



ENTE PARCO NAZIONALE DELLA MAIELLA

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2021, *relativa agli obiettivi programmati nel Piano della Performance 2021 - 2023, adottato con delibera di Consiglio Direttivo n. 2 del 28.01.2021 [art. 10 comma 1 lett. b) D. lgs n. 150 del 27.10.2009].*



Validato dall'OIV, Dott. Paolo COSTANZI, in data/...../.....

Il Direttore F.F.

(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 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, la cui finalità è quella di evidenziare a consuntivo, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti nel corso dell'anno 2020, relativa agli obiettivi programmati nel Piano della Performance 2020- 2022, adottato con delibera presidenziale n. 2 del 30.01.2020, ratificata con delibera del Consiglio Direttivo n. 12 del 08.10.2020.

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 2021, predisposta a norma dell'art. 46 del D.P.R. 97/2003, approvata con Deliberazione di Consiglio Direttivo n. 23 del 28.04.2022 (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 2020.

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 60 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 agriturismo. 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 Geopark: Dopo circa cinque anni dall'inizio dell'iter di candidatura il Parco Nazionale della Maiella viene inserito nel Global Geopark Network: un lungo percorso in cui l'Ente ha avviato sicuramente un grande processo di connessione con tutti gli attori locali, e che porterà a scoprire le bellezze naturali e culturali dei sistemi carsici nell'ottica delle attività turistiche sostenibili all'interno dell'area protetta. Ciò è stato possibile grazie alla dedizione ed alla professionalità di tutti i tecnici dell'Ente coinvolti in sinergia con i geologi professionisti.

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.

Cammino grande di Celestino: Il "Cammino Sacro del Mediterraneo" sulle tracce del Papa eremita, un grande tracciato di 570 km che da Roma a Vieste unirà i luoghi di Celestino (Collemaggio a L'Aquila), gli eremi della Maiella e la Puglia dove egli tentò la sua ultima fuga. Si tratta di un'implementazione del preesistente Cammino di Celestino che consentirà il collegamento strategico del territorio del Parco con la Via Francigena (e con grandi tracciati nazionali ed europei) e con i Cammini del Sud con indubbe ricadute promozionali e di presenze con partenza dalla Basilica di Collemaggio di L'Aquila fino a Sulmona, attraversamento della Maiella e arrivo a Ortona attraverso itinerari e cammini già esistenti.

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 vogliano 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 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 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 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, 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, decaduto il 30 dicembre 2019, è stato ricostituito con decreto del Ministro dell'Ambiente n. 139 del 09.07.2020.

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 del 20 luglio 2021 è stato eletto il Presidente nella persona del Vice Sindaco di Pratola Peligna (AQ), Fabiana DONADEI; la nomina del Vice presidente è ancora in itinere.

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 dell'Economia e delle Finanze n. 39944 del 14 marzo 2022. Esso è composto dai componenti designati dal Ministero dell'Economia e Finanze: Dott. Matteo CIANFLOCCA con funzioni di Presidente del Collegio e Dott. Aniello PETRILLO, nonché dal componente designato dalla Regione Abruzzo Dott. Giovanni Battista PROVENZANO.

Il Direttore è il Dr. Luciano DI MARTINO, Responsabile del Servizio Biodiversità, Ricerca e Sviluppo sostenibile, 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 hanno operato, altresì, con decorrenza dal mese di aprile 2019, 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 del Dott. Domenico Bartolomucci, nominato con delibera di C.D. n. 21 del 18.04.2019, cessato dall'incarico a seguito di naturale scadenza; attualmente l'incarico è ricoperto dal Dott. Paolo Costanzi, nominato con delibera di C.D. n. 15 del 03.03.2022.

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)	52 al 31.12.2021
Età media dei dirigenti, f.f. inclusi, (anni)	45 al 31.12.2021
Percentuale di dipendenti in possesso di laurea	38,78% al 31.12.2021
Percentuale di dipendenti in possesso di specializzazione post laurea	10,20%
Percentuale di dirigenti f.f., inclusi, in possesso di laurea	100% al 31.12.2021
Turnover del personale	0 al 31.12.2021

Analisi benessere organizzativo

Indicatori	Valore
Tasso di assenza per ferie al 31 dicembre 2020	11,59 %
Tasso di assenza per altre cause al 31 dicembre 2020	9,22 %
Tasso di presenze al 31 dicembre 2020	79,19%
Tasso di dimissioni premature	0
Tasso di richieste di trasferimento/comando	2%
Numero infortuni	0
Percentuale di personale assunto a tempo indeterminato	100%

Analisi di genere

Indicatori	Valore
% di dirigenti donne	0
% di donne rispetto al totale del personale	40,82% al 31.12.2020
Età media del personale femminile	50,40
Dipendenti laureate rispetto al totale personale femminile	40% al 31.12.2020
Dipendenti in possesso di specializzazione post laurea rispetto al totale del personale femminile	5% al 31.12.2020

Dati amministrativi, autorizzativi e di gestione

Atti protocollati	Determinazioni direttoriali	Disposizioni organizzative
16.022	1.768	14

Indennizzi danni zootecnia	Indennizzi danni agricoltura	totale
90.290,2	160.638,66	€ 250.998,90

Ufficio Progettazione e Territorio ed Ufficio Valutazioni Ambientali, Uffici del Servizio Biodiversità e Ricerca Scientifica	
Tipologie documenti	Numero documenti
Nulla osta	1415
Dinioghi	3
Valutazione incidenza	46
VIA -VAS	2

Ufficio Contabilità e Patrimonio

Tipologie di documenti	Numero documenti
Atti di impegno	1155
Mandati di pagamento	2276
Atti di accertamento	295
Reversali di incasso	1181

2.3 I risultati raggiunti

Il Piano della Performance 2020 - 2022, 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 2020 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 2020.

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

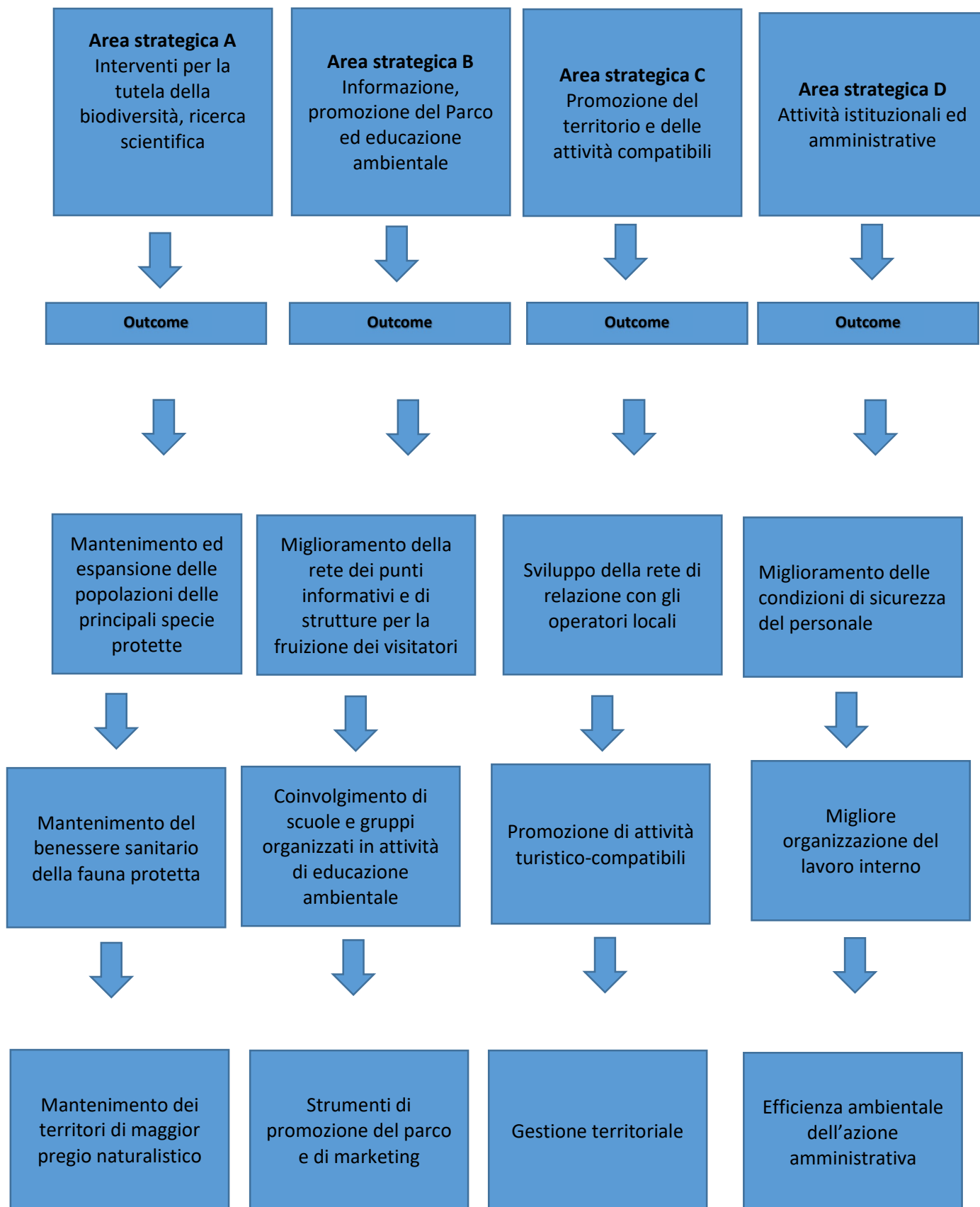
Con riferimento al mandato istituzionale dell'Ente Parco, l'Albero della Performance, secondo la delibera n° 112 della ex CIVIT, è stato costruito declinando gli obiettivi strategici in obiettivi operativi.

