizione di progetti sulla base delle iniziative comunitarie dato che sarebbero necessari almeno 30 dipendenti (20 gli attuali)
- b. mancanza di due quadri del settore amministrativo. Tali figure le due unità potranno essere assunte, ma solo con contratto a tempo determinato.
- c. impossibilità della gestione diretta di piccole opere di manutenzione territoriale data l'assenza di operai nell'organico dell'Ente
- d. impossibilità di far garantire un servizio di vigilanza efficiente (cfr. sopra), sia per le deficienze dell'organico dei Carabinieri reparto Parco che la non dipendenza gerarchica di questo servizio dal Parco
- e. impossibilità di potersi dotare di consulenti esterni
- f. complessità e durata delle procedure di assunzione del personale a tempo determinato
- g. impegno necessario per l'addestramento specifico del personale a tempo determinato

Opportunità

- a. migliorare l'organizzazione complessiva e la gestione del personale anche mediante l'aggiornamento del regolamento vigente
- b. garantire la formazione del personale
- c. ridefinire gli impegni generali e specifici adeguandosi al sottodimensionamento dell'Ente
- d. creare sinergie con Enti Pubblici territoriali (Regioni e Comuni) e Autorità pubbliche (Protezione Civile, Commissariato alla Ricostruzione, ANAS anche in considerazione delle interazioni dovute alla risoluzione delle problematiche poste dal post-sisma)
- e. potenziare e motivare le Guide del Parco (Guide esclusive, Guide Alpine, Guide ed Interpreti Ambientali)

Minacce

| |
|---|
| a. possibilità di ulteriori tagli del personale e limiti di spesa che condizionano negativamente il processo amministrativo |
| b. appesantimento burocratico da eccesso di normativa, date le piccole dimensioni dell'Ente |
| c. svilimento delle funzioni dell'Ente che viene interpretato quale erogatore (mancato) di contributi alle amministrazioni locali o comunque identificato come una proloco di livello regionale |
| d. svilimento delle funzioni dell'Ente di cui non si riconosce il merito della creazione e stabilizzazione di attività e posti di lavoro indotti dal Parco nelle attività produttive sostenibili |
| e. svilimento delle funzioni dell'Ente che viene interpretato come palestra gratuita e di basso profilo per qualsiasi attività autoreferenziale (sport e spettacoli, inadeguati se non addirittura lesivi ecc) mentre altre sono le sue funzioni e finalità nonché la missione (conservare in primis) |
| |
| 1.2 Risorse strumentali ed economiche |
| <u>Punti di forza</u> |
| a. Realizzazione di una sede temporanea in cui dal 2021 si sono trasferiti gli Uffici |
| <u>Punti di debolezza</u> |
| b. inagibilità delle strutture informative (centri visita, musei ecc) ancora dislocate in sedi provvisorie |
| c. inagibilità dei rifugi escursionistici, seppur compensata dalla realizzazione di alloggi temporanei |
| <u>Opportunità</u> |
| a. recuperare pienamente i rifugi inagibili e in ricostruzione |
| b. recuperare le funzioni formativo - didattiche, come sito spot degli ecosistemi ripari e della flora arborea di media montagna, del giardino annesso alla sede , riaperto in gran parte |
| c. promozione di aree di eccellenza ecoturistica (capanni, altane e percorsi di osservazione ecc) da far gestire a privati, in modi economicamente per loro vantaggiosi, sulla base di protocolli mirati e dotati di contenuti che possano accrescere la formazione di una maggiore sensibilità naturalistica |
| <u>Minacce</u> |
| a. incertezza dell'entità delle risorse finanziarie e adeguatezza dei tempi d'assegnazione in riferimento ai tempi previsti per gli adempimenti finanziari |
| b. recupero del patrimonio edilizio affidato alle Regioni e non gestito direttamente |

1.3. Risorse umane

Punti di forza

a. il numero ridotto (ma non troppo) di dipendenti consente all'unico dirigente di avere uno sguardo complessivo sull'attività senza spersonalizzazione del personale

b. età media non elevata

c. buona ricettività all'uso delle tecnologie

d. sicurezza dello stipendio

Punti di debolezza

a. il numero dei dipendenti è inadeguato al carico di lavoro sempre crescente e i vistosi tagli compromettono anche l'attuale situazione con l'inserimento di personale a tempo determinato ex terremoto

b. assenza di alcune professionalità oggi divenute indispensabili

c. ripetute introduzioni di nuovi adempimenti burocratici senza un corrispondente adeguamento a standard minimi (30 addetti)

d. le carenze di personale impediscono di fatto la presa in carico della partecipazione a bandi regionali ed europei

e. mancanza di chiarezza nelle riforme dal punto di vista dell'operatività possono accentuare comportamenti negativi: senso di frustrazione, demotivazione, incertezza e insicurezza

f. percezione montante fra i dipendenti della non necessità di molti appesantimenti formali - burocratici che rendono meno facile il rapporto con Enti locali e con privati

Opportunità

a. creazione di rapporti sinergici con altri Enti territoriali

b. arricchimento dei contatti e dei protocolli con gli istituti di ricerca presenti sul territorio regionale (Marche e Umbria)

c. rafforzare i rapporti con la comunità locale

Minacce

a. rischio di perdita di entusiasmo e smarrimento della fiducia nell'importanza del proprio ruolo

b. la percezione soggettiva di essere agli occhi delle autorità dello Stato un Ente di modesta importanza, può stimolare dimissioni precoci in vista di alcuni ruoli più remunerativi e appaganti anche sotto professionale e di carriera

c. possibilità di trovare lavoro presso altri enti ed entità in comuni non interessati dal sisma con conseguente dimissioni dal Parco

d. esiti negativi, già verificatisi per tre volte, della procedura di mobilità per il rimpiazzo dei dipendenti che per motivi familiari e personali hanno ottenuto il trasferimento in mobilità presso altri enti

1.4 Salute finanziaria

Punti di forza

a. fiducia nell'entrata minima di finanziamento ordinario per le spese di gestione

Punti di debolezza

a. in generale, risorse insufficiente per coprire quanto non rientra nell'ordinaria amministrazione

b. specifica mancanza di disponibilità di tempo del personale per costruire dossier di finanziamento per ottenere finanziamenti straordinari su fondi regionali, nazionali o in progetti internazionali

c. il Parco non ha patrimonio territoriale, di proprietà o in gestione, nel quale attivare progetti di finanziamento oppure l'accesso a pagamento

d. Il Parco non è produttore di beni di largo consumo da rivendere con significativi ricavi e guadagni

e. Il personale del Parco non è stato dimensionato né ha le qualifiche adeguate per lavorare alla progettazione realizzazione e distribuzione di beni e servizi di largo consumo, con le cui entrate sostenere il bilancio dell'ente

Opportunità

a. possibilità di intercettare finanziamenti per progetti (Interreg, Regioni, PSR, Leader +, sponsor ecc)

Minacce

a. ulteriori riduzioni del finanziamento ordinario comporteranno l'impossibilità di adempiere ai propri compiti

b. la paventata prospettiva (processo di riforma della legge 394/91) di ricorrere a royalties potrebbe significare un deciso cambiamento della mission del parco che passerebbe a vendere preziose risorse naturali (nel caso di questo parco soprattutto acque dolci, paesaggi, habitat) invece che provvedere a conservarli

c. i tagli indiscriminati penalizzerebbero ulteriormente l'Ente, che già ora è sottodimensionato rispetto ad altri dalle caratteristiche simili