



P A R C O N A Z I O N A L E

ValGrande

Relazione sulla performance
dell'Ente Parco Nazionale della Val Grande
(Art. 13 comma 6 lettera b del Decreto Legislativo 150/2009)

Vogogna, giugno 2026

Sommario

1.	PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	3
2.	SINTESI DEI PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI	4
2.1	<i>Strategie del piano</i>	4
2.2	<i>Obiettivi del piano e risultati di performance</i>	5
2.3	<i>Le principali attività svolte</i>	13
3.	ANALISI DEL CONTESTO E DELLE RISORSE	18
3.1	<i>Il contesto esterno di riferimento .</i>	18
3.2	<i>L'Amministrazione</i>	20
3.3	<i>Attività e obiettivi strategici</i>	22
3.4	<i>Le criticità e le opportunità.....</i>	23
4.	MISURAZIONE E VALUTAZIONE	25
4.1	<i>La performance organizzativa</i>	25
4.2	<i>Obiettivi individuali.....</i>	26
4.3	<i>Trasparenza, anticorruzione e livello dei servizi</i>	27
6.	Il processo di redazione della relazione sulla performance.....	29
6.1	<i>Fasi, soggetti, tempi e responsabilità</i>	29
6.2	<i>Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance</i>	30
Allegato 1	Obiettivi, piani operativi e quantificazione della performance organizzativa	
Allegato 2	Monitoraggio semestrale sull'avanzamento delle attività programmate	

1. PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

La Relazione sulla Performance 2025 dell'Ente viene predisposta in attuazione delle disposizioni di cui all'art.10 del D.Lgs. 150/2009 al fine di illustrare ai cittadini e a tutti gli altri stakeholder, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno di riferimento in relazione a quanto programmato con il Piano della Performance per il triennio 2025-2027, alle risorse di cui al Bilancio di Previsione 2025 ed alle schede di attuazione sempre in riferimento al solo anno 2025.

La relazione è stata predisposta - e si articola – con riferimento a contenuti espositivi che seguono le Linee Guida (LG) per la Relazione sulla Performance n. 3 del novembre 2018, redatte dal Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP) che svolge, ai sensi dell'articolo 3, comma 1, del DPR 105/2016, le funzioni di indirizzo, coordinamento e monitoraggio in materia di ciclo della performance. Pur rivolgendosi tali LG ai ministeri, si è assunto, come gli anni precedenti, quanto indicato in apertura delle stesse, ovvero che “resta fermo che gli indirizzi metodologici e le indicazioni di carattere generale sono applicabili anche alle altre amministrazioni dello Stato, che potranno adeguarvisi in sede di predisposizione e validazione delle rispettive Relazioni”.

Anche con il 2025 il Parco Nazionale applica il “Sistema di Misurazione e valutazione della performance” approvato dall'Ente nel gennaio 2019 quale aggiornamento dell'evoluzione normativa intervenuta e redige la *relazione* considerando i “contenuti minimi” delle nuove LG (cfr. pag. 6 delle stesse), ovvero:

- sintesi dei principali risultati raggiunti;
- analisi del contesto e delle risorse (assicurando, per quanto riguarda le risorse finanziarie, la coerenza con le informazioni contenute nel Piano e nella Nota integrativa al Bilancio consuntivo);
- misurazione e valutazione:
 - ✓ della *performance* organizzativa;
 - ✓ della *performance* individuale.

Relazione e contenuti che, va ricordato, sono da riferire alle dimensioni di bilancio, di personale (9 persone) e alla situazione gestionale e operativa del 2025 durante il quale le funzioni di direzione sono state svolte per Direttore dell'Ente Parco, Dr. Michele Zanelli. Il ruolo di Organismo indipendente di valutazione della performance (OIV), è stato svolto dal Dr Lucio Gatti nominato il 13.04.2021 e rinnovato per il triennio 2025-2027 con Decreto del Presidente n° 3 del 28.03.2025.

In coerenza con le LG 3/2018 la Relazione annuale sulla performance persegue due finalità principali, quella di essere “strumento di miglioramento gestionale grazie al quale l'amministrazione può riprogrammare obiettivi e risorse tenendo conto dei risultati ottenuti nell'anno precedente e migliorando progressivamente il funzionamento del ciclo della performance”, e quello di essere uno “strumento di accountability attraverso il quale l'amministrazione può rendicontare a tutti gli stakeholder, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel periodo considerato e gli eventuali scostamenti – e le relative cause – rispetto agli obiettivi programmati”.

A seguito della modifica all'articolo 10 del d.lgs. n. 150/2009 operata dal d.lgs. 74/2017 entro il 30 giugno di ogni anno le amministrazioni pubblicano, sul proprio sito istituzionale e sul Portale della performance, la Relazione annuale sulla performance, approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'OIV.

2. SINTESI DEI PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI

In questo capitolo, come richiesto dalle linee guida sono presentati i risultati di performance conseguiti dall'Ente parco nel corso dell'anno 2025. In accordo con le LG 2018 tali risultati vanno riferiti a processi e progetti e a singole unità organizzative dell'Ente (i Servizi tecnici ed amministrativi), secondo una chiave di valutazione di performance complessiva interna ed esterna all'ente da leggere in modo complementare al SMVP. In particolare il sistema di restituzione dei risultati estesi all'insieme delle attività ordinarie e straordinarie, costituisce, per il SMVP entrato in vigore con il 2019, il riferimento per la valutazione della performance organizzativa.

Nei paragrafi seguenti si possono esaminare i risultati per i sette raggruppamenti strategici del piano. Il grado di raggiungimento degli obiettivi operativi complessivi con la misurazione e valutazione della performance organizzativa dell'ente (con la valutazione dell'OIV dell'ente) e la valutazione individuale sono descritti al capitolo 4, con il relativo allegato 1.

2.1 Strategie del piano

Il piano della performance 2025 mantiene e riprende la stessa impostazione e obiettivi strategici degli anni precedenti (vedasi deliberazione di Consiglio Direttivo n. 4 del 26/1/2016 "Definizione degli obiettivi strategici per le attività dell'Ente")

Gli obiettivi individuati per le diverse aree di lavoro sono i seguenti:

- perseguimento degli obiettivi istituzionali
- miglioramento progressivo degli habitat
- miglioramento progressivo della infrastrutturazione leggera della fruizione (sentieri, bivacchi e rifugi)
- rafforzamento dell'immagine del Parco inteso nella sua duplice accezione di Ente e di territorio
- razionale gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali dell'Ente Parco
- collaborazione dell'Ente Parco con le altre istituzioni, enti, associazioni allo scopo di attuare progetti transfrontalieri che sappiano veicolare adeguatamente l'immagine dello stesso.

L'obiettivo unitario delle aree, ovvero la creazione di "valore pubblico", consiste nel consentire all'Ente Parco di perseguire le proprie finalità istitutive proponendosi anche per il triennio 2025-2027 di divenire da una parte attore della lotta ai cambiamenti climatici, dall'altra essere incubatore di micro-imprenditorialità legate alla valorizzazione delle risorse ecologiche e ai servizi per la fruizione del territorio.

Dal punto di vista della performance dell'insieme del piano, e quindi organizzativa, tale finalità trova in primo luogo esito nella capacità degli indicatori di dare consistenza esplicita ai risultati raggiunti nella matrice di relazione tra insieme degli indicatori e loro connessione con singolo obiettivo strategico.

Al tal fine sono state predisposte le matrici riportate in allegato 1.

In tali matrici si sono evidenziate, per ciascuno dei sette raggruppamenti tematici strategici, il livello di interazione tra articolazione degli obiettivi strategici e sistema degli indicatori di attività individuati per ogni specifica area strategica. A ciascun "incrocio" obiettivo/indicatore sono associate le attività previste, contraddistinte dalla sigla numerica (UPCN n., UPGR n., AP n., PF n.,) che identifica le schede del piano delle attività. Inoltre, stante la situazione organizzativa e di sviluppo delle attività determinatesi nel 2025 sono anche evidenziate con la sigla "n.v." (non valutabili), le azioni e le attività che non hanno avuto seguito nel corso dell'anno; ovvero delle attività che per proroghe dei termini, inattuabilità di azioni in campo e/o determinazione di altre priorità, non hanno potuto svolgersi in maniera adeguata a soddisfare positivamente l'indicatore di outcome selezionato.

La costruzione delle sette matrici riportate in allegato 1 ha consentito quindi di avere un compendio delle attività dell'anno 2025, propedeutico alla duplice restituzione di risultato: quella della capacità dell'azione del parco a rispondere alla molteplicità degli indicatori di output individuati, quella di definizione quantitativa del grado di raggiungimento degli obiettivi.

La misura del risultato è evidenziata nell'allegato 1 mediante la lettura dei singoli risultati.

2.2 Obiettivi del piano e risultati di performance

Il grado di raggiungimento degli obiettivi in termini quantitativi è l'oggetto di questo capitolo che costituisce il complemento alla disamina della performance sopra delineata e sviluppata in rapporto agli indicatori di ciascun obiettivo strategico.

In particolare, il raggiungimento degli obiettivi di performance è qui descritto attraverso l'espressione quantitativa del grado di raggiungimento dell'obiettivo specifico previsto dagli obiettivi operativi.

Sotto il profilo procedurale va qui ricordato che tale approccio di quantificazione nasceva dai feedback di monitoraggio della Relazione sulla Performance 2011, con i quali la CIVIT aveva predisposto istruzioni per la compilazione degli allegati della delibera CIVIT n.5/2012. Questi valori quantitativi si sono comunque mantenuti, nonostante la misurazione quantitativa della performance organizzativa sia prevista dalle LG 2018 e illustrata al capitolo 4. Si tratta infatti di una quantificazione della performance che consente di disporre, per gli stakeholder e per l'organo politico amministrativo, e di rendicontare a tutti gli stakeholder, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel periodo considerato.

Sulla scorta delle matrici di risultato sopra illustrate si è dunque proceduto a predisporre la tabella-obiettivi di seguito riportata, costruendo target (n. azioni del piano per singolo obiettivo) e valore consuntivo degli indicatori, ottenendo così l'espressione quantitativa del valore del grado di raggiungimento obiettivo (compreso tra 0 e 100%).

TABELLA 1 Grado di raggiungimento degli obbiettivi strategici

Descrizione Obiettivo strategico	Ambito Obiettivo	Risorse Finanziarie (*)	Indicatori outcome	Target	Valore Consuntivo Indicatori	Grado di Raggiungimento Obiettivo	Note
Preservare la biodiversità e assecondare le dinamiche della wilderness	Standard di qualità e carte dei servizi	SI	Diffusione e aumento della conoscenza tra utenze e residenti del parco sul significato della wilderness Azioni sinergiche con altri soggetti pubblici/privati per studi e ricerche sulla biodiversità Aumento delle conoscenze, tra gli stakeholder, sulle risorse naturali del parco Incremento azioni dirette e/o indirette di conservazione degli habitat prioritari Conservazione ecosistema del parco con azioni/interventi di frammentazione Incremento azioni dirette e/o indirette di conservazione degli habitat prioritari	4	3 ☺ 1 NV	86,67	
Implementare ed integrare la connettività ecologica	Standard di qualità e carte dei servizi	SI	Aumento delle conoscenze, tra gli stakeholder, sulle risorse naturali del parco Azioni sinergiche con altri soggetti pubblici/privati per studi e ricerche sulla biodiversità Ampliamento dell'area protetta Gestione siti Unesco MAB /Geoparco	2	di cui ☺	100	

Integrare le attività antropiche con la conservazione del paesaggio bio-culturale	Standard di qualità e carte dei servizi	SI	Condivisione delle singole azioni del piano di contenimento dei cinghiali con le popolazioni locali Aumento delle conoscenze, tra gli stakeholder, sulle risorse naturali del parco Coinvolgimento associazioni locali (volontariato, pescatori, ecc.) Divulgazione e sensibilizzazione sui temi della conservazione delle biocenosi acquatiche e in particolare delle specie ittiche	7	4 3	😊 😐	87,5	
Conoscere e valorizzare le specificità geo-strutturali e litologiche attraverso il Sesia Val Grande Geopark	Standard di qualità e carte dei servizi	SI	Divulgazione e sensibilizzazione sui temi della conservazione delle biocenosi acquatiche e in particolare delle specie ittiche Convergenza di più attori/partner per la promozione e la valorizzazione del patrimonio geologico/geomorfologico del parco	4	4	😊	100	
incrementare le conoscenze scientifiche del patrimonio faunistico e floristico	Standard di qualità e carte dei servizi	SI	Aumento delle conoscenze, tra gli stakeholder, sulle risorse naturali del parco Azioni sinergiche con altri soggetti pubblici/privati per studi e ricerche sulla biodiversità Coinvolgimento associazioni locali (volontariato, pescatori, ecc.)	7	6 1	😊 n.v.	95	
Valorizzare il patrimonio forestale	Standard di qualità e carte dei servizi	SI	Aumento delle conoscenze, tra gli stakeholder, sulle risorse naturali del parco Riqualificazione del patrimonio boschivo, riduzione del carico di combustibile, aumento della resistenza al fuoco Incrementare quota boschi a fustaia	8	5 2 1	😊 😐 NV	70,71	
Recupero e valorizzazione dei beni culturali	Standard di qualità e carte dei servizi	SI	Aumento della conoscenza dell'utenza sul valore dei beni culturali Salvaguardia e valorizzazione delle sistemazioni idraulico-agrarie a terrazzamento a Colloro e Cicogna	5	1 2 2	😊 😡 n.v	48,3	

Preservare e valorizzare i caratteri identitari del patrimonio architettonico e storico-artistico	<i>Standard di qualità e carte dei servizi</i>	SI	Conservazione Villa Biraghi	1	1	NV		
Preservare e valorizzare i caratteri identitari del patrimonio immateriale	<i>Standard di qualità e carte dei servizi</i>	SI	Coinvolgimento comunità locali in progetti congiunti Accrescimento della conoscenza dei residenti sul valore del patrimonio materiale ed immateriale Acquisizione conoscenza valore immateriale UNESCO “terrazzamenti” Mantenimento e sviluppo di azioni ed iniziative congiunte con il “Comitato donne del parco”	4	3 1	😊 NV	100	
Preservare e valorizzare la cultura materiale	<i>Standard di qualità e carte dei servizi</i>	SI	Coinvolgimento comunità locali in progetti congiunti. Accrescimento della conoscenza dei residenti sul valore del patrimonio materiale ed immateriale	1	1	😊	100	
Sviluppare e qualificare la fruizione sociale del patrimonio culturale e naturale del parco	<i>Standard di qualità e carte dei servizi</i>	SI	Coinvolgimento comunità locali in progetti congiunti Coinvolgimento associazioni locali (volontariato, ecc.) Coinvolgimento comunità locali	5	5	😊	100	
Sostenere progetti pilota di sviluppo a partire da fattori endogeni dello sviluppo	<i>Standard di qualità e carte dei servizi</i>	SI	Attivazione di progetti in ambito rurale	2	2	NV		

Favorire il raccordo tra le diverse realtà locali del parco	Standard di qualità e carte dei servizi	SI	Coinvolgimento degli attori locali in progetti finalizzati Coinvolgimento delle rappresentanze/istituzioni locali in progetti finalizzati Coinvolgimento degli attori del territorio (associazioni di categoria, altri parchi e operatori turistici) nel riconoscimento del valore del parco	7	5 1 1	😊 😐 NV	83,33	
Migliorare il sistema dell'offerta	Standard di qualità e carte dei servizi	SI	Sostegno e promozione offerta turistica operatori locali Coinvolgimento degli attori del territorio (associazioni di categoria, altri parchi e operatori turistici) nel riconoscimento del valore del parco..	1	1	😊	100	■
Sensibilizzare la popolazione locale ed i visitatori potenziando servizi informativi diversificati e innovativi	Standard di qualità e carte dei servizi	SI	Incremento tra i diversi soggetti (scuole, associazioni, cittadini, turisti) della conoscenza del parco e delle sue attività Incremento attività gestite dalle guide del parco/operatori turistici Partecipazione delle comunità locali e dei visitatori alle iniziative proposte Incremento visitatori strutture del parco (CV, CEA, ecc.) Innovare la comunicazione turistica	11	9 1 1	😊 😐 NV	94	
Educare alla sostenibilità	Standard di qualità e carte dei servizi	SI	Incremento della partecipazione ad attività specifiche del parco da parte degli stakeholder locali (volontariato, CAI, cittadini, Donne del parco, amministratori)	6	6	😊	100	
Garantire adeguate informazioni/comunicazioni alle comunità del parco	Standard di qualità e carte dei servizi	SI	Incremento tra i diversi soggetti (scuole, associazioni, cittadini, turisti) della conoscenza del parco e delle sue attività Sensibilizzazione delle comunità locali e dei visitatori del parco sul tema convivenza con il predatore lupo.	4	3 1	😊 😐	90	

Promuovere la ricerca scientifica	<i>Standard di qualità e carte dei servizi</i>	SI	Incremento delle conoscenze scientifiche del territorio del parco.	5	5	😊	100	
Promuovere l'ecoturismo	<i>Standard di qualità e carte dei servizi</i>	SI/NO	Incremento dell'offerta dei servizi Diversificazione dell'offerta di servizi su target specifici Mantenimento e qualificazione del sistema dell'offerta di servizi del parco	1	1	😊	100	
Mantenimento/ gestione del sistema dei "servizi" del parco (centri visita, CEA, ostello, musei)	<i>Standard di qualità e carte dei servizi</i>	SI/NO	Mantenimento e qualificazione del sistema dell'offerta di servizi del parco.	21	18 3	😊 NV	89,33	
Riqualificazione ambientale e paesaggistica degli accessi e delle percorrenze pedonali del parco	<i>Standard di qualità e carte dei servizi</i>	SI	Mantenimento e qualificazione del sistema dell'offerta di servizi del parco.	12	4 1 7	😊 😞 NV	73,75	
Sostenere ed implementare l'offerta tematica (sistema di itinerari, incontri a tema, convegni, ecc.)	<i>Standard di qualità e carte dei servizi</i>	SI/NO	Mantenimento e qualificazione del sistema dell'offerta di servizi del parco	2	2	😊	100	
Qualificare l'immagine, la leggibilità ed il riscontro nazionale ed internazionale del parco	<i>Standard di qualità e carte dei servizi</i>	NO	Implementazione strumenti di qualificazione/certificazione	6	6	😊	90	

Rafforzare la rete e l'azione sinergica con gli altri parchi	<i>Standard di qualità e carte dei servizi</i>	NO	Implementare azioni congiunte con altri parchi	2	2	😊	100	
Integrare e finalizzare l'operatività del Reparto Carabinieri Parco (RCP)	<i>Standard di qualità e carte dei servizi</i>	SI	Rafforzamento della presenza del Parco sul territorio in sinergia con il RPC	1	1	😊	100	
Monitorare e gestire interventi sugli squilibri ecologici	<i>Standard di qualità e carte dei servizi</i>	SI	Contenimento presenza cinghiale.	4	4	😊	100	
Gestire habitat e specie prioritarie (Direttive europee)	<i>Standard di qualità e carte dei servizi</i>	NO	Coinvolgimento e condivisione con le realtà locali delle conoscenze, delle strategie, delle azioni e degli strumenti del piano di gestione dell'area ZSC del parco.	1	1	😊	100	
Promuovere forme organizzative e volontarie di manutenzione del territorio	<i>Contenimento o della spesa</i>	SI	Incremento delle azioni congiunte con l'associazionismo ed il volontariato nel territorio del parco.	2	2	😊	100	
Promuovere accordi di partenariato tra enti per interventi di risanamento e riqualificazione dissesti idrogeologici	<i>Contenimento o della spesa</i>	SI	Mantenimento e qualificazione del sistema dell'offerta di servizi del parco	1	1	😊	100	
Progettare e programmare azioni condivise per l'efficientamento energetico degli edifici	<i>Contenimento o della spesa</i>	SI	Incremento delle azioni congiunte con i Comuni del parco	2	2	NV	75	
Progettare e programmare azioni condivise sulla mobilità sostenibile	<i>Standard di qualità e carte dei servizi</i>	SI	Mantenimento e qualificazione del sistema dell'offerta di servizi del parco	7	2 3 2	😊 😞 NV	80	

Gestire le relazioni con il pubblico/utenti	<i>Standard di qualità e carte dei servizi</i>	SI/NO	Miglioramento tempi di risposta all'utenza esterna (sulla base di obiettivi indicati dai servizi) Miglioramento della trasparenza Attività di prevenzione della corruzione Tutela dei dati personali	11	10 1	😊 NV	100	
Gestire in maniera efficiente il patrimonio edilizio ed impiantistico dell'Ente	<i>Contenimento o della spesa</i>	SI	Gestione immobili	6	5 1	😊 n.v.	96	
Gestire atti autorizzativi, pareri di competenza dell'ente	<i>Standard di qualità e carte dei servizi</i>	NO	Miglioramento tempi di risposta all'utenza esterna (sulla base di obiettivi indicati dai servizi).	6	4 2	😊 😞	76.67	
Sostenere il corretto funzionamento dell'ente sotto il profilo dei servizi e del personale		SI/NO	Miglioramento tempi di risposta all'utenza esterna (sulla base di obiettivi indicati dai servizi) Pervasività/condivisione delle funzioni tra servizi diversi Miglioramento della trasparenza Attività di prevenzione della corruzione Tutela dei dati personali Permeabilità competenze e professionalità Integrazione interna attività uffici Corretta applicazione dei contratti di lavoro e della norma in materia di lavoro pubblico	29	26 1 2	😊 😊 NV	97,50	
Implementare un processo di motivazione ed apprendimento continuo delle risorse interne dell'ente	<i>Pari opportunità</i>	SI	Permeabilità competenze e professionalità.	2	2	😊	100	
Integrare e valorizzare compiti e ruolo RCP	<i>Standard di qualità e carte dei servizi</i>	Si	Integrazione interna attività uffici	4	2 2	😊 n.v.	100	

Completare e/o aggiornare documenti di piano, regolamenti del parco	Standard di qualità e carte dei servizi	NO	Aggiornamento strumenti di governo e regolazione	6	4 1 1	😊 😞 NV	70	
Fundraising	Contenimento o della spesa	NO	Reperimento risorse esterne	1	1	😊	100	

Note generali

(*) legenda campo Risorse finanziarie:

SI: tutte le azioni previste disponevano di un budget nel bilancio di previsione

NO: le azioni non prevedono oneri finanziari diretti a carico del bilancio dell'Ente Parco, ma vengono realizzate con lavoro degli uffici e/o budget gestiti da partner di progetto

SI/NO: alcune azioni hanno un budget adeguato rispetto agli output attesi, altre vengono realizzate con lavoro degli uffici

(**) Le voci di bilancio sono strutturate per capitoli non riconducibili automaticamente ai singoli obiettivi, bensì ad azioni che non corrispondono in maniera univoca agli stessi. In questa sede si evidenzia quindi la correlazione tra risorse finanziarie e obiettivi, nonché laddove non contemplano risorse a bilancio, la realizzazione delle attività con azioni e attività dirette in capo alle risorse umane dei servizi coinvolti

2.3 Le principali attività svolte

La realizzazione del disegno strategico secondo gli obiettivi, i tempi e le procedure delineate nella programmazione integrata al documento di Bilancio è avvenuta con la sollecitazione di soggetti pubblici e privati operanti sul territorio, in particolare attraverso il ruolo della Comunità del Parco.

Ancora va richiamato che un posto di rilievo per le prospettive di medio periodo di azione dell'Ente ha occupato, anche per il 2025, la partecipazione al quarto 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". Si tratta della seconda tornata, triennale anch'esso (2025-2027) che già aveva visto il suo primo triennio aprirsi nel 2019 e, salvo alcune misure in via di completamento, avviarsi al suo esaurimento.

La proposta 2025 ha ulteriormente sviluppato, con nuove schede-progetto, le azioni pluriennali candidate dal Parco nel progetto "Compendio CO2: un parco resiliente su foreste, habitat, accessibilità ed energia", nella progressione delle annualità 2025-2027, prevedendo per le schede 2025, iniziative di:

- Tipologia II - Efficienza energetica del patrimonio immobiliare pubblico, questa volta rivolte ad edifici scolastici dei Comuni del Parco (Santa Maria Maggiore e Verbania) e alla Caserma di Prata;
- Tipologia III - Interventi per la realizzazione di servizi e infrastrutture di mobilità sostenibile (Ornavasso).

Inoltre, sulle misure pregresse di Parchi per il Clima) si è provveduto a rimodulare alcuni interventi relativi alle precedenti annualità al fine di efficientare l'Ostello di Cicogna (per € 400.000,00), l'acquisto di un nuovo scuolabus (per il Comune di Verbania) e di un minibus.

Veniamo, quindi, alle attività dell'anno di cui alle sette aree strategiche del piano della performance.

Una prima area di riferimento è quella che definisce gli obiettivi e azioni collegati al tema della "Conservazione, tutela ed incremento del patrimonio naturale, ambientale, paesaggistico e geologico", dove

sono comprese a bilancio attività che per il loro carattere interdisciplinare e polivalente rispondono ad obiettivi strategici quali:

- Preservare la biodiversità e assecondare le dinamiche della wilderness
- Implementare ed integrare la connettività ecologica
- Integrare le attività antropiche con la conservazione del paesaggio bio-culturale
- Conoscere e valorizzare le specificità geostrutturali e litologiche
- Incrementare le conoscenze scientifiche del patrimonio faunistico e floristico
- Valorizzare il patrimonio forestale

Un ruolo cruciale in questa area strategica ha continuato ad essere svolto dal contributo straordinario alla ricerca attraverso la Direttiva Biodiversità, secondo le indicazioni fornite dal MiTE che ha stabilito per tutti i parchi nazionali di destinare l'intero importo attribuito alle attività di ricerca sugli "impollinatori". In coordinamento con i quattro parchi nazionali dell'arco alpino.

Ancora, nel quadro delle risorse economiche disponibili dalle precedenti direttive si sono avviate le indagini previste nell'accordo stipulato con il DISAFA di Torino.

Per la valorizzazione degli aspetti ecologici e naturalistici dei terrazzamenti vanno citate la gestione dell'area ZSC del parco, il mantenimento dell'operatività della rete delle piazzole d'intervento AIB, la gestione del piano cinghiale con gli indennizzi ai danni da fauna selvatica alle colture agricole accresciutisi dal 2024 in relazione all'ampliamento in particolare nell'area a coltura agricola e la gestione del Regolamento delle attività di pesca. Infine in questo ambito strategico vi è stata l'attività del Sesia Val Grande UNESCO Global Geopark che la Legge Regionale 23/2023 ha riconosciuto come patrimonio da tutelare riconoscendo al Parco Val Grande, il ruolo di soggetto attuatore per l'importo di € 253.000,00 quale contributo di avvio. In tale ambito non può non ricordarsi il progetto Interreg Geonet, ammesso a finanziamento nel 2024, che vede il Parco protagonista, unitamente alla Regione Piemonte, alle Aree Protette dell'Ossola e al GAL della Valsesia con iniziative a Premosello Chiovenda e Ornavasso su geositi di interesse internazionale

Infine si ricordano le attività di monitoraggio e informazione del cosiddetto "post Life" del progetto WolfAlps, in particolare con riferimento alla sempre più consolidata presenza nel nostro territorio del lupo, oltre che il monitoraggio della fauna e gestione del *data base* faunistico. A tal fine è in fase di avvio un progetto di monitoraggio dei grandi predatori (lupi e orso) presenti nel territorio del Parco in sinergia con il Reparto Carabinieri Parco.

Infine, grazie al sostegno dei programmi Parchi per il clima sono in corso gli ultimi interventi di valorizzazione del patrimonio forestale con fini sia di prevenzione degli incendi boschivi, sia di rafforzamento della capacità di fissazione della CO₂ e di valorizzazione della biodiversità. Sono infatti stati realizzati interventi in Caprezzo, Premosello Chiovenda, Aurano e, in aggiunta al 2024, anche nel Comune di Valle Cannobina.

Il secondo insieme di obiettivi strategici fa riferimento alla "conservazione e valorizzazione del patrimonio, materiale e immateriale, di carattere storico, artistico, culturale, identitario".

I capitoli di spesa di bilancio sono riferibili ad azioni ed interventi diretti su beni culturali a diversa caratterizzazione e a produrre studi e ricerche storiche su aspetti volti a caratterizzare le componenti identitarie del patrimonio immateriale e di memoria storica.

Tra gli altri, si ricordano le previsioni di spesa per il restauro degli affreschi di Villa Biraghi – edificio storico vincolato e sede dell'Ente del parco e del RCP - per i quali, si è proceduto ad una prima ricognizione del degrado con l'obiettivo di valutare la possibilità di rimuoverne le cause nell'ambito del progetto di manutenzione straordinaria ed efficientamento energetico dell'edificio avviato con il finanziamento Parchi per il Clima 2019, nella misura possibile e compatibile con la destinazione del finanziamento, i cui lavori si

sono conclusi mediante un importante opera di efficientamento della sede. Resta da sistemare l'ufficio del Presidente attualmente non utilizzabile per un soffitto pericolante. Tale intervento troverà copertura mediante risorse proprie dell'Ente.

Ancora, in questa area strategica è da ricordare la continuazione del progetto Comuniterrae, ovvero il percorso di gestione delle mappe di comunità finalizzate alla realizzazione dell'ecomuseo. Nel 2026 errà organizzata la terza edizione di Comunitour che, in passato, ha visto la partecipazione di tutte le Comunità così come nel 2026.

Strettamente connessi al lavoro del parco su identità e memoria, cultura materiale e tradizioni sono ancora da ricordare il supporto dell'Ente al Comitato delle Donne del Parco, sempre particolarmente attivo in eventi e iniziative, con il cambio della guardia alla sua presidenza, e la costruzione di un legame di appartenenza al bene del territorio attraverso il supporto alle molte associazioni che si dedicano alle manutenzioni di alcuni beni materiali e infrastrutturali del territorio del parco.

Lo sviluppo socio-economico del territorio del Parco post pandemia, da realizzarsi prioritariamente attraverso azioni legate alla sostenibilità ed all'eco-turismo (coniugando quindi tutela e sviluppo), ha visto nel 2025 il proseguimento degli obiettivi della Carta Europea del Turismo sostenibile.

Valorizzare la nostra identità e le nostre specificità deve essere l'obiettivo da porci, ricordando sempre che il Parco Val Grande ha una filosofia di conservazione che lo rende un unicum rispetto alle altre aree protette italiane e quindi ogni azione va adeguatamente ponderata, in particolare al suo interno e quindi nelle aree diverse da quelle che la legge quadro indica come "D".

In generale le risorse investite e le attività direttamente svolte hanno avuto nel tempo un sicuro legame con le comunità locali e dovranno costituire asse portante per il futuro del nostro Parco e delle stesse Comunità: Comuniterrae su tutti.

Sul versante del lavoro in sinergia ed a supporto delle comunità locali giova citare – finanziato da Parchi per il Clima 2025 – il progetto di efficientamento di due edifici scolastici in due comuni del parco che partecipano con un proprio cofinanziamento con avvio dell'iter procedurale dopo l'approvazione del bilancio consuntivo 2025.

Resta la nota dolente del bivacco di Vald in Comune di Santa Maria Maggiore: avviatisi i lavori nel corso del 2023 sono emerse molteplici criticità che hanno visto l'Ente chiedere la risoluzione del contratto con la ditta affidataria. Il contenzioso, dinanzi al Tribunale di Verbania, si è concluso con la sentenza favorevole all'ente, ad oggi non impugnata e quindi in procinto, in questi giorni (a metà aprile), di passare in giudicato. In caso di non impugnazione sarà dato riavvio all'iter per giungere alla ricostruzione della struttura che rappresenta un punto territoriale strategico per il Parco.

Un insieme di attività hanno riguardato tradizionalmente progetti ed iniziative legate alla comunicazione istituzionale e a progetti specifici di sensibilizzazione ed educazione alla sostenibilità secondo quattro obiettivi strategici: sensibilizzare la popolazione locale ed i visitatori potenziando servizi informativi diversificati e innovativi anche con un nuovo soggetto affidatario della comunicazione dell'Ente; educare alla sostenibilità; garantire adeguate informazioni/comunicazioni alle comunità del parco; promuovere, analogamente all'area strategica sulla tutela della biodiversità, la ricerca scientifica.

Anche questo raggruppamento tematico racchiude attività prestate con continuità e valenza istituzionale rinvenibile, sotto il profilo del documento di bilancio, anche nei capitoli delle tradizionali categorie IV e V, e attività legate a progetti specifici derivanti da finanziamenti ottenuti in sede di fundraising e/o di partenariato con associazioni ed enti locali.

Il 2025 ha visto la consueta partecipazione del Parco al festival letterario "Sentieri e pensieri" organizzato dal Comune di Santa Maria Maggiore nonché a iniziative culturali (Musica in Quota) e sportive/tradizionali come

la Maratona della Valle Intrasca e la Sgamelàa di Vigezzo che è un simbolo identitario della Valle Vigezzo e della sua cultura.

Nel corso del 2025 si è ulteriormente proceduto per la definizione della governance della MAB è ormai giunta alla sua conclusione (manca ancora l'individuazione degli stakeholder).

Nell'articolazione delle attività dell'Ente, un insieme di obiettivi è finalizzato al miglioramento dei prodotti e dei servizi per i visitatori e della qualità dell'accoglienza per la promozione dello sviluppo turistico sostenibile (quinto ambito tematico). Tale ambito vede la stretta relazione tra le strutture tecniche dell'Ente che operano rispettivamente nella direzione dell'offerta di nuovi servizi e in quella del mantenimento delle strutture sotto il profilo delle manutenzioni, gestioni di servizi, contratti e forniture, servizi tecnici, servizi di promozione. Si pensi ad esempio all'utilizzo di una prenotazione on-line dei nostri bivacchi con gestione automatica e, quindi, senza la consegna di chiavi presso gli Uffici.

Sono le categorie di spesa legate al funzionamento (cat. IV), e gli investimenti in conto capitale (cat. XI-XII) a sostenere queste tipologie di intervento.

Per quanto attiene le strutture di servizio per la ricettività (bivacchi e rifugi) nel corso del 2026 prenderanno avvio gli atti per i lavori di efficientamento dell'Ostello di Cicogna (Misura Parchi per il Clima 2025 già ricordata) che ha visto l'affidamento della nuova gestione per 8 anni nel corso del 2024.

Analogamente si è proceduto con il rifugio di Parpinasca laddove la volontà, unitamente al Comune di Trontano, di realizzarvi una mini centrale idroelettrica a impatto pari a zero sulla rete acquedottistica così da ridurre notevolmente le emissioni di CO2 ha visto l'affidamento dei lavori nei primi giorni di aprile 2026 con termine previsto in 100 giorni) grazie a un contributo a fondo perso di € 140.000,00 € del MASE, dopo che per anni il progetto non era stato finanziato. Verso tale località è attivo un servizio di noleggio e-bike dalla stazione di Trontano generandosi un percorso sostenibile: treno, bici e struttura con energia totalmente green grazie, appunto, alla citata microcentrale.

Per quanto attiene le infrastrutture, stante la natura dell'area protetta – raggiunta da pochissimi percorsi veicolari con attestazione nelle frazioni (Cicogna, Colloro) o all'imbocco di sentieri (Valle Loana, Creves-Provola, Passo Folungo) e sostanzialmente da fruire a piedi lungo percorsi escursionistici – il fulcro dell'offerta del Parco è la rete sentieristica.

D'altra parte, da un lato l'interesse e l'attrazione esercitata dai territori naturali e dai parchi dopo l'esperienza della pandemia, dall'altro i danni causati dagli eventi alluvionali dell'ottobre 2020 – e in alcune aree nella nevicata del 15 aprile 2026 – (con impatto significativo sul territorio protetto, soprattutto nell'area sud nei comuni di San Bernardino Verbano e Cossogno), hanno reso più urgente la riflessione già avviata dall'Ente sulle connessioni infrastrutturali tra area protetta e suo "intorno", sia in rapporto alla sostenibilità locale dei flussi turistici (congestione di auto private a Cicogna e lungo la S.P. n. 90), sia in relazione alla sicurezza delle strade veicolari di accesso, investite da diffusi fenomeni di dissesto.

Per quanto attiene il ripensamento della mobilità nel Parco le azioni per la mobilità sostenibile dei programmi Parchi per il Clima 2019-2020, stanno prendendo forma. Sono stati consegnati tutti gli scuolabus ibridi previsti ai Comuni: sono stati consegnati 4 minibus ibridi per le tratte verso Cicogna e verso la Valle Loana: un percorso realizzativo non facile in quanto amministrativamente impegnativo in termini di immatricolazione, concessione in comodato, gestione del servizio che il Parco non può istituzionalmente fare. Percorso questo che si presume di concludere nel corso del 2026.

Con riferimento alla rete sentieristica, nel corso del 2025, accanto agli interventi ordinari di sfalcio e pulizia della vegetazione infestante dei sentieri principali, l'Ente ha garantito il ripristino di varie aree danneggiate dagli eventi atmosferici, dall'ammaloramento fisiologico o dalla presenza dei cinghiali. Si segnala la realizzazione degli interventi infrastrutturali e strutturali a protezione dagli incendi boschivi, previsti dal piano AIB (iniziativa sostenuta dai fondi MiTE Parchi per il clima 2019 – Tip. IV), che hanno tra l'altro consentito, in funzione della riduzione del carico d'incendio, un'importante ripulitura.

Sul contenimento della specie cinghiale la convenzione sottoscritta con il Corpo di Polizia provinciale per le aree parco di recente ampliamento sta dando i suoi frutti essendo cresciuto in modo esponenziale il numero dei capi abbattuti, anche in ottica di prevenzione della peste suina africana come richiesto dal Commissario Governativo sul tema e dalla Regione Piemonte. Si è quindi provveduto al suo rinnovo.

Le attività di gestione attengono inoltre alla pluralità di edifici dell'Ente sia in proprietà, sia in comodato d'uso, ma anche i manufatti funzionali alle attività dei Carabinieri Forestali. Alcuni degli interventi sono già stati citati più sopra, altri sono da riferire all'ostello di Cicogna, agli edifici dell'alpe Straolgio, alla già citata ricostruzione di Vald. Mentre è in corso di restituzione al Comune di Malesco del bivacco di Scaredi per scadenza del comodato, (marzo 2026), non rinnovato dal Comune.

Le finalità istitutive del parco vedono inoltre un insieme di attività di governo dei beni che presuppone una serie di obiettivi legati alla gestione e controllo in relazione a norme generali di salvaguardia, ai regimi di riserva integrale e orientata presenti nel territorio, alle aree ZSC e ZPS del parco. È stata mantenuta in capo alla Provincia, dopo confronto con la Regione, la ZPS del Toce, area su cui il Parco avrebbe dovuto esprimere il proprio parere, anche al di fuori dei propri confini. Allo stesso tempo vanno considerati obiettivi di riqualificazione delle parti degradate del territorio del parco e la riduzione dei rischi connessi ai dissesti idrogeologici che in genere si interconnettono a situazioni emergenziali della rete sentieristica.

L'articolazione degli obiettivi in questo campo ha visto quattro ambiti di riferimento per il dettaglio delle attività svolte: integrare e finalizzare l'operatività del Comando Carabinieri Parchi "Val Grande", monitorare e gestire interventi sugli squilibri ecologici (cinghiali, in sinergia – come citato – con la Polizia Provinciale), promuovere forme organizzative e volontarie di manutenzione del territorio, promuovere accordi di partenariato tra enti per interventi di risanamento e riqualificazione dissesti idrogeologici.

Per quanto concerne la conclusione dell'iter di approvazione del Piano di gestione del SIC/ZPS, ora ZSC, stante l'approvazione delle misure sito specifiche, si è deciso di posticiparne una integrazione con il prossimo piano del parco.

Gli obiettivi strategici di preservare la biodiversità assecondando le dinamiche della wilderness, e quelli di implementare ed integrare la connettività ecologica più sopra richiamati per la prima area strategica, necessitano sul piano operativo l'avvio della gestione delle misure sito-specifiche di Conservazione della ZSC-ZPS, misure in parte oggetto di finanziamento del nostro Ministero per interventi emblematici anche di promozione e divulgazione della Rete Natura 2000, definiti alla fine del 2019 e in parte realizzati e da proseguire, oltre che misure propedeutiche al completamento dell'iter del piano di gestione che dovrà essere integrato, come ricordato, al nuovo piano del parco. Quest'ultimo sarà da avviare nel 2026, grazie al contributo straordinario del Ministero, ulteriormente integrato da questo ente con risorse proprie.

L'integrazione e la finalizzazione delle attività del Comando Carabinieri Parchi "Val Grande", hanno trovato un aggiornamento ed una più dettagliata presentazione nel Piano operativo 2025 a firma del Direttore e del Comandante, con l'obiettivo di gestire il programma di attività legato all'aggiornamento ed alla dotazione di materiale dei carabinieri forestali, intervenire per arrivare alla soluzione del problema a tutti noto degli alloggi per il personale dei carabinieri secondo le linee di intervento a suo tempo comunicate ai sindaci.

Il settimo e ultimo raggruppamento di obiettivi strategici del piano della performance concerne il rafforzamento della capacità organizzativa dell'Ente e miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia della gestione. Si tratta eminentemente di un insieme di obiettivi di carattere trasversale che interagiscono con la funzionalità complessiva degli uffici rispetto la capacità di risposta su atti e servizi di competenza, ma anche di attività descritte ai precedenti punti che necessitano di sinergie e di un forte coordinamento interno.

Come si può immaginare il tema organizzativo e la risposta gestionale si sono misurati con l'allargamento del Parco, che ha comportato un incremento di mole lavorativa necessaria per rispondere alle numerose istanze o per coordinare le nuove norme con quelle pregresse (in tema di caccia e di pesca, per esempio).

A livello di personale di struttura organica l'ente + in forte criticità. Se dal 1° aprile 2024 ha finalmente un nuovo Direttore titolare e da luglio 2025 è stata finalmente sostituita l'unità lavorativa cessata per mobilità nel 2019, nel corso del 2025 sono venute a cessare n. 2 unità per collocamento a riposo e non vi è stata autorizzazione alla sostituzione. L'Ente ha rappresentato la problematica - che ha visto una soluzione legislativa ad hoc per il Parco Nazionale Gran Paradiso – con una nota a firma del Presidente trasmessa a MEF, Funzione Pubblica e MASE lamentando un diverso trattamento a parità di condizioni senza ad oggi avere ottenuto riscontro.

Nel quadro della relazione consuntiva ed in relazione agli obiettivi di rafforzamento della capacità organizzativa dell'Ente e miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia della gestione appare però opportuno ribadire quanto già segnalato dalle precedenti relazioni, ovvero le rilevate deficienze della pianta organica dell'Ente, resa ormai non più integrabile stante le ulteriori riduzioni delle spese di personale attuata con l'applicazione dei tagli della Spending review. Oggi la situazione si è ulteriormente aggravata in relazione all'allargamento dei confini del parco (un incremento del 16% con l'inserimento di aree urbanizzate che necessitano di risposte in tempi rapidi e problematiche non sempre di facile soluzione).

In ragione di ciò non si può che ribadire come l'Ente si trovi ad operare con una dotazione minima di personale (aggravato come detto con le cessazioni intervenute) insufficiente ad adempiere a tutte le finalità previste dalla legge quadro 394/91, dal Decreto istitutivo del parco e dalle peculiarità del territorio wilderness del parco, oltre a limitare le potenzialità d'azione ed innovazione insite nelle prerogative di un parco nazionale. In questo quadro neppure l'ampliamento del Parco, come detto, ha smosso le rigide procedure ministeriali poiché il Decreto di ampliamento ha previsto l'invarianza della spesa e delle dotazioni organiche.

3. ANALISI DEL CONTESTO E DELLE RISORSE

3.1 Il contesto esterno di riferimento

Il Parco, quale Ente Pubblico Non Economico nazionale, ormai pienamente coinvolto nell'adozione degli strumenti del ciclo della performance previsti dal D.lgs 150/2009, con delibera del Consiglio direttivo n. 3 del 30/01/2019 ha provveduto ad aggiornare ed approvare il nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance" (SMVP) consentendo un adeguamento complessivo del processo valutativo della performance organizzativa, ovvero dell'insieme dei risultati attesi dell'amministrazione nel suo complesso.

Con l'approvazione del Piano della Performance 2025-2027 in coerenza con gli altri documenti programmatori, ed in particolare con il bilancio di previsione dell'ente per l'anno 2025, si è quindi dato corso, anche per il 2025, a quella programmazione integrata necessaria ad una più efficace gestione dell'Ente. Con provvedimento (deliberazione di Consiglio Direttivo n° 7 del 30.01.2025) è stato approvato inoltre il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027 - documento di programmazione previsto dall'art. 6 del D.L. n. 80/2021 - che ha confermato i contenuti del Piano Triennale di prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2022-2025 e in cui sono confluiti il Piano triennale dei fabbisogni di personale e al Piano triennale della Formazione del personale.

Con il ciclo 2025-2027 si è mantenuto, al pari degli altri anni, un approccio in grado di entrare più dettagliatamente nei contenuti e nelle precisazioni di obiettivi, di indicatori e target in modo da evidenziare la complementarietà e l'integrazione tra i documenti della performance e quelli delle attività programmate nell'anno.

Anche nella presente Relazione si è proceduto (cfr cap.2.2) a predisporre una tabella-obiettivi costruendo target (n. azioni e/o attività del piano per singolo obiettivo) e valore consuntivo degli indicatori secondo il nuovo format, ottenendone così l'espressione quantitativa del valore del grado di raggiungimento obiettivo (compreso tra 0 e 100%).

Rimane confermata anche per il 2025 la necessità di focalizzare l'attenzione su un ulteriore coordinamento degli strumenti e dei processi posti in essere, nonché l'integrazione tra ciclo della performance e ciclo di programmazione economico-finanziaria e di bilancio stante che, come negli anni precedenti, vi è una discrasia fra tempi di approvazione del bilancio di previsione e piano della performance.

Sotto il profilo metodologico e di merito si richiama ancora il diverso livello di applicazione del processo della performance rispetto le forti differenziazioni esistenti tra amministrazioni, per finalità e per livello di complessità in termini di personale e risorse gestite: è il caso sicuramente del Parco Nazionale della Val Grande (e di molti altri parchi nazionali) che occupa un numero esiguo di persone (dotazione organica prevista pari a 10 unità di personale) e livelli di bilancio limitati anche di vari ordini di grandezza rispetto molti altri enti pubblici non economici.

Più in generale per il 2025 vanno ancora considerati gli effetti di una dotazione organica limitata (personale non dirigente in servizio al 31 dicembre 2025 pari a 8 unità) che indebolisce, a parità di risorse economiche disponibili, l'efficacia dell'Ente non solo nel raggiungimento delle finalità richieste dalla legge, ma anche le potenzialità di sviluppo e crescita per il territorio ad esso sotteso.

Nello specifico del parco anche nel 2025 il flusso pressoché unico delle risorse, ordinarie e straordinarie, è derivato dal Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica secondo l'ormai consolidato schema di assegnazione delle risorse che prevede un trasferimento delle stesse in ragione delle spese di natura obbligatoria, quali quelle per organi e beni di consumo e servizi, costi di personale e prestazioni istituzionali, nonché di risorse finanziarie al capitolo di bilancio dello Stato 1551, quali somme da erogare ad enti, associazioni, ecc. Quest'ultimo capitolo con apposite Direttive del Ministero, dal 2012 destina le risorse specificatamente alle attività di ricerca scientifica e di monitoraggio sulla biodiversità.

Come già avvenuto negli ultimi anni tale ripartizione ha offerto maggiori garanzie e risorse coerenti con i macro aggregati di spesa del bilancio, secondo il disposto del DPR 27 febbraio 2003, n.97, e lo stesso bilancio di previsione 2025. La definizione delle spese obbligatorie consente infatti una maggiore corrispondenza con la programmazione a breve termine propria del bilancio di previsione. Rimane però irrisolta la discrepanza temporale tra periodo di definizione del bilancio previsionale (30 ottobre), tempi di definizione delle spese obbligatorie con il Ministero e comunicazione delle effettive disponibilità di tali risorse con l'assegnazione ufficiale del contributo cosiddetto ordinario ad anno avanzato.

Discrepanza temporale che costringe a operare con bilancio previsionale provvisorio nel primo quadrimestre dell'anno e con successive variazioni di bilancio che riducono i tempi effettivi e certi della capacità di spesa dell'ente (e conseguente avanzo di amministrazione), e obbligano a ridefinire nel corso dell'anno attività e priorità in ragione dei diversi flussi e disponibilità alla spesa delle risorse.

La coerenza tra la fase di determinazione delle risorse di bilancio per ambiti di spesa e quella di programmazione delle attività, significa in primo luogo che gli obiettivi del Piano della performance e quelli della relazione programmatica di bilancio di previsione devono essere coerenti e coincidere a livello di risorse economiche complessivamente necessarie al loro perseguimento.

Dentro tale quadro si colloca naturalmente una possibile diversa evoluzione delle disponibilità delle risorse, ma anche una diversa priorità di azioni da collegare a diverse condizioni e/o variabili esogene, quali ad esempio tempi e modi di procedure e praticabilità delle azioni, ordini diversi di priorità politico amministrativa, aspetti gestionali, emergenze e/o interventi straordinari, ottimizzazione della spesa, ecc.

Più in generale va ancora ricordato come a livello locale sia continuata l'attenzione di comuni limitrofi al parco ai temi dell'ampliamento del parco e l'avvio, con il successo della candidatura all'ampliamento dell'area MAB Unesco dei parchi regionali del Ticino fino a comprendere l'intero territorio dei comuni del parco, della gestione della nuova MAB Unesco "Ticino Val Grande Verbano".

A seguito dell'ampiamiento del parco (DPR 18.07.2023) nel corso dell'anno si sono gestiti i rapporti con le amministrazioni interessate ed il Ministero dell'Ambiente.

3.2 L'Amministrazione

Sono Organi dell'Ente Parco: il Presidente, dr Luigi Spadone (nominato con DEC MIN n° 136 del 31.03.2022) il Consiglio Direttivo (DEC Min 219 del 01.06.2022), la Giunta Esecutiva (deliberazione di Consiglio n° 3 del 30.01.2025), la Comunità del Parco e il Collegio dei Revisori dei Conti (DEC MIN 4.2.2021).

Per quanto riguarda la direzione, le funzioni di direttore sono state svolte dal Dr. Michele Zanelli.

Lo Staff tecnico è organizzato in quattro servizi con un totale di 10 unità (di cui al 31 dicembre risultavano coperti 8 posti) coordinati dal Direttore.

In affiancamento alla struttura dell'ente dal 2017 opera, con l'entrata in vigore del D.lgs 177/2016, ovvero con l'assorbimento del Corpo Forestale dello Stato nell'Arma dei Carabinieri, la formazione di un Comando Unità Tutela Forestale Ambientale ed Agroalimentare, (CUTFAA), e la conseguente ridenominazione del Coordinamento Territoriale per l'ambiente, in Raggruppamento Carabinieri Parchi, Reparto P.N. "Val Grande".

A seguito di un percorso di analisi e condivisione che ha coinvolto direttamente tutto il personale dell'ente, con decreto del Presidente n° 23 del 22/12/2010 il Parco Nazionale della Val Grande ha approvato una proposta riorganizzativa formulata dal Direttore, che ha previsto il passaggio da una struttura piramidale ad una diversa articolazione degli uffici, con la creazione di un ufficio di staff (ufficio direzione) costituito, oltre che dal Direttore, da quattro persone, di cui una con funzioni di vice-direttore.

L'organigramma dell'Ente può essere così rappresentato:



Al 31 dicembre 2025 la situazione era la seguente:

1. Ufficio di staff (ufficio direzione), oltre al Direttore 4 unità di personale di cat C:
 - Massimo Scanzio, funzionario responsabile per settore risorse umane, affari generali, organi dell'ente con mansioni di vice-direttore
 - Giuseppe Cangialosi funzionario responsabile per settore risorse economiche e bilancio;
 - Cristina Movalli funzionario responsabile per i settori di attività conservazione natura, ricerca, educazione alla sostenibilità, promozione e stampa;
 - Maria Teresa Ciapparella funzionario responsabile per i settori pianificazione, manutenzione e

- gestione delle strutture e del territorio, progettazione, SIT
2. Area amministrativa (organizzazione, risorse umane, bilancio, economato):
 - Fabio Giovanella, collaboratore settore risorse umane, affari generali, organi dell'ente
 3. Area Tecnica
 - Massimo Colombo, collaboratore che si occupa di gestione del territorio, pianificazione, progettazione e sviluppo,
 - Claudio Venturini Del Solaro e Livio Riceputi che operano nell'ambito di conservazione natura, ricerca, promozione ed educazione ambientale.

Ai sensi dell'art. 21 della Legge 06.12.1991 n. 394, il Raggruppamento Carabinieri Parchi, Reparto P.N. "Val Grande" (già Corpo Forestale dello Stato) esercita la sorveglianza sul territorio del Parco Nazionale della Val Grande sotto la dipendenza funzionale dell'Ente Parco, secondo le modalità stabilite dal DPCM del 17.11.2020.

L'attuale dotazione organica prevista nel RCP e Nuclei dipendenti è di 23 unità. Al 31 dicembre 2025 la dotazione effettiva ammontava a 15 unità.

sede	Uff	Mar.	Brig.	App.	Car.	TOT.	previsti
RCP	1	1			2	4	10
NCP Santa Maria Maggiore			1	1	1	3	4
NCP Premosello C.		1	2	2		5	5
NCP. Bernardino V.			1		2	3	4
TOTALE	1	2	5	3	5	15	23

Per quanto concerne l'organizzazione interna all'ente si ricorda che il processo di riorganizzazione avviato nel 2010 ha indicato il fulcro della riorganizzazione nella necessità di mettere a punto un più efficace livello di raccordo tra i diversi livelli di decisione attinenti non solo alla coerenza tra momento programmatico e attuazione delle azioni previste, ma anche di confronto e monitoraggio dello stato di attuazione del programma, risposta operativa orizzontale, raccordo tra i servizi, monitoraggio delle attività e valutazione delle stesse.

Si è già detto che la riorganizzazione ha visto il passaggio da una struttura piramidale ad una diversa articolazione degli uffici, con la creazione di un ufficio di staff (ufficio direzione) costituito da n° 4 persone responsabili dei singoli servizi, di cui una con funzioni di vice-direttore.

Il consolidamento organizzativo, aveva anche previsto e attuato un percorso di accrescimento formativo incentrato sul tema del cambiamento visto con un'ottica relazionale.

Quale criticità del sistema, non va per altro sottaciuto, come già indicato nelle precedenti relazioni, che l'applicazione di un sistema premiante, in mancanza oggi di risorse incentivanti significative, non può che attestarsi sugli aspetti motivazionali.

Per quanto riguarda il grado di condivisione del sistema di valutazione, va detto che tutto il personale era stato coinvolto nella definizione del sistema di valutazione della performance, approvato dall'Ente parco nel 2011. Negli anni seguenti sono stati effettuati ulteriori confronti con il personale oltre quelli svolti inizialmente per la illustrazione del sistema e della sua prima applicazione, vuoi in maniera plenaria, vuoi per filiera di servizio e/o personale, soprattutto in merito alla definizione degli obiettivi di servizio per i quali è il direttore a stabilire in modo definitivo l'articolazione ed il peso degli stessi.

Con un lavoro iniziato verso la fine del 2018, e sulla scorta delle analisi e delle criticità evidenziate negli anni, oltre che in ragione degli aggiornamenti legislativi e contrattuali, si è messo mano ad un aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente, con un nuovo strumento che è stato condiviso ed approvato dalle organizzazioni sindacali previa presentazione all'assemblea del personale, e approvato dal Consiglio direttivo il 30 gennaio del 2019.

3.3 Attività e obiettivi strategici

Questo paragrafo ha l'obiettivo di fornire elementi utili per comprendere le connessioni tra le attività sinteticamente descritte nel precedente paragrafo 2.3. gli obiettivi strategici dell'Ente

Il piano della performance, ai sensi dell'art.10 comma 1, lett. a) del D.lgs 150/2009 rappresenta il documento programmatico triennale di raccordo di tutto il ciclo di gestione della performance, in coerenza con i contenuti ed il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, ove sono stati individuati gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi, e sono definiti, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori.

Ogni area strategica stabilita dall'indirizzo politico-amministrativo (nella fattispecie congiuntamente dalla Relazione Programmatica e dal Piano pluriennale descrittivo delle scelte strategiche dell'ente) è articolata in obiettivi strategici e obiettivi operativi (specifici e/o di attività) per ciascuno dei quali sono definite le azioni, i tempi, le risorse e le responsabilità organizzative connesse al loro raggiungimento. Tutto ciò è riportato nella seconda parte del piano costituito da "schede di attività": tali schede hanno lo scopo di agevolare la lettura operativa del piano ed integrare la declinazione degli obiettivi della performance, con quelli della gestione più puntuale delle attività dell'anno.

Più in dettaglio nelle schede si trovano quegli elementi utili in questa sede a costruire il sistema complessivo della misurazione e della valutazione, ovvero si ha una esplicitazione di tutti quegli obiettivi (strategici e operativi), oltre che di indicatori e target utili a monitorare e misurare l'insieme delle attività.

In particolare si hanno riferimenti nei seguenti ambiti:

- 1) Area strategica, obiettivi strategici, indicatori di outcome, obiettivo operativo, indicatore dell'obiettivo operativo, target e schede dedicate;
- 2) l'obiettivo operativo di servizio, a cui si associano, rispettivamente, uno o più indicatori; ad ogni indicatore è attribuito un target (valore programmato o atteso);
- 3) le azioni da porre in essere con la relativa tempistica;
- 4) la quantificazione delle risorse economiche, umane e strumentali;
- 5) le responsabilità organizzative, identificando un solo responsabile per ciascun obiettivo operativo.

Nelle tabelle valutative della performance 2025 più sopra presentate (cfr 2.2 e Allegato 1), è richiamata la relativa scheda di attività (sigla e numero progressivo) secondo un sistema di coerenze e di "appartenenze" per finalità strategica e obiettivi.

Come si potrà osservare, diverse schede di attività vengono riportate in più aree strategiche poiché la loro articolazione di azioni e la loro valenza plurisettoriale, può rispondere a più obiettivi di outcome descrittivi dell'obiettivo strategico.

Le attività previste all'interno del Piano sono declinate sulla base degli obiettivi strategici fissati dall'Ente per il triennio 2025-2027 e calibrati sulla base degli obiettivi specifici fissati per l'anno 2025. Tali obiettivi, nella misura in cui hanno valenza pluriennale, costituiscono elementi di valutazione anche per gli anni successivi, seppure sia indubbio il fatto che, in assenza di "certezze" (in termini di trasferimenti ordinari da parte del Ministero dell'Ambiente all'Ente Parco) e non potendo operare con un bilancio pluriennale, essi debbano essere aggiornati con la programmazione dell'anno successivo.

3.4 Le criticità e le opportunità

Appare opportuno, in ragione delle assunzioni dell'ente di operare nell'ambito delle indicazioni generali delle nuove Linee guida (n.1/2017 e n. 3/2018), richiamare alcuni aspetti di criticità e di problematicità che potranno essere riconsiderate nelle finalità e nelle specificazioni del nuovo approccio vuoi al piano della performance, vuoi a quello della Relazione e del complementare sistema di valutazione.

Sebbene ormai avviato da più anni, il processo della *performance* ha ancora necessità della messa a punto di un suo dispositivo endogeno di *governance* che permetta di cogliere alcuni aspetti di opportunità e criticità atti a migliorare il processo complessivo di gestione delle risorse interne all'Ente, di finalizzazione ed efficienza delle risorse economiche a disposizione, di relazione e trasparenza nel rapporto con l'organo di governo e con i portatori di interesse.

Le opportunità nascono in primo luogo dallo strumento stesso del piano che nella sua formulazione strategico-operativa ha consentito, dal 2013, di fare progressivi passi avanti rispetto al suo essere un semplice strumento costituito dai precedenti piani di gestione (o di attività), per un verso collocando significativamente le azioni programmate entro un orizzonte temporale di breve-medio periodo (tre anni iterativi), per l'altro inducendo la progressiva messa a punto di opportuni indicatori e target in grado di favorire ed esplicitare lo stesso processo valutativo della performance.

In ragione delle modifiche e precisazioni introdotte dalle nuove LG, oltre che dal nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) approvato dall'Ente, la performance organizzativa dovrà dare conto dei risultati ottenuti rispetto agli obiettivi annuali (misurazione), nonché dei risultati ottenuti rispetto ai target annuali degli obiettivi specifici triennali (misurazione), evidenziando gli eventuali scostamenti riscontrati e come gli eventuali fattori interni o esterni abbiano influito positivamente o negativamente sul grado di raggiungimento dei target stessi (valutazione).

Un'altra opportunità, con riferimento al rapporto tra risultati raggiunti in funzione delle risorse di bilancio disponibili è dato dal nuovo sistema contabile, che anche i parchi dovranno adottare, il cosiddetto "bilancio armonizzato". Esso modifica in maniera rilevante la struttura e il 'significato' stesso delle fasi di elaborazione del Bilancio: lo strumento rappresentato dal *Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio* ha come finalità quella di illustrare gli obiettivi della spesa assegnando ad essa un quadro di indicatori misurabili, di monitorarne l'effettivo andamento in progress e, valutarne a consuntivo il grado di realizzazione in termini di servizi forniti e di interventi realizzati.

Quindi uno strumento in grado di assegnare ai dati contabili un valore qualitativo finalizzato alla misurazione dell'efficacia della spesa in termini di capacità realizzativa, oltre che di monitoraggio in progress nel corso dell'anno.

In ragione della sua natura, il 'Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio' non è un semplice schema rendicontativo della spesa effettuata rispetto a quanto programmato in sede di previsione bensì costituisce lo strumento attraverso il quale costruire un percorso di valutazione dell'impatto della spesa in grado di

coniugare il valore quantitativo degli “investimenti” economici programmati al valore qualitativo delle azioni, delle attività e delle opere realizzate grazie a quegli investimenti.

Le criticità del processo della performance vanno invece ascritte a condizioni esogene e alla natura stessa dell’agire di enti pubblici non economici atipici quali sono i parchi ma anche alla struttura stessa dell’ente in termini di dimensione (personale impiegato: 9 dipendenti), ambito territoriale di azione, peculiarità dei prevalenti portatori di interesse “immateriali”. Si tratta di condizioni oggettive che rendono sicuramente più tangibili le difficoltà di adattare all’ente l’impianto del processo valutativo di cui non solo alle precedenti linee guida, ma anche alle ultime.

Il tema del rapporto tra finalità e compiti dell’ente e risorse umane necessarie a far fronte a tali compiti istituzionali costituisce una delle criticità, in particolar modo laddove i risultati programmati nel Piano che non hanno potuto essere raggiunti sono spesso conseguenza di una doppia condizione critica di operatività: da una parte il sottodimensionamento di risorse umane nei servizi tecnici dell’ente, dall’altra il sopraggiungere, nel corso dell’anno, di numerose e diverse situazioni di avvenimenti imprevisti e/o di emergenza (ma anche di opportunità, come sono le partecipazioni a bandi europei e/o di fundraising con fondazioni bancarie) che per tipologia e complessità degli eventi sopraggiunti necessitano non solo prontezza di risposta ma soprattutto energie e risorse in tempi lavoro non sempre contenibili rispetto la normale programmazione.

Ciò implica non tanto una ridefinizione dei riferimenti di livello strategico, essendo questi già articolati e disegnati sull’intera gamma di finalità dell’ente, quanto piuttosto un supplemento di operatività che ridisegna soprattutto gli obiettivi ed i piani operativi di breve periodo.

Una nota critica per il parco è sempre determinata dal costo degli investimenti per la fruizione, e segnatamente per i sentieri (segnaletica e manutenzione ordinaria e straordinaria).

In tale contesto il parco ha continuato sulla strada del riconoscimento e rafforzamento del ruolo delle associazioni con la predisposizione di convenzioni specifiche atte a dare certezza e continuità a questo importante ruolo sociale e fattivo delle realtà locali. In tale quadro il parco ha potuto così dare riconoscibilità e testimonianza al lavoro e al supporto di molte associazioni locali di volontariato.

La relativa sicurezza di bilancio, confermata anche nel corso del 2025 con il riconoscimento di un insieme di spese di funzionamento ed istituzionali cosiddette “obbligatorie”, ha permesso di svolgere con coerenza e uniformità una parte significativa delle attività e delle azioni previste nel bilancio di previsione.

Alcuni fattori condizionano però una maggiore efficacia dell’operare del parco, primi fra tutti i tempi del riconoscimento effettivo delle risorse assegnate e quelli di approvazione degli strumenti di bilancio. Ciò determina in primo luogo quella discrepanza di processo che porta alla difficoltà di impegno di spesa in tempi congrui, con l’evidente risultato di incrementare l’avanzo di amministrazione.

4. MISURAZIONE E VALUTAZIONE

Questo capitolo è dedicato alla rendicontazione dei risultati di performance organizzativa, e presenta:

1. i risultati ottenuti rispetto agli obiettivi operativi ed ai relativi target (misurazione),
2. la valutazione complessiva della performance organizzativa relativa all'anno di riferimento, tenendo conto dei più articolati risultati di performance illustrati nei precedenti capitoli.

4.1 La performance organizzativa

L'articolo 7, comma 2, lett. a) del d.lgs. 150/2009 stabilisce che all'Organismo indipendente di valutazione (OIV) "compete la misurazione e valutazione della performance organizzativa di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso".

In questa sezione, quindi, si riportano gli esiti di tale processo di misurazione e valutazione effettuato dall'OIV, a partire dalle modalità indicate nel SMVP approvate dal parco e con riferimento a *"la performance organizzativa dell'amministrazione nel suo complesso"* che dovrà essere misurata e valutata.

Nell'ambito dell'SMVP approvato dal parco *"la valutazione e la misurazione della performance organizzativa di tutti i dipendenti dell'Ente è misurata in riferimento ai risultati generali conseguiti dall'ente che si riferiscono agli ambiti indicati dall'art 8 del D.lgs 150/2009, stabiliti annualmente dall'organo di indirizzo coerentemente con quanto indicato con i documenti programmatici dell'Ente parco corredati da indicatori e target."*

La valutazione della performance organizzativa espressa dall'OIV, ha impatto sulla valutazione del Direttore e di ciascun dipendente secondo le modalità indicate nel documento SMVP *"a prescindere dall'apporto individuale dato, ciò al fine di favorire e rafforzare il senso di lavoro collettivo e generare trasversalità tra i servizi."*

Il valore della performance organizzativa, misurato come media del grado di raggiungimento dei risultati di obiettivi e piani operativi per l'annualità considerata, viene valutato secondo il seguente prospetto:

% raggiungimento dei risultati complessivi	Valutazione della performance organizzativa
Da 90 a 100%	100%
Da 80 a 89	90%
Da 70 a 79 %	80%
Da 50 a 69 %	60%
Da 40 a 49	40%
Inferiore a 40	0

Nell'ambito della programmazione integrata che caratterizza la fase di implementazione del processo di performance si è progressivamente cercato, da una parte, di integrare in un unico documento di piano la parte strategica con quella gestionale (l'ex piano delle attività), dall'altra di perfezionare i riferimenti e gli agganci ai documenti di programmazione economico-finanziaria (il bilancio previsionale).

Un compendio dell'articolazione degli obiettivi operativi (indicati nel Piano quali "obiettivi specifici") e delle attività correlate (dettagliate nelle schede delle attività), finalizzato ad una lettura integrata tra obiettivi strategici, piani operativi (o delle attività) e target è stato predisposto in forma tabellare funzionale alla misurazione del singolo obiettivo operativo, ed è riportato integralmente in allegato 1.

Sempre nelle medesime tabelle riportate in allegato sono individuate con una sigla le strutture di riferimento (UD, Ufficio Direzione; AP, Servizio risorse umane, affari generali, organi dell'ente; PF, Servizio finanziario, risorse economiche e bilancio; UPCN, Servizio conservazione natura, ricerca, educazione alla sostenibilità, promozione e stampa; UPGR, Servizio pianificazione, manutenzione e gestione delle strutture e del territorio, progettazione) accompagnate da un numero progressivo che individua le azioni del piano delle attività, nonché i target dell'anno ed il gruppo di lavoro.

Per ciascun obiettivo strategico e relative attività ed azioni contemplate dagli strumenti di programmazione integrata compendiate nelle tabelle sono quindi riportati il grado di raggiungimento dell'obiettivo, con una descrizione, laddove necessario, delle ragioni degli eventuali scostamenti e/o annullamento dell'azione prevista, e siglatura n.v. (non valutata).

In data 23.06.2026 in video conferenza si è svolto il confronto tra il direttore dr Zanelli, il dr Scanzio funzionario amministrativo ed il dr Gatti, OIV dell'Ente parco, sulla valutazione della performance organizzativa dell'Ente, così come documentata nell'allegato 1 "Obiettivi e piani operativi" che dà conto degli esiti delle attività e degli obiettivi del 2025. L'allegato è stato redatto dal Direttore con la collaborazione degli uffici dell'Ente.

La disamina e i chiarimenti svolti in merito alla quantificazione dei risultati attribuiti a ciascun obiettivo operativo, hanno consentito, in coerenza con quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione, di determinare il calcolo della performance organizzativa, misurato come media del grado di raggiungimento dei risultati di obiettivi e piani operativi stabiliti per l'anno 2025. A seguito di ciò e con riferimento a 97 obiettivi operativi quantificati, essa è stata determinata nella misura di 93,16 punti su 100, corrispondente al pieno raggiungimento dei risultati.

In data 23.06.2026 l'OIV ha trasmesso nota in cui, preso atto di quanto comunicato, concorda sul valore della performance organizzativa calcolato dagli uffici del parco sulla base dei chiarimenti emersi durante la videoconferenza del 23.06.

4.2 Obiettivi individuali

Il sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) è stato oggetto di un lavoro di aggiornamento e ridefinizione in ragione degli adeguamenti normativi intervenuti, che si è concluso con una approvazione del nuovo SMVP nel gennaio 2019, da applicarsi quindi con il piano della performance dell'anno.

Secondo il SMVP la performance individuale, del direttore e del personale non dirigente, rappresenta il contributo fornito dal singolo al conseguimento della performance complessiva dell'Ente.

Essa deriva, pertanto, dal risultato di due componenti:

- dai comportamenti, ossia da "come" un'attività viene svolta da ciascuno all'interno dell'amministrazione;
- dai risultati, riferiti agli obiettivi annuali dei servizi inseriti nel Piano della performance, raggiunti dall'amministrazione nel suo complesso attraverso attività e progetti.

Come indicato nel SMVP la valutazione del personale non dirigenziale l'impianto è quindi "basato sulla considerazione congiunta di:

- a) comportamenti (livello personale)
- b) risultati legati alla performance del servizio di appartenenza;

il livello personale pesa al massimo 25 punti, quello relativo al raggiungimento degli obiettivi assegnati pesi al massimo 75 punti, per un totale massimo di 100.

Per quanto concerne gli obiettivi di servizio, ovvero le prestazioni (e relativi indicatori di risultato) dell'unità ove opera il singolo individuo, con determinazione dirigenziale n° 27 del 4 febbraio 2021 sono stati assegnati obiettivi e relativi e pesi ad ogni dipendente.

Per quanto concerne la valutazione individuale del Direttore dell'Ente in riferimento al SMVP " *l'impianto è basato sulla considerazione congiunta di:*

- a) risultati legati alla performance dell'Ente nel suo complesso;*
- b) raggiungimento di specifici obiettivi individuali;*
- c) comportamenti (livello personale).*

Il piano della performance stabilisce (cfr. 5.1, pag. 43) che per il Direttore "per il rilievo istituzionale dell'ente saranno oggetto di valutazione quali specifici obiettivi individuali: *la gestione del processo di ampliamento del parco per la nuova fase di relazione con le procedure nazionali (relazioni tecniche, controdeduzioni, rapporti istituzionali, ecc.); l'avvio del nuovo piano del parco; sviluppo dei riconoscimenti UNESCO del Sesia Val Grande UNESCO Global Geopark e della Riserva MAB UNESCO nell'ambito della governance locale e di quella nazionale e globale delle stesse reti di riferimento (Distretto Unesco Piemonte, Conferenza europea EGN, rinnovo geoparco); implementazione del progetto Interreg MULM; attività pluriennale del progetto "parchi per il clima", fondi annualità 2019, avvio e gestione delle procedure attuative dei progetti finalizzati alla mitigazione e all'adattamento ai cambiamenti climatici.*

Accanto alla redazione della presente relazione, l'ente ha contestualmente avviato la valutazione della performance individuale che come sopra richiamato ed in ragione degli obiettivi attribuiti integra i due livelli valutazione di servizio e di ruolo.

Il processo di valutazione è in atto e si concluderà con il riconoscimento dell'OIV della congruenza dei risultati esposti per la performance complessiva.

4.3 Trasparenza, anticorruzione e livello dei servizi

L'Ente Parco Nazionale della Val Grande ha provveduto ad approvare con deliberazione del Presidente n° 4 del 29.04.2025 il proprio Programma triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza per il triennio 2022-2025, descrivendo le iniziative realizzate finora e quelle che si prevedeva di realizzare nel triennio per dare la possibilità al cittadino di conoscere l'organizzazione e l'operato dell'Ente Parco Nazionale Val Grande e dei suoi agenti. Le iniziative sono sia quelle relative agli adempimenti obbligatori in base alle varie leggi sulla trasparenza sia quelle autonomamente e discrezionalmente poste in essere dall'Ente Parco.

In attuazione del PTPCT con successivo decreto del presidente n° del 04.05.2022 è stato approvato il Patto di Integrità dell'Ente Parco.

Con deliberazione di Consiglio Direttivo n° 7 del 30.01.2025 (approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per il periodo 2025-2027 sono stati confermati anche per il triennio successivo i contenuti del programma triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza per il 2022-2025.

Il livello di soddisfazione per i servizi resi ad oggi è essenzialmente desunto, in maniera indiretta, da strumenti di gestione di strutture e servizi principalmente orientati all'offerta turistica quali bivacchi e centri visita. I primi sono dotati dei cosiddetti "libri di bivacco" che oltre a fornire indirettamente una statistica delle frequentazioni (numero e paesi di provenienza) raccolgono commenti, opinioni, suggerimenti, ecc. dei diversi ospiti, i secondi di statistiche di affluenza presso i centri medesimi. Dall'insieme dei commenti si può senz'altro affermare che questi sono, nella quasi totalità, di tipo positivo, e nei casi più "critici" comunque orientati a suggerimenti e proposte di integrazione dei servizi offerti. Va in ogni caso sottolineata la peculiarità del territorio e delle strutture di servizio a bivacco che rispondono ad un segmento di utenti particolarmente indirizzati ad una frequentazione del parco con attese consone alle modalità non impattanti sulla wilderness della stessa tipologia di strutture e servizi offerti dal parco.

Un particolare feed-back sui servizi prestatati dal parco in tema di turismo sostenibile può essere inoltre ascrivibile a due processi partecipati relativi alla Carta europea del turismo sostenibile (CETS) e alle mappe di comunità. Per quanto concerne la CETS l'azione del parco è stata recepita in termini positivi in più tavoli di lavoro con i diversi operatori turistici e dell'associazionismo attivi sul territorio che hanno aderito alla fase di rinnovo con nuove proposte di sostegno inserite nel piano di azione. Anche le mappe di comunità hanno consentito di gestire e sperimentare con gli stessi stakeholder (abitanti, operatori turistici e turisti) nuove offerte turistiche legate al tema del patrimonio materiale ed immateriale dei territori del parco.

5. Risorse, efficienza, economicità

Sono di seguito illustrate le informazioni di carattere economico-finanziario desumibili dal bilancio consuntivo 2025.

Per quanto riguarda la disponibilità di risorse economiche, si riscontra anche per il 2025 il mantenimento dello schema di assegnazione ministeriale di risorse per l'annualità in corso al Parco in ragione delle spese di natura obbligatoria, quali quelle per organi e beni di consumo e servizi, costi di personale e prestazioni istituzionali, somme da stanziare ad enti, associazioni, su progetti condivisi ecc. A queste entrate nel corso del 2025 si sono aggiunte risorse straordinarie per la rete sentieristica del parco, per la ricerca (Direttiva "Biodiversità").

La gestione amministrativa, operativa e contabile si è assestata al mantenimento dell'allineamento tra le risorse del Bilancio di previsione annuale e la progressività pluriennale della spesa, che, a fronte del forte incremento delle entrate avvenuto negli scorsi esercizi, ha visto nell'ultimo esercizio un minore impegno risorse di quelle accertate in competenza: entrate accertate a consuntivo pari a € 3.863.655,26 e uscite impegnate a consuntivo pari a € 3.011.375,66.

Gli indici che invece rimangono molto alti rispetto all'andamento economico generale dell'Ente sono l'avanzo di amministrazione applicato pari ad 7.315.312,55, anche se da questo anno si rileva una ulteriore riduzione del volume pari ad € 394.125,73 e la disponibilità di cassa che quest'anno si chiude con un importo di € 8.743.241,38 inferiore rispetto allo scorso anno. Segnale, questo, che l'Ente sta continuando nella sua opera di spesa e di riduzione sia dell'avanzo che della cassa.

Ai flussi di bilancio ordinario (che in questo esercizio si sono assestati ad € 1.450.167,20 vanno ancora ad aggiungersi risorse straordinarie di diversa natura e origine finanziaria, che aumentano le opportunità di spesa dell'Ente e quindi lo sviluppo di programmi realizzativi, ma anche il volume delle entrate non utilizzate, che incidono sulla riduzione dell'avanzo di amministrazione. Nel 2025 le entrate straordinarie accertate sono state:

- Trasferimento straordinario del MITE per € 1.440.768,03
- Contributo regionale per il geoparco della Unione Europea di € 160.191,60 relativo al finanziamento delle attività del Geoparco "Sesia Val Grande UNESCO Global Geopark, a valere della misura INTERREG attraverso il progetto GEONET;
- Ricavi dalla vendita di prodotti per € 7.887,74
- Ricavi dalla vendita di pubblicazioni per € 504,50
- Altri proventi per € 3.332,49
- Proventi derivanti dalla gestione di strutture dell'Ente per 6.914,20

Vi è quindi un notevole incremento di ricavi per contributi per € 1.304.715,79 e una riduzione di ricavi per € 46.419,07 per produzione o prestazioni di servizio.

Si registrano altresì in conto capitale entrate per € 359.800,00 di cui € 322.799,83 direttamente incassate, riguardanti € 284.800,00 di contributo straordinario 2025 del MITE per il finanziamento di azioni di manutenzione della rete sentieristica e di difesa della biodiversità, € 75.000,00 di contributo europeo per la realizzazione del progetto GEONET INTERREG di cui si è detto.

Le uscite in conto capitale ammontano ad € 740.916,00 (con una contrazione della spesa di € 647.787,85 rispetto allo scorso esercizio).

Le partite di giro accertate sono pari ad € 434.089,50.

Si conferma per l'Ente uno scenario finanziario ancora florido, che presenta una previsione definitiva di bilancio dell'esercizio 2025, con un importo di € 9.591.378,42 e una cassa la cui liquidità è pari ad € 9.117.695,63. La gestione di un bilancio di tale entità non corrisponde ad un adeguamento della struttura operativa ed organizzativa dell'Ente stesso. Ciò significa che la capacità di spesa dell'Ente non è adeguata alla sua capacità di gestire risorse consistenti accumulate nel corso di questi ultimi anni.

Oltretutto l'entità dell'avanzo di amministrazione nel 2025, è tornato, seppure in misura marcatamente ridotta rispetto alle annualità 2019-2021 (prima tornata di Parchi per il Clima) a crescere.

Infine lo stato patrimoniale, così formato, pareggia nell'importo di € 16.687.263,00 in incremento rispetto all'esercizio 2024 di € 196.634,00. Questa movimentazione è ancora condizionata dai volumi incassati negli anni precedenti, che non hanno seguito un corretto percorso di scrittura nel Bilancio di competenza, a cui si aggiungono ulteriori finanziamenti straordinari incassati a chiusura esercizio 2025 (Parchi per il Clima annualità 2025) che andranno conteggiati nella contabilità patrimoniale dell'esercizio 2026.

Rimangono coperti da avanzo di amministrazione vincolato risorse non ancora utilizzate per diversi progetti di natura pluriennale tra cui il Programma Parchi per il Clima e il Contributo Piano del Parco.

6. *Il processo di redazione della relazione sulla performance*

6.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

Il gruppo di lavoro sulla Relazione è costituito dal Direttore, Dr Michele Zanelli, dall'OIV dell'Ente, Dr. Lucio Gatti, dal Funzionario Amministrativo, Dr. Massimo Scanzio. L'indicazione del grado di raggiungimento degli obiettivi è stata effettuata dal Dr. Zanelli con la collaborazione degli uffici dell'Ente per le singole aree di competenza. Il percorso si è chiuso con verifica ex post del Presidente nella persona del Dr. Luigi Spadone.

Come indicato il processo di valutazione si è svolto considerando contestualmente le indicazioni delle linee guida 5/2012, e quelle del 2018.

La stesura della Relazione ha, in coerenza con il SMVP dell'anno di riferimento del piano della performance (2025), contemplato una parte più orientata alla descrizione sintetica e comprensibile dei risultati raggiunti (cap.2), anche in chiave critica rispetto l'iter seguito, curata e orientata in particolar modo dall'organo politico di governo (Presidente), ed una parte di performance organizzativa (cap. 4) più indirizzata alla descrizione analitica e puntuale degli stessi risultati in ragione degli obiettivi strategici, gli obiettivi e piani operativi ed i relativi target a cura della struttura tecnica dell'ente guidata dal direttore.

Con l'approvazione della relazione da parte dell'Organo di indirizzo politico-amministrativo, si dà primo formale riconoscimento di un elaborato congiunto tra vertici di governo e vertice dell'amministrazione in attesa di formale validazione da parte dell'OIV ai sensi dell'art.14, comma 4, lettera c) e 6 del decreto. Tale fase consentirà di passare, oltre che alla fase di divulgazione presso gli stakeholder, anche al processo di valutazione individuale secondo il nuovo sistema di misurazione approvato dall'Ente il 26 gennaio 2019.

La predisposizione finale della Relazione è stata a cura del direttore e del responsabile dell'ufficio amministrativo.

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

Nella prospettiva di piena applicazione delle nuove LG (n.3 2018) si riscontra la necessità di impostare un processo nel corso dell'anno che aiuti a superare l'approccio di una rendicontazione "puntuale" relativa ai singoli obiettivi a favore della descrizione di come si è svolto il processo di misurazione e valutazione nel suo complesso, in particolare per la performance organizzativa complessiva e per la stessa finalità di accountability necessaria al più compiuto rapporto con i diversi portatori di interesse.

Il monitoraggio semestrale appare come lo strumento funzionale a gestire la gestione del processo in ragione dell'evoluzione delle attività che si riscontra inevitabilmente nell'evolversi delle stesse nel corso dell'anno.

Un secondo elemento di particolare criticità riguarda ancora la bassa integrazione tra ciclo della performance e ciclo di programmazione economico-finanziaria e di bilancio, in parte superabile con i prospettati nuovi strumenti di "bilancio armonizzato" e relativi indicatori.

Infine il riscontro delle forti differenziazioni esistenti, in relazione alle peculiarità e caratteristiche proprie di ciascuna tipologia di amministrazione, anche in considerazione del livello di complessità in termini di personale e risorse gestite. Rimane aperto il tema della messa a punto di uno strumento più confacente alle caratteristiche dell'ente parco. In generale anche da parte del parco si osserva una difficoltà nel dover adattare l'impianto dei contenuti operativi delle linee guida alla reale dimensione dell'Ente interessato in termini di carichi analitico-valutativi cui enti di piccole dimensioni come il Parco nazionale (10 dipendenti) vanno incontro.

Si osserva ancora una difficoltà ad ottemperare esaurientemente al carico analitico-valutativo della performance. In particolare, pur a fronte di un lavoro complementare con l'OIV che risulta determinante, sarebbe altrettanto significativo un lavoro più continuativo che però, risultando necessariamente più gravoso, necessiterebbe di maggiori risorse economiche al fine di garantirne la piena esecutività.

I format valutativi proposti assumono un carattere di rigidità rispetto a:

- Impostazione e stesura dei documenti a suo tempo predisposti (piano della performance e piano della trasparenza);
- necessità di conformarsi alla natura e alla struttura dell'ente e delle sue modalità operative.

Infine, a fronte del dualismo insito nelle diverse tipologie di attività degli enti parco – gestione di strutture e servizi vs. tutela e conservazione della natura -, si riscontra una oggettiva insufficienza teorico-pratica nell'individuare appositi indicatori di efficienza/efficacia in rapporto alle attività/azioni insite nelle finalità conservative e nella gestione dei servizi ecosistemici del territorio dei parchi. Ciò potrà in parte essere superato dai processi in corso a livello centrale sia di definizione degli indicatori di contabilità ambientale, sia

di quelli sull'armonizzazione dei sistemi contabili, ovvero di un articolato processo di riforma della contabilità pubblica, prevista dall'art. 2 della legge 31 dicembre 2009 n. 196, e finalizzata a rendere i bilanci di tutte le pubbliche amministrazioni omogenei, confrontabili ed aggregabili con l'individuazione di appositi indicatori che potranno delineare linee operative più consone.

In altri termini il quadro attuale degli strumenti determina una difficoltà oggettiva nel collegare alcuni obiettivi strategici di medio-lungo periodo (richiamati comunque nei piani della performance) alle risorse finanziarie ed ai relativi pesi ed indicatori ma anche a considerare, nella valutazione, azioni ed attività che si svolgono senza un diretto uso di risorse finanziarie bensì di risorse umane direttamente impegnate sugli obiettivi e sulle finalità istituzionali dell'Ente.