

ENTE PARCO NAZIONALE DELLAMAJELLA

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2017

(art. 10 comma 1 lett.b) D.lvo n°150 del 27.10.2009)



Approvato con Deliberazione del Consiglio Direttivo n. del

Validato dall'OIV, Avv. Stefano SEMERARO in data _____

Approvato dal Consiglio Direttivo con Delibera n° _____ del _____

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 2017, relativa agli obiettivi programmati nel Piano della Performance 2017- 2019, adottato con Deliberazione Presidenziale n.1 del 31 gennaio 2017 ratificata dal Consiglio Direttivo con Delibera n.9 del 26 aprile 2017.

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 Presidenziale n.4 del 31 gennaio 2014.

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 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** è stato approvato e pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 17 luglio 2009.

Con Delibera n.7 del 16 luglio 2015, il Consiglio Direttivo ha stabilito di avviare l'iter per la l'aggiornamento del Piano attraverso il lavoro congiunto del Consiglio stesso, del Direttore del Parco e della Comunità del Parco. La scelta è stata motivata a seguito dell'accertata vetustà del Piano vigente in quanto scritto nel 1997-98, approvato nella sua prima formulazione dal Parco nel 1999, adottato dalla Regione Abruzzo nel 2005 e poi definitivamente approvato nel 2008, e quindi non più adeguato ai tempi della realtà del Parco della Majella sia sotto il profilo ecologico che socio-economico, e ancor di più inadatto a fornire una base di pianificazione per la disciplina dell'esercizio delle attività consentite affidata alla stesura del Regolamento ai sensi dell'art. 11, c.1 della succitata Legge. Con la stessa Delibera veniva altresì stabilito di avviare la stesura del nuovo Regolamento

in maniera coerente, armonica, contemporanea e condivisa rispetto ai contenuti del nuovo Piano.

Per attuare quanto richiamato dalla Delibera del C.D.n.7/15 la Direzione ha affidato, con determinazione dirigenziale n. 1062 del 6.11.2015, ad un professionista esperto in materia, il Prof. Avv. Giacomo Nicolucci, l'incarico di svolgere l'attività di coordinamento giuridico per la predisposizione del piano e del Regolamento in raccordo con gli uffici dell'Ente.

L'impostazione dell'aggiornamento del piano per il Parco era iniziata con il verificare se nella stesura ci potevano essere le condizioni per caratterizzare il territorio del Parco Nazionale della Majella quale National Park appartenente alla Categoria II IUCN. Purtroppo non potendo raggiungere la superficie minima del 75% del territorio protetto in zona A, l'idea è stata accantonata.

Gli aggiornamenti delle sezioni del piano vigente sono stati semplicemente rivisti in funzione delle conoscenze avute nella redazione del Piano di gestione dei SIC e della ZPS ed in base alle ulteriori conoscenze in riguardo maturate negli anni.

Si sono a tenuti alcuni incontri e riunioni sia presso la sede del Parco sia presso i comuni suddivisi per ambiti territoriali che sono stati di natura.

Inoltre è stato conferito, con determinazione dirigenziale e previa procedura pubblica, anche l'incarico per la predisposizione della VAS mentre, la redazione della VINCA è stata affidata direttamente agli uffici dell'Ente.

Con delibera n. 28 del 19.12.2016 il Consiglio Direttivo ha provveduto alla prima fase di adozione dell'aggiornamento del Piano.

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 ha assunto in passato 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 stata oggetto di revisione nel corso dell'anno 2015, processo che ha visto il fattivo intervento dell'Ufficio preposto della Regione Abruzzo.

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, rispetto alle finalità e alle attività del Parco, anche se l'Ente cura i rapporti con esse al pari degli altri enti territoriali.

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

L'attività di sorveglianza è assicurata dai Carabinieri Forestali ex Corpo Forestale dello Stato così come stabilito nell'articolo 21 della Legge 394/91 attraverso il proprio Coordinamento Territoriale per l'Ambiente (CTA). Appositi Decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1997 e del 2002 hanno regolato il funzionamento dei CTA con particolare riferimento agli oneri per il trattamento economico di missione e lavoro straordinario, agli oneri per la ulteriore formazione specifica del personale, quelli connessi al funzionamento, alla manutenzione ed al potenziamento delle strutture e mezzi necessari per la sorveglianza e quelli relativi alla manutenzione, ordinaria e straordinaria, degli immobili adibiti a sede degli uffici del coordinamento territoriale. Il CTA opera alle dirette dipendenze funzionali del Direttore del Parco mentre da un punto di vista gerarchico il suo funzionamento è definito nell'ambito dell'organizzazione del Comando Carabinieri Forestali. Il CTA dell'Ente Parco Nazionale della Majella è attualmente diretto dal Colonnello D.ssa Livia Mattei che ha sostituito, a partire dal mese di ottobre del 2017 la Dott.ssa Clara D'Arcangelo, ed ha la propria sede centrale a Guardiagrele (CH).

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

Dato il mandato primario di conservazione della natura **le associazioni ambientaliste** sono da considerare stakeholder di primo piano del Parco ed i

gruppi ambientali guardano al Parco come ad una istituzione da cui attendersi molto per una corretta e positiva politica di conservazione.

Il contesto socio-economico

Le categorie di cittadini con il quale l'Ente Parco, in ragione delle sue attività, viene a contatto e che sono in grado, direttamente o indirettamente, di influire sullo sviluppo delle sue politiche, sono molteplici. Dato il mandato primario di conservazione della natura, le associazioni che raggruppano i cittadini sensibili alle tematiche ambientali (associazioni ambientaliste) sono da considerare stakeholder di primo piano.

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

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

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

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

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

Tra gli stakeholder istituzionali possono farsi rientrare anche le scuole del territorio, interessate dai vari progetti di educazione ambientale proposti dal Parco. Un'approfondita analisi del contesto esterno, nella complessa geografia degli stakeholders dell'Ente Parco, si ritrova su un campione molto ampio di attori del territorio con un diverso grado di intensità di relazione con l'Ente Parco. Dallo stesso, sinteticamente, risulta esservi un diffuso grado di tensioni che potrebbero generare conflitti acuti insieme alla presenza di conflitti radicalizzati (problematica del cinghiale) e reticularizzati (livelli istituzionali coinvolti) in presenza però di un generale consenso, anche se un po' squilibrato territorialmente, che conduce ad una consapevolezza dell'importanza della presenza del Parco come Istituzione sovra territoriale ma ad un forte desiderio di essere informati e resi partecipi della gestione delle risorse dell'area protetta.

2.2. IL Territorio

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

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

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

rappresenta il 42% della superficie boscata, la cerreta, limitata nella parte meridionale del Parco, occupa il 3% dei boschi di alto fusto.

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

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

I principali habitat della Majella sono:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La prima che va sino a 1700 metri di altitudine annovera tra le sue specie più importanti: il Cinghiale (*Sus scropha*); il Capriolo (*Capreolus capreolus*); l'Istrice (*Hystrix cristata*); il Tasso (*Meles meles*); l'Orso bruno marsicano (*Ursus arctos marsicanus*); la Lontra (*Lutra lutra*) in via di reintroduzione; il Lupo (*Canis lupus*

italicus); la Lince (*Lynx lynx*); il Gatto selvatico (*Felis silvestris*); il Cervo (*Cervus elaphus*); il Gufo reale (*Bubo bubo*); l'Allocco (*Strix aluco*); l'Astore (*Accipiter gentilis*); la Vipera comune (*Vipera aspis*).

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

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

2.3 L'Amministrazione

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 Regione interessata. Al Presidente compete la rappresentanza legale dell'Ente ed il coordinamento delle attività. Esplica, inoltre le funzioni che gli sono delegate dal Consiglio Direttivo e adotta provvedimenti urgenti ed indifferibili che sono successivamente sottoposti alla Ratifica del Consiglio. Dopo un periodo di commissariamento iniziato nel mese di novembre 2007 a seguito della naturale scadenza del Consiglio Direttivo nominato nel 2002, il Dott. Franco Iezzi è stato nominato Presidente del Parco con Decreto del Ministro dell'Ambiente

DEC\GAB\2012\0000172 del 12 ottobre 2012. La carica del Dott. Franco IEZZI è scaduta in data 25 novembre 2017 per cui, secondo quanto stabilito nello Statuto dell'Ente, e confermato dal Ministero dell'Ambiente, le funzioni di presidenza dell'Ente sono svolte dal vice presidente Geom. Claudio D'EMILIO.

Per quanto riguarda il Consiglio Direttivo, l'organo è stato ricostituito con Decreto del Ministro dell'Ambiente 319 del 29 dicembre 2014. Esso risulta essere formato dai seguenti componenti: Mario Mazzocca, Claudio D'Emilio, Guido Angelilli e Maurizio Bucci, in qualità di membri designati dalla Comunità del Parco, Stefano Raimondi su designazione delle Associazioni di Protezione Ambientale, Mirando Di Prinzi su designazione del Ministro delle Politiche Agricole, Alimentari e Forestali, Fulvio Mamone Capria su designazione dell'ISPRA e Licio Di Biase su designazione del Ministro dell'Ambiente.

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.

Le attività della Comunità del Parco sono tali che essa svolge le funzioni consultive e propositive dell'Ente Parco. La Legge 394/91 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. Elege al suo interno un presidente ed un vice presidente.

Nella seduta dell'11 dicembre 2013 sono stati eletti il Presidente nella persona del Sindaco di Roccamorice (PE), Alessandro D'Ascanio, ed il Vice presidente nella persona del Sindaco di Roccapia (AQ), Mauro Leone.

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

del Collegio, e Dott. Floriano ANDOLFO nonché dal componente designato dalla Regione Abruzzo Dott. Fabrizio SALUSEST.

Presso l'Ente Parco Nazionale della Majella ha operato, altresì, con decorrenza dal mese di maggio 2017, l'Organismo Indipendente di Valutazione, istituito ai sensi di quanto stabilito dal Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n° 150, ed in composizione monocratica nella persona dell'Avv. Stefano Semeraro, nominato con Delibera Presidenziale n° 5 del 30 maggio 2017.

Analisi del contesto interno

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

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

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

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

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

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

Le fasi del processo di analisi sono molteplici e molto differenti tra loro 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)	49,75
Età media dei dirigenti (anni)	65
Percentuale di dipendenti in possesso di laurea	15%
Percentuale di dipendenti in possesso di specializzazione post laurea	25%
Percentuale di dirigenti in possesso di laurea	100%
Turnover del personale	zero

Analisi benessere organizzativo

Indicatori	Valore
Tasso di assenza per ferie al 31 dicembre 2017	11,30%
Tasso di assenza per altre cause al 31 dicembre 2017	9,92%
Tasso di presenze al 31 dicembre 2017	78,78%
Tasso di dimissioni premature	zero
Tasso di richieste di trasferimento/comando	zero
Numero infortuni	1
Percentuale di personale assunto a tempo indeterminato	100%

Analisi di genere

Indicatori	Valore
% di dirigenti donne	zero
% di donne rispetto al totale del personale	42%
Età media del personale femminile	48
Dipendenti laureate rispetto al totale personale femminile	23%
Dipendenti in possesso di specializzazione post lauream rispetto al totale personale femminile	14%

Dati amministrativi, autorizzativi e di gestione

Atti Protocollati	Determinazioni Direttoriali	Disposizioni Organizzative
14961	1554	5

Indennizzi danni zootecnia	Indennizzi danni agricoltura	Totale
43.398,60	126.764,87	

Ufficio Urbanistico e Nulla Osta	
Tipologie di documenti	Numero documenti
Nulla osta	200
Dinioghi	4
Valutazione incidenza	4
VIA – VAS	zero

Ufficio Contabilità	
Tipologie di documenti	Numero documenti
Atti di impegno	1056
Mandati di pagamento	1303
Atti di accertamento	430
Reversali di incasso	586

2.3 I risultati raggiunti

Il Piano della Performance 2017 - 2019, 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 394/91

sono stati declinati negli obiettivi istituzionali e gli obiettivi istituzionali sono stati esplicitati in progetti che l'ente ha ritenuto di sviluppare nel corso del triennio 2017-2019.

La presente relazione sulla performance 2017 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 erano 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 2017.

2.3 Le criticità e le opportunità

Il sistema di pianificazione ha posto il personale dell'Ente di fronte ad una assoluta novità con tutti i problemi su come riferirsi a questo nuovo quadro, anche se, nel complesso, la reazione non è stata negativa e si è infine entrato entro il funzionamento dell'intero meccanismo.

3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

3.1 L'Albero della *Performance*

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

Gli obiettivi strategici sono stati raggruppati in Aree Strategiche.

Le Aree strategiche sono state individuate nelle seguenti:

- A- Conservazione e tutela delle biodiversità, del patrimonio naturale e delle formazioni biologiche
- B- Informazione, Promozione del Parco ed Educazione Ambientale
- C- Conservazione del Territorio e Promozione delle attività compatibili
- D- Attività amministrativa e istituzionale

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

Area strategica	Obiettivi strategici
A - Conservazione e tutela delle biodiversità, del patrimonio naturale e delle formazioni biologiche	A.1 Conservazione e tutela delle specie vegetali
	A.2 Conservazione fauna selvatica
	A.3 Gestione danni fauna selvatica
	A.4 Azione di conservazione e di ricerca della biodiversità forestale
	A.5 Contenimento dell'inquinamento ambientale
B - Informazione, Promozione del Parco ed Educazione Ambientale	B.1 Mantenimento delle strutture per la fruizione
	B.2 Promozione dell'Ente
	B.3 Interventi di marketing
	B.4 Educazione Ambientale
	B.5 Volontariato
C - Conservazione del Territorio e Promozione delle attività compatibili	C.1 Rapporto con operatori locali
	C.2 Marchio del Parco
	C.3 Interventi sul patrimonio edilizio esistente
	C.4 Aggiornamento del Sistema Informativo Territoriale
Area strategica	Obiettivi strategici
D - Attività amministrative e istituzionali	D.1 Snellimento delle procedure amministrative
	D.2 Funzionamento dei Servizi dell'Ente
	D.3 Manutenzione di strutture e mezzi di proprietà dell'Ente Parco e del CTA
	D.4 Decreto Legislativo 81/2008 e s.m.i.- eliminazione situazioni di rischio nel luogo di lavoro
	D.5 Contenziosi e pareri legali
	D.6 Attuazione Decreto Legislativo 150/2009, Decreto Legislativo 33/2013 e Legge 190/2012 e adempimenti amministrativi
	D.7 Attività di programmazione finanziaria e di contabilità
	D.8 Dati di gestione e della buona prassi

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 2017:

<u>DIREZIONE</u>	
<u>A. SERVIZIO ORGANI DELL'ENTE E AFFARI GENERALI</u>	<u>B. SERVIZIO AMMINISTRATIVO</u>
<p>A1 UFFICIO STAMPA, MARKETING E COMMERCIALE <u>RESPONSABILE DI UFFICIO:</u> <u>FRANCESCO CRIVELLI B1</u> Personale assegnato: n. 1 unità profilo professionale C1 - Di Padova Concetta n. 1 unità profilo professionale B1 - Nicola Scalzitti n. 1 unità profilo professionale A1 - Dino D'Alessandro</p> <p>A2 UFFICIO PROMOZIONE E TURISMO, PROTOCOLLO E U.R.P. <u>RESPONSABILE DI UFFICIO:</u> <u>STEFANIA MONACO B3</u> Personale assegnato: n. 3 unità profilo professionale B1 - John Forcone - Angelina Di Martino - Loreta Catalano n.1 unità profilo professionale A1 - Francesca Gasbarro</p>	<p>B1 UFFICIO CONTABILITA' E PATRIMONIO <u>RESPONSABILE DI UFFICIO: MARCO LIBERATORE C1</u> Personale assegnato: n. 1 unità profilo professionale B3 - Rosalba Di Mascio</p> <p>B2 UFFICIO PERSONALE E AMMINISTRATIVO <u>RESPONSABILE DI UFFICIO:</u> <u>MASSIMO TUDINI C1</u> Personale assegnato: n. 2 unità profilo professionale B3 - Carmelina Capaldo - Elena Colamarino</p> <p>B3 UFFICIO LEGALE <u>RESPONSABILE DI UFFICIO:</u> <u>STEFANIA RANIERI C2</u> Personale assegnato: n. 1 unità profilo professionale B1 - Diana Dell'Arciprete</p>

<p align="center"><u>C. SERVIZIO TECNICO-URBANISTICO</u></p>	<p align="center"><u>D. SERVIZIO NATURALISTICO-SCIENTIFICO</u></p>
<p>UFFICIO MANUTENZIONI E LAVORI PUBBLICI <u>RESPONSABILE DI UFFICIO: VINCENZO INGANI B2</u> Personale assegnato: n. 1 unità profilo professionale B3 - Nino Fazio</p> <p>n. 3 unità profilo professionale A1 - Angelina Trozzi - Maria Di Santo - Luciano Santone</p> <p>C2 UFFICIO URBANISTICA E NULLA OSTA <u>RESPONSABILE DI UFFICIO: CATERINA TERRIBILE C2</u> Personale assegnato: n. 1 unità profilo professionale B2 - Maria Grazia Quaranta</p> <p>C3 UFFICIO S.I.T., INFORMATICA ED EDUCAZIONE AMBIENTALE <u>RESPONSABILE DI UFFICIO: ELENA LIBERATOSCIOLI C2</u></p> <p>Personale assegnato: n. 2 unità profilo professionale B1</p> <p>Maria Peroni</p> <p>C4 UFFICIO SISTEMA DELLA FRUIZIONE <u>RESPONSABILE DI UFFICIO: MURIZIO MONACO</u></p> <p>Personale assegnato: n. 4 unità profilo professionale A1 - Edgardo Di Matteo</p>	<p>D1 UFFICIO GESTIONE FORESTALE <u>RESPONSABILE DI UFFICIO: TEODORO ANDRISANO C4</u></p> <p>D2 UFFICIO VETERINARIO E ZOOTECNIA <u>RESPONSABILE DI UFFICIO: SIMONE ANGELUCCI C1</u></p> <p>Personale assegnato: n. 1 unità profilo professionale B1 - Luca Madonna n. 2 unità profilo professionale A1 - Raffaele Pitassi - Moreno Di Pietrantonio</p> <p>D3 UFFICIO GESTIONE FAUNISTICA <u>RESPONSABILE DI UFFICIO: ANTONIO ANTONUCCI C1</u></p> <p>Personale assegnato: n. 1 unità profilo professionale C1 - Marco Carafa n. 1 unità profilo professionale B1 - Assunta Masciarelli</p> <p>D4 UFFICIO AGRONOMICICO E INDENNIZZI, FAUNA SELVATICA <u>RESPONSABILE DI UFFICIO: GIUSEPPE MARCANTONIO C2</u></p> <p>Personale assegnato: n. 2 unità profilo professionale B2 - Colomba Macino - Pasqualino Migliori</p> <p>n. 1 unità profilo professionale B1 - Marco Di Santo</p> <p>D5 UFFICIO BOTANICO <u>RESPONSABILE DI UFFICIO: LUCIANO DI MARTINO C1</u></p>

<ul style="list-style-type: none"> - Dimitri Carducci - Giuseppe Carozza - Giammartino Coletti <p>C5 UFFICIO VINCA-VAS – VIA - RER</p> <p><u>RESPONSABILE DI UFFICIO: Mariano SPERA</u></p> <p>Personale assegnato: n.1 unità di profilo professionale B2</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gabriele SANTUCCI 	<p>Personale assegnato:</p> <ul style="list-style-type: none"> n. 1 unità profilo professionale C1 <ul style="list-style-type: none"> - Giampiero Ciaschetti n. 1 unità profilo professionale B3 <ul style="list-style-type: none"> - Mirella Di Cecco n. 1 unità profilo professionale B1 <ul style="list-style-type: none"> - Donatella Vitale n. 5 unità profilo professionale A1 <ul style="list-style-type: none"> - Angelo Pietropaolo - Marco Mazzolini - Roberto Cafarelli - Anna Zigrossi - Gabriella Chiaverini
--	---

La dotazione organica dell’Ente è rimasta nel corso dell’anno 2017 ferma alle n.18 unità di ruolo a cui aggiungere n. 35 unità di personale assunto a conclusione delle stabilizzazioni che l’Ente ha svolto ai sensi del comma 940, articolo unico, della Legge 296/2006 e dell’articolo 27 bis del D.L. 159/2007, convertito dalla Legge 422/2007 ed autorizzare dal DPR del 29/12/2007.

Il personale in servizio è così distinto per genere:

Uomini n. 30

Donne n. 23

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

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

- Centro Visita di Caramanico Terme (PE) dedicato agli ambienti della Majella e alla Iontra, la cui gestione è affidata ad un operatore privato;
- Centro Visita di Fara san Martino (CH), affidato in gestione ad operatore privato a cui viene corrisposto dall’Ente uno specifico canone;
- Giardino Botanico “ D.Brescia” con annesso centro di ricerca situato a Sant’Eufemia a Majella (PE), condotto direttamente dall’Ente tramite il personale acquisito con le procedure di stabilizzazione;

- Casa del Lupo di Caramanico (PE), affidato in gestione ad un operatore privato da cui l'Ente percepisce un canone;
- Ostello di Roccamorice (PE), in gestione da parte di un operatore privato da cui l'Ente ricava uno specifico canone di concessione;
- Ostello di Fara San Martino (CH), affidato in gestione ad un operatore privato che corrisponde un apposito canone all'Ente;
- Casa dell'Orso di Palena (PE) affidato in gestione ad un soggetto privato a cui l'Ente versa un canone di gestione.

4. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITA'

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

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

Nella tabella che segue si riportano i principali valori desunti dall'esercizio finanziario 2017 il cui rendiconto è ancora in fase di elaborazione e sarà approvato entro la prevista scadenza del 30 aprile 2017.

ENTRATE

Entrate	Accertamenti competenza dell'esercizio 2017	di Incidenza sul totale delle Entrate
Entrate contributive	0,00	0,00
Entrate derivanti da trasferimenti correnti	4.077.406,83	83,36%
Altre Entrate	166.932,64	3,41%
Entrate per l'alienazione dei beni patrimoniali e riscossione crediti	0,00	0,00
Entrate derivanti da trasferimenti in conto capitale	0,00	0,00

Accensione prestiti	0,00	0,00
Entrate aventi natura di partite di giro	646.942,87	13,23%
Totale generale delle Entrate	4.891.282,34	100%

USCITE

Uscite	Impegni competenza dell'esercizio finanziario 2017	di	Incidenza sul totale delle Uscite
Funzionamento	2.369.975,92		47,65%
Interventi diversi	1.097.803,21		22,07%
Trattamento di quiescenza, integrativi e sostitutivi	0,00		0
Accantonamento a Fondi Rischi diversi	0,00		0
Investimenti	858.617,56		17,28%
Oneri Comuni	0,00		0
Accantonamenti per ripristino investimenti	0,00		0
Uscite aventi natura di partite di giro	646.942,87		13,00%
Totale generale delle Uscite	4.973.339,56		100%

5. PARI OPPORTUNITA' E BILANCIO DI GENERE

Il Bilancio di genere previsto dall'art. 10, comma 1, lettera b) del D.Lgs. 150/2009, nell'organigramma dell'Ente Parco presentava la situazione di seguito descritta.

Dei 53 dipendenti dell'Ente, n.7 fanno parte del Servizio Amministrativo, n. 30 al Servizio Organi dell'Ente e Direzione e n. 16 al Servizio Pianificazione e Gestione.

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

Per quanto riguarda il livello degli Uffici, degli n.12 Uffici esistenti, n. 4 sono retti da dipendenti di genere femminile, che risponde ad un percentuale del 33%.

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

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

6. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

6.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

La redazione della relazione sulla performance 2017-2019, per ciò che concerne l'anno 2017, è stata sviluppata da un confronto tra le previsioni del Piano della *Performance* relativo e i risultati effettivamente raggiunti.

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

La relazione è stata posta all'attenzione del Presidente dell'Ente Parco 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 necessità di una pianificazione più mirata e più puntuale che si ottiene con il Piano della *Performance* rispetto ai precedenti modelli di pianificazione dell'attività dell'Ente, con più attinenza rispetto alla missione istituzionale del Parco che è molto specifica e molto differente dagli altri enti. Il monitoraggio del Piano permette, oltretutto, di apportare correzioni allo stesso, adeguandolo a necessità che si dovessero manifestare "in corso d'opera" o a riscontri più vari che si possono avere con una verifica costante della sua attualità.

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

6.3- TABELLA DOCUMENTI DEL CICLO DI GESTIONE O DELLA PERFORMANCE 2017

Documento	Data approvazione	Link documento
Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2016-2018	Delibera Presidenziale n.2 del 31 gennaio 2017	http://www.parcomajella.it/amministrazionetrasparente Programma Triennale per la Trasparenza
Piano della Performance 2016-2018	Delibera Presidenziale n.1 del 31 gennaio 2017	http://www.parcomajella.it/amministrazionetrasparente Piano della performance
Sistema di misurazione e valutazione	Delibera Presidenziale n.4 del 31 gennaio 2014	http://www.parcomajella.it/amministrazionetrasparente Sistema di Valutazione

INTEGRAZIONE PIANO PERFORMANCE PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA

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

Tale modello organizzativo consente di coinvolgere capillarmente tutta la struttura organizzativa dell'Ente. Per quanto riguarda l'Ufficio Lavori Pubblici, Nulla osta e autorizzazione estremamente positivi sono risultati i dati sul monitoraggio degli accessi, dei comportamenti e della fruizione dei contenuti del sito, 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 una dei documenti previsti dal Decreto Legislativo 150/2009 in attuazione ai principi contenuti nella legge delega 4 Marzo 2009 n. 15, che ha avviato una revisione di tutti gli aspetti della disciplina del lavoro presso la Pubblica Amministrazione.

Le fondamenta della riforma poggiano sulla selettività, nel riconoscimento degli incentivi economici e di carriera, con l'obiettivo principale di premiare i capaci e i meritevoli,

incoraggiare l'impegno sul lavoro e ridurre i comportamenti opposti. Il tutto spinto da una situazione di propagazione della cultura della valutazione.

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

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

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

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

L'accessibilità totale presuppone, invece, l'accesso da parte dell'intera collettività a tutte le "informazioni pubbliche". Il principale modo di attuazione di tale concetto di trasparenza è la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente di una serie di dati derivanti da precisi obblighi normativi, previsti dal D. L.gvo n. 150 del 2009.

La pubblicità dei dati relativi all'organizzazione e all'erogazione dei servizi al pubblico, infatti, si colloca strumentalmente nella prerogativa di base del "miglioramento continuo" dei servizi pubblici, anche grazie al coinvolgimento dei portatori di interesse. Il rispetto totale e ampio degli obblighi di trasparenza rappresenta altresì un valido strumento di prevenzione di lotta alla corruzione, rende visibili i rischi di cattivo funzionamento, facilita la diffusione delle informazioni e delle conoscenze. Il Programma Triennale della Trasparenza, quindi, deve porsi in relazione al ciclo di gestione della performance e deve di conseguenza permettere la totale conoscenza di ogni componente del Piano e dello stato della sua attuazione.

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

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

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

Dall’analisi effettuata al 31 dicembre 2017 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 da parte dell’OIV, 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 Brunetta è la trasparenza intesa come accessibilità totale a tutte le informazioni concernenti l’organizzazione, gli andamenti gestionali, l’utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali e dei risultati, l’attività di misurazione e valutazione, per consentire forme diffuse di controllo interno ed esterno da parte degli utenti. E’ un’occasione di autovalutazione, sulla coerenza delle nostre azioni rispetto al mandato istituzionale.

In primo luogo sono state fornite adeguate informazioni al personale interno all’Ente, in occasione della presentazione dell’O.I.V. nel quale sono state sviscerati 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 decentrate di ente sono state ulteriormente date alcune spiegazioni in merito al Piano della Performance ed inoltre sono stati adeguatamente informati i membri del Consiglio Direttivo.

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.