Gli obiettivi strategici sono stati raggruppati in Aree Strategiche.

Le Aree strategiche sono state individuate nelle seguenti:

- A- Interventi per la tutela della biodiversità, ricerca scientifica
- B- Informazione, Promozione del Parco ed Educazione Ambientale
- C- Promozione del territorio e delle attività compatibili
- D- Attività istituzionali ed amministrative

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 è stata la seguente nel corso dell'anno 2021:

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 B2 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;
UFFICIO PROMOZIONE E TURISMO, PROTOCOLLO E U.R.P. RESPONSABILE DI UFFICIO: STEFANIA MONACO B3 Personale assegnato: - n. 1 unità profilo professionale B2 - John Forcone —n.1 unità profilo professionale A2 — Francesca Gasbarro.	UFFICIO PERSONALE E AMMINISTRATIVO RESPONSABILE DI UFFICIO: CONCETTA DI PADOVA C2 Personale assegnato: - n. 2 unità profilo professionale B3 — Carmelina Capaldo - Elena Colamarino; - n. 1 unità profilo professionale B2 — Assunta Masciarelli. UFFICIO GIURIDICO LEGALE RESPONSABILE DI UFFICIO: STEFANIA RANIERI C3 Personale assegnato: - n. 1 unità profilo professionale B2- Diana Dell'Arciprete.
SERVIZIO TUTELA E SVILUPPO DEL TERRITORIO	SERVIZIO BIODIVERSITA' E RICERCA SCIENTIFICA Responsabile Dott. Luciano Di Martino
UFFICIO MANUTENZIONI RESPONSABILE DI UFFICIO: VINCENZO INGANI B3 Personale assegnato: - n. 3 unità profilo professionale A2 - Angelina Trozzi— Maria Di Santo- Luciano Santone.	UFFICIO GESTIONE FORESTALE RESPONSABILE DI UFFICIO: TEODORO ANDRISANO C4 UFFICIO VETERINARIO RESPONSABILE DI UFFICIO: SIMONE ANGELUCCI C2 Personale assegnato:
UFFICIO PROGETTAZIONE E TERRITORIO	

<p>RESPONSABILE DI UFFICIO: CATERINA TERRIBILE C3 Personale assegnato: - n. 1 unità profilo professionale B2- Maria Grazia Quaranta.</p> <p>UFFICIO S.I.T. INFORMATICA ED EDUCAZIONE AMBIENTALE RESPONSABILE DI UFFICIO: ELENA LIBERATOSCIOLI C3 <i>(in mobilità volontaria c/o altra amministrazione dal 1 luglio 2021)</i> Personale assegnato: - n. 1 unità profilo professionale B2 - Maria Peroni <i>(dal 1 luglio passa all'Ufficio Promozione e Turismo)</i></p> <p>UFFICIO PIANIFICAZIONE E GESTIONE RISORSE RESPONSABILE DI UFFICIO: GIUSEPPE MAURIZIO MONACO B2 Personale assegnato: - n. 1 unità profilo professionale B2 - Nicola Scalzitti; - n. 1 unità profilo professionale B3- Nino Fazio <i>(in quiescenza da marzo 2021);</i> - n. 2 unità profilo professionale A2:— Dimitri Carducci, Giuseppe Carozza,</p> <p>UFFICIO VALUTAZIONI AMBIENTALI RESPONSABILE DI UFFICIO: MARIANO SPERA B2 Personale assegnato: - 1 unità profilo professionale B3, Gabriele Santucci.</p>	<p>- n. 1 unità profilo professionale B2 - Luca Madonna; - n. 3 unità profilo professionale A2 – Edgardo Di Matteo - Raffaele Pitassi - Moreno Di Pietrantonio.</p> <p>UFFICIO MONITORAGGIO E CONSERVAZIONE FAUNA SELVATICA RESPONSABILE DI UFFICIO: ANTONIO ANTONUCCI C2 Personale assegnato: - n. 1 unità profilo professionale C2: - Marco Carafa.</p> <p>UFFICIO AGRONOMICO E INDENNIZZI FAUNA SELVATICA RESPONSABILE DI UFFICIO: GIUSEPPE MARCANTONIO C3 Personale assegnato: - n. 1 unità profilo professionale B3: - Colomba Macino; - n. 1 unità profilo professionale B2 - Marco Di Santo.</p> <p>UFFICIO MONITORAGGIO E CONSERVAZIONE BIODIVERSITA' VEGETALE RESPONSABILE DI UFFICIO: LUCIANO DI MARTINO C2 Personale assegnato : - n. 1 unità profilo professionale C2: Giampiero Ciaschetti; - 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.</p>
--	--

La dotazione organica dell'Ente è rimasta nel corso dell'anno 2020 ferma alle n. 18 unità di personale di ruolo delle quali ricoperte n. 15 (per effetto di un pensionamento ed un trasferimento per mobilità nel corso del 2018) cui aggiungere n. 33 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 al 31.12.2021:

Uomini n. 29

Donne n. 20

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.

Quadro riassuntivo complessivo delle spese sostenute (impegnate) nel 2021

Spese correnti: sono le spese attinenti alla produzione ed al funzionamento dei normali servizi dell'Ente, quali le spese per gli organi istituzionali, per il personale, per l'acquisto di beni di consumo e per il funzionamento dei servizi.

Organi Istituzionali	7.546
Personale	1.693.538
Acquisto di Beni di consumo e di servizi	445.150
Prestazioni Istituzionali	1.121.624
Altre spese correnti	218.640
TOTALE	3.486.498

Spese in conto capitale: sono le spese per investimenti, quali le spese per l'acquisizione di beni ad uso durevole ed opere immobiliari (fabbricati, terreni, diritti reali, interventi e progetti vari, ecc.), per l'acquisizione delle immobilizzazioni tecniche (mobili, arredi, macchine d'ufficio, computer, software, ecc.) cioè le ex categorie 11^a e 12^a e per la polizza a garanzia del TFR.

Acquisto di beni di uso durevole e immobili	6.773.728
Acquisto di immobilizzazioni tecniche	86.834
Partecipazioni	0
Concessione di crediti e anticipazioni (polizza TFR)	157.977
Indennità di anzianità a personale cessato dal servizio	0
TOTALE	7.018.539

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. Nell'anno 2021 dei 49 dipendenti dell'Ente, n. 8 fanno parte del Servizio Amministrativo, n. 5 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 40,82%, con n° 20 dipendenti, mentre n. 29 sono uomini. Per quanto riguarda il livello degli Uffici, dei n. 15 Uffici esistenti, n. 4 sono retti da dipendenti di genere femminile, che risponde ad un percentuale del 26,67% e dei due Servizi messi a bando per la copertura del ruolo di Responsabile, uno è occupato da una donna, pari, pertanto al 50%. 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. 20 dipendenti di genere femminile, n. 8 sono in possesso del titolo di laurea per una percentuale pari al 40%. L'età media del personale femminile è di 50,4 anni.

6. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

6.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

La redazione della relazione sulla performance 2020-2022 per ciò che concerne l'anno 2020, 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 Consiglio Direttivo 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 2020

Documento	Data approvazione	Link documento
Programma Triennale per la Trasparenza e l'integrità' 2021-2023	28.01.2021 delibera di Consiglio Direttivo n. 3	http://www.halleyweb.com/panamaje/zf/index.php/trasparenza/index/visualizza-documento-generico/categoria/149/documento/726
Piano della performance 2021-2023	28.01.2021 delibera di Consiglio Direttivo n. 2	http://www.halleyweb.com/panamaje/zf/index.php/trasparenza/index/visualizza-documento-generico/categoria/172/documento/725
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 2020 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 2021 per area strategica

AREA STRATEGICA	REALIZZAZIONE OBIETTIVI DI AREA
<u>A Interventi per la tutela della biodiversità, ricerca scientifica</u>	98,53%
<u>B informazione, promozione del Parco ed educazione ambientale.</u>	99,09%
<u>C Promozione del territorio e delle attività compatibili</u>	98,33%
<u>D Attività istituzionali ed amministrative</u>	100%

VALORE MEDIO	98,99 % (causa COVID-19 si formalizza il 100,00 %)
--------------	--

Causa COVID-19 tutti i valori inclusi quelli delle tabelle sottostanti sono portati al 100 %.

Tabella 2 - Performance 2021 per obiettivo strategico

OBIETTIVO STRATEGICO	PERCENTUALE DI RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO
A.1 Tutela e valorizzazione dell'agro-biodiversità nel Parco	100%
A.2 Conservazione e tutela delle specie vegetali	100%
A.3 Azioni di monitoraggio e conservazione della fauna selvatica	100%
A.4 Tutela e valorizzazione degli ecosistemi forestali	100%
A.5 Sorveglianza sanitaria fauna selvatica	100%
B.1 Potenziamento immagine del Parco	100%
B.2 Programmi educativi	100%
B.3 Valorizzazione dell'informazione turistico-ambientale	100%
C.1 Ottimizzazione risorse strutturali	100%
C.2 Semplificazione tecnico-amministrativa e servizi al cittadino	100%
C.3 Valorizzazione e fruizione sostenibile nel Parco	100%
C.4 Semplificazione procedimentale valutazioni ambientali	100%
D.1 Razionalizzazione e gestione risorse finanziarie e patrimoniali	100%
D.2 Organizzazione e gestione delle risorse umane	100%
D.3 Attività repressive di supporto all'attività di sorveglianza e pubblicità di atti e informazioni	100%
VALORE MEDIO	100%

Tabella 3 - Performance 2021 per obiettivo operativo

Codice obiettivo	Descrizione	Ufficio e/o REFERENTE OBIETTIVO	Realizzazione in percentuale dell'obiettivo
A.1.1	Indennizzo dei danni da fauna selvatica all'agricoltura	Ufficio Agronomico ed Indennizzi fauna Selvatica Responsabile Dott. Giuseppe Marcantonio	100
A.1.2	Pubblicazione di un volume sull'entomofauna del Parco	Ufficio Agronomico ed Indennizzi fauna Selvatica Responsabile Dott. Giuseppe Marcantonio	100
A.1.3.	Attivazione ed esecuzione attività di monitoraggio degli insetti impollinatori ed in particolare di apoidei selvatici nell'ambito del progetto nazionale "BeeNet"	Ufficio Agronomico ed Indennizzi fauna Selvatica Responsabile Dott. Giuseppe Marcantonio	100
A.1.4	Coltiviamo la Diversità: valorizzazione del germoplasma agricolo autoctono	Ufficio Agronomico ed Indennizzi fauna Selvatica Responsabile Dott. Giuseppe Marcantonio	100
A.2.1	Realizzazione di un volume sulla vegetazione, con descrizione e guida fotografica degli habitat della direttiva 43/92/CEE del Parco Nazionale della Majella	Ufficio Monitoraggio e conservazione della biodiversità vegetale Responsabile Dott. Luciano Di Martino	100
A.2.2	Sentieri tematici alberi monumentali (di concerto con l'Ufficio Pianificazione e Gestione Risorse)	Ufficio Monitoraggio e conservazione della biodiversità vegetale Responsabile Dott. Luciano Di Martino	100
A.2.3	Censimento della flora vessillifera sulla rete di monitoraggio allestita nell'ambito della convenzione con l'Università di Roma Tor Vergata "Monitoraggio ambientale attraverso lo studio dei mieli e dei pollini prodotti nel	Ufficio Monitoraggio e conservazione della biodiversità vegetale Responsabile Dott. Luciano Di Martino	100

	territorio dei Parchi appenninici"		
A.2.4	Riproduzione di specie vegetali di interesse conservazionistico	Ufficio Monitoraggio e conservazione della biodiversità vegetale Responsabile Dott. Luciano Di Martino	100
A.3.1	Attività ed azioni di monitoraggio e conservazione per il miglioramento dello stato di conservazione di Salmo cetti del suo habitat	Ufficio monitoraggio e Conservazione della Fauna Selvatica Responsabile Dott. Antonio Antonucci	100
A.3.2	Attuazione delle misure di conservazione nei siti Natura 2000, nell'ambito del finanziamento straordinario per l'attuazione delle misure di conservazione nei siti Natura 2000	Ufficio monitoraggio e Conservazione della Fauna Selvatica Responsabile Dott. Antonio Antonucci	100
A.3.3	Monitoraggio della popolazione di Camoscio appenninico in relazione alle attività di fruizione del territorio nel Parco Nazionale della Majella	Ufficio monitoraggio e Conservazione della Fauna Selvatica Responsabile Dott. Antonio Antonucci	100
A.3.4	Implementazione delle attività della Rete di monitoraggio dell'Orso bruno marsicano Abruzzo e Molise	Ufficio monitoraggio e Conservazione della Fauna Selvatica Responsabile Dott. Antonio Antonucci	100
A.4.1	Realizzazione e approvazione della progettazione definitiva/esecutiva e avvio delle procedure di gara per l'affidamento dei lavori dei progetti di riduzione della vulnerabilità agli incendi dei boschi di conifere relativi alla tipologia IV degli interventi previsti dal bando MATTM su "Programma di Interventi per l'efficientamento energetico, la mobilità sostenibile, la mitigazione e l'adattamento ai	Ufficio gestione Forestale Responsabile Dott. Teodoro Andrisano	100

	cambiamenti climatici degli Enti parco nazionali” annualità 2019, per le province di L’Aquila, Chieti e Pescara		
A.4.2	realizzazione di n. 2 progetti di fattibilità tecnica ed economica relativi alla tipologia IV del bando del Ministero dell’Ambiente “Programma di Interventi per l’efficientamento energetico, la mobilità sostenibile, la mitigazione e l’adattamento ai cambiamenti climatici degli Enti parco nazionali” – annualità 2020 da realizzarsi nei territori dei Comuni di Lama dei Peligni e di Lettomanoppello	Ufficio gestione Forestale Responsabile Dott. Teodoro Andrisano	100
A.4.3	Realizzazione progetto di ricostituzione forestale dei boschi incendiati del Morrone nel 2017	Ufficio gestione Forestale Responsabile Dott. Teodoro Andrisano	100
A.5.1.	Implementazione del Sistema di Sorveglianza Sanitaria e sviluppo delle attività del Wildlife Research Center	Ufficio Veterinario Responsabile Dr. Simone Angelucci	100
A.5.2	Gestione aree faunistiche e dei centri per il recupero/riabilitazione degli animali selvatici	Ufficio Veterinario Responsabile Dr. Simone Angelucci	100
A.5.3	Gestione della coesistenza carnivori/attività antropiche.	Ufficio Veterinario Responsabile Dr. Simone Angelucci	100
A.5.4	Salvaguardia e miglioramento gestionale ed ecologico delle attività pastorali tradizionali.	Ufficio Veterinario Responsabile Dr. Simone Angelucci	100
B.1.1	Produzione materiale divulgativo e gadget sul Parco, attività commerciale	Ufficio Promozione e Turismo, Protocollo e URP Responsabile Stefania Monaco	100
B.1.2	Partecipazione a fiere /eventi di rilevanza	Ufficio Promozione e Turismo, Protocollo e URP Responsabile	100

	nazionale e internazionale	Stefania Monaco	
B.1.3	Promozione web del Parco	Ufficio Promozione e Turismo, Protocollo e URP Responsabile Stefania Monaco	100
B.2.1	Educazione ambientale con i CEA del Parco	Ufficio S.I.T. Informatica ed Educazione Ambientale Responsabile Dott.ssa Elena Liberatoscioli	100
B.2.2	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.2.3	Realizzazione di azioni di formazione e informazione sul Geoparco e rischi geologici	Ufficio S.I.T. Informatica ed Educazione Ambientale Responsabile Dott.ssa Elena Liberatoscioli	100
B.2.4	Conoscenza, divulgazione della geologia dell'aspirante Geoparco e protezione/valorizzazione dei geositi	Ufficio S.I.T. Informatica ed Educazione Ambientale Responsabile Dott.ssa Elena Liberatoscioli	100
B.3.1	Monitoraggio e ottimizzazione dei contenuti presenti	Ufficio Stampa, Marketing e Commerciale Responsabile Dott. Francesco Crivelli	100
B.3.2	Gestione della Pagina Facebook del Parco	Ufficio Stampa, Marketing e Commerciale Responsabile Dott. Francesco Crivelli	100
B.3.3	Gestione del Canale WhatsApp del Parco	Ufficio Stampa, Marketing e Commerciale Responsabile Dott. Francesco Crivelli	100
C.1.1	REALIZZAZIONE SERRA A SERVIZIO DEL GIARDINO BOTANICO "DANIELA BRESCIA" IN SANT' EUFEMIA A MAIELLA.	Ufficio Manutenzioni Responsabile Geom. Vincenzo Ingani	100
C.1.2	NUOVA SEDE DELLA "BANCA DEL GERMOPLASMA" CONTESTUALE AMPLIAMENTO DELLA FORESTERIA, ED ALLESTIMENTO; LABORATORIO -	Ufficio Manutenzioni Responsabile Geom. Vincenzo Ingani	100

	FALEGNAMERIA. – LAMA DEI PELIGNI		
C.1.3	AMPLIAMENTO DELL'AREA FAUNISTICA DELL'ORSO IN PALENA (CH)	Ufficio Manutenzioni Responsabile Geom. Vincenzo Ingani	100
C.2.1	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.2.2	Gestionale nulla osta di competenza con funzionalità cartografiche. Elaborazione dati e popolamento database	Ufficio Progettazione e Territorio Arch. Caterina Terribile	100
C.2.3	Applicativo web di gestione documentale	Ufficio Progettazione e Territorio Arch. Caterina Terribile	100
C.3.1	Paesaggio agro-pastorale del Parco: scuola della pietra a secco.	Ufficio Pianificazione e Gestione risorse Responsabile Maurizio Monaco	100
C.3.2	Miglioramento funzionale e tecnologico dei servizi del Museo "Barrasso" di Caramanico T. (PE)	Ufficio Pianificazione e Gestione risorse Responsabile Maurizio Monaco	100
C.3.3	Majella Giovani 2021	Ufficio Pianificazione e Gestione risorse Responsabile Maurizio Monaco	100
C.4.1	Verifica delle trasposizioni cartografiche effettuate per le Zone D previste dall'aggiornamento del Piano del Parco in istruttoria su carta tecnica regionale scala 1:5.000 (CTR-5k)	Ufficio Valutazioni Ambientali Responsabile Dott. Mariano Spera	100
C.4.2	Realizzazione di un portale con funzionalità webgis finalizzato all'implementazione della procedura di aggiornamento del Piano del Parco	Ufficio Valutazioni Ambientali Responsabile Dott. Mariano Spera	100

C.4.3	Regolamentazione dell'utilizzo dei sistemi aeromobili a pilotaggio remoto nel territorio del Parco	Ufficio Valutazioni Ambientali Responsabile Dott. Mariano Spera	100
C.4.4	Analisi statistica delle istruttorie assegnate all'Ufficio Valutazioni Ambientali	Ufficio Valutazioni Ambientali Responsabile Dott. Mariano Spera	100
D.1.1	Cura degli esatti e tempestivi adempimenti amministrativi e fiscali previsti dalle leggi	Ufficio Contabilità e Patrimonio Responsabile Dott. Marco Liberatore	100
D.1.2	Programmazione finanziaria.	Ufficio Contabilità e Patrimonio Responsabile Dott. Marco Liberatore	100
D.1.3	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.1.4	Controllo, rispetto e contenimento dei termini di pagamento ai fornitori	Ufficio Contabilità e Patrimonio Responsabile Dott. Marco Liberatore	100
D.2.1	Aggiornamento Banca dati Inps mediante Applicativo "Passweb" istituito dall'Inps.	Ufficio Personale Titolare ad interim Direttore ff Dr. Luciano Di Martino (nota interna del 12.11.2019)	100
D.2.2	Adempimenti PerlaPA	Ufficio Personale Titolare ad interim Direttore ff Dr. Luciano Di Martino (nota interna del 12.11.2019)	100
D.2.3	Elaborazione costi del personale coinvolto nei progetti LIFE	Ufficio Personale Titolare ad interim Direttore ff Dr. Luciano Di Martino (nota interna del 12.11.2019)	100
D.3.1	Sanzioni amministrative	Ufficio Giuridico e Legale Responsabile Dott.ssa Stefania Ranieri	100
D.3.2	Contratti di importo superiore ad euro 10.329,14	Ufficio Giuridico e Legale Responsabile Dott.ssa Stefania Ranieri	100
D.3.3	Tenuta dell'Albo on line dell'Ente e pubblicazione	Ufficio Giuridico e Legale Responsabile	100

	di atti, documenti e informazioni	Dott.ssa Stefania Ranieri	
Valore medio	100		

Tabella 4 - Performance 2021 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	100%
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 Selvatica	100%
Ufficio Agronomico e indennizzi fauna selvatica	100%
Ufficio Monitoraggio e Conservazione della Biodiversità vegetale	100%
Valore medio	100%

Firmato digitalmente da: Di Martino Luciano
Data: 25/05/2022 11:41:49

Ente Parco Nazionale della Majella

Verbale dell'O.I.V. (Organismo Indipendente di Valutazione) del 1 giugno 2022

Parere in merito alla Relazione sulla Performance anno 2021, relativa agli obiettivi assegnati al personale dirigenziale nel Piano della Performance 2021-2023, adottato con delibera del Consiglio Direttivo n. 2 del 28 gennaio 2021 (art. 10 comma 1 lett. b D. Lgs. N. 150 del 27 ottobre 2009).

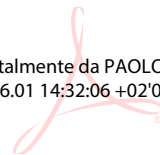
Il sottoscritto Paolo Costanzi, nella propria qualità di OIV (Organismo Indipendente di Valutazione) istituito ai sensi di quanto stabilito dal Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, nominato in composizione monocratica con determina n. 514 del 13/04/2022:

- premesso che ha ricevuto per mail PEC in data 27 maggio 2022 la RELAZIONE SULLA PERFORMANCE PER L'ANNO 2021 relativa agli obiettivi assegnati al personale dirigenziale, a firma del Direttore F.F. Dottor Luciano Di Martino,
- visti:
 - o Il D. Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2019 "Ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" e, in particolare, l'art. 10 che introduce e disciplina il documento "Relazione sulla Performance";
 - o il sistema di valutazione della Performance dell'Ente approvato con delibera di Consiglio Direttivo n. 3 in data 26 gennaio 2018; il Piano della Performance 2021/2023 con delibera del Consiglio Direttivo n. 2 del 28 gennaio 2021,
- esaminato il documento nella sua interezza ma con particolare attenzione a:
 - a. criticità e opportunità di carattere generale
 - b. elementi di raccordo tra le fasi operative, le fasi strategiche e gli obiettivi individuali;
 - c. punti di forza e debolezza evidenziati nell'analisi del ciclo della Performance,

e ritenuto lo stesso completo ed esaustivo, l'OIV valida la suddetta Relazione sulla Performance senza formulare alcuna osservazione.

Dott. Paolo Costanzi

Firmato digitalmente da PAOLO COSTANZI
Data: 2022.06.01 14:32:06 +02'00'



ALLEGATO 2

COMPETENZE ORGANIZZATIVE E GESTIONALI

Fattori di valutazione	Punteggio	Totale
Autonomia: Capacità di esercitare il coordinamento delle attività dei Servizi dell'Ente	Da 1 a 5	5
Coordinamento delle risorse umane: Capacità di prevenire ed eliminare la conflittualità interna all'Ente e risolvere eventuali situazioni critiche che generino difficoltà all'interno dei gruppi.	Da 1 a 5	5
Soluzione dei problemi: Capacità di affrontare e risolvere i problemi attivando le risorse umane e strumentali a disposizione e di emanare direttive tecniche in relazione a questioni di particolare complessità.	Da 1 a 5	5
Programmazione: Capacità di proporre i programmi, obiettivi ed i budget necessari per assicurare la realizzazione delle finalità istituzionali dell'Ente.	Da 1 a 5	5
Organizzazione della direzione: Capacità di assicurare il monitoraggio dei risultati e della qualità dei servizi e proporre interventi di miglioramento	Da 1 a 5	5
Rapporti: Capacità di supporto all'azione amministrativa degli organi politici anche mediante espressione di pareri e di favorire le relazioni con l'utenza esterna.	Da 1 a 5	5
Gestione: Capacità di assegnare la responsabilità dei Specifici piani/progetti/programmi ai responsabili dei vari uffici al fine di una loro attuazione secondo gli indirizzi politico – amministrativi.	Da 1 a 5	5
Sensibilità economica: Attenzione agli aspetti economici connessi all'attività dell'ente, valutandone i riflessi immediati e prospettici in termini di costi/benefici; efficienza/qualità; risorse/risultati.	Da 1 a 5	5
Conoscenza dei processi: Conoscenza delle procedure e dei processi interni all'ente e capacità di analisi e riprogettazione degli stessi, con particolare riguardo alle semplificazione delle procedure amministrative.	Da 1 a 5	5
Totale punteggio assegnato		45

L'O.I.V. _____

Legenda del grado di raggiungimento delle competenze organizzative

Raggiungimento delle competenze organizzative	Punteggio	
	Da 0 a 5	0
Da 6 a 10	5	
Da 11 a 20	15	
Da 21 a 30	25	
Da 31 a 40	35	
Da 41 a 45	40	

ALLEGATO 3

VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL DIRETTORE

ELEMENTI		PUNTEGGIO ASSEGNATO
Grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati	Max 60	60
Competenze organizzative e gestionali (Performance)	Max 40	40
Totale valutazione conseguita		100

Data 1 giugno 2022

Firmato digitalmente da PAOLO

COSTANZI

Data: 2022.06.01 14:30:27 +02'00'

L'O.I.V. _____

Il Presidente _____