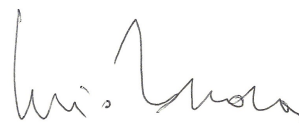


Ente Parco Nazionale della Maiella

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2025 – 2027

(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)

Il Presidente
Prof. Lucio Zazzara



Indice

Premessa 3

Riferimenti normativi..... 3

Piano Integrato di attività e Organizzazione 2025-20274 - 54

Premessa

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla *mission* pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Riferimenti normativi

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa – in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) concorsi e prove selettive;
- e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a

protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6 Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027, ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

Piano Integrato di attività e Organizzazione 2025-2027

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Ente Parco Nazionale della Maiella

P.IVA 01815660699

C.F.

E-mail : info@parcomaiella.it

p.e.c. pnm@pec.parcomaiella.it

sito internet : www.parcomaiella.it

Sede legale:

Via Occidentale, 6 - Guardiareale - 66016 - (CH)

Centralino: Tel. **0864.25701** - Fax **0864.2570200**

Sede Operativa:

Via Badia n. 28 -  Sulmona - 67039 - (AQ)

Centralino: Tel. **0864.25701** - Fax **0864.2570450**

Sede Scientifica:

via del Vivaio - Caramanico Terme - 65023 - (PE)

Centralino: Tel. **0864.2570331**

Centro di Conservazione della Biodiversità vegetale

Loc. Colle Madonna snc – 66010 – Lama dei Peligni (CH)

Centralino: Tel. **085.2570311**

L'Ente Parco Nazionale della Maiella 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 (oggi Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica).

Il Parco Nazionale della Maiella si trova nell'Appennino centrale ed è posto in continuità con il Parco Nazionale D'Abruzzo Lazio e Molise, il Parco Nazionale del Gran Sasso Monti della Laga e il Parco Regionale Sirente-Velino. Include quattro Riserve generali dello Stato e si estende per una superficie totale del territorio protetto di 74.095 Ha, interamente compresi nella Regione Abruzzo ed interessa le Province di Chieti per 27.396 ha, L'Aquila per 23.850 ha e Pescara per 22.849 ha.

La superficie boscata del Parco è pari a 28.767 ha pari al 39% dell'intera superficie protetta.

La flora della Maiella comprende oltre 2100 entità che rappresentano il 30% delle varietà italiane e ben il 15% dell'intera flora europea. La vegetazione della Maiella copre con un manto verde i versanti della montagna sino ad una quota di 1.800 m di altitudine. La varietà della fauna della Maiella, 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.

I Comuni del Parco sono 39: Provincia di Chieti - 14 Comuni; Provincia dell'Aquila - 13 Comuni, Provincia di Pescara - 12 Comuni.

L'organizzazione dell'Ente Parco è definita dagli articoli 9 e 10 della Legge 394/91 e secondo tale legge sono Organi dell'Ente:

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

Attualmente il Presidente, designato con Decreto Ministeriale n. 292 dell'8 ottobre 2019, è il Prof. Lucio Zazzara.

Il Consiglio Direttivo che è l'organo d'indirizzo e programmazione dell'Ente e delibera in merito a tutte le questioni generali ed in particolare sui bilanci e sue variazioni, sui consuntivi che devono essere poi approvati dal Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica di concerto con il Ministero dell'Economia e Finanze. Con Decreto del Ministro dell'Ambiente n. 139 del 29 luglio 2020 è stato ricostituito il Consiglio Direttivo dell'Ente che attualmente risulta formato dai seguenti componenti: Maurizio Bucci, Francesco Cerasoli, Susanna D'Antoni, Alessandro D'Ascanio, Tiziana Di Renzo Stefano Raimondi (si è in attesa di Decreto di nomina del sostituto del consigliere Guido Angelilli, decaduto dalla carica, il cui nominativo è stato designato dalla Comunità del Parco e trasmesso al Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica con nota Prot. 8031 del 15.07.2024).

La "Giunta esecutiva" è formata da due componenti, il Presidente e la consigliera Di Renzo (il terzo componente era il consigliere Angelilli, decaduto dalla carica e non ancora sostituito).

La Comunità del Parco, costituita dal Presidente della Regione Abruzzo, dai Presidenti 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. Elegge al suo interno un presidente ed un vice presidente.

Nella seduta 20 luglio 2021 è stato eletti il Presidente nella persona dell'Assessore di Pratola Peligna, Fabiana Donadei.

Il Collegio dei Revisori dei Conti esercita il controllo contabile sugli atti dell'Ente Parco secondo le norme di contabilità di Stato e sulla base dei regolamenti di contabilità. L'attuale Collegio è composto dal Dott. Aniello Petrillo che svolge le funzioni di Presidente e dal Dott. Pietro Gavita, come da Decreto del Ministro dell'Economia e delle Finanze del 10.07.2024.

La funzione di Direttore dell'Ente che sovrintende alla gestione e alle attività del Parco, ai sensi dello statuto e della normativa sui dirigenti pubblici, è stata temporaneamente affidata con le delibere n. 28 del 22 novembre 2018 dal 01.12.2018, n. 7 del 21.02.2019 e n. 32 del 25.07.2019 al dipendente Dott. Luciano Di Martino, già Responsabile del Servizio Biodiversità e Ricerca, Pianificazione e Sviluppo Sostenibile.

Il Personale dipendente attualmente in servizio è di 41 unità è articolato in quattro servizi: Amministrativo, Organi dell'Ente e Affari generali, Biodiversità e Ricerca, Pianificazione e Sviluppo Sostenibile e Veterinario a loro volta articolati in uffici.

L'attività di sorveglianza, in base al recente Decreto Legislativo che recepisce le previsioni della Riforma della P.A. (D.Lgs. n 177 del 19 agosto 2016 recante "Disposizioni in materia di razionalizzazione delle funzioni di polizia e assorbimento del Corpo Forestale dello Stato ai sensi dell'art.8, comma 1, lettera a) della Legge 7 agosto 2015 n.124 in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche"), è affidata al Reparto Carabinieri Parco Nazionale "Maiella" alle cui dipendenze sono 13 Stazioni Carabinieri Parco. Il Reparto Carabinieri opera in rapporto di dipendenza funzionale all'Ente Parco mentre da un punto di vista gerarchico il suo funzionamento dipende dal Comando Unità Tutela Forestale Ambientale e Agroalimentare dell'Arma dei Carabinieri.

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione di programmazione Performance

Piano della Performance 2025-2027

ENTE PARCO NAZIONALE DELLA MAIELLA



PATRIMONIO GEOLOGICO NATURALE E CULTURALE
GEOLOGICAL, NATURAL AND CULTURAL HERITAGE

PIANO DELLA PERFORMANCE 2025-2027

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

SOMMARIO

Presentazione

1. Identità del Parco Nazionale della Maiella
 - 1.1 Il territorio
 - 1.3 La popolazione
 - 1.3 Il Parco in cifre
 - 1.4 Chi siamo
 - 1.5 Cosa facciamo
 - 1.5.1 Gestione naturalistica
 - 1.5.2 Ricerca scientifica
 - 1.5.3 Sentieristica
 - 1.5.4 Comunicazione e promozione
 - 1.5.5 Agricoltura e zootecnia
 - 1.5.6 Educazione ambientale
 - 1.5.7 Sito web istituzionale
 - 1.5.8 Attività di formazione
 - 1.5.9 Strutture per la fruizione
2. Il mandato istituzionale
3. La missione
 - 3.1 Conservazione della natura
 - 3.2 Promozione delle attività compatibili
 - 3.3 Educazione ambientale
 - 4.4 Attività di monitoraggio
4. Analisi del contesto esterno
 - 4.1 Il contesto istituzionale
 - 4.2 Il contesto socio economico
 - 4.3 Analisi del contesto interno
5. L'Organizzazione
 - 5.1 I punti di forza
 - 5.2 I punti di debolezza
6. Le risorse finanziarie e strumentali
7. Analisi del contesto esterno e interno (analisi *swot*)
8. Aree strategiche
9. Albero della performance
10. Obiettivi strategici
 - 10.1 Obiettivi assegnati al Direttore
 - 10.2 Obiettivi assegnati ai vari uffici
11. Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi
12. Aggiornamento del Piano
13. Coerenza con la programmazione economico-finanziaria e di bilancio
14. Verifica e controllo

PRESENTAZIONE DEL PIANO

Il presente documento, di valenza triennale, è stato redatto dalla Direzione dell'Ente ed è stato elaborato ai sensi dell'art.10 del D.lvo n.150/09 e s.m.i. e sulla base delle indicazioni contenute nelle Deliberazioni della CIVIT e sarà oggetto di monitoraggio continuo nel corso della sua vigenza; inoltre esso è parte integrante del PIAO, Piano integrato di attività e organizzazione, il nuovo adempimento semplificato per le pubbliche amministrazioni introdotto all'articolo 6 del decreto legge n. 80/2021, convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

Il Piano della Performance individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici che l'Ente Parco intende perseguire, e gli obiettivi operativi che saranno assegnati alle risorse umane, in base alle disponibilità di Bilancio e alle risultanze del processo di programmazione proposto dal Presidente del Parco ed approvato dal Consiglio Direttivo in sede di approvazione del Bilancio di previsione 2025 e che saranno oggetto di valutazione nel corso dell'anno 2025. Il Piano consente alla struttura operativa dell'Ente di dotarsi di uno strumento utile allo svolgimento delle attività assegnate a ciascun ufficio ed al vertice politico – istituzionale di disporre della mappa dei criteri di controllo e valutazione della capacità dimostrata dagli Uffici dell'Ente di conseguire gli obiettivi assegnati.

Il Piano è stato costruito in base ai contenuti già previsti nel bilancio di previsione e nella definizione delle aree e degli obiettivi strategici, nonché in quella degli obiettivi operativi, tiene conto delle ristrettezze economiche del bilancio di previsione a seguito di diminuzione dei contributi per la gestione dell'Ente.

Il Piano si articola in Obiettivi Strategici e obiettivi operativi ed è orientato al raggiungimento della missione di conservazione della biodiversità e della natura e, contestualmente, di sviluppo locale sostenibile che costituisce l'essenza stessa dell'istituzione dell'Ente Parco.

Il Piano costituisce quindi uno strumento di cui l'Ente Parco si dota per incrementare l'efficacia e l'efficienza della propria peculiare azione amministrativa. Come ogni strumento innovativo potrà essere perfezionato, al fine di renderlo sempre più consono alle esigenze dell'Ente e della Società a cui questo risponde.

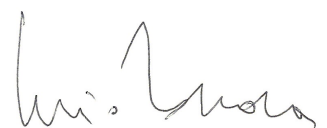
La partecipazione di attori sociali e *stakeholders* è stata solo indirettamente e parzialmente perseguita durante le fasi di redazione del Piano, ma costituisce uno dei tratti distintivi delle modalità di azione dell'Ente. D'altra parte, le attività relative agli obiettivi strategici e il perseguimento degli obiettivi operativi, prevedono il costante coinvolgimento degli attori e delle diverse realtà economiche, sociali e culturali del territorio.

L'albero della performance è stato sviluppato in forma tabellare e in forma di schede descrittive in cui vengono riportati tutti i dati riguardanti la declinazione degli obiettivi da quelli strategici a quelli operativi inquadrati nelle aree strategiche in cui è stata articolata l'attività dell'Ente.

Sempre al fine di migliorarne l'interagibilità ad un pubblico più vasto ed a coloro che non hanno avuto possibilità di conoscere direttamente i meccanismi di funzionamento e gestione di un'area protetta, sono stati aggiunti alcuni paragrafi o riscritte alcune parti, oltre che esporre il dovuto aggiornamento sulla situazione generale del Parco.

Il Presidente

Prof. Arch. Lucio Zazzara



1. Identità del Parco nazionale della Maiella: Ambiente e popolazione

L'Ente Parco Nazionale della Maiella da un punto di vista amministrativo generale 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 (oggi Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica).

Al fine di permettere una identificazione e localizzazione territoriale del Parco, come suggerito nel documento di indirizzo della CIVIT appare utile presentare una sintetica cartografia del territorio:



Il Parco Nazionale della Maiella si trova nell'Appennino centrale ed è posto in continuità con il Parco Nazionale D'Abruzzo Lazio e Molise, il Parco Nazionale del Gran Sasso Monti della Laga e il Parco Regionale Sirente-Velino. Include quattro Riserve generali dello Stato e si estende per una superficie totale del territorio protetto di 74.095 Ha, interamente compresi nella Regione Abruzzo ed interessa le Province di Chieti per 27.396 ha, L'Aquila per 23.850 ha e Pescara per 22.849 ha.

1.1. Territorio

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 rinvencono 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 Maiella comprende oltre 2100 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 Maiella assume particolare rilevanza nella sistematica europea. Tra le specie endemiche del massiccio va ricordata *Pinguicola fiorii*, pianta carnivora delle rupi stillicidiose.

Altre specie sono proprie dell'areale abruzzese come *Androsace mathildae*, *Centaurea tenoreana*, *Soldanella minina* subsp. *samnitica*; nell'area Maiella-Morrone gli endemismi puntiformi, regionali e nazionali sono circa il 7% delle entità note (pari a circa 100).

La vegetazione della Maiella è qui brevemente schematizzata a seconda della quota:

1. Piano collinare: Prevale nel piano collinare la vegetazione mista di caducifoglie con prevalenza di querceti e roverelle, lecci ed ornielli. In alcuni settori maggiormente ombreggiati vi sono stazioni di carpino nero.
2. 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.
3. Piano subalpino: Si caratterizza per i folti arbusteti di pino mugo specie nella zona del Block Haus, del Vallone d'Ugni, di Palombaro e zone limitrofe.
4. Piano alpino: Dove prevalgono pascoli rocciosi e breccie e specie floreali adattate all'alta quota, tra cui *Leontopodium nivale*, la Stella Alpina degli Appennini.

La fauna della Maiella, 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.

1. 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*).
2. La seconda che va dai 1700 metri sino alle quote sommitali che possiamo distinguere in fauna di muggheta e fauna delle praterie alpine. Le maggiori presenze sono costituite dalla Donnola (*Mustela nivalis*); il Merlo dal Collare (*Turdus torquatus alpestris*); il Camoscio d'Abruzzo (*Rupicapra pyrenaica ornata*); Vipera dell'Orsini (*Vipera ursinii*); Arvicola delle Nevi (*Chionomys nivalis*); Fringuello Alpino (*Montifringilla nivalis*); l'Aquila Reale (*Aquila chrysaetos*); Falco Pellegrino (*Falco peregrinus*); il Falco Lanario (*Falco biarmicus*); Gracchio Corallino (*Pyrrhocorax pyrrhocorax*); il Gracchio Alpino (*Pyrrhocorax graculus*); la Coturnice (*Alectoris greca*).

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

1.2 La popolazione

I Comuni del Parco sono 39 e ciascuno di essi è ricompreso all'interno del perimetro per l'estensione di seguito specificata.

Provincia di Chieti - 14 Comuni: Palena (8.252 ha pari al 90%); Fara S. Martino (4.056 ha pari al 93%); Pennapiedimonte (3.556 ha pari al 75%); Lama dei Peligni (1.874 ha pari al 60%); Pretoro (1.681 ha pari al 64%); Pizzoferrato (1.510 ha pari al 49%); Taranta Peligna (1.480 ha pari al 68%); Lettopalena (1.035 ha pari al 49%); Gamberale (854 ha pari al 55%); Montenerodomo (841 ha pari al 28%); Rapino (821 ha pari al 41%); Palombaro (623 ha pari al 35%); Guardiagrele (586 ha pari al 10%); Civitella Messer Raimondo (227 ha pari al 18%).

Provincia dell'Aquila - 13 Comuni: Pacentro (6.259 ha pari al 87%); Pescocostanzo (4.912 ha pari al 94%); Ateleta (2.881 ha pari al 69%); Campo di Giove (2.864 ha pari al 94%); Cansano (1.857 ha pari al 46%); Sulmona (1.509 ha pari al 26%); Pratola Peligna (1.000 ha pari al 35%); Roccacasale (906 ha pari al 53%); Roccaraso (593 ha pari al 12%); Corfinio (562 ha pari al 31%); Rivisondoli (374 ha pari al 12%); Roccapia (135 ha pari al 3%), Pettorano sul Gizio (40 ha).

Provincia di Pescara - 12 Comuni: Caramanico Terme (8.455 ha pari al 100%); S. Eufemia a Maiella (4.005 ha pari al 100%); Roccamorice (2.134 ha pari al 87%); Salle (1.672 ha pari al 77%); Serramonacesca (1.218 ha pari al 51%); Popoli Terme (1.184 ha pari al 34%); Abbateggio (1.035 ha pari al 66%); Tocco da Casauria (1.024 ha pari al 34%); Lettomanoppello (850 ha pari al 56%); S. Valentino in A.C. (678 ha pari al 41%); Bolognano (444 ha pari al 26%); Manoppello (149 ha pari al 4%). I comuni il cui centro abitato è completamente posto all'interno dell'area protetta sono: Caramanico Terme- Sant'Eufemia a Maiella- Roccacaramanico -Pacentro- Campo di Giove.

L'elencazione delle superfici di ciascun Comune incluse nel perimetro del Parco permette di evidenziare anche la dimensione territoriale dell'impatto dell'attività del Parco stesso, atteso che le superfici in questione sono, comunque, soggette a un particolare regime di vincolo derivante dalla normativa riportata nella Legge 394/91 e dagli atti correlati quali il Piano del Parco.

La popolazione residente nel Parco può essere stimata intorno alle 25.300 unità residenti. Tale entità è stata determinata utilizzando i dati pubblicati dall'ISTAT al 1 gennaio 2013 e proporzionando la popolazione dei Comuni del Parco alla quota di territorio comunale inclusa nel perimetro del Parco.

Comune	Quota del territorio comunale all'interno del Parco	Popolazione al 1 gennaio 2016 dati ISTAT	Popolazione stimata nel Parco
Abbateggio	66,00%	400,00	264,00
Ateleta	69,00%	1.181,00	814,89
Bolognano	26,00%	1.108,00	288,08
Campo di Giove	94,00%	803	754,83
Cansano	46,00%	274,00	126,04
Caramanico Terme	100,00%	1.929,00	1.929,00

Civitella Messer Raimondo	18,00%	848,00	152,64
Corfinio	31,00%	1.051,00	325,81
Fara San Martino	93,00%	1.414,00	1.315,02
Gamberale	55,00%	320,00	176,00
Guardiagrele - <i>Fraz. Bocca di Valle</i>		306,00	306,00
Lama dei Peligni	60,00%	1.271,00	762,60
Lettomanoppello	56,00%	2.975,00	1.666,00
Lettopalena	49,00%	358,00	175,42
Manoppello	4,00%	6996,00	279,84
Montenerodomo	28,00%	690,00	193,20
Pacentro	87,00%	1.174,00	1.021,38
Palena	90,00%	1.932,00	1.738,80
Palombaro	35,00%	1.026,00	359,10
Pennapiedimonte	75,00%	476,00	357,00
Pescocostanzo	94,00%	1.128,00	1.060,32
Pettorano Sul Gizio	0,64%	1.376,00	8,80
Pizzoferrato	49,00%	1.130,00	553,70
Popoli Terme	34,00%	5.172,00	1.758,48
Pratola Peligna	35,00%	7.577,00	2.651,95
Pretoro	64,00%	934,00	597,76
Rapino	41,00%	1.318,00	540,38
Rivisondoli	12,00%	700,00	84,00
Roccacasale	53,00%	693,00	367,29
Roccamorice	87,00%	939,00	816,93
Rocca Pia	3,00%	178,00	5,34
Roccaraso	12,00%	1.627,00	195,24
S. Eufemia a Maiella	100,00%	278,00	278,00
Salle	77,00%	308,00	237,16
San Valentino in A. C.	41,00%	1.922,00	788,02
Serramonacesca	51,00%	560,00	285,60
Sulmona Frazione Badia			715,00
Taranta Peligna	68,00%	376,00	255,68
Tocco da Casauria	34,00%	2.688,00	913,92
			25.119,22

1.3 Il Parco in cifre

Il Parco ha la sede legale a Guardiagrele, in provincia di Chieti e la sede operativa presso i locali della Badia Morronese in Sulmona (AQ), e il suo territorio interessa una sola regione, l'Abruzzo, e tre province (L'Aquila, Pescara, Chieti).

L'organizzazione dell'Ente Parco è definita dagli articoli 9 e 10 della Legge 394/91 e secondo tale legge sono Organi dell'Ente:

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

Attualmente il Presidente, designato con Decreto Ministeriale n. 292 dell'8 ottobre 2019, è il Prof. Lucio Zazzara.

Il Consiglio Direttivo che è l'organo d'indirizzo e programmazione dell'Ente e delibera in merito a tutte le questioni generali ed in particolare sui bilanci e sue variazioni, sui consuntivi che devono essere poi approvati dal Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica (ex Ministero dell'Ambiente) di concerto con il Ministero dell'Economia e Finanze.

Con Decreto del Ministro dell'Ambiente n. 139 del 29 luglio 2020 è stato ricostituito il Consiglio Direttivo dell'Ente che attualmente risulta formato dai seguenti componenti: Maurizio Bucci, Francesco Cerasoli, Susanna D'Antoni, Alessandro D'Ascanio, Tiziana Di Renzo Stefano Raimondi (si è in attesa di Decreto di nomina del sostituto del consigliere Guido Angelilli, decaduto dalla carica, il cui nominativo è stato designato dalla Comunità del Parco e trasmesso al Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica con nota Prot. 8031 del 15.07.2024).

Con delibera Presidenziale n. 20 dell'11 settembre 2013 l'Ente ha provveduto all'adeguamento del proprio statuto secondo le disposizioni del Dpr 16 aprile 2013, n. 73 "Regolamento recante riordino degli enti vigilati dal Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare, a norma dell'articolo 26, comma 1, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133", e – nel quadro generale della riduzione dei costi della pubblica amministrazione – ha disposto, tra le altre cose, la riduzione dei membri del Consiglio Direttivo da dodici ad otto, nonché di quelli della "Giunta esecutiva" da cinque a tre.

La "Giunta esecutiva" è formata da due componenti, il Presidente e la consigliera Di Renzo (il terzo componente era il consigliere Angelilli, decaduto dalla carica e non ancora sostituito).

La Comunità del Parco, costituita dal Presidente della Regione Abruzzo, dai Presidenti 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. Elegge al suo interno un presidente ed un vice presidente.

Nella seduta 20 luglio 2021 sono stati eletti il Presidente nella persona dell'Assessore di Pratola Peligna, Fabiana Donadei, ed il Vice Presidente nella persona del Sindaco di Pennapiedimonte, Levino Di Placido,

attualmente declinato dal ruolo in quanto la giunta comunale è decaduta; al momento non è stato nominato il vicepresidente.

Il Collegio dei Revisori dei Conti esercita il controllo contabile sugli atti dell'Ente Parco secondo le norme di contabilità di Stato e sulla base dei regolamenti di contabilità. L'attuale Collegio è composto dal Dott. Aniello Petrillo che svolge le funzioni di Presidente e dal Dott. Pietro Gavita, come da Decreto del Ministro dell'Economia e delle Finanze del 10.07.2024.

La funzione di Direttore dell'Ente che sovrintende alla gestione e alle attività del Parco, ai sensi dello statuto e della normativa sui dirigenti pubblici, è stata temporaneamente affidata con le delibere n. 28 del 22 novembre 2018 dal 01.12.2018, n. 7 del 21.02.2019 e n. 32 del 25.07.2019 al dipendente Dr. Luciano Di Martino, già Responsabile del Servizio Biodiversità, Ricerca e Sviluppo sostenibile.

Il Personale dipendente Il personale attualmente in servizio è di 41 unità è articolato in quattro servizi: *Amministrativo, Organi dell'Ente e Affari generali, Biodiversità Ricerca, Pianificazione e Sviluppo sostenibile, Veterinario* a loro volta articolati in uffici.

L'attività di sorveglianza, in base al recente Decreto Legislativo che recepisce le previsioni della Riforma della P.A. (D.Lgs. n 177 del 19 agosto 2016 recante "Disposizioni in materia di razionalizzazione delle funzioni di polizia e assorbimento del Corpo Forestale dello Stato ai sensi dell'art.8, comma 1, lettera a) della Legge 7 agosto 2015 n.124 in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche"), dal 2017 anche la struttura del CTA – CFS del Parco Nazionale della Maiella è entrata a far parte dell'Arma dei Carabinieri, Comando unità per la Tutela forestale, ambientale ed agroalimentare, assumendo la denominazione di Reparto Carabinieri Parco Nazionale "Maiella" alle cui dipendenze sono le Stazioni Carabinieri Parco (nuova denominazione degli attuali Comandi Stazione Parco). Le competenze territoriali di tutte le Stazioni sono rimaste invariate, anche se talune delle loro sedi sono in via di ricollocamento e razionalizzazione. Ai sensi dell'art.18, comma1, del citato Decreto Legislativo, *"l'Arma dei Carabinieri succede nei rapporti giuridici attivi e passivi del Corpo Forestale dello Stato, ivi compresi quelli derivanti dalla sottoscrizione delle convenzioni relative alla sorveglianza sui territori delle aree naturali protette di rilievo internazionale e nazionale...."* e pertanto è assicurata continuità nello svolgimento del servizio finora prestato presso il Parco Nazionale della Maiella come per le altre aree protette nazionali.

Già in precedenza appositi Decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1997 e del 2002 avevano 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 Reparto Carabinieri dell'Ente Parco Nazionale della Maiella è attualmente diretto dal Colonnello Dott.ssa Livia Mattei, ed ha la propria sede centrale a Guardiagrele (CH).

Il Reparto Carabinieri opera in rapporto di dipendenza funzionale all'Ente Parco mentre da un punto di vista gerarchico il suo funzionamento dipende dal Comando Unità Tutela Forestale Ambientale e Agroalimentare dell'arma dei Carabinieri.

La dotazione organica definitiva dei militari operanti nel territorio del Parco (forza EFFETTIVA = 61) è ad oggi inferiore di 12 unità (circa il 10%) rispetto a quanto previsto (forza ORGANICA = 73).

Oltre alla sede centrale di comando di Guardiagrele e il Distaccamento di Sulmona, il Reparto Carabinieri ha, dislocati sul territorio, altri tredici comandi: Ateleta, Cansano, Caramanico Terme, Fara San Martino, Pretoro,

Lettomanoppello, Pacentro, Palena, Palombaro, Pizzoferrato, Popoli bis, Sant'Eufemia a Maiella; il comando di Pescocostanzo è stato, per motivi economici, raggruppato presso il comune di Roccaraso.

Gli edifici all'interno dei quali vengono quotidianamente svolte le attività di programmazione e gestione dell'area protetta sono la Sede Legale a Guardiagrele, la Sede Operativa a Sulmona e la Sede Scientifica a Caramanico Terme.

1.4 Chi siamo

I caratteri salienti di un Ente Parco Nazionale ed in particolare dell'Ente Parco Nazionale della Maiella possono essere meglio individuati attraverso la sintetica illustrazione delle tappe che hanno portato alla creazione dell'area protetta e del suo Ente di gestione.

Nel 1993 con provvedimenti del Ministro dell'Ambiente viene definito il perimetro del territorio protetto e le relative misure di salvaguardia previste nell'articolo 6 della L.394/91 e nel 1994 viene nominato il Comitato di Gestione Provvisoria del Parco.

Con D.P.R. del 5 giugno 1995 viene istituito l'Ente Parco Nazionale della Maiella con insediamento sempre nell'anno 1995 del Presidente, del Consiglio Direttivo.

Il Piano del Parco, dopo una lunga fase di stallo presso la Regione Abruzzo che lo adotta nel gennaio 2005, viene pubblicato, raggiunte le necessarie intese con gli Enti Locali in sede di osservazioni al piano stesso, il 17 luglio 2009, ed è, pertanto, ad oggi vigente e pienamente operativo.

E' in corso la procedura per l'aggiornamento del Piano.

1.5 Cosa facciamo

L'Ente ha una complessa articolazione territoriale che si dispiega su tutto il territorio e nei diversi comuni e versanti. Tale articolazione si sviluppa in Centri di Visita, Punti Informativi, musei, aree faunistiche, aree attrezzate, sentieristica.

Nel dicembre 2004 è stato adottato dall'Ente il Piano di Sviluppo Socio-economico previsto dall'articolo 14 della L.394/91 e dopo un lungo iter proprio nei mesi di novembre e dicembre 2010 si è concluso il relativo iter approvativo presso la Regione Abruzzo.

Ulteriore importante risultato ottenuto in passato dall'Ente è stata la certificazione rilasciata nel 2005, divenuta definitiva nel 2007, dalla Fondazione *Pan Parks* in cui si riconosceva il valore particolarmente alto e di dimensione europea per la *wilderness* espressa dal Parco Nazionale della Maiella, per la gestione tecnica e per le politiche di sviluppo del turismo sostenibile.

Gli interventi realizzati sono numerosi e a puro titolo esemplificativo si riportano alcuni fra i più significativi:

1.5.1 Gestione naturalistica

L'Ente svolge attività di gestione naturalistica sia nelle proprietà del Parco stesso che nel restante territorio, attraverso accordi con le amministrazioni comunali. Gli interventi si concentrano soprattutto sugli aspetti di recupero e salvaguardia delle specie e degli habitat prioritari e di interesse comunitario, quali l'Orso bruno marsicano, il Lupo, i camosci, i cervi, caprioli, lontra, gatto selvatico e aquila reale, le formazioni forestali, i pascoli, gli alberi monumentali, le aree umide per la riproduzione degli anfibi, eccetera.

Altra attività condotta dall'Ente Parco è quella della gestione faunistica, mirata soprattutto al monitoraggio ed al controllo delle popolazioni che comportano danni alle colture agricole prodotte prevalentemente dai cinghiali. Altre azioni di monitoraggio riguardano la popolazione del lupo, del cervo e anche dei camosci che, con un programma Life ha portato alla introduzione della specie nel Parco regionale Sirente-Velino e nel Parco nazionale dei monti Sibillini. Tutte le attività di gestione faunistica, svolte in collaborazione con il Reparto

Carabinieri, sono condotte in modo che diventino anche strumento di coinvolgimento delle popolazioni, delle aziende agricole, del mondo universitario e del volontariato.

Altra attività costantemente condotta dall'Ente riguarda la manutenzione e la gestione dei giardini botanici di Sant'Eufemia a Maiella e di Lama dei Peligni e della banca del germoplasma. Presso la Banca del Germoplasma del Parco vengono svolte le attività inerenti le procedure per la conservazione a lungo termine dei lotti di semi di specie diverse, per alcune delle quali è stata effettuata l'analisi della germinabilità, attraverso l'individuazione di appositi protocolli di germinazione e degli aspetti clonali per le specie vegetali di interesse scientifico e/o conservazionistico in quanto stenoendemiche, relitte, al limite dell'areale, con areale frammentato o disgiunto, inserite nelle Liste Rosse o in convenzioni internazionali (Direttiva Habitat 92/43/CEE, Convenzione di Berna, CITES), rispondenti ad 1/5 del totale delle specie meritevoli di protezione presenti nel territorio del Parco.

A seguito degli ultimi eventi che hanno interessato il versante occidentale del monte Morrone con una serie di incendi di matrice dolosa nel mese di agosto/settembre del 2017 che ha distrutto oltre 2000 ettari di superficie boscata l'ente si propone di avviare il monitoraggio delle aree interessate dagli incendi, al fine di verificare la capacità di resistenza e/o resilienza della vegetazione spontanea, anche al fine di definire eventuali linee specifiche di intervento laddove risulterà opportuno. Tale monitoraggio dovrà riguardare tutte le tipologie vegetazionali interessate dagli incendi, con particolare riferimento agli habitat di interesse comunitario 6210, 6170, 4070, 91AA, 9210, 5210 che sono andati parzialmente o totalmente distrutti, nonché tutte le tipologie di danno subito dalla vegetazione. In particolare, il monitoraggio sarà finalizzato a definire: specie che ricolonizzano le aree incendiate e velocità di ricolonizzazione; ingresso ed eventuale diffusione di specie esotiche invasive; capacità e velocità di ricaccio da parte delle specie legnose; capacità di sopravvivenza e di ricolonizzazione degli organismi viventi nei suoli delle aree incendiate (funghi ipogei, anellidi, nematodi, artropodi, ecc.); presenza, diffusione e consistenza della fauna vertebrata; capacità e velocità di ricostituzione degli habitat distrutti.

L'Ente ha partecipato al bando emanato dal MATTM per interventi in aree incendiate nelle aree protette e a quello della Regione Abruzzo a valere sul PSR misura M08- sottomisura 8.3 *"Sostegno alla prevenzione dei danni arrecati alle foreste da incendi, calamità naturali ed eventi catastrofici"* tipo intervento 8.3.1.

1.5.2 Ricerca scientifica

La ricerca scientifica e il monitoraggio di specie ed ecosistemi svolgono un ruolo fondamentale per la conoscenza dei dati necessari per corrette scelte gestionali, come stabilito anche dall'Art. 1 della Legge Quadro 394/91.

Il caposaldo fondamentale è definire precise priorità operative in base alle attività che presentano caratteri ambientali di maggiore importanza anche al fine di ottimizzare l'impiego di risorse umane e finanziarie disponibili.

In particolare l'Ente, in quanto gestore dei siti Natura 2000 presenti nel proprio territorio, proseguirà anche per il 2025 con i programmi di ricerca e monitoraggio, alcuni dei quali sono stati terminati ed altri che si completeranno nel corso dell'anno e che sono relativi a:

- Ricerca veterinaria e gestione delle borse di studio;
- Coordinamento scientifico e attività di ricerca e conservazione legate al Giardino Botanico di Lama dei Peligni e quello di Sant'Eufemia a Maiella;
- Attività del post-life del progetto LIFE *Floranet* insieme a Parco Nazionale d'Abruzzo Lazio e Molise, Parco regionale Sirente-Velino, Università di Camerino, Legambiente e Parco Nazionale della Majella quale soggetto capofila;
- Attività del progetto Life Seedforce in corso di svolgimento;

- Prosecuzione dell'attività di monitoraggio degli habitat di interesse comunitario, in primis quelli prioritari e su cui insistono pressioni e minacce più stringenti, quali quelli forestali, quelli prativi e pascolivi, quelli legati alle aree umide, dando così seguito a quanto già intrapreso con lo stage di monitoraggio degli habitat 9210*, 91L0 e 9180*, effettuato a fine giugno 2017 (in collaborazione con Società Italiana di Scienze della Vegetazione e Società Botanica Italiana); tale monitoraggio verrà attuato attraverso l'applicazione delle tecniche e dei protocolli previsti nel "Manuale per il monitoraggio degli habitat di interesse comunitario (Direttiva 92/43/CEE) in Italia";
- Dovrà continuare il censimento delle specie vegetali "archeofite" presenti nel territorio del Parco, strettamente legate ai paesaggi agrari tradizionali, in quanto nei vari sforzi compiuti finora per la definizione del quadro conoscitivo del patrimonio naturale del Parco (studi per il Piano del Parco, indagini per i Piani di gestione dei SIC, redazione di progetti nazionali ed internazionali), non sono stati mai eseguiti studi e ricerche su questa importante componente vegetale; questi eccellenti indicatori delle trasformazioni del paesaggio agro-pastorale, potranno fornire preziose informazioni sulle coltivazioni autoctone ancora presenti nel territorio del Parco e nel complesso tali ricerche potranno portare allo sviluppo di progetti per la realizzazione di comprensori agroambientali orientati verso modelli di agricoltura di terza generazione, compatibile con il paesaggio e l'ambiente naturale; a fine ricerca si prevede una pubblicazione divulgativa con i dati distributivi e le schede delle specie maggiormente frequenti;
- Attività di monitoraggio e di cattura e di gestione dei lupi problematici;
- Attività di Gestione sanitaria della fauna selvatica con la prosecuzione di attività di sorveglianza sanitaria, soprattutto nell'ambito della gestione della popolazione di cinghiale e delle attività di ricerca e di conservazione dei mammiferi del Parco. In particolare, si provvederà ad implementare le attività di Monitoraggio diretto durante le attività di cattura di animali selvatici a scopo di ricerca scientifica e gestionale; Monitoraggio sanitario su carcasse di animali recuperati morti e monitoraggio sanitario su matrici biologiche da animali feriti; Gestione sanitaria dell'interfaccia selvatico domestico;
- Gestione delle aree faunistiche gestite direttamente dal personale dell'Ente sotto il coordinamento tecnico-scientifico dell'Ufficio Veterinario e Zootecnica; gli aspetti legati alla promozione e alle attività didattiche sono affidati, in convenzione, a soggetti esterni;
- Attività di miglioramento ecologico delle attività tradizionali pastorali attraverso la predisposizione di misure di salvaguardia e di valorizzazione della zootecnica estensiva nel Parco Nazionale della Maiella, in seno al Progetto Qualità al fine di "promuovere il recupero della centralità del ruolo che le produzioni agro-zootecniche di qualità e gli imprenditori agricoli assumono nella gestione del territorio del Parco";
- Nel 2025, grazie ai finanziamenti ottenuti con la partecipazione al bando pubblico del CNR nell'ambito del programma di ricerca del Centro Nazionale della Biodiversità "National Biodiversity Future Center (NBFC)", a valere sulle risorse del Piano Nazionale Ripresa e Resilienza (PNRR), i tecnici dell'Ente Parco, insieme ai partner universitari degli Atenei di Perugia e Teramo, continueranno il monitoraggio multi-taxa e multi-livello a medio e lungo termine della biodiversità in diversi ambienti d'alta quota, con particolare attenzione a specie target interessate dagli effetti dei cambiamenti climatici, con l'obiettivo di valutarne lo stato e le pressioni, la vulnerabilità, la capacità di resistenza e/o resilienza, e di individuare eventuali interventi da attuare al fine di garantire loro uno stato di conservazione soddisfacente [MAIA (Monitoraggio della Biodiversità Altomontana del Parco Nazionale della Maiella)].
- Relativamente al progetto del Portale forestale, oltre alla messa in rete del sistema e all'attivazione dei servizi al pubblico, si effettuerà la manutenzione ordinaria e straordinaria del prodotto, anche sulla base delle eventuali problematiche che si dovessero manifestare a seguito dell'entrata in servizio del portale. Si procederà altresì all'aggiornamento dei contenuti GIS del sistema, anche con l'inserimento degli strati tematici aggiornati del PAI della Regione Abruzzo e l'aggiornamento dei dati di presenza delle specie tutelate, e con le attività di promozione del prodotto presso altre Regioni e aree protette.
- Nel 2025 proseguirà il progetto avviato nel 2023 con l'Università degli Studi della Tuscia sulle relazioni tra copertura forestale ed erosione dei suoli: obiettivo del progetto è la realizzazione di un apparato idoneo a misurare o almeno a stimare l'entità dei processi erosivi in popolamenti forestali integri e, per confronto, in particelle sottoposte a periodici tagli di utilizzazione.

Inoltre in base ad uno specifico finanziamento assegnato dal Ministero dell'Ambiente per attività di ricerca e conservazione della biodiversità a valere sulle risorse dell'ex capitolo 1551, sono in corso azioni di:

- Monitoraggio e conservazione dell'Orso bruno marsicano nell'Appennino centrale così come da cronoprogramma inviato al MATTM nel corso della precedente annualità. Nel corso del 2017 è stata infatti istituita ufficialmente la Rete di Monitoraggio dell'Orso bruno marsicano in Abruzzo e Molise e nel 2018 sono stati avviati i corsi di formazione del personale e attività di monitoraggio. Nel corso del 2023 è prevista la realizzazione di un monitoraggio genetico in tutto l'areale, che necessita un notevole impegno sotto forma di personale, attrezzature e risorse economiche. Verranno inoltre continuate le attività di cattura per il posizionamento di collari GPS aventi la finalità di fornire dati fondamentali per mettere in campo adeguate misure di conservazione, per ampliare le conoscenze sulla specie nel territorio del Parco, oltre che in maniera imprescindibile per le attività di mitigazione e riduzione del conflitto determinato dalla presenza di orsi/comportamenti problematici.
- Azioni di Monitoraggio, conservazione e attività di cattura del Camoscio appenninico.
- WOLFNEXT – Il PNM è capofila del Progetto WOLFNEXT il cui indirizzo generale è quello di istituire una struttura di interscambio e coordinamento delle attività di ricerca e gestione sul lupo nei Parchi Nazionali italiani, pur nel rispetto della necessaria gradualità che ciascun partner vorrà applicare sulla base della disponibilità delle proprie risorse umane e strumentali oltre che, ovviamente, in considerazione delle peculiarità ecologiche e gestionali di ciascuna area di gestione; tale progetto che vede 17 Parchi Nazionali italiani interessati alla presenza, alla conservazione e alla gestione del lupo, è un'azione di sistema trasversale, con finanziamenti a valere sul cap. 1551 che, con nota MITE della Direzione Generale per il Patrimonio Naturalistico.
- Nel corso del 2025 saranno avviati nuovi filoni di indagine, sviluppati all'interno dei progetti per le attività dirette alla conservazione della biodiversità, di cui alla Direttiva del Ministro dell'Ambiente, e denominato "IMPOLLINATORI".

attività di monitoraggio, valutazione e raccolta dati:

- ✓ *indagini sul territorio relative all'uso di sostanze di sintesi in agricoltura:* secondo i dati a nostra disposizione, la maggior parte delle aziende agricole operanti nel territorio del Parco utilizza pratiche colturali standard, con un uso più o meno ampio di prodotti di sintesi. Risulta indispensabile procedere ad un'indagine qualitativa e quantitativa sull'uso di questi prodotti, che potrà essere effettuata dall'ufficio agronomico con l'eventuale opportuno aiuto di un collaboratore;
- ✓ *rilevazione fenomeni dinamici di degrado delle formazioni erbose naturali e semi naturali anche mediante tecnologie APR.* Si tratta di un'attività prevista dal Manuale sul monitoraggio degli habitat di interesse comunitario prodotto dall'ISPRA e pubblicato dal MATTM nel 2016. Tale attività, che potrà essere condotta direttamente dagli uffici dell'Ente, potrà essere utile anche per altri obiettivi dell'Ente (indagini sui pascoli, sui terreni abbandonati, sulle dinamiche vegetazionali, monitoraggio sugli interventi realizzati, danni da fauna selvatica, ecc.).

interventi sul territorio:

- ✓ *sperimentazione di tecniche colturali a basso impatto,* è un'azione che dovrebbe concretizzarsi soprattutto sotto forma di incentivi agli agricoltori che si renderanno disponibili all'introduzione ed implementazione di tecniche colturali innovative ed a basso impatto con l'assistenza tecnica degli uffici del Parco e di eventuali collaboratori esterni, come ad es. consociazioni, implementazione di elementi del paesaggio, selezione locale delle varietà, anticrittogamici naturali, inerbimenti ecc, e si fa presente che queste azioni sono peraltro previste nel Piano di Gestione dei siti Natura 2000 recentemente elaborato dall'Ente Parco, in quanto utili per la conservazione di diversi gruppi di specie: *creazione di siti idonei a favorire la presenza / incremento degli apoidei selvatici:* realizzazione di nidi artificiali, interventi

selvicolture, impianti di specie spontanee nettariifere, sulla base di esperienze già maturate nel campo (es. Progetto LIFE PP-ICON).

Attività di comunicazione:

- ✓ Per quanto si realizzeranno *stampa di pubblicazioni, pannelli informativi, incontri tematici con gli agricoltori per la sensibilizzazione sulla tematica degli impollinatori*, con la partecipazione di tecnici del Parco ed eventuali esperti esterni.
- L'attività di pesca sportiva nei corsi d'acqua del Parco è attualmente regolamentata da quanto stabilito nelle "Disposizioni per l'esercizio dell'attività di prelievo selettivo dell'ittiofauna presente nei corsi d'acqua all'interno del territorio del Parco Nazionale della Maiella" approvate con Deliberazione n. 12 del 11.03.2019. Queste oltre a individuare i tratti di corsi idrici dove l'attività è consentita e quelli nei quali essa è vietata, stabiliscono mezzi, metodi e orari per l'esercizio della pesca sportiva. Ogni anno, sulla base delle eventuali problematiche sorte, viene effettuata un'analisi critica delle stesse per apportare le necessarie modifiche e perfezionare la regolamentazione al fine di salvaguardare la componente ittica e l'ecosistema fluviale intero e soddisfare le attività alieutiche.

Mediante la raccolta dei dati forniti dagli autorizzati all'esercizio del prelievo ittico nell'anno precedente, ottenuti attraverso la trasmissione all'Ente Parco di quanto riportato da ciascun pescatore nel proprio "libretto di prelievo ittico" fornito dall'Ente stesso, viene operata un'analisi quantitativa del prelevato.

Inoltre, le indagini a campione, effettuate dall'ufficio gestione faunistica, sullo stato di salute delle comunità ittiche, mediante elettropesca e analisi del campione, consentono di individuare eventuali criticità nella struttura delle diverse specie ittiche consentendo la messa in atto di misure gestionali nell'attività di prelievo ittico al fine di mantenere un adeguato livello di conservazione delle stesse. Il Parco Nazionale della Maiella è il coordinatore del progetto LIFE18 NAT/IT/000931 "Salmo cettii recovery actions in mediterranean streams", un progetto cofinanziato dall'Unione Europea che ha come obiettivo principale il recupero e la conservazione della trota mediterranea (*Salmo cettii*), specie inserita nella Direttiva Habitat ed endemica dell'area mediterranea.

Mediante l'applicazione di un sistema integrato di monitoraggio e di miglioramento della qualità dell'habitat fluviale, basato sul rispetto del deflusso minimo vitale e sulla deframmentazione della continuità idrica dei corsi d'acqua (in accordo con la "direttiva quadro sulle acque"), il progetto vede il miglioramento delle condizioni ambientali dei nostri fiumi.

Il progetto, della durata di quattro anni mira al miglioramento dello stato di salute delle popolazioni di trota mediterranea attraverso l'eliminazione di fonti di inquinamento genetico, la pesca selettiva su "trote aliene", l'allevamento e il ripopolamento con trote del ceppo autoctono. I partner territoriali sono rappresentati dall'Agenzia Forestale Regionale per lo Sviluppo del Territorio e dell'Ambiente della Sardegna, l'Ente Parco di Montemarcello-Magra-Vara, il Parco Nazionale delle Foreste Casentinesi, Monte Falterona e Campigna, il Parco Nazionale dei Monti Sibillini e il Parco Nazionale del Pollino. Il supporto scientifico è garantito dall'Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale e dal Dipartimento di Chimica Biologia e Biotecnologie dell'Università degli Studi di Perugia, mentre Legambiente Onlus si occupa delle azioni di comunicazione e divulgazione. La gestione generale del progetto è invece compito di Noesis snc in qualità di partner di progetto.
- Il Progetto LIFE SAFECROSSing è stato approvato nel Giugno 2018 e ha avuto ufficialