



ENTE PARCO NAZIONALE DELLA MAJ ELLA

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2019, *relativa agli obiettivi programmati nel Piano della Performance 2019- 2021, adottato con delibera presidenziale n. 3 del 31.01.2019, ratificata con delibera del Consiglio Direttivo n. 6 del 21.02.2019 [art. 10 comma 1 lett. b) D. lgs n. 150 del 27.10.2009].*



Validato dall'OIV, Dott. Domenico BARTOLOMUCCI, in data/...../.....

Il Direttore F.F.

(Dr. Luciano Di Martino)

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Dr. Luciano Di Martino'.

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 ECONOMICITA

5. PARI OPPORTUNITA 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, la cui finalità è quella di evidenziare a consuntivo, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti nel corso dell'anno 2019, relativa agli obiettivi programmati nel Piano della Performance 2019- 2021, adottato con delibera presidenziale n. 3 del 31.01.2019, ratificata con delibera del Consiglio Direttivo n. 6 del 21.02.2019.

Inoltre la deliberazione presidenziale n. 3 del 31.01.2019 è stata sottoposta al vigilante Ministero dell'Ambiente che con nota ufficiale 5698 del 15.03.2019 ha espresso parere positivo.

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.) ed è funzionalmente collegata al Sistema di valutazione della Performance dell'Ente approvata con Delibera di Consiglio Direttivo n. 3 del 26.01.2018.

Questo elaborato è da ricondurre alla relazione sulla gestione dell'esercizio 2019, predisposta a norma dell'art. 46 del D.P.R. 97/2003, approvata con Deliberazione Presidenziale n. 17 del 23.06.2020 (rispondente dal 1 settembre 2020 ai requisiti richiesti dall'art. 2 del DPR n. 439 del 9 novembre 1998), allegata alla presente e completa di tutti i documenti del rendiconto generale esercizio finanziario 2019.

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 prevalentemente si rapporta l'Ente Parco è indubbiamente il Ministero dell'Ambiente della Tutela del Territorio e del Mare, soggetto vigilante dell'Ente ed erogatore del contributo ordinario e di ulteriori specifici finanziamenti.

Il ruolo del Ministero si rivela molto importante, stante anche la sentita esigenza di coordinamento generale delle politiche delle aree protette nazionali, e viene esercitata mediante costanti direttive volte al raggiungimento degli obiettivi previsti dalla Legge Quadro Nazionale sulle Aree Naturali Protette in tema di Conservazione, Salvaguardia del Territorio, Promozione, oltre a quelle ordinarie di coordinamento delle attività e della gestione dell'Ente Parco in materia di attività amministrativa e di vigilanza.

Il ruolo della Regione Abruzzo risulta essere importante anche per la programmazione e la definizione di politiche che possono interessare il Parco quali gli strumenti di programmazione territoriale ed economica come il Piano Paesistico, 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 Comunità Montane ricomprese nel territorio del Parco rivestono, invece, un ruolo molto limitato a seguito della loro soppressione prevista per Legge.

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 dal momento che 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 ed alle Riserve generali dello Stato hanno una funzione molto importante nella definizione pratica delle politiche dell'Ente.

Il Piano del Parco di cui all'art 12 della legge n. 394/1991 è stato approvato e pubblicato sul S.O. n. 119 alla Gazzetta Ufficiale n. 164 del 17 luglio 2009.

Ad oggi con Deliberazione del Consiglio Direttivo n. 40 del 30.10.2019 è stata approvata la proposta di Aggiornamento per Piano per il Parco Nazionale della Majella, ai sensi dell'art.9, comma 8 L.394/91, ed avviato il procedimento di VAS (la Regione Abruzzo con nota del 20 marzo 2020 ha comunicato l'avvio delle attività di consultazione con le Autorità coinvolte nel procedimento di VAS e con i Soggetti competenti in materia ambientale "al fine di definire la portata ed il livello di dettaglio delle informazioni da includere nel Rapporto Ambientale") e delle attività per la proposta di Regolamento del Parco.

Molti comuni del Parco sono proprietari di estese superfici boscate e pascolive, il cui utilizzo risulta essere 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 compromettessero la loro conservazione a un adeguato livello di naturalità e complessità ecosistemica, è risultata fondamentale per mantenere la coerenza della strategia complessiva di conservazione. In questo contesto l'Ente Parco assume la gestione dei boschi demaniali di alcuni Comuni a fronte del pagamento di un canone di locazione. Tale forma di intervento nel territorio del Parco è attualmente in revisione, a fronte di un aggiornamento della valutazione del valore economico dei beni silvo-pastorali da compensare in caso di mancato utilizzo.

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, situati quasi sempre in edifici di proprietà comunale o del Parco o assegnati 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 (in fase di commissariamento e liquidazione a seguito della legge regionale n° 1 del 2013 che aveva come finalità la loro soppressione), 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.394/1991 assegna al Piano del Parco il valore di Piano sovraordinato ai piani vigenti, e questo comporta che l'Ente Parco rilasci nulla osta per le attività che vengono esercitate all'interno delle competenze comunali.

L'attività di sorveglianza è assicurata dai Carabinieri Forestali ex Corpo Forestale dello Stato così come stabilito nell'articolo 21 della Legge 394/1991 attraverso il proprio Coordinamento Territoriale per l'Ambiente (CTA) attuale Raggruppamento Carabinieri Parchi. 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 Comando Carabinieri Forestali. Il Raggruppamento Carabinieri del Parco Nazionale della Majella è affidato al Colonnello Dott.ssa Livia Mattei dal mese di ottobre del 2017, ed ha la

propria sede centrale a Guardiagrele (CH), presso la sede legale dell'Ente. La dotazione organica definitiva è di 73 carabinieri forestali; attualmente, però, il Raggruppamento ha in forza un numero effettivo di circa 64 unità.

Il contesto socio-economico

Le categorie di cittadini con le quali l'Ente Parco, in ragione delle sue attività, viene in contatto e che sono in grado, direttamente o indirettamente, di incidere 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 all'utilizzo infrastrutturale dell'ambiente e per questa che il parco ha sviluppato, nel tempo, 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** rappresentano un elemento di forza nell'affermazione delle politiche territoriali del Parco, che sin dalla sua creazione ha posto attenzione a metodologie e programmi di gestione condivisa del territorio.

Negli anni sono state attivate misure di prevenzione e gestione, quali, a titolo di esempio e non esaustivo:

- **Potenziale conflitto tra agricoltura e allevamento e la presenza di fauna protetta**: l'Ente Parco indennizza i danni provocati dalla fauna selvatica alle colture agricole, al patrimonio zootecnico, ai cani da guardiania utilizzati dagli allevatori per le loro attività ed alle strutture strettamente connesse all'esercizio dell'attività agricola o di allevamento.

Sono curati direttamente dall'Ente oltre gli indennizzi dei danni causati dagli animali selvatici, la estensione delle misure di prevenzione attraverso la concessione di recinzioni elettrificate agli stessi agricoltori. È importante attivare una partecipazione attiva con i soggetti interessati al fine di dirimere tensioni e conflitti, concordando forme gestionali innovative con lo scopo di arrivare ad un rafforzamento istituzionale del Parco e creare un'occasione di sviluppo dell'area protetta.

- **Allevatori della Montagna Madre**: la Majella, la *Montagna Madre*, oggi luogo di sfide di conservazione, esempio di tutela ambientale nella ambiziosa missione del parco nazionale che porta il suo nome, prima area *wilderness* certificata in Italia, area storica di presenza del Lupo, di rifugio per l'Orso marsicano, di nuova vita per il Camoscio appenninico, di rare ed esclusive specie vegetali, nasconde, e ancora narra, di un lungo, tenace, profondo rapporto tra l'uomo e la terra, racchiude in sé la storia dell'uomo e della natura: è la montagna, certo, della transumanza, ma anche della piccola pastorizia stanziale che per secoli ha abitato e plasmato le nostre vallate.

Negli ultimi venti anni il Parco ha pian piano sperimentato azioni e iniziative, insieme agli allevatori stessi, cercando di individuare un percorso, faticoso ma affascinante, di valorizzazione della zootecnia in chiave sostenibile e nel rispetto del sapere dei nostri padri. Il programma "*Allevatori della Montagna Madre*" offre una nuova prospettiva e una nuova fase collaborativa, che nasce dalla consapevolezza che gli allevatori del Parco sono non solo attori fondamentali nel concepire un reale e consapevole livello di tutela dei territori, ma che sono gli unici concreti custodi del patrimonio naturale rappresentato dai pascoli della Majella.

- **Miele di qualità**: Le analisi melissopalinoologiche e organolettiche, condotte dall'U.O. dell'Istituto Zooprofilattico Sperimentale delle Regioni Lazio e Toscana, hanno messo in evidenza un elevato pregio delle produzioni, caratterizzate sia da interessanti **mieli millefiori**, che come suggerisce il nome derivano da una moltitudine di specie floreali, sia da una significativa presenza di **mieli monoflorali** tra cui quelli di timo, trifoglio, sulla, lupinella e santoreggia.

-Il progetto ***Coltiviamo la diversità***: la **diversità di ambienti** che contraddistingue il territorio, uniti alla presenza, nelle popolazioni locali, di un **substrato culturale ancora legato alle tradizioni**, hanno permesso la **conservazione** di una **biodiversità agricola** altrove scomparsa. Per favorire la conservazione è stata costituita la **Rete degli Agricoltori Custodi del Parco**. Nell'ambito dell'iniziativa "*Cuciniamo la diversità*" è stata inoltre costituita una rete di ristoranti di qualità e di agriturismi. Essi si propongono come luoghi di incontro tra produttori e consumatori offrendo i piatti della tradizione gastronomica abruzzese realizzati con varietà autoctone prodotte dagli agricoltori custodi del Parco.

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.

In questi ultimi anni il Parco ha sviluppato una serie di iniziative e progetti che annualmente vengono riproposti e che qualificano le emergenze naturalistiche ed antropiche del territorio:

Majella, Domus Christi, Domus Naturae: Una mostra su San Pietro Confessore ed i luoghi dello spirito che riflette su fede, storia e tradizioni nel territorio del Parco e che offre una visione unitaria del rapporto tra Uomo e Ambiente nel contesto dell'eremitismo *majellense*; la mostra, realizzata con l'ausilio delle più aggiornate tecnologie, sarà dapprima itinerante, toccando importanti città, e poi permanente in una struttura dell'Ente Parco. Sette sale espositive ricche di effetti tecnologici, multimediali, sensoriali, visivi e tattili lungo le quali apprezzare ambienti e paesaggi del Parco e conoscere un fenomeno storico e culturale poco noto: l'eremitismo, che qui trovò uno dei luoghi di elezione sotto l'importante impulso e guida di Pietro da Morrone, passato alla storia come Celestino V, il Papa del gran rifiuto. La Mostra è anche un formidabile strumento promozionale per il Sentiero dello Spirito, i luoghi di culto della Majella con particolare riguardo alle grandi Abbazie.

Majella, l'Altra Neve: Il Parco Nazionale della Majella negli ultimi anni ha affiancato alla classica attività di tutela del territorio una funzione di sviluppo sostenibile, passando quindi da un approccio di conservazione pura ad uno di conciliazione fra esigenze di salvaguardia e di valorizzazione delle risorse esistenti. Tra queste risorse un posto di rilievo spetta alla Majella "innevata", soprattutto per l'assenza di importanti ed estesi impianti di risalita dello sci alpino, dove si possono promuovere pratiche sportive a basso impatto come lo sci di fondo, le ciaspole, lo sci alpinismo.

Paesaggio Agro-Pastorale del Parco: un percorso che il Parco ha avviato già da alcuni anni, realizzando percorsi escursionistici a tema, campi di volontariato per il restauro di complessi agro-pastorali, attività educative con le scuole e cercando di coinvolgere le altre amministrazioni del territorio in un comune

percorso di valorizzazione e di creazione di nuove forme di sviluppo dell'economia legate alla micro-imprenditoria giovanile, all'artigianato, all'agricoltura ed all'allevamento.

Volontariato: L'Ente Parco Nazionale della Majella favorisce la partecipazione di coloro che intendano approfondire le proprie conoscenze e fare esperienze nel campo della protezione della natura e della gestione di un'area protetta, mediante l'organizzazione di attività di volontariato per visitatori, studenti, appassionati che vogliono prestare gratuitamente e per periodi limitati la propria collaborazione volontaria nel Parco. Il programma di volontariato è finalizzato a fornire un'esperienza ai partecipanti per sostenere concretamente le finalità del Parco Nazionale della Majella.

Majella Giovani: una serie di iniziative per permettere a ragazzi e giovani finalizzato alla conoscenza del Parco e del suo straordinario patrimonio di diversità biologica e culturale ed alla possibilità di *incontrare* la montagna e di realizzare esperienze cognitive e didattiche.

Tra gli stakeholder istituzionali possono farsi rientrare anche **le scuole del territorio**, interessate dai vari progetti di educazione ambientale proposti dal Parco.

L'**educazione all'ambiente** rappresenta un punto centrale del mandato dell'Ente, per le implicazioni che comporta in termini di rapporto con la cittadinanza e di offerta complessiva di conoscenza dell'area protetta e dei valori che racchiude. La strategia da adottare in questo ambito deve essere indirizzata verso la realizzazione di attività che coinvolgano le scuole del territorio, i visitatori del Parco, i gruppi sociali e le varie associazioni attraverso l'azione promossa dal Centro di Educazione Ambientale del Parco per accrescere la coscienza e la conoscenza, specie nelle giovani generazioni, dell'importanza della conservazione e della corretta gestione delle risorse naturali e ambientali.

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, risultano esservi un generale consenso che conduce alla consapevolezza dell'importanza della presenza del Parco come istituzione sovraterritoriale che, nel costante dialogo con le Amministrazioni Comunali, è in grado di rivitalizzare le economie delle aree interne nel sistema della sostenibilità ambientale (valorizzazione dell'agrobiodiversità e turismo); permangono tuttavia un diffuso grado di tensioni radicalizzati su problematiche specifiche di carattere regionale, come i danni sulle colture derivanti dalla problematica del cinghiale oppure sul sistema della viabilità minore.

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 a Sud ed 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 ed i Monti 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 e 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*. 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 140).

I principali habitat della Majella sono:

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

I pascoli aridi collinari e subalpini: *Stipa capillatag* *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 Inagellense*; *Carex flacea* subs. *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 ombriati 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, e 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 (*Chionomys 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 che la 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 territoriale.

2.3 L'Amministrazione

Il 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 ed è sottoposto alla vigilanza del Ministero dell'Ambiente.

I suoi organi sono, così come individuati nell'articolo 9 della Legge 6 dicembre 1991, n.394: Il Presidente, il Consiglio Direttivo, la Giunta Esecutiva, la Comunità del Parco ed il Collegio dei Revisori dei Conti.

Il Presidente è nominato con decreto del Ministro dell'Ambiente d'intesa con le Regioni o la Regione interessata. Al Presidente compete la rappresentanza legale dell'Ente nonché le funzioni che gli sono delegate dal Consiglio Direttivo e adotta provvedimenti urgenti ed indifferibili che sono successivamente sottoposti alla Ratifica del Consiglio. Il Presidente attualmente in carica, Prof. Lucio ZAZZARA, è stato nominato con Decreto del Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare n. 292 dell'08.10.2019, per la durata di cinque anni. Il Consiglio Direttivo è decaduto il 30 dicembre 2019 per scadenza naturale del mandato quinquennale; l'organo è in attesa del Decreto del Ministro dell'Ambiente per la sua ricostituzione.

La Comunità del Parco, costituita dal Presidente della Regione Abruzzo, delle Province, dai Sindaci dei Comuni e dai Presidenti delle Comunità Montane nei cui territori sono ricomprese le aree del Parco. La Comunità del Parco svolge le funzioni consultive e propositive. La Legge 394/1991 stabilisce che la Comunità del Parco

esprime il proprio parere obbligatorio sul Regolamento del Parco, sul Piano del Parco, sulle questioni richieste da un terzo dei componenti il Consiglio Direttivo, sul Bilancio consuntivo e sullo Statuto dell'Ente. La Comunità del Parco, inoltre, ha attribuita la competenza di deliberare il Piano Pluriennale Economico e Sociale previa acquisizione del parere vincolante del Consiglio Direttivo. Elegge al suo interno un presidente ed un vice presidente. Nella seduta dell'11 dicembre 2013 sono stati eletti il Presidente nella persona del Sindaco di Roccamorice (PE), Alessandro D'ASCANIO, ed il Vice presidente nella persona del Sindaco di Roccapia (AQ), Mauro LEONE.

Il Collegio dei Revisori dei Conti e l'organo dell'Ente che svolge le funzioni di controllo interno secondo la disciplina dettata dall'articolo 79 e seguenti del DPR 97/2003. L'attuale Collegio è stato nominato con Decreto del Ministro delle Finanze del 3 ottobre 2016. Esso è composto dai componenti designati dal Ministero dell'Economia e Finanze: Dott.ssa Luisa FOTI con funzioni di Presidente del Collegio, e Dott. Floriano ANDOLFO nonché dal componente designato dalla Regione Abruzzo Dott. Fabrizio SALUSEST.

Il Direttore è il Dr. Luciano DI MARTINO, Responsabile del Servizio Biodiversità e Ricerca Scientifica, con un ruolo di facente funzione (regolarmente abilitato all'esercizio dell'attività di direttore di parco nazionale di cui al concorso indetto dal Ministero dell'Ambiente con bando pubblico sulla Gazzetta Ufficiale n. 3 del 13 gennaio 2017, approvato e reso esecutivo con decreto del MATTM prot. PNM-0003119 del 14 febbraio 2018), dal 1° dicembre 2018, a seguito del pensionamento del precedente Direttore F.F., Arch. Oremo Di Nino, e della mancata conclusione del procedimento di conferimento dell'incarico di Direttore, ai sensi dell'art. 9, comma 11, della legge 394/91 e ss. mm. ed ii.

Il Direttore F.F. Luciano DI MARTINO è stato nominato con Deliberazione di Consiglio Direttivo n. 28 del 22.11.2018 e prorogato per l'incarico con le successive Delibere di Consiglio Direttivo n. 7 del 21.02.2019 e n. 32 del 25 luglio 2019; tali deliberazioni hanno avuto l'assenso del Ministero dell'Ambiente, in qualità di organo di vigilanza.

Presso l'Ente Parco Nazionale della Majella ha operato, altresì, con decorrenza dal mese di maggio 2017, l'Organismo Indipendente di Valutazione, istituito ai sensi di quanto stabilito dal Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n° 150, ed in composizione monocratica nella persona dell'avv. Stefano Semeraro, nominato con Delibera Presidenziale n° 5 del 30 maggio 2017, cessato dall'incarico per recesso dal contratto e sostituito dal Dott. Domenico BARTOLOMUCCI, nominato con delibera di C.D. n. 21 del 18.04.2019.

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 preposto 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 poiché 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

Indicatori	Valori
Età media del personale (anni)	51,18 al 31.12.2019
Età media dei dirigenti (anni)	0 al 31.12.2018
Percentuale di dipendenti in possesso di laurea	37,25% al 31.12.2019
Percentuale di dipendenti in possesso di specializzazione post laurea	3,92%
Percentuale di dirigenti in possesso di laurea	0 al 31.12.2018
Turnover del personale	0 al 31.12.2018

Analisi benessere organizzativo

Indicatori	Valore
Tasso di assenza per ferie al 31 dicembre 2019	11,96 %
Tasso di assenza per altre cause al 31 dicembre 2019	8,62 %
Tasso di presenze al 31 dicembre 2019	79,42%
Tasso di dimissioni premature	0
Tasso di richieste di trasferimento/comando	0
Numero 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	43,14% al 31.12.2019
Età media del personale femminile	50
Dipendenti laureate rispetto al totale personale femminile	36,36% al 31.12.2019
Dipendenti in possesso di specializzazione post laurea rispetto al totale del personale femminile	0% al 31.12.2019

Nel corso del 2019 l'Ente ha indetto e concluso una selezione per l'attribuzione di progressioni economiche orizzontali (P.E.O.).

L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella C (Enti pubblici non economici) del CCNL Funzioni Centrali 2016-2018 del 12.02.2018.

In particolare la procedura ha interessato, il personale di categoria A (limitatamente alla progressione economica da A1 ad A2), B (limitatamente alla progressione economica da B1 a B2 e da B2 a B3), e C (limitatamente alle progressioni economiche da C1 a C2 e da C2 a C3) dell'Ente Parco Nazionale della Majella, con decorrenza giuridica ed economica dal 1° gennaio 2019. Le risorse destinate complessivamente al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali per l'anno 2019, sono state individuate nel contratto decentrato integrativo sottoscritto in data 13.12.2019, a valere sulla parte stabile del Fondo di Ente Risorse Decentrate ed attribuite sulla base dei criteri individuati in sede di contrattazione decentrata in data 13.12.2019, previa acquisizione del parere positivo, sulla base della relazione tecnico finanziaria predisposta dal competente Ufficio, del Collegio dei Revisori dei Conti, ex art. 40 bis del D.lgs. n. 165/2001, intervenuto in data 13.01.2020 con nota acquisita al prot.n. 601.

La selezione è stata svolta nel rispetto dei criteri e delle modalità previsti nell'art. 23 del D.lgs. n. 150/2009, nell'art. 52, comma 1-bis del D.lgs. n. 165/2001, stabiliti nel contratto integrativo sottoscritto in data 13.12.2019 per la progressione economica orizzontale. La procedura si è conclusa con la formazione di una graduatoria, il cui ordine è stato determinato dalla somma dei punteggi attribuiti ai vari fattori di valutazione, da una apposita Commissione presieduta dal Direttore, che ha assegnato i punteggi complessivi sulla base dei predetti criteri in base ai quali è stato dato rilievo marginale all'anzianità di servizio e prevalente al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed all'accrescimento professionale conseguito.

Al termine della procedura è stato disposto l'inquadramento nella nuova posizione economica dei dipendenti utilmente collocati in graduatoria.

Dati amministrativi, autorizzativi e di gestione

Atti protocollati	Determinazioni direttoriali	Disposizioni organizzative
15.765	1.761	20

Indennizzi danni zootecnia	Indennizzi danni agricoltura	totale
69.147,03	234.724,43	€ 303.871,46 di cui € 208.937,21 in competenza e € 94.934,25 a residuo

Ufficio Progettazione e Territorio ed Ufficio Valutazioni Ambientali	
Tipologie documenti	Numero documenti
Nulla osta	229
Diniegghi	3
Valutazione incidenza	18
VIA -VAS	2

Ufficio Contabilità e Patrimonio	
Tipologie di documenti	Numero documenti
Atti di impegno	1253
Mandati di pagamento	2259
Atti di accertamento	284
Reversali di incasso	1187

2.3 I risultati raggiunti

Il Piano della Performance 2019 - 2021, per il raggiungimento dei risultati attesi (outcome), è stato rielaborato 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 394/1991 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 2019-2021.

La presente relazione sulla performance 2019 è stata redatta a seguito delle relazioni trasmesse dai responsabili dei servizi a cui erano stati affidati i vari progetti specifici attuativi degli obiettivi istituzionali. Inoltre la Direzione nel verificare se i risultati fossero stati o meno raggiunti, ha analizzato solo i progetti specifici che prevedevano, nel piano della performance, il raggiungimento di risultati programmati per la sola annualità 2019.

2.3 Le criticità e le opportunità

Il sistema di pianificazione condivisa ha posto il personale dell'Ente di fronte ad una assoluta novità con tutte le problematiche conseguenti, cui ha fatto seguito una maggiore responsabilizzazione ed conseguimento di risultati soddisfacenti.

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 declinando gli obiettivi strategici in obiettivi operativi.

Gli obiettivi strategici sono stati raggruppati in Aree Strategiche.

Le Aree strategiche sono state individuate nelle seguenti:

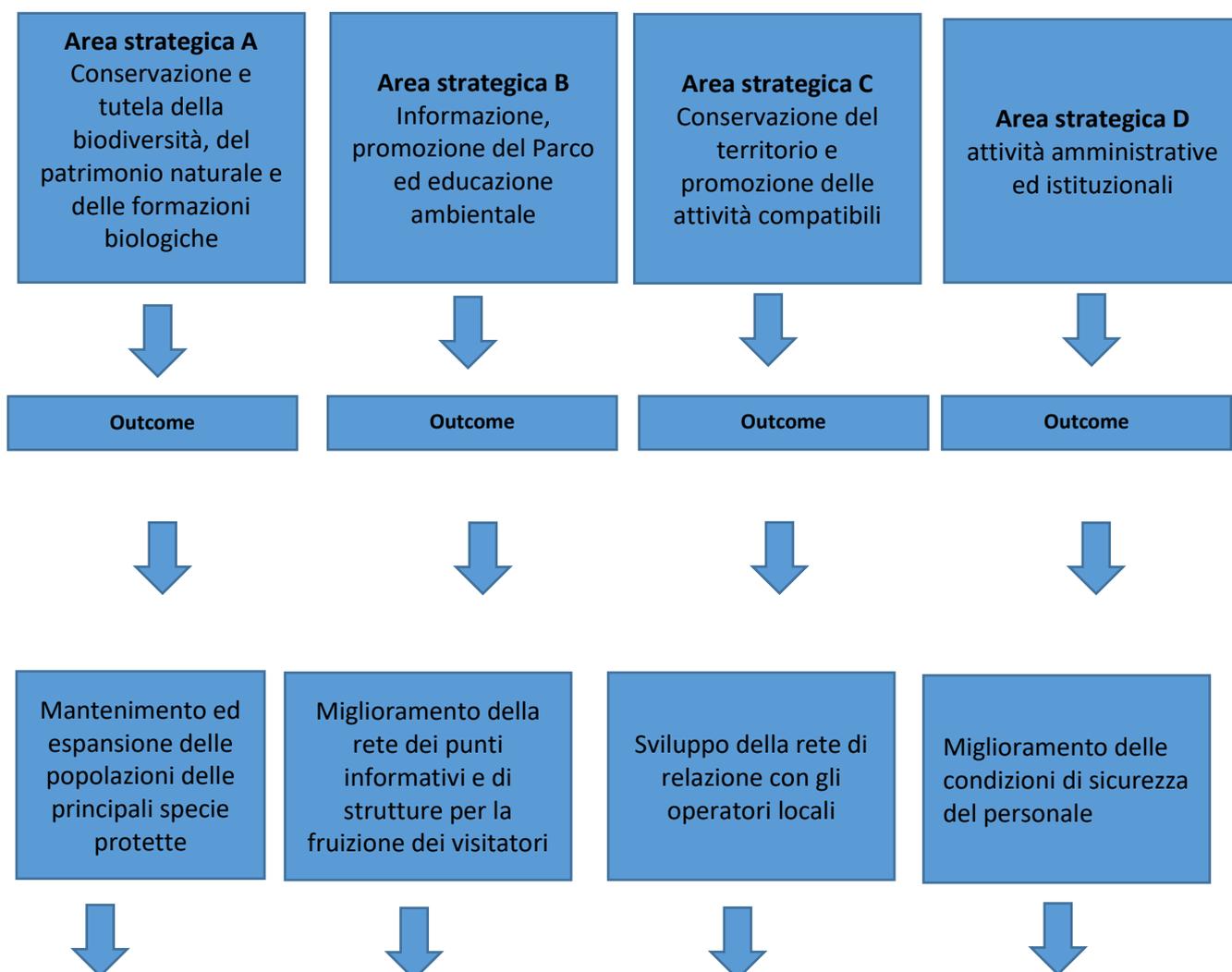
A- Conservazione e tutela delle biodiversità, del patrimonio naturale e delle formazioni biologiche

B- Informazione, Promozione del Parco ed Educazione Ambientale

C- Conservazione del Territorio e Promozione delle attività compatibili

D- Attività amministrativa e istituzionale

A ciascuna Area strategica sono stati assegnati gli obiettivi strategici come di seguito elencati:





Gli obiettivi strategici sono stati a loro volta declinati in obiettivi operativi assegnati ai singoli Uffici dell'Ente con individuazione anche del referente di ciascun obiettivo.

Nelle tabelle allegate alla presente Relazione viene descritto il grado di raggiungimento degli obiettivi distinti per:

Tabella 1 - Area Strategica

Tabella 2 - Obiettivi Strategici

Tabella 3 - Obiettivi Operativi

Tabella 4 - Uffici

La struttura organizzativa e gestionale interessata dal raggiungimento degli obiettivi assegnati é stata la seguente nel corso dell'anno 2019:

DIREZIONE	
SERVIZIO ORGANI DELL'ENTE E AFFARI GENERALI	SERVIZIO AMMINISTRATIVO Responsabile Dott.ssa Stefania Ranieri
UFFICIO STAMPA, MARKETING E COMMERCIALE RESPONSABILE DI UFFICIO: FRANCESCO CRIVELLI B1 Personale assegnato: - n. 1 unità profilo professionale A2 - Dino D'Alessandro.	UFFICIO CONTABILITA' E PATRIMONIO RESPONSABILE DI UFFICIO: MARCO LIBERATORE C2 Personale assegnato: - n. 1 unità profilo professionale B3 - Rosalba Di Mascio; - n. 1 unità profilo professionale C2 — Di Padova Concetta.
UFFICIO PROMOZIONE E TURISMO, PROTOCOLLO E U.R.P. RESPONSABILE DI UFFICIO: STEFANIA MONACO B3 Personale assegnato:	UFFICIO PERSONALE E AMMINISTRATIVO RESPONSABILE DI UFFICIO: STEFANIA RANIERI C3 Personale assegnato:

<ul style="list-style-type: none"> - n. 2 unità profilo professionale B2 - John Forcone — Angelina Di Martino — n. 1 unità profilo professionale B1 - Loreta Catalano; - n.1 unità profilo professionale A2 — Francesca Gasbarro. 	<ul style="list-style-type: none"> - n. 2 unità profilo professionale B3 — Carmelina Capaldo - Elena Colamarino; - n. 1 unità profilo professionale B2 — Assunta Masciarelli. <p>UFFICIO GIURIDICO LEGALE RESPONSABILE DI UFFICIO: STEFANIA RANIERI C3 Personale assegnato:</p> <ul style="list-style-type: none"> - n. 1 unità profilo professionale B2- Diana Dell’Arciprete.
<p>SERVIZIO TUTELA E SVILUPPO DEL TERRITORIO</p>	<p>SERVIZIO BIODIVERSITA’ E RICERCA SCIENTIFICA Responsabile Dott. Luciano Di Martino</p>
<p>UFFICIO MANUTENZIONI RESPONSABILE DI UFFICIO: VINCENZO INGANI B3 Personale assegnato:</p> <ul style="list-style-type: none"> - n. 3 unità profilo professionale A2 - Angelina Trozzi— Maria Di Santo- Luciano Santone. <p>UFFICIO PROGETTAZIONE E TERRITORIO RESPONSABILE DI UFFICIO: CATERINA TERRIBILE C3 Personale assegnato:</p> <ul style="list-style-type: none"> - n. 1 unità profilo professionale B2- Maria Grazia Quaranta. <p>UFFICIO S.I.T. INFORMATICA ED EDUCAZIONE AMBIENTALE RESPONSABILE DI UFFICIO: ELENA LIBERATOSCIOLI C3 Personale assegnato:</p> <ul style="list-style-type: none"> - n. 1 unità profilo professionale B2 - Maria Peroni. <p>UFFICIO PIANIFICAZIONE E GESTIONE RISORSE RESPONSABILE DI UFFICIO : GIUSEPPE MAURIZIO MONACO B2 Personale assegnato:</p> <ul style="list-style-type: none"> - n. 1 unità profilo professionale B2 - Nicola Scalzitti; - n. 1 unità profilo professionale B3- Nino Fazio; - n. 2 unità profilo professionale A2:— Dimitri Carducci, Giuseppe Carozza, <p>UFFICIO VALUTAZIONI AMBIENTALI RESPONSABILE DI UFFICIO: MARIANO SPERA B2 Personale assegnato:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1 unità profilo professionale B3, Gabriele Santucci. 	<p>UFFICIO GESTIONE FORESTALE RESPONSABILE DI UFFICIO: TEODORO ANDRISANO C4</p> <p>UFFICIO VETERINARIO RESPONSABILE DI UFFICIO: SIMONE ANGELUCCI C2 Personale assegnato:</p> <ul style="list-style-type: none"> - n. 1 unità profilo professionale B2 - Luca Madonna; - n. 3 unità profilo professionale A2 – Edgardo Di Matteo - Raffaele Pitassi - Moreno Di Pietrantonio. <p>UFFICIO MONITORAGGIO E CONSERVAZIONE FAUNA SELVATICA RESPONSABILE DI UFFICIO: ANTONIO ANTONUCCI C1 Personale assegnato:</p> <ul style="list-style-type: none"> - n. 1 unità profilo professionale C1: - Marco Carafa. <p>UFFICIO AGRONOMICO E INDENNIZZI FAUNA SELVATICA RESPONSABILE DI UFFICIO: GIUSEPPE MARCANTONIO C3 Personale assegnato:</p> <ul style="list-style-type: none"> - n. 1 unità profilo professionale B3: - Colomba Macino; - n. 1 unità profilo professionale B2 - Marco Di Santo. <p>UFFICIO MONIORAGGIO E CONSERVAZIONE BIODIVERSITA’ VEGETALE RESPONSABILE DI UFFICIO: LUCIANO DI MARTINO C2 Personale assegnato :</p> <ul style="list-style-type: none"> - n. 1 unità profilo professionale C2: Giampiero Ciaschetti;

	<ul style="list-style-type: none"> - n. 1 unità profilo professionale B3: Mirella Di Cecco; - n. 1 unità profilo professionale B2: Donatella Vitale; - n. 6 unità profilo professionale A2: Giammartino Coletti - Angelo Pietropaolo – Marco Mazzolini – Roberto Cafarelli – Anna Zigrossi – Gabriella Chiaverini.
--	---

La dotazione organica dell'Ente è rimasta nel corso dell'anno 2019 ferma alle n. 18 unità di personale di ruolo delle quali ricoperte n. 16 (per effetto di un pensionamento ed un trasferimento per mobilità nel corso del 2018) cui aggiungere 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 e così distinto per genere:

Uomini n. 30 (28 al 31.12.2018)

Donne n. 23

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; il Centro Visita di Caramanico Terme (PE) dedicato agli ambienti della Majella e alla lontra, la cui gestione é affidata ad un operatore privato; il Centro Visita di Fara san Martino (CH), affidato in gestione ad operatore privato a cui viene corrisposto dall'Ente uno specifico canone; il 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; la Casa del Lupo di Caramanico (PE), affidato in gestione ad un operatore privato da cui l'Ente percepisce un canone; l' Ostello di Roccamorice (PE), in gestione da parte di un operatore privato da cui l'Ente ricava uno specifico canone di concessione; l' Ostello di Fara San Martino (CH), affidato in gestione ad un operatore privato che corrisponde un apposito canone all'Ente; la Casa dell'Orso di Palena (PE) affidata 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 e 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 dall'esercizio finanziario 2019 il cui rendiconto verrà approvato entro la scadenza del 30 aprile 2020.

ENTRATE

Entrate	Accertamenti di competenza dell'esercizio finanziario 2019	Incidenza sul totale delle entrate
Entrate contributive	0,00	0,00
Entrate derivanti da trasferimenti correnti	6.269.058,59	57,78%
Altre entrate	156.408,05	1,44%
Entrate per alienazione di beni patrimoniali e riscossione di crediti	0,00	0,00
Entrate derivanti da trasferimenti in conto capitale	3.521.776,26	32,46%
Accensione prestiti	178.495,17	1,65%
Entrate aventi natura di partite di giro	724.248,07	6,67%
Totale generale delle entrate	10.849.986,14	100%

USCITE

Uscite	Impegni di competenza dell'esercizio finanziario 2019	Incidenza sul totale delle uscite
Funzionamento	2.203.656,18	28,64%
Interventi diversi	3.835.215,00	49,83%
Trattamento di quiescenza, integrativi e sostitutivi	0,00	0,00
Accantonamento a fondi rischi diversi	0,00	0,00
investimenti	932.774,11	12,12%
Oneri comuni	0,00	0,00
Accantonamenti ripristino investimenti	0,00	0,00
Uscite aventi natura di partite di giro	724.248,07	9,41%
Totale generale uscite	7.695.893,36	100%

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 51 dipendenti dell'Ente, n.8 fanno parte del Servizio Amministrativo, n. 7 al Servizio Organi dell'Ente, n. 15 al Servizio Tutela e Sviluppo del Territorio e n. 21 al Servizio Naturalistico e Scientifico. Analizzando l'attuale organico dell'Ente, sempre con riferimento alle pari opportunità, si evince che la percentuale del personale femminile è del 45 %, con n° 23 dipendenti, mentre n. 28 sono uomini. Per quanto riguarda il livello degli Uffici, dei n. 15 Uffici esistenti, n. 5 sono retti da dipendenti di genere femminile, che risponde ad un percentuale del 33% e dei due Servizi messi a bando per la copertura del ruolo di Responsabile, uno è occupato da una donna, pari, pertanto la 50%. Per ciò che concerne il livello dirigenziale, e 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. 8 sono in possesso del titolo di laurea per una percentuale pari al 36,36%. L'età media del personale femminile è di 50 anni.

6. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

6.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

La redazione della relazione sulla performance 2019-2021 per ciò che concerne l'anno 2019, 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. La relazione è stata posta all'attenzione del Presidente, stante l'assenza del Consiglio Direttivo per fine mandato, per la relativa approvazione ed all'OIV per la validazione di Legge.

6.2 Punti di forza e di debolezza del Ciclo della Performance

Tra i punti di forza è senz'altro da annoverare la pianificazione per settori e competenze possibile grazie al Piano della Performance rispetto ai precedenti modelli di pianificazione dell'attività dell'Ente, con maggiore specificità e attinenza rispetto ai compiti istituzionali che al Parco affida la normativa di settore. Il monitoraggio del Piano permette, oltretutto, di apportare correzioni allo stesso, adeguandolo alle necessità che si dovessero manifestare "in corso d'opera" garantendo sempre l'adeguatezza dei relativi mezzi e strumenti rispetto agli obiettivi da conseguire. Un punto di debolezza è senz'altro rappresentato dal sistema di valutazione della performance ancora non propriamente adeguato alla realtà dell'Ente ed alla oggettiva valutazione dell'operato dei singoli dipendenti essendo improntato a criteri valutativi eccessivamente soggettivi.

6.3- TABELLA DOCUMENTI DEL CICLO DI GESTIONE O DELLA PERFORMANCE 2019

Documento	Data approvazione	Link documento
Programma Triennale per la Trasparenza e l'integrità' 2019-2021	03.01.2019 delibera presidenziale n. 4 ratificata con delibera di Consiglio Direttivo n. 6 del 21.02.2019	http://www.halleyweb.com/panamaje/zf/index.php/trasparenza/index/visualizza-documento-generico/categoria/149/documento/534
Piano della performance 2019-2021	03.01.2019 delibera presidenziale n. 4 ratificata con delibera di Consiglio Direttivo n. 6 del 21.02.2019	http://www.halleyweb.com/panamaje/zf/index.php/trasparenza/index/visualizza-documento-generico/categoria/172/documento/525
Sistema di Valutazione	26.01.2018 delibera di Consiglio Direttivo n. 3	http://www.halleyweb.com/panamaje/zf/index.php/trasparenza/index/visualizza-documento-generico/categoria/171/documento/415

INTEGRAZIONE PIANO PERFORMANCE PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA

Il Programma della Trasparenza richiede 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. Estremamente

positivi sono i risultati del monitoraggio degli accessi in termini di fruizione dei relativi contenuti, degli utenti del sito web www.parcomajella.it.

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

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 divulgazione capillare della cultura della valutazione meritocratica. 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. Il concetto di trasparenza tracciato dalla legge (articolo 11 del D.Lgs. 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, infatti, determinato dalla titolarità di un interesse. L'accessibilità totale presuppone, invece, l'accesso da parte dell'intera collettività a tutte le "informazioni pubbliche". Il modo 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.Lgs. 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. Dall'analisi effettuata al 31 dicembre 2019 non emerge alcun scostamento nella realizzazione delle attività e delle azioni previste dal Piano Triennale. 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, sono state realizzate entro i termini riportati nelle relative griglie. 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. Il principio ispiratore della riforma 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 sono state fornite adeguate informazioni al personale interno all'Ente, nel quale sono stati affrontati i problemi del Sistema di Valutazione e gli obiettivi strategici previsti ed assegnati dal Piano della Performance, e fornite alcune informazioni sul Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità. Inoltre in occasione di alcuni incontri con le Organizzazioni sindacali in merito alla approvazione della contrattazione decentrata di ente sono state ulteriormente date alcune spiegazioni in merito al Piano della Performance ed inoltre è stato adeguatamente informato l'organo politico. Si prevede anche di effettuare alcune giornate che offriranno una valida opportunità per sviluppare e condividere, all'interno dell'amministrazione, la cultura della trasparenza e per realizzare la più ampia collaborazione con tutti gli interlocutori istituzionali e sociali.

Tabella 1 - Performance 2019 per area strategica

AREA STRATEGICA	REALIZZAZIONE OBIETTIVI DI AREA
<u>A Conservazione e tutela della biodiversità del patrimonio naturale e delle formazioni biologiche</u>	100%
<u>B informazione, promozione del Parco ed educazione ambientale.</u>	97,27%
<u>C Conservazione e valorizzazione del territorio e promozione delle attività compatibili</u>	100%
<u>D Attività amministrative e istituzionali</u>	100%
VALORE MEDIO	99,32%

Tabella 2 - Performance 2019 per obiettivo strategico

OBIETTIVO STRATEGICO	PERCENTUALE DI RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO
A.1 Mantenimento ed espansione delle popolazioni delle principali specie protette	100%
A.2 Mantenimento del benessere sanitario della fauna selvatica	100%
A.3 Mantenimento dei territori di maggior pregio naturalistico	100%
B.1 Miglioramento della rete di punti informativi e di strutture per la fruizione dei visitatori	100%

B.2 Coinvolgimento di scuole e gruppi organizzati in attività di educazione ambientale	94%
B.3 Strumenti di promozione del Parco e di marketing	100%
C.1 Sviluppo della rete di relazioni con gli operatori locali	100%
C.2 Promozione di iniziative culturali-sociali-scientifiche	100%
C.3 Gestione del territorio	100%
D.1 Miglioramento delle condizioni di sicurezza del personale interno e dei visitatori	100%
D.2 Migliore organizzazione del lavoro:	100%
D.3 Efficienza ambientale nell'azione amministrativa	100%
VALORE MEDIO	99,5%

Tabella 3 - Performance 2019 per obiettivo operativo

Codice obiettivo	Descrizione	Ufficio e/o REFERENTE OBIETTIVO	Realizzazione in percentuale dell'obiettivo
A.1.1	Indennizzo danni da fauna selvatica all'agricoltura	Ufficio Agronomico ed Indennizzi fauna Selvatica Responsabile Dott. Giuseppe Marcantonio	100
A.1.2	coltiviamo la diversità: valorizzazione del germoplasma agricolo autoctono	Ufficio Agronomico ed Indennizzi fauna Selvatica Responsabile Dott. Giuseppe Marcantonio	100
A.1.3.	sperimentazione di una nuova metodologia per la tipizzazione e la tracciabilità di cultivar agronomiche tipiche e specie vegetali endemiche (in collaborazione con l'ufficio botanico)	Ufficio Agronomico ed Indennizzi fauna Selvatica Responsabile Dott. Giuseppe Marcantonio	100
A.1.4.	allestimento di un settore didattico-divulgativo presso il giardino dei semplici	Ufficio Agronomico ed Indennizzi fauna Selvatica Responsabile	100

	dell'università di Chieti (in collaborazione con l'ufficio botanico)	Dott. Giuseppe Marcantonio	
A.2.1	aumento delle conoscenze floristiche del territorio del parco	Ufficio Monitoraggio e conservazione della biodiversità vegetale Responsabile Dott. Luciano Di Martino	100
A.2.2	creazione spazio espositivo "flora autoctona" presso il giardino dei semplici dell'università degli studi di Chieti, di concerto con i vivai in convenzione con l'ente parco.	Ufficio Monitoraggio e conservazione della biodiversità vegetale Responsabile Dott. Luciano Di Martino	100
A.2.3	sentieri tematici alberi monumentali (di concerto con ufficio sistema della fruizione)	Ufficio Monitoraggio e conservazione della biodiversità vegetale Responsabile Dott. Luciano Di Martino	100
A.2.4	studio sperimentale di raccolta selettiva di apici di pino mugo	Ufficio Monitoraggio e conservazione della biodiversità vegetale Responsabile Dott. Luciano Di Martino	100
A.2.5	individuazione di nuovi siti di interesse orchidologico (s.i.o.) nel territorio del parco nazionale della Majella	Ufficio Monitoraggio e conservazione della biodiversità vegetale Responsabile Dott. Luciano Di Martino	100
A.3.1	monitoraggio delle specie di ambiente umido/acquatico	Ufficio monitoraggio e Conservazione della Fauna Responsabile Dott. Antonio Antonucci	100
A.3.2	indagine sul nibbio reale (<i>milvus milvus</i>) nel parco nazionale della Majella	Ufficio monitoraggio e Conservazione della Fauna Responsabile Dott. Antonio Antonucci	100
A.3.3	attività di conservazione e monitoraggio dell'orso bruno marsicano (<i>ursus arctos marsicanus</i>) nel parco nazionale della Majella	Ufficio monitoraggio e Conservazione della Fauna Responsabile Dott. Antonio Antonucci	100
A.4.1	realizzazione progetto di ricostituzione forestale	Ufficio gestione Forestale Responsabile Dott. Teodoro Andrisano	100

	dei boschi incendiati del Morrone nel 2017		
A.4.2	aggiornamento portale forestale e attivazione servizio online	Ufficio gestione Forestale Responsabile Dott.Teodoro Andrisano	100
A.4.3	avvio intervento di recupero abete bianco della fossa di Pentima	Ufficio gestione Forestale Responsabile Dott.Teodoro Andrisano	100
A.4.4	produzione aggiornamento piano AIB del parco della Majella per il periodo 2015-2019	Ufficio gestione Forestale Responsabile Dott.Teodoro Andrisano	100
A.5.1.	implementazione del sistema di sorveglianza sanitaria e delle relative strutture e attrezzature	Ufficio Veterinario Responsabile Dr.Simone Angelucci	100
A.5.2	gestione aree faunistiche	Ufficio Veterinario Responsabile Dr.Simone Angelucci	100
A.5.3	gestione della coesistenza carnivori/attività antropiche e salvaguardia e miglioramento ecologico delle attività pastorali tradizionali.	Ufficio Veterinario Responsabile Dr.Simone Angelucci	100
A.5.4	istruttoria per il rilascio delle autorizzazioni al trasporto armi all'interno del parco.	Ufficio Veterinario Responsabile Dr.Simone Angelucci	100
B.6.1	produzione materiale divulgativo e gadget sul parco, attività commerciale	Ufficio Promozione e Turismo, Protocollo e URP Responsabile Stefania Monaco	100
B.6.2	partecipazione a fiere /eventi di rilevanza nazionale e internazionale	Ufficio Promozione e Turismo, Protocollo e URP Responsabile Stefania Monaco	100
B.6.3	restyling del sito web del parco su piattaforma autonoma	Ufficio Promozione e Turismo, Protocollo e URP Responsabile Stefania Monaco	100
B.7.1	attuazione di interventi coordinati di educazione	Ufficio S.I.T. Informatica ed Educazione Ambientale	100

	ambientale con i cea del parco	Responsabile Dott.ssa Elena Liberatoscioli	
B.7.2	attività di educazione ambientale del cea giardino botanico "D. Brescia"	Ufficio S.I.T. Informatica ed Educazione Ambientale Responsabile Dott.ssa Elena Liberatoscioli	100
B.7.3	progetto di candidatura a geoparco Unesco, promozione e divulgazione della geologia	Ufficio S.I.T. Informatica ed Educazione Ambientale Responsabile Dott.ssa Elena Liberatoscioli	100
B.7.4	progetti di alternanza scuola-lavoro (asl)	Ufficio S.I.T. Informatica ed Educazione Ambientale Responsabile Dott.ssa Elena Liberatoscioli	100
B.7.5	realizzazione di opuscolo cartografico per bambini/ragazzi	Ufficio S.I.T. Informatica ed Educazione Ambientale Responsabile Dott.ssa Elena Liberatoscioli	70
B.8.1	calendario attività nel parco estate 2019	Ufficio Stampa, Marketing e Commerciale Responsabile Dott. Francesco Crivelli	100
B.8.3	Campagna di comunicazione istituzionale dell'Ente	Ufficio Stampa, Marketing e Commerciale Responsabile Dott. Francesco Crivelli	100
B.8.4	Adeguamento archivio fotografico e realizzazione Contest Fotografico	Ufficio Stampa, Marketing e Commerciale Responsabile Dott. Francesco Crivelli	100
C.9.1	realizzazione serra a servizio del giardino botanico "Daniela Brescia" in S. Eufemia a Maiella	Ufficio Manutenzioni Responsabile Geom. Vincenzo Ingani	100
C.9.2	nuova sede della "banca del germoplasma" contestuale ampliamento della foresteria, ed allestimento; laboratorio - falegnameria. – lama dei peligni	Ufficio Manutenzioni Responsabile Geom. Vincenzo Ingani	100

C.9.3	ripristino della funzionalità del piccolo rifugio in loc. "Tocchito", adattamento del sentiero "Tocchito" – "eremo celestiniano di madonna dell'altare" e creazione di aree attrezzate, per realizzazione di percorso per famiglie e devozionale "del silenzio"	Ufficio Manutenzioni Responsabile Geom. Vincenzo Ingani	Obiettivo non considerato a seguito della nota prot.n. 4024 del 16.03.2020
C.10.1	ottimizzazione dell'azione amministrativa mediante la riduzione dei termini dei procedimenti istruttori delle istanze di nulla osta ex art.13 l.394/91 e ss. mm. e ii.	Ufficio Progettazione e Territorio Arch. Caterina Terribile	100
C.10.2	gestionale nulla osta di competenza con funzionalità cartografiche. elaborazione dati e popolamento database.	Ufficio Progettazione e Territorio Arch. Caterina Terribile	100
C.10.3	Applicativo gestione pratiche evoluzione del sistema gestionale di cui all'obiettivo operativo n.2	Ufficio Progettazione e Territorio Arch. Caterina Terribile	100
C.11.1	monitoraggio flussi turistici ed impatto della fruizione	Ufficio Pianificazione e Gestione risorse Responsabile Maurizio Monaco	100
C.11.2	valorizzare una fruizione eco-sostenibile dell'area protetta	Ufficio Pianificazione e Gestione risorse Responsabile Maurizio Monaco	100
C.11.3	sentieri tematici per bambini	Ufficio Pianificazione e Gestione risorse Responsabile Maurizio Monaco	100
C.12.1	analisi del quadro normativo relativo alle	Ufficio Valutazioni Ambientali	100

	diverse procedure di valutazione ambientale.	Responsabile Dott. Mariano Spera	
C.12.2	avvio consultazione con enti coinvolti a vario titolo nelle procedure di valutazione ambientale.	Ufficio Valutazioni Ambientali Responsabile Dott. Mariano Spera	100
C.12.3	coinvolgimento finale degli uffici del parco e formulazione di linee guida per l'implementazione e la semplificazione delle diverse procedure di valutazione ambientale.	Ufficio Valutazioni Ambientali Responsabile Dott. Mariano Spera	100
D.13.1	cura degli esatti e tempestivi adempimenti amministrativi e fiscali previsti dalle leggi.	Ufficio Contabilità e Patrimonio Responsabile Dott.Marco Liberatore	100
D.13.2	Programmazione finanziaria.	Ufficio Contabilità e Patrimonio Responsabile Dott.Marco Liberatore	100
D.13.3	Aggiornamento annuale e accessibilità agli utenti dell'Albo dei soggetti beneficiari di provvidenze e contributi	Ufficio Contabilità e Patrimonio Responsabile Dott.Marco Liberatore	100
D.14.1	definizione della disciplina interna di gestione del personale dipendente	Ufficio Personale Titolare ad interim Responsabile del Servizio Amministrativo Dott.ssa Stefania Ranieri	100
D.15.1	Sanzioni amministrative	Ufficio Giuridico e Legale Responsabile Dott.ssa Stefania Ranieri	100
D.15.2	Contratti di importo superiore ad euro 10.329,14	Ufficio Giuridico e Legale Responsabile Dott.ssa Stefania Ranieri	100
D.15.3	Tenuta dell'Albo online dell'Ente e pubblicazione di atti documenti e informazioni	Ufficio Giuridico e Legale Responsabile Dott.ssa Stefania Ranieri	100
Valore medio	99,39		

Tabella 4 - Performance 2019 per Uffici

UFFICIO	PERCENTUALE REALIZZAZIONE OBIETTIVI
Ufficio Stampa, Marketing e Commerciale	100%
Ufficio Promozione, Turismo, protocollo e URP	100%
Ufficio Manutenzioni	100%
Ufficio Progettazione e Territorio	100%
Ufficio S.I.T. Informatica ed Educazione Ambientale	94%
Ufficio Pianificazione e Gestione Risorse	100%
Ufficio Valutazioni Ambientali	100%
Ufficio Contabilità e Patrimonio	100%
Ufficio Personale e Amministrativo	100%
Ufficio Giuridico Legale	100%
Ufficio Gestione Forestale	100%
Ufficio Veterinario	100%
Ufficio Gestione monitoraggio e Conservazione della Fauna	100%
Ufficio Agronomico e indennizzi fauna selvatica	100%
Ufficio Monitoraggio e Conservazione della Biodiversità vegetale	100%
Valore medio	99,6%