

ENTE PARCO NAZIONALE DELLAMAJELLA



RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2013

(art. 10 comma 1 lett.b) D.lvo n°150 del 27.10.2009 , art. 9 L.R. n.6 del 8.4.2011)

Sulmona li 31.01.2014

Approvato con deliberazione Presidenziale n. 12 del 26.06.2014

PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE

La Relazione sulla Performance è un documento disciplinato dall'art. 10, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n° 150 (Decreto-Brunetta), la cui finalità è quella di evidenziare, a consuntivo, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti, rispetto ai singoli obiettivi programmati e contenuti nel Piano della Performance 2013-2015, adottato con Deliberazione Presidenziale n. 1 del 29/1/2013-

La Relazione è stata redatta dal Direttore dell'Ente Parco sulla base delle linee guida emanata dalla Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche di cui alla Deliberazione CIVIT n. 5/2012 .



**Il Presidente
Dott. Franco Jezzi**

1. PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE

2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI

2.1. Il contesto esterno di riferimento

2.2. L'amministrazione

2.3. I risultati raggiunti

2.4. Le criticità e le opportunità

3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

3.1. Albero della performance

3.2. Obiettivi strategici

3.3. Obiettivi e piani operativi

3.4. Obiettivi individuali

4. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ

5. PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE

6. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

6.1. Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

6.2. Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance

1. PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE

La Relazione sulla Performance è un documento introdotto e disciplinato dall'art. 10, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n° 150 (Decreto-Brunetta), la cui finalità è quella di evidenziare a consuntivo, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti, rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse individuate e contenuti nel Piano della Performance 2013-2015, adottato con Deliberazione Presidenziale n.1 del 29.1.2013

La Relazione è stata elaborata in ottemperanza a quanto sancito ai sensi dell'art. 10 del citato Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 ed è stata redatta sulla base delle linee guida emanata dalla Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.A.C.)

Essa fa riferimento a quanto previsto dal punto 6 terza fase relativa al Sistema di Valutazione approvato con delibera n.21 del 19/4/2012 e redatta secondo lo schema dell'all.1

2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI

2.1 Il Contesto Esterno di riferimento

Il Contesto istituzionale

L'Ente Parco dispone di un contesto istituzionale che si caratterizza per la concorrenza di una pluralità di soggetti che partecipano in diversa misura alle politiche di conservazione e di sviluppo locale di diretto interesse del Parco.

A livello centrale il soggetto istituzionale con cui maggiormente si rapporta L'Ente Parco è indubbiamente **il Ministero dell'Ambiente del Territorio e del Mare** il quale è il soggetto vigilante ed erogatore del contributo ordinario e di eventuali ulteriori specifici finanziamenti. Il ruolo del Ministero, potenzialmente molto importante, stante anche la sentita esigenza di coordinamento generale delle politiche delle aree protette nazionali, è in realtà limitato al controllo di legittimità degli atti deliberativi degli enti parco.

Anche il ruolo della Regione Abruzzo risulta essere molto importante per la programmazione e la definizione di politiche che possono interessare il Parco quali gli Strumenti di programmazione territoriale ed economica come il piano paesaggistico, il Piano di Sviluppo Rurale, i Piani Operativi Regionali, etc. a

seconda del grado di coerenza con gli obiettivi di conservazione e sviluppo locale perseguiti dall'Ente.

Le esigenze territoriali delle **Comunità Locali** sono sempre state tenute in considerazione in funzione di soluzioni condivise nel rispetto delle tradizioni locali e delle vocazioni delle singole aree del Parco anche se le esigue risorse finanziarie non sempre hanno consentito di far fronte con tempestività ed adeguatamente alle diverse richieste provenienti dai territori locali.

I Comuni hanno una funzione molto importante nella definizione delle politiche dell'Ente, gli strumenti di programmazione territoriale di cui sono tipicamente titolari, a cominciare da quelli urbanistici, possono determinare, se non adeguatamente raccordati con gli obiettivi di conservazione, squilibri e conseguenze anche gravi nell'assetto complessivo del territorio.

I trentanove comuni del Parco, insieme alle Province di L'Aquila Chieti e Pescara, e alle n.6 Comunità Montane alle Riserve generali dello Stato hanno una funzione molto importante nella definizione pratica delle politiche dell'Ente. Il Piano per il parco è stato oggetto di Intesa con le amministrazioni comunali prima di essere approvato sebbene uno dei comuni maggiori del Parco ha intrapreso un'azione legale per il riconoscimento della propria zonazione precedentemente individuata e oggetto di variante al proprio PRG.

In molti casi i comuni sono proprietari di estese superfici boscate e pascolive, il cui utilizzo viene visto come un diritto da parte delle popolazioni locali, anche in virtù dell'estensione degli usi civici. Il raccordo con l'Ente Parco per definire le più appropriate modalità di utilizzazione di queste risorse, che non comprometta la loro conservazione a un adeguato livello di naturalità e complessità ecosistemica, risulta quindi necessario per mantenere la coerenza della strategia complessiva di conservazione. In questo contesto si colloca la citata pratica dell'assunzione in gestione da parte del Parco di boschi al fine della loro efficace salvaguardia, a fronte dell'indennizzo del mancato reddito. Il raccordo con l'Ente Parco per definire le più appropriate modalità di utilizzazione di queste risorse, che non comprometta la loro conservazione, risulta quindi necessario per mantenere la coerenza della strategia complessiva di conservazione. Un ulteriore livello di interazione tra Parco e comuni è dato dalla localizzazione in molti dei centri abitati di strutture e servizi per l'informazione, l'educazione e la didattica, localizzati quasi sempre in edifici di proprietà comunale o del Parco o attribuiti in comodato d'uso gratuito all'Ente. La

presenza locale del Parco tramite tali strutture è considerata essenziale per aumentare il senso di appartenenza delle comunità all'area protetta. Un ruolo più limitato è quello delle sei Comunità Montane che insistono sul territorio del Parco, rispetto alle finalità e alle attività del Parco, anche se l'Ente cura i rapporti con esse al pari degli altri enti territoriali.

Come è noto la legge quadro delle aree protette n.394/91 assegna al Piano del Parco il valore di Piano sovraordinato ai piani vigenti, ad eccezione del piano paesistico regionale, e questo comporta che l'ente è obbligato, per legge, al rilascio dei nulla osta per le attività di natura urbanistica che vengono esercitate all'interno delle competenze comunali.

L'attività di sorveglianza è assicurata dal Corpo Forestale dello Stato così come stabilito nell'articolo 21 della Legge 394/91 attraverso il proprio Coordinamento Territoriale per l'Ambiente (CTA). Appositi Decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1997 e del 2002 hanno regolato il funzionamento dei CTA con particolare riferimento agli oneri per il trattamento economico di missione e lavoro straordinario, agli oneri per la ulteriore formazione specifica del personale, quelli connessi al funzionamento, alla manutenzione ed al potenziamento delle strutture e mezzi necessari per la sorveglianza e quelli relativi alla manutenzione, ordinaria e straordinaria, degli immobili adibiti a sede degli uffici del coordinamento territoriale. Il CTA opera alle dirette dipendenze funzionali del Direttore del Parco mentre da un punto di vista gerarchico il suo funzionamento è definito nell'ambito dell'organizzazione del CFS. Il CTA dell'Ente Parco Nazionale della Majella è attualmente diretto dal Vicequestore aggiunto D.ssa Clara D'Arcangelo, ed ha la propria sede centrale a Guardiagrele (CH).

La dotazione organica definitiva è di 75 agenti forestali; attualmente, però, il Coordinamento ha in forza un numero effettivo di circa 60 unità.

Dato il mandato primario di conservazione della natura **le associazioni ambientaliste** sono da considerare stakeholder di primo piano del Parco ed i gruppi ambientali guardano al Parco come ad una istituzione da cui attendersi molto per una corretta e positiva politica di conservazione.

Il contesto socio-economico

Le categorie di cittadini con il quale l'Ente Parco, in ragione delle sue attività, viene a contatto e che sono in grado, direttamente o indirettamente, di influire sullo

sviluppo delle sue politiche, sono molteplici. Dato il mandato primario di conservazione della natura, le associazioni che raggruppano i cittadini sensibili alle tematiche ambientali (associazioni ambientaliste) sono da considerare stakeholder di primo piano.

Tra le categorie economiche, un ruolo di sicuro rilievo viene svolto dagli **operatori del settore turistico** che riconoscono al Parco un ruolo indispensabile nella promozione del territorio. Essi sono portatori di esigenze legate alla utilizzo infrastrutturale dell'ambiente e per questa che il parco ha , nel tempo, sviluppato un modello turistico basato sui caratteri intrinseci del territorio, sulle sue peculiarità e bellezze naturali, sulle tradizioni materiali ed enogastronomiche, un modello nel quale l'integrità territoriale diventa fattore primario di attrazione.

Gli operatori del settore agricolo e zootecnico vedono nel Parco un vincolo all'esercizio delle loro attività essendo in questi territori di montagna tali attività soggette a una crisi strutturale, che ha portato all'abbandono di ampie superfici un tempo coltivate. La causa di tale crisi viene facilmente ed erroneamente addossata al Parco, piuttosto che alle condizioni strutturali dei vari comparti. Il principale elemento di potenziale conflitto è rappresentato dai danni provocati dalla fauna selvatica e non sempre l'indennizzo, erogato dal Parco, appare a questi strumento risolutivo e soddisfacente. Ogni anno, comunque, vengono evase un numero molto elevato di pratiche di indennizzo di danni, liquidati in base a precise procedure e valutazioni contenute nell'apposito regolamento. Sussistono numerose opportunità di una maggiore collaborazione tra l'Ente e questi operatori, ma la possibilità di mettere in campo concretamente azioni che vadano in tale direzione è tuttavia frenata dall'estrema frammentazione delle aziende, in genere di piccole o piccolissime dimensioni e prevalentemente condotte da anziani anche se ultimamente si va registrando un ritorno da parte delle giovani generazioni all'esercizio di attività agricole e zootecniche.

Il Parco intende accentuare la collaborazione con questi operatori in un quadro di reciproci impegni diretti alla prevenzione dei danni, alla qualificazione della tipicità dei prodotti, all'accentuazione del ruolo dell'agricoltore e dell'allevatore come fattore di presidio territoriale.

Gli operatori dell'artigianato e dei servizi trovano nel Parco l'Ente che può valorizzare prodotti ed attività in fase di declino e di estinzione grazie a testimonianze documentative ed orali e, dall'altro, sviluppare quei servizi connessi

alle attività del Parco legate a visite turistiche e naturalistiche, alla presenza di centri di visita, alla valorizzazione del patrimonio culturale del territorio. Le attività degli operatori dell'artigianato e dei servizi sono da considerare relativamente nuove. Per quanto riguarda il primo settore, si tratta in sostanza di reinventare dei prodotti in gran parte scomparsi negli ultimi anni, grazie a testimonianze documentative e orali, da recuperare e mettere in produzione. Sono di conseguenza ancora pochi gli operatori interessati. In lieve aumento invece gli operatori dei servizi, conseguenza dello sviluppo delle attività proprie del Parco legate alla visita turistico-naturalistica, alla presenza dei centri di visita e delle aree faunistiche, alla valorizzazione del patrimonio culturale del territorio.

Tra gli stakeholder "generali" dell'Ente sono innanzitutto da citare **i cittadini utenti dei servizi tecnici dell'Ente ed i visitatori** del Parco. Ogni anno vengono rilasciate numerose autorizzazioni per interventi di carattere edilizio, per utilizzazioni forestali, per percorsi sentieristici, per attività di ricerca e di svago e per altre attività. Questi cittadini si attendono tempi certi di rilascio delle autorizzazioni e dei pareri e trasparenza nel processo istruttorio. I visitatori del Parco, che sono particolarmente numerosi, si attendono servizi qualificati e strutture ricettive dotate di adeguati servizi turistici e di ospitalità e l'Ente deve porre in essere azioni coordinate volte a rispondere alla domanda degli utenti e alla salvaguardia delle aree più delicate e più vulnerabili.

Di contro, il visitatore "medio" tende a concentrare la visita in pochi luoghi di grande richiamo, rischiando di compromettere l'attrattività stessa dei luoghi e la significatività dell'esperienza di visita. Per questo motivo l'Ente è chiamato a porre in essere ogni opportuno provvedimento diretto alla migliore organizzazione territoriale per la salvaguardia delle aree naturalisticamente più delicate e perciò più vulnerabili.

Tra gli stakeholder istituzionali possono farsi rientrare anche le scuole del territorio, interessate dai vari progetti di educazione ambientale proposti dal Parco. Un'approfondita analisi del contesto esterno, nella complessa geografia degli stakeholders dell'Ente Parco, si ritrova su un campione molto ampio di attori del territorio con un diverso grado di intensità di relazione con l'Ente Parco. Dallo stesso, sinteticamente, risulta esservi un diffuso grado di tensioni che potrebbero generare conflitti acuti insieme alla presenza di conflitti radicalizzati (problematica del cinghiale) e reticularizzati (livelli istituzionali coinvolti) in presenza però di un

generale consenso, anche se un po' squilibrato territorialmente, che conduce ad una consapevolezza dell'importanza della presenza del Parco come Istituzione sovra territoriale ma ad un forte desiderio di essere informati e resi partecipi della gestione delle risorse dell'area protetta.

2.2. IL Territorio

Il Parco Nazionale della Majella ha una importanza topografica strategica, in quanto costituisce un imprescindibile raccordo tra l'area del Parco Nazionale del Gran Sasso ed i monti della Laga a nord, il Parco Nazionale d'Abruzzo Lazio e Molise al Sud e a quello del Parco regionale Sirente Velino ad ovest.

Il parco tutela uno dei comprensori montuosi più importanti della regione Abruzzo. Arroccato nel cuore dell'Abruzzo interno nel versante sud-est svolge un ruolo di cerniera contribuendo in maniera determinante alla realizzazione di un esteso corridoio faunistico. Sotto il profilo geomorfologico il parco è caratterizzato dalla presenza della catena montuosa della Majella che si estende secondo la direzione Nord-/Sud-Est da cui trae anche la denominazione e i Monte Pizzi e il Morrone. Il monte Amaro rappresenta la seconda cima dell'Appennino con i suoi m 2794.

La superficie boscata del parco è pari a 28.767 Ha pari al 39% dell'intera superficie protetta. Il paesaggio forestale trova la sua principale connotazione nelle faggete che occupano il 69% del territorio forestale. Al secondo posto risultano i boschi misti di latifoglie submediterranee che si estendono per oltre 4.000 ha e i boschi di Cerro per quasi 500 ha e un piccolo nucleo di Betulla. Tra le sempreverdi si rinvengono diversi nuclei di Leccio mentre i popolamenti di conifere interessano una superficie di oltre 800 ha di Pino mugo e di Pino nero per oltre 30 Ha. La forma di governo più diffusa è a ceduo pari al 58% del totale forestale mentre l'alto fusto rappresenta il 42% della superficie boscata, la cerreta, limitata nella parte meridionale del Parco, occupa il 3% dei boschi di alto fusto.

La flora della Majella comprende circa 1700 entità che rappresentano il 30% delle varietà italiane e ben il 15% dell'intera flora europea. Con l'epiteto di "magellensis" sono infatti appellate numerose specie come la *Viola magellensis*; *Cynoglossum magellense*, *Sedum magellense*, *Armeria magellensis*, *Gentiana magellensis*, *Ranunculus magellensis*. Pertanto la flora della Majella assume particolare rilevanza nella sistematica europea. Tra le specie endemiche del massiccio vanno

ricordate *Soldanella minima* subsp. *samnitica*, *Pinguicola fiorii*, *Hernaria bornmuelleri*.

Altre specie sono proprie dell'areale abruzzese come *Androsace mathildae*, *Centaurea tenoreana*; *Dianthus sternebergii* subsp. *marsicus*. Sull'area Majella-Morrone gli endemismi sono circa il 7% delle entità note (pari a circa 100).

I principali habitat della Majella sono:

Le rupi di altitudine dove fioriscono *Androsace mathildae*; *Potentilla appennina*; *Artemisia eriantha*; *Aubrieta columnae* subsp. *columnae*; *Aquilegia ottonis* subsp. *magellensis*.

I ghiaioni e pietraie culminali: con *Ranunculus magellensis*, *Papaver iulicum*; *Papaver degenii*; *Linaria alpina*; *Cymbalaria pallida*, *Sedum magellense*, *Viola magellensis*.

Il Pascolo aperto alto-montano (seslerieto): qui sono presenti *Gentiana magellensis*; *Anthyllus vulneraria* subsp. *nana*; *Leontopodium nivale*; *Aster alpinus*; *Galium magellense*.

Il pascolo chiuso alto montano: con *Viola eugeniae*; *Cynoglossum magellense*, *Luzula italica*, *Avenula praetutiana*, *Trifolium noricum*; *Erodium alpinum*.

I pascoli aridi collinari e subalpini: *Stipa capillata*; *Erysimum magellense*; *Festuca inops*; *Dianthus ciliatus*; *Bromus transylvanicus*; *Centaurea ambigua*; *Nepeta nuda*.

Arbusteti subalpini (mugheto, ginepreto prostrato, driadeto): *Pinus mugo*, *Juniperus communis* subsp. *alpina*, *Pyrola minor*, *Orthilia secunda*; *Dryas octopetala*;

Il bosco di caducifoglie (faggeto, querceto): *Colutea arborescens*, *Pulmonaria vallarsae*, *Atropa belladonna*, *Daphne mezereum*.

I boschi di sclerofille sempreverdi: *Daphne sericea*, *Coronilla valentina*; *Arbutus unedo*, *Buxus sempervirens*, *Lonicera etrusca*.

Le rocce stillicidiose e margini di ruscelli: *Cratoneurion* sp.pl. (musci); *Pinguicola reichenbachiana*; *Senecio samnitum*; *Chaerophyllum magellense*; *Carex flacca* subsp. *praetutiana*.

La vegetazione della Majella copre con un manto verde i versanti della montagna sino ad una quota sino a 1.800 m di altitudine. Anche qui possiamo brevemente schematizzare cinque tipologie l'insediamento vegetale:

Piano collinare: Prevale nel piano collinare la vegetazione mista di caducifoglie con prevalenza di querceti e roverelle, lecci ed ornielli. In alcuni settori maggiormente ombreggiati vi sono stazioni di carpino nero.

Piano montano: La vegetazione predominante in questa fascia è costituita da estese faggete che cingono fitti valloni e fasce pedemontane del massiccio. Le faggete più folte e di maggior pregio le troviamo nella Valle dell'Orfento, a Passo S. Leonardo, nella Majelletta, nella zona del Pizzalto a ridosso di Cansano e Campo di Giove, nella Val di Terra tra Palena, Pizzoferrato, Gamberale ed Ateleta. Queste faggete si congiungono con il Bosco S. Antonio in tenimento di Pescocostanzo dove gli alberi secolari costituiscono uno dei più bei siti naturalistici del Parco.

Piano subalpino: Si caratterizza per i folti arbusteti di pino mugo specie nella zona del Block House, del Vallone d'Ugni, di Palombaro e zone limitrofe.

Piano alpino: Dove prevalgono pascoli rocciosi e brecciai e specie floreali adattate all'alta quota, tra cui *Leontopodium nivale*, la Stella Alpina degli Appennini.

La varietà della fauna della Majella, che ospita oltre 160 specie di uccelli e tutti i grandi predatori ed ungulati, è una ricchezza inestimabile di biodiversità da tutelare e proteggere per le generazioni future. Tutto il parco assume una valenza di enorme importanza faunistica non solo per il nostro paese, mantenendo pura una banca genetica di specie altrove estinte ma, anche perché, assicura una protezione integrale di boschi e pascoli e fornisce un areale sufficiente, in una continuità con altre aree protette, ad animali che hanno bisogno per la propria sopravvivenza di vasti territori.

Schematizzando possiamo suddividere la fauna esistente nel parco in fauna delle zone medio basse e quella delle zone medio alte.

La prima che va sino a 1700 metri di altitudine annovera tra le sue specie più importanti: il Cinghiale (*Sus scropha*); il Capriolo (*Capreolus capreolus*); l'Istrice (*Hystrix cristata*); il Tasso (*Meles meles*); l'Orso bruno marsicano (*Ursus arctos marsicanus*); la Lontra (*Lutra lutra*) in via di reintroduzione; il Lupo (*Canis lupus italicus*); la Lince (*Lynx lynx*); il Gatto selvatico (*Felis silvestris*); il Cervo (*Cervus elaphus*); il Gufo reale (*Bubo bubo*); l'Allocco (*Strix aluco*); l'Astore (*Accipiter gentilis*); la Vipera comune (*Vipera aspis*).

La seconda che va dai 1700 metri sino alle quote sommitali che possiamo distinguere in fauna di muggheta e fauna delle praterie alpine. Le maggiori presenze sono costituite dalla Donnola (*Mustela nivalis*); il Merlo dal Collare (*Turdus torquatus alpestris*); il Camoscio d'Abruzzo (*Rupicapra pyrenaica ornata*); Vipera dell'Orsini (*Vipera ursinii*); Arvicola delle Nevi (*Chyonomis nivalis*); Fringuello Alpino (*Montifringilla nivalis*); l'Aquila Reale (*Aquila chrysaetos*); Falco

Pellegrino (*Falco peregrinus*); il Falco Lanario (*Falco biarmicus*); Gracchio Corallino (*Pyrrhocorax pyrrhocorax*); il Gracchio Alpino (*Pyrrhocorax graculus*); la Coturnice (*Alectoris greca*).

E' chiaro, quindi, dalla sintetica descrizione della ricchezza della flora e della fauna presenti nel Parco Nazionale della Majella non ha una semplice valenza didascalica ma esprime, seppur in maniera sintetica, la "qualità" ed il pregio della biodiversità presente nel Parco.

2.3 L'Amministrazione

L'Ente Parco Nazionale della Majella è un Ente Pubblico non economico inserito nella tabella IV (Enti preposti a servizi di pubblico interesse) della Legge n. 70/1975.

Gli organi del Parco sono :

il Presidente è il legale rappresentante ed è l'organo a cui la legge assegna il coordinamento dell'attività complessiva del Parco; è nominato con decreto del Ministro dell'Ambiente d'intesa con la Regione Abruzzo. Al Presidente compete la rappresentanza legale dell'Ente ed il coordinamento delle attività. Esplica, inoltre le funzioni che gli sono delegate dal Consiglio Direttivo e adotta provvedimenti urgenti ed indifferibili che sono successivamente sottoposti alla Ratifica del Consiglio.

Al momento della redazione del presente Piano, il Dott.Franco IEZZI ricopre tale carica come da Decreto del Ministro dell'Ambiente GAB\DEC\2012\0000172 del 12 ottobre 2012.

la Giunta esecutiva, eletta dal Consiglio direttivo, è composta da tre componenti compreso il Presidente ed ha potere deliberante su tutte le questioni che non sono di competenza del Presidente e del Consiglio;

il Consiglio direttivo è formato da otto componenti di cui quattro di nomina Ministeriale e quattro della Comunità del parco. Il Consiglio direttivo delibera in merito a tutte le questioni generali quali il bilancio, il Piano del Parco, il Regolamento, ed esprime parere vincolante sul Piano Pluriennale Economico e Sociale;

il Collegio dei revisori dei conti che esercita il controllo contabile sugli atti dell'Ente Parco secondo le norme di contabilità di Stato e sulla base dei regolamenti di contabilità. Il Collegio è formato da n.3 componenti nominati dal Ministero dell'Economia e Finanze, di cui n.2, tra cui il Presidente del Collegio, sono

designati dal Ministro dell'Economia e Finanze ed il restante componente dal Regione Abruzzo.

L'attuale Collegio è attualmente composto dal D.ssa Patrizia Tolomei che svolge le funzioni di Presidente, e dai componenti Rag. Rosalba Petrelli e dal Dott. Giuliano Calderoni.

la Comunità del Parco ed è composta dal Presidente della Regione , dai sindaci dei comuni, dai Presidenti delle Comunità montane e dai Presidenti delle Province . La Comunità è organo consultivo e propositivo dell'ente Parco e il suo parere è obbligatorio sul Regolamento del Parco, sul Piano del Parco, sul bilancio e sul consuntivo e su altre questioni a richiesta di un terzo dei componenti del Consiglio Direttivo. La Comunità del Parco delibera, previo parere vincolante del Consiglio Direttivo, il Piano Pluriennale Economico e Sociale

Analisi del contesto interno

L'analisi del contesto è un processo conoscitivo che è opportuno compiere nel momento in cui l'unità operativa si accinge a conseguire un obiettivo.

L'analisi del contesto, quindi, consiste in un processo conoscitivo che ha lo scopo di:

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

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

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

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

Le fasi del processo di analisi sono molteplici e molto differenti tra loro poichè i fenomeni che sono in grado di influenzare le attività o i risultati del progetto sono

numerosi. Un strumento utile di supporto all'analisi dello scenario interno ed esterno è costituito dall' Analisi SWOT che consente di visualizzare contemporaneamente:

(Strength) Punti di forza interni

(Weakness) Punti di debolezza interni

(Opportunities) Opportunità esterne

(Threats) Minacce esterne

In questo modo è possibile, in base ad un'ottica sistemica, evidenziare in modo chiaro e sintetico le variabili che possono agevolare oppure ostacolare il raggiungimento degli obiettivi distinguendo tra fattori legati all'ambiente esterno e fattori legati invece all'organizzazione interna, e consentendo di orientare in modo più efficace le successive scelte strategiche ed operative al fine di ottenere una visione integrata degli esiti.

Nell'analisi di contesto interno in base all'approccio suggerito dall'Analisi SWOT, è necessario individuare anche i punti di forza e le criticità che caratterizzano lo scenario organizzativo interno, rispetto allo specifico intervento che si intende realizzare, allo scopo di capire se l'istruttore responsabile dell'ufficio (in termini di impostazione, organizzazione e competenze) e le risorse di cui dispone sono in grado di sostenere la realizzazione dell'intervento. L'analisi del contesto interno consente inoltre di progettare eventuali azioni correttive per migliorare gli aspetti in cui si è più deboli.

Analisi quali-quantitativa delle risorse umane

Analisi caratteri qualitativi/quantitativi

Indicatori	Valore
Età media del personale (anni)	46
Età media dei dirigenti (anni)	61
Percentuale di dipendenti in possesso di laurea	36%
Percentuale di dirigenti in possesso di laurea	100%
Ore di formazione (media per dipendente)	3,32
Turnover del personale	0
Costi di formazione/spese del personale	680

Analisi benessere organizzativo

Indicatori	Valore
Tasso di assenze	23%
Tasso di dimissioni premature	0%
Tasso di richieste di trasferimento/comando	0%
Tasso di infortuni	1%
Percentuale di personale assunto a tempo indeterminato	100%

Analisi di genere

Indicatori	Valore
% di dirigenti donne	0%
% di donne rispetto al totale del personale	41%
Età media del personale femminile	42
% di personale laureato donna rispetto al totale personale femminile	32%
Ore di formazione femminile (media per dipendente di sesso femminile)	4%

Dati amministrativi, autorizzativi e di gestione

Anno	Atti Protocolli	Determinazioni Direttoriali	Disposizioni Organizzative	Disposizioni Di servizio
2013	12949	983	3	4

SERVIZIO NATURALISTICO SCIENTIFICO		
Anno	Indennizzi danni zootecnia	Indennizzi danni agricoltura
2013	27.374,21	171.685,20

SERVIZIO TECNICO URBANISTICO			
Anno	Provvedimenti urbanistici	Ordinanze di edilizia	di ingiunzioni di pagamenti
2013	500	3	41

SERVIZIO CONTABILITA'	
Tipologie	atti
Mandati di pagamento	1198
Riversali di incasso	307
Impegni	957
Bilancio di previsione	1
Conto consuntivo	1
Variazioni di bilancio di previsione	1
Liquidazione fatture o atti di pagamento	4616

C.U.D.	65
Stipendi Amministratori (mensilità elaborate)	12
Stipendi personale (mensilità elaborate)	679
Stipendi Co.Co.Pro. (mensilità elaborate)	35
Certificazioni lavoratori autonomi	35
Dichiarazione 730	37
Invii telematici bilancio	0

2.3 I risultati raggiunti

Il Piano della Performance 2013-15, per il raggiungimento dei risultati attesi (*outcome*), è stato elaborato unificando le due tabelle rappresentate nelle precedenti edizioni del Piano in modo tale che in un unico prospetto potessero essere letti tutti gli aspetti relativi alle priorità programmate con i relativi *outcome*. In sostanza i macro obiettivi previsti dalla legge 394/91 sono stati declinati negli obiettivi istituzionali e gli obiettivi istituzionali sono stati esplicitati in progetti che l'ente ha ritenuto di sviluppare nel corso del triennio 2013-2015.

La presente relazione sulla performance 2013 è stata redatta a seguito di formale richiesta della Direzione ai Responsabili dell'Ente con nota prot. n.1802 del 13.2.2014. Dopo Aver accertato che le relazioni erano state formalmente presentate (vedi All. a- All.b- All. c – All.d All.e_ All.f – All.g) la Direzione, che è subentrata a decorrere dal mese di maggio 2013, ha verificato quanto effettivamente era stato prodotto dai vari uffici e servizi sebbene ha ritenuto di prendere in debita considerazione il lavoro svolto a partire dal mese di gennaio del 2013 .

Inoltre la Direzione nel verificare se i risultati erano stati o meno raggiunti, non si è limitata ad analizzare solamente i progetti specifici attuati dagli uffici e previsti nel piano della performance, ma anche l'intera attività svolta atteso che nel frattempo, sebbene non oggetto di formale modificazione degli obiettivi assegnati, l'intera struttura è stata impegnata ad assolvere compiti di una certa importanza quali la redazione del Piano di gestione dei SIC e ZPS. Inoltre la stessa Direzione ha ritenuto di non dare attuazione ad alcuni progetti specifici del Piano della Performance in quanto non era opportuno che gli stessi venissero eguiti nel rispetto del target 2013 poiché erano sorte, nel frattempo, esigenze diverse scaturite a seguito di impegni assunti con le amministrazioni comunali. Si porta ad esempio la scelta attuata dalla Direzione di non effettuare la gara prevista per la sistemazione dell'area faunistica del capriolo a Serramonacesca, come quella di non impegnare il personale a redigere la progettazione esecutiva per la sistemazione della ex sede operativa del parco in Campo di Giove, come quella di non effettuare la progettazione e l'esecuzione dei lavori di riqualificazione delle strutture di campeggio a Pizzoferrato, o la ristrutturazione del rifugio

Manzini in Fara San Martino (per quest'ultimo è stata scelta una soluzione alternativa con l'accordo del l'Amministrazione comunale), così come non sprecare energie per eseguire l'intervento di riqualificazione ambientale di Guado di Coccia per accertata mancanza di finanziamento regionale a seguito di perenzione amministrativa subentrata. Per quanto attiene alla mancata attivazione della struttura del Centro nazionale di allevamento del cane pastore abruzzese purtroppo si è dovuto registrare una eccessiva precipitazione nevosa che ha comportato nel corso dell'anno una serie di interventi urgenti per la riparazione della copertura e sostituzione della canna fumaria, lavori che si sono protratti per tutta l'annualità in corso. Però l'operato del personale dell'ufficio progettazione che nel frattempo è stato sollevato da tali progettazioni oltre a portare a compimento con grande responsabilità il resto dei progetti specifici previsti nel Piano della performance è stato comunque indirizzato a collaborare con i colleghi degli altri uffici in modo da garantire il raggiungimento dei fini istituzionali previsti per l'annualità 2013 dall'Ente Parco.

2.3 Le criticità e le opportunità

Il sistema di pianificazione ha posto il personale dell'Ente di fronte ad una assoluta novità con tutti i problemi su come riferirsi a questo nuovo quadro nel suo complesso, con una reazione assolutamente positiva e che ha prodotto la effettiva comprensione del funzionamento dell'intero meccanismo.

3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

3.1 L'Albero della Performance

Con riferimento al mandato istituzionale dell'Ente Parco, l'Albero della Performance, secondo la delibera n° 112 della ex CiVIT, è stato costruito tenendo conto dei Macroobiettivi e degli obiettivi istituzionali e delle strutture di riferimento a cui sono stati assegnati i progetti specifici. Il primo macroobiettivo è stato individuato come “ Conservazione e recupero” il secondo come “ Promozione delle attività compatibili” nel modo che segue:

MACROBIETTIVO 1 : Conservazione e recupero

Obiettivo Istituzionale: Biodiversità.

1.1 Progetto specifico: *Monitoraggi e censimenti annuali della fauna selvatica presente nel parco*

Struttura di riferimento: *Ufficio monitoraggio e gestione della biodiversità*

Indicatore : numero di specie censite

L'obiettivo è stato raggiunto al 100%.

1.2 Progetto specifico: *Censimento del capriolo*

Struttura di riferimento: *Ufficio monitoraggio e gestione della biodiversità*

Indicatore : giornate di monitoraggio

L'obiettivo è stato raggiunto al 100%.

1.3 Progetto specifico: *Censimento del lupo e dell'orso*

Struttura di riferimento: *Ufficio monitoraggio e gestione della biodiversità*

Indicatore : giornate di monitoraggio

L'obiettivo è stato raggiunto al 100%.

1.4 Progetto specifico: *Monitoraggio e censimento delle più importanti specie botaniche endemiche della Majella*

Struttura di riferimento: *Ufficio monitoraggio e gestione della biodiversità*

Indicatore : specie censite e monitorate

L'obiettivo è stato raggiunto al 100%

1.5 Progetto specifico: *Studio sull'unico nucleo di Betulle presente nel parco*

Struttura di riferimento: *Ufficio monitoraggio e gestione della biodiversità*

Indicatore : giornate di monitoraggio

L'obiettivo è stato raggiunto al 100%.

1.6 Progetto specifico: *Gestione dei giardini botanici dell'ente di Lama dei Peligni e Sant'Eufemia*

Struttura di riferimento: *Ufficio monitoraggio e gestione della biodiversità*

Indicatore : visitatori e specie dell'index seminum e campione dell'erabrio

L'obiettivo è stato raggiunto al 100%.

1.7 Progetto specifico: *Attivazione del centro recupero dell'avifauna*

Struttura di riferimento: *Ufficio monitoraggio e gestione della biodiversità*

Indicatore : visitatori e capi pervenuti alla struttura per il recupero

L'obiettivo è stato raggiunto al 100%.

1.8 Progetto specifico: *Realizzazione del progetto LIFE Wolfnet*

Struttura di riferimento: *Ufficio monitoraggio e gestione della biodiversità*

Indicatore : esecuzione delle azioni previste nel cronoprogramma

L'obiettivo è stato raggiunto al 100%.

1.9 Progetto specifico: *Realizzazione del progetto LIFE Coornata*

Struttura di riferimento: *Ufficio monitoraggio e gestione della biodiversità*

Indicatore : esecuzione delle azioni previste nel cronoprogramma

L'obiettivo è stato raggiunto al 100%.

1.10 Progetto specifico: *standard istituzionale*

Struttura di riferimento: *Ufficio monitoraggio e gestione della biodiversità*

Indicatore : esecuzione delle azioni previste nel cronoprogramma

L'obiettivo è stato raggiunto al 100%.

Obiettivo Istituzionale: **Biodiversità / Sviluppo economico**

1.1 Progetto specifico: *Gestione della popolazione del cinghiale e prevenzione danni fauna*

Struttura di riferimento: *Ufficio monitoraggio e gestione della biodiversità*

Indicatore : durata media delle pratiche di indennizzo rispetto alla media dell'ultimo triennio

L'obiettivo è stato raggiunto al 100%.

1.2 Progetto specifico: *Raccolta, valutazione e messa a coltura in vivaio e/o conservazione dei semi di specie rare e forestali presso la banca del germoplasma del parco*

Struttura di riferimento: *Ufficio monitoraggio e gestione della biodiversità*

Indicatore : specie vegetali forestali e rare raccolte e conservate almeno come l'anno precedente

L'obiettivo è stato raggiunto al 100%.

1.3 Progetto specifico: *Qualità della zootecnia*

Struttura di riferimento: *Ufficio monitoraggio e gestione della biodiversità*

Indicatore : aziende aderenti al progetto almeno come l'anno precedente

L'obiettivo è stato raggiunto al 100%.

1.4 Progetto specifico: *Conservazione delle risorse genetiche agricole autoctone*

Struttura di riferimento: *Ufficio monitoraggio e gestione della biodiversità*

Indicatore : operatori economici aderenti alla rete superiore all'anno 2012

L'obiettivo è stato raggiunto al 100%.

Obiettivo Istituzionale: **Funzionalità ecologica/ Sviluppo economico**

1.1 Progetto specifico: *Centro nazionale di allevamento del cane pastore abruzzese*

Struttura di riferimento: *Ufficio monitoraggio e gestione della biodiversità*

Indicatore : capi a disposizione degli allevatori

L'obiettivo sebbene non modificato nel corso dell'anno 2013 non è stato raggiunto come specificato nel punto 2.3

Obiettivo Istituzionale: **Standard internazionale**

1.1 Progetto specifico: *gestione urbanistica, territoriale ed ambientale- Assistenza tecnica la contenzioso urbanistico, edilizio ed ambientale. Nulla osta, intese, conferenze di servizi ed accordi di programma. Collaborazione grafica, progettazione e direzione dei lavori*

Struttura di riferimento: *Ufficio urbanistico territoriale*

Indicatore : attuazione della normativa di secondo grado attinente la gestione del territorio protetto

L'obiettivo è stato raggiunto al 100%

MACROBIETTIVO 2 : Promozione della attività compatibili

Obiettivo Istituzionale: Fruizione

1.1 Progetto specifico: *Adeguamento strutture del parco ai fini dell'accessibilità da parte di una utenza ampliata. Area faunistica del capriolo di Serramonacesca*

Struttura di riferimento: *Ufficio programmazione e progettazione*

Indicatore : gara appalto e inizio lavori

Il progetto è stato abbandonato dietro scelta della Direzione per i motivi richiamati al punto 2.3

1.2 Progetto specifico: *Realizzazione del progetto fondazione Telecom su Natura e cultura- l'eremitismo nel territorio del parco nazionale della Majella*

Struttura di riferimento: *Servizio pianificazione e gestione*

Indicatore : esecuzione delle azioni previste nel cronoprogramma del progetto approvato e finanziato dalla Fondazione Telecom Italia

L'obiettivo è stato raggiunto al 100%.

1.3 Progetto specifico: *Progettazione e appalto del primo lotto dei lavori di prima sistemazione ex sede operativa del parco a Campo di Giove per allestimento struttura museale*

Struttura di riferimento: Servizio pianificazione e gestione

Indicatore : elaborazione progetto esecutivo

Il progetto è stato abbandonato dietro scelta della Direzione per i motivi richiamati al punto 2.3

1.4 Progetto specifico: *Realizzazione impianti di video sorveglianza a servizio delle aree faunistiche di Pretoro, Serramonacesca e Lama dei Peligni*

Struttura di riferimento: *Servizio pianificazione e gestione*

Indicatore : nessuno (si ritiene che è stata programmata la sola progettazione esecutiva)

L'obiettivo è stato raggiunto al 100%

1.5 Progetto specifico: *Revisione ed implementazione della cartellonistica relativa alla rete ufficiale di sentieri del parco*

Struttura di riferimento: *ufficio programmazione e progettazione*

Indicatore : elaborazione del progetto esecutivo appalto e inizio dei lavori

L'obiettivo è stato raggiunto al 100% per quanto attiene l'implementazione della cartellonistica mentre la Direzione ha ritenuto di non dare corso alla revisione della stessa impostazione della cartellonistica per non affrontare ulteriori costi a carico dell'Ente.

1.6 Progetto specifico: *Lavori di riqualificazione delle strutture ricettive dei campeggi del parco annesso al centro visita di Pizzoferrato.*

Struttura di riferimento: *ufficio programmazione e progettazione*

Indicatore : elaborazione del progetto esecutivo

Il progetto è stato abbandonato dietro scelta della Direzione per i motivi richiamati al punto 2.3

1.7 Progetto specifico: *Lavori di manutenzione straordinaria area faunistica del lupo di Pretoro attraverso la riqualificazione dell'accesso, la realizzazione di un'altana e di un fabbricato per la gestione dell'area*

Struttura di riferimento: *ufficio programmazione e progettazione*

Indicatore : gara appalto e inizio lavori

L'obiettivo è stato raggiunto al 100% attraverso il completamento della progettazione esecutiva e l'avvio delle procedure di appalto

1.8 Progetto specifico: *Lavori di riqualificazione del rifugio Manzini in comune di Fara S. Martino*

Struttura di riferimento: *ufficio programmazione e progettazione*

Indicatore : elaborazione progetto esecutivo, gara appalto e inizio lavori

Il progetto è stato abbandonato dietro scelta della Direzione per i motivi richiamati al punto 2.3

Obiettivo Istituzionale: Funzionalità ecologica

1. 1 Progetto specifico: *Riqualificazione ambientale ed eliminazione dei detrattori presenti nel bacino sciistico di Guado di Coccia*

Struttura di riferimento: *Ufficio programmazione e progettazione*

Indicatore : capi appalto e inizio lavori

Il progetto è stato abbandonato dietro scelta della Direzione per i motivi richiamati al punto 2.3

Obiettivo Istituzionale: Efficienza della struttura organizzativa/ cultura

1. 1 Progetto specifico: *Riqualificazione funzionale del locale farmacia Badia Morronese*

Struttura di riferimento: *Ufficio programmazione e progettazione*

Indicatore : fine lavori

L'obiettivo è stato raggiunto al 100%.

Obiettivo Istituzionale: Cultura/ fruizione

1. 1 Progetto specifico: *Attività di educazione ambientale*

Struttura di riferimento: *Segreteria e organi dell'ente*

Indicatore : attivazione di tutte le iniziative compatibili con le risorse finanziarie dell'ente

L'obiettivo è stato raggiunto al 100%

Obiettivo Istituzionale: Efficienza della struttura organizzativa

1. 1 Progetto specifico: *Adeguamento delle procedure amministrative e contabili dell'ente alle nuove prescrizioni normative anche in riferimento alle norme di contenimento della spesa pubblica con ricorso alle convenzioni Consip*

Struttura di riferimento: *Servizio amministrativo*

Indicatore : riduzione della spesa di funzionamento dell'ente

L'obiettivo è stato raggiunto al 100%

1. 2 Progetto specifico: *Questioni giuridiche, legali e contenzioso, provvedimenti di autotutela, sanzioni, tenuta albo, accesso etc.*

Struttura di riferimento: *Ufficio affari generali e del personale*

Indicatore : riduzione del grado di soccombenza dell'ente nei procedimenti giudiziari, applicazione corretta delle norme disciplinari e di funzionamento dell'ente

L'obiettivo è stato raggiunto al 100%

1.3 Progetto specifico: *Cura dei rapporti con gli organi di stampa, con soggetti istituzionali e internazionali, attività di comunicazione e promozione, partecipazione a fiere, convegni, atti del marchio del parco e promozione Macella card*

Struttura di riferimento: *Segreteria e Organi Istituzionali*

Indicatore : miglioramento del grado di conoscenza delle attività dell'ente.

L'obiettivo è stato raggiunto al 100%

3.3 Obiettivi individuali

La struttura organizzativa e gestionale, al cui vertice figura il Direttore del Parco, nel 2013 è articolata come segue:

- a) Servizio Amministrativo, comprendente gli uffici di Contabilità e patrimonio, Ufficio Affari generali e del personale
- b) Servizio Organi dell'Ente e direzione comprendente gli uffici di Segreteria Presidenza, Direzione e servizi logistici, Ufficio promozione e comunicazione, Ufficio Programmazione e progettazione, Ufficio Urbanistico-territoriale
- c) Servizio Pianificazione e Gestione:comprendente gli uffici di Monitoraggio e gestione della biodiversità

Alla Direzione fanno capo tutti i relativi servizi-uffici

L'organizzazione interna dell'Ente è conseguente alla consistenza della dotazione organica.

L'attuale dotazione organica dell'Ente risulta formata da n.18 unità e risulta totalmente coperta dal personale in servizio di ruolo a cui si aggiungono n. 35 unità di personale assunto a conclusione delle stabilizzazioni che l'Ente ha svolto ai sensi del comma 940, articolo unico, della Legge 296/2006 e dell'articolo 27 bis del D.L. 159/2007, convertito dalla Legge 422/2007 ed autorizzare dal DPR del 29/12/2007.

Il personale in servizio è così distinto per genere :

Uomini n. 30

Donne n. 23

In relazione al titolo di studio posseduto il personale è così distinto:

laureati n. 22 (n.8 donne e n. 14 uomini)

diplomati n. 26 (n. 13 uomini e n. 13 donne)

scuola media n. 5

b) Articolazione organizzativa

In passato l'Ente ha realizzato diverse strutture di accoglienza e di informazione per i visitatori. Infatti dispone di una rete di Centri visita e di foresterie per l'accoglienza di studenti, tirocinanti e ricercatori composta dalle seguenti strutture:

Centro Visita di Lama dei Peligni (CH), che include il Giardino Botanico "M.Tenore", il Museo e l'area faunistica del Camoscio d'Abruzzo, gestito direttamente dall'Ente con proprio personale;

Centro Visita di Caramanico Terme (PE) dedicato agli ambienti della Majella e alla lontra, la cui gestione è affidata ad un operatore privato;

Centro Visita di Fara san Martino (CH), affidato in gestione ad operatore privato a cui viene corrisposto dall'Ente uno specifico canone;

Giardino Botanico "D.Brescia" con annesso centro di ricerca situato a Sant'Eufemia a Majella (PE), condotto direttamente dall'Ente tramite il personale acquisito con le procedure di stabilizzazione;

Casa del Lupo di Caramanico (PE), affidato in gestione ad un operatore privato da cui l'Ente percepisce un canone ;

Ostello di Roccamorice (PE), in gestione da parte di un operatore privato da cui l'Ente ricava uno specifico canone di concessione;

Ostello di Fara San Martino (CH), affidato in gestione ad un operatore privato che corrisponde un apposito canone all'Ente ;

Casa dell'Orso di Palena (PE) affidato in gestione ad un soggetto privato a cui l'Ente versa un canone di gestione.

4. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITA'

Il Decreto legislativo 150/2009 rivoluziona per molti aspetti il processo di costruzione del bilancio, che si attua monitorando di mese in mese l'andamento del piano della *performance* nel suo complesso, rilevando difficoltà e scostamenti e, allo stesso tempo, *input* per la Relazione Programmatica del bilancio di previsione dell'anno successivo.

Questo processo di monitoraggio della *performance* indirettamente è anche un riscontro della rispondenza del bilancio alle necessità dell'Ente e dei beni in gestione, e anche in questo senso contribuisce ad apportare aggiustamenti sia per l'eventuale assestamento di bilancio che per indicazioni per la migliore definizione dell'esercizio finanziario dell'anno successivo.

Nella tabella che segue si riportano i principali valori desunti dal Bilancio Consuntivo 2013.

Entrate accertate	Importo	Percentuale di incidenza sul totale accertato
Contributi da parte della Regione	0	0%
Contributi da altri enti	0	0%
Entrate extratributarie	6.500	82%
Ricavi dalla vendita di prodotti e dalla prestazione di servizi (marchio, giardini, GSE)	91.639	
Proventi da conciliazioni e ammende	49.145	
Poste correttive e compensative di uscitecorrnti	11.896	
Redditi e proventi patrimoniali	500	

Uscite impegnate	Importo	Percentuale di incidenza sul totale impegnato
Spese personale	1.274.509	28,7%
Spese per Organi dell'ente	36.927	0,8%
Spese per acquisti beni e servizi	544.292	12,21%
Spese per trasferimenti	0	0
Spese per imposte tasse e interessi passivi	103.788	2,33%

Totale accertato	Importo 4.618.606
Totale Impegnato	Importo 4.455.999
Avanzo al 31.12.2013	Importo 1.028.718

5. PARI OPPORTUNITA' E BILANCIO DI GENERE

Il Bilancio di genere previsto dall'art. 10, comma 1, lettera b) del D.Lgs. 150/2009, nell'organigramma dell'Ente Parco presentava la situazione di seguito descritta. Dei 53 dipendenti dell'Ente, n.7 fanno parte del Servizio Amministrativo, n. 30 al Servizio Organi dell'Ente e Direzione e n. 16 al Servizio Pianificazione e Gestione.

Analizzando l'attuale organico dell'Ente, sempre con riferimento alle pari opportunità, si evince che la percentuale del personale femminile è del 44 %, con n° 23 dipendenti, mentre n.30 sono uomini.

Per quanto riguarda il livello degli Uffici, degli attuali n.7 Uffici esistenti, n. 2 sono retti da dipendenti di genere femminile, che risponde ad un percentuale del 30%.

Per ciò che concerne il livello dirigenziale, è da sottolineare che il Parco ha un solo dirigente, che corrisponde alla figura del Direttore, di genere maschile.

Delle n.23 dipendenti di genere femminile, n. 7 sono in possesso del titolo di laurea per una percentuale pari al 30% L'età media del personale femminile è di 46 anni.

6. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

6.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

La redazione della relazione sulla performance 2013-2015, per ciò che concerne l'anno 2013, è stata sviluppata da un confronto tra le previsioni del Piano della *Performance* relativo e i risultati effettivamente raggiunti.

A questo scopo il Direttore ha interloquito con i responsabili degli uffici alle cui strutture afferivano gli obiettivi strategici per avere un quadro delle difficoltà incontrate nel raggiungerli in toto o in parte, quindi dei risultati ottenuti, riportati in una relazione degli stessi.

In base alle relazioni presentate, il Direttore ha redatto la presente relazione entro i termini previsti nel Programma Triennale per la Trasparenza e cioè entro il 31.1.2014 .

La relazione è stata posta all'attenzione del Presidente dell'Ente Parco per la relativa approvazione.

6.2 Punti di forza e di debolezza del Ciclo della *Performance*

Tra i punti di forza è senz'altro da annoverare la necessità di una pianificazione più mirata e più puntuale che si ottiene con il Piano della *Performance* rispetto ai precedenti modelli di pianificazione dell'attività dell'Ente, con più attinenza rispetto alla missione istituzionale del Parco che è molto specifica e molto differente dagli altri enti. Il

monitoraggio del Piano permette, oltretutto, di apportare correzioni allo stesso, adeguandolo a necessità che si dovessero manifestare “in corso d’opera” o a riscontri più vari che si possono avere con una verifica costante della sua attualità.

Un punto di debolezza è senz’altro rappresentato dalla novità costituita dalla riforma e, in particolare, della redazione del Piano della Performance, con la difficoltà iniziale di entrare negli schemi del Piano, non solo da parte di chi lo elabora, ma anche del personale dell’Ente che lo deve attuare.

6.3 TABELLA DOCUMENTI DEL CICLO DI GESTIONE O DELLA PERFORMANCE 2013

Documento	Data approvazione	Data pubblicazione	Data ultimo aggiornamento	Link documento
Programma triennale per la trasparenza e l'integrità' 2013-2015	30.7.2013	9/8/2013		http://www.parcomajella.it/amministrazionetrasparente Programma Triennale per la Trasparenza
Piano della Performance 2013-2015	29.1.2013	17/5/2013		http://www.parcomajella.it/amministrazionetrasparente Piano della performance
Sistema di misurazione e valutazione	Non attuato nel 2013			http://www.parcomajella.it/amministrazionetrasparente Sistema di Valutazione

INTEGRAZIONE PIANO PERFORMANCE PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA

Il Programma della Trasparenza deve richiedere lo svolgimento di un’attività di monitoraggio periodico sia da parte dei soggetti interni all’Ente, che da parte dell’Organismo Indipendente di Valutazione (OIV).

Tale modello organizzativo consente di coinvolgere capillarmente tutta la struttura organizzativa dell’Ente . Per quanto riguarda la quantificazione della soddisfazione degli utenti del sito web www.parcosirentevelino.it estremamente positivi sono risultati i dati sul monitoraggio degli accessi, dei comportamenti e della fruizione dei contenuti del sito, in costante crescita.

STATO DI ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITA' 2013-2015

Premessa

Il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità è uno dei documenti previsti dal Decreto Legislativo 150/2009 in attuazione ai principi contenuti nella legge delega 4 Marzo 2009 n. 15, che ha avviato una revisione di tutti gli aspetti della disciplina del lavoro presso la Pubblica Amministrazione.

Le fondamenta della riforma poggiano sulla selettività, nel riconoscimento degli incentivi economici e di carriera, con l'obiettivo principale di premiare i capaci e i meritevoli, incoraggiare l'impegno sul lavoro e ridurre i comportamenti opposti. Il tutto spinto da una situazione di propagazione della cultura della valutazione.

Il decreto prevede l'attivazione di un ciclo generale di gestione della performance, al fine di consentire alle amministrazioni pubbliche di organizzare il proprio lavoro in una ottica di miglioramento nell'erogazione dei servizi resi.

In questo contesto, il principio di trasparenza si pone a sostegno del miglioramento dell'erogazione dei servizi forniti, attraverso un sistema di monitoraggio e rendicontazione immediato e dinamico a favore dei cittadini, con l'obiettivo di far emergere criticità e "buone pratiche" dell'attività amministrativa.

Le Pubbliche Amministrazioni hanno l'obbligo di essere trasparenti nei confronti dei cittadini e della collettività. La trasparenza è uno strumento essenziale per assicurare i valori importanti come quello dell'imparzialità e del buon andamento delle pubbliche amministrazioni, esse hanno l'obbligo di essere trasparenti nei confronti dei cittadini e della collettività. Il concetto di trasparenza tracciato dalla legge (articolo 11 del D.L.gvo. n. 150/2009), risulta fortemente implementato rispetto a quello dettato dalla legge 241 del 1990.

La trasparenza infatti è intesa come accessibilità totale delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, al fine di rilevare gli andamenti gestionali, l'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, i risultati dell'attività di misurazione e valutazione. Si tratta di un principio diverso da quello contenuto nella legge 7 agosto 1990, n. 241, dove la trasparenza è limitata, il diritto di accesso ai documenti amministrativi risulta restrittivo, esso è determinato dalla titolarità di un interesse.

L'accessibilità totale presuppone, invece, l'accesso da parte dell'intera collettività a tutte le "informazioni pubbliche". Il principale modo di attuazione di tale concetto di trasparenza è la

pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente di una serie di dati derivanti da precisi obblighi normativi, previsti dal D. L.gvo n. 150 del 2009.

La pubblicità dei dati relativi all'organizzazione e all'erogazione dei servizi al pubblico, infatti, si colloca strumentalmente nella prerogativa di base del "miglioramento continuo" dei servizi pubblici, anche grazie al coinvolgimento dei portatori di interesse.

Il rispetto totale e ampio degli obblighi di trasparenza rappresenta altresì un valido strumento di prevenzione di lotta alla corruzione, rende visibili i rischi di cattivo funzionamento, facilita la diffusione delle informazioni e delle conoscenze.

Il Programma Triennale della Trasparenza, quindi, deve porsi in relazione al ciclo di gestione della performance e deve di conseguenza permettere la totale conoscenza di ogni componente del Piano e dello stato della sua attuazione.

Il programma prevede obiettivi di trasparenza a breve medio e a lungo termine considerato che si tratta di un programma triennale a scorrimento, è possibile il costante adeguamento del Programma stesso.

Il presente documento relativo allo stato di attuazione del Programma della Trasparenza sarà pubblicato nella Sezione del sito istituzionale denominata "Trasparenza, Valutazione e Merito" all'indirizzo www.parcosirentevalino.it

Stato di attuazione del Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità

Dall'analisi effettuata al 31 dicembre 2013 non emerge alcun scostamento nella realizzazione delle attività e delle azioni previste dal Piano Triennale:

L'Ente prevede comunque che tutte le azioni/attività, così come risultanti dall'analisi effettuata in sede di compilazione delle griglie di valutazione dei programmi della Trasparenza e dell'Integrità da parte dell'OIV, saranno realizzate entro i termini riportati nelle relative griglie.

Si riporta di seguito lo stato di attuazione delle azioni, previste dal Piano Triennale, aggiornato al 31 dicembre 2013.

Descrizione azione	Data raggiungimento iniziale prevista	Data effettiva raggiungimento	Note relative allo scostamento	% completa mento	Link al risultato
Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e relativo stato di attuazione	31.1.2013	30.7.2013		100	WWW.parcomajella.it Trasparenza valutazione emerito
Piano sulla performance	31.1.2013	29.1.2013		100	www.parcomajella.it Trasparenza valutazione emerito
Relazione sulla performance	30.1.2013	1.4.2014		100	www.parcomajella.it Trasparenza valutazione emerito
Informazioni sulla organizzazione	31.12.2013	31.12.2013 Aggiornato continuamente		100	www.parcomajella.it Trasparenza valutazione emerito
Elenco delle caselle di posta elettronica istituzionali e della P.E.C. (posta elettronica certificata)	30.6.2012	30.6.2012 Aggiornato continuamente		100	www.parcomajella.it Trasparenza valutazione emerito
Elenco delle tipologie di procedimento svolte da ciascuna area, il termine per la conclusione di ciascun procedimento ed ogni altro termine procedimentale, il nome del responsabile del procedimento e l'unità organizzativa responsabile dell'istruttoria e di ogni altro adempimento nonché dell'adozione del provvedimento finale	31.12.2012	31.12.2013		100	www.parcomajella.it Trasparenza valutazione emerito
Scadenze e modi di adempimento dei procedimenti individuati ai sensi degli articoli 2 e 4 della l. n. 241 del 1990	31.12.2012	31.12.2013		100	www.parcomajella.it Trasparenza valutazione emerito
Elaborazione di maglie formulari utilizzati per i singoli procedimenti per ogni ufficio	31.12.2012		Non si è ravvisata la necessità di elaborare formulari .	100	www.parcomajella.it Trasparenza valutazione emerito
Informazioni circa la dimensione della qualità dei servizi erogati	Predisposizione carta dei servizi		Non è stata redatta la Carta dei servizi		www.parcomajella.it Trasparenza valutazione emerito
Implementazione albo on line nel quale devono essere inserite tutte la documentazione prodotta dall'Ente(delibere, termine, bandi ecc)	Aggiornamento continuo	31.12.2013 Aggiornato continuamente		100	www.parcomajella.it Trasparenza valutazione emerito
Curricula e retribuzioni dei dirigenti	31.12.2013	31.12.2013 Aggiornato continuamente		100	www.parcomajella.it Trasparenza valutazione emerito
Curricula e retribuzioni titolari di incarichi di indirizzo politico amministrativo e personale appartenenti agli uffici di staff	31.12.2013	31.12.2013 Aggiornato continuamente		100	www.parcomajella.it Trasparenza valutazione emerito
Nominativi, curricula e retribuzioni dei componenti O.I.V.	31.12.2013	31.12.2013 Aggiornato continuamente		100	www.parcomajella.it Trasparenza valutazione emerito
Tassi di assenza e di maggiore presenza del personale , nonché ruolo dei dipendenti pubblici	31.12.2013	31.12.2013 Aggiornato continuamente		100	www.parcomajella.it Trasparenza valutazione emerito
Ammontare dei premi di performance stanziati e distribuiti	30.06.2013		Non ancora erogato		
Analisi del grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità	30.06.2013		Non effettuato per arrivo della direzione a metà anno 2013		
Codici di comportamento	30.06.2013	31.12.2013		100	www.parcomajella.it Trasparenza valutazione emerito
Incarichi retribuiti e non retribuiti conferiti a dipendenti pubblici	30.06.2013	Dati aggiornati al 31.12.2013		100	www.parcomajella.it Trasparenza valutazione emerito
servizi erogati agli utenti finali e intermedi contabilizzazione dei loro costi ed evidenziazione dei costi effettivi e di quelli imputati al personale per ogni servizio erogato, nonché il monitoraggio del loro andamento da estrapolare in maniera coerente ai contenuti del Piano e della Relazione sulla performance	31.12.2013		Non necessario per l'ente parco	100	www.parcomajella.it Trasparenza valutazione emerito
Contratti integrativi stipulati, relazione tecnico-finanziaria e illustrativa, certificata dagli organi di controllo, informazioni trasmesse ai fini dell'inoltro alla Regione, modello adottato ed esiti della valutazione effettuata dai cittadini sugli effetti attesi dal funzionamento dei servizi pubblici in conseguenza della contrattazione integrativa	31.12.2013	Dati aggiornati al 31.12.2013		100	www.parcomajella.it Trasparenza valutazione emerito

<i>Indicatore dei tempi medi di pagamento relativi agli acquisti di beni, servizi e forniture (indicatore di tempestività dei pagamenti), nonché tempi medi di definizione dei procedimenti e di erogazione dei servizi con riferimento all'esercizio finanziario precedente</i>	31.12.2013	31.12.2013		100	www.parcomajella.it Trasparenza valutazione emerito
<i>Buone prassi in ordine a tempi per l'adozione dei provvedimenti e per l'erogazione dei servizi al pubblico</i>	31.12.2013		Non effettuato		www.parcomajella.it Trasparenza valutazione emerito
<i>Istituzione e accessibilità in via telematica di albi di beneficiari di provvidenze di natura economica</i>	31.12.2013	31.12.2013		100	www.parcomajella.it Trasparenza valutazione emerito
					www.parcomajella.it Trasparenza valutazione emerito
					www.parcomajella.it Trasparenza valutazione emerito
					www.parcomajella.it Trasparenza valutazione emerito
					www.parcomajella.it Trasparenza valutazione emerito
					www.parcomajella.it Trasparenza valutazione emerito

Nell'ambito delle iniziative che il decreto legislativo 150/2009 prevede per garantire un adeguato livello di trasparenza, la legalità e lo sviluppo della cultura e dell'integrità, particolare rilievo assume l'organizzazione di apposite giornate della Trasparenza, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, finalizzate alla presentazione del Piano e della Relazione sulla Performance, come previsto dall'art. 10, comma 1. Del D. Lgs. 150/2009.

A tal fine verrà elaborato un calendario degli incontri rivolti ai diversi attori sociali e portatori di interessi che hanno parzialmente partecipato alla fase di redazione del Piano della Performance.

Il principio ispiratore della riforma Brunetta è la trasparenza intesa come accessibilità totale a tutte le informazioni concernenti l'organizzazione, gli andamenti gestionali, l'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali e dei risultati, l'attività di misurazione e valutazione, per consentire forme diffuse di controllo interno ed esterno da parte degli utenti. E' un'occasione di autovalutazione, sulla coerenza delle nostre azioni rispetto al mandato istituzionale.

In primo luogo verranno organizzate specifiche sessioni informative per il personale interno all'Ente, finalizzate alla presentazione del Piano e della Relazione della Performance, nonché per fornire informazioni sul Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità, seguiranno incontri con le Organizzazioni sindacali, con il Consiglio Direttivo.

Le giornate offriranno una valida opportunità per sviluppare e condividere, all'interno dell'amministrazione, la cultura della trasparenza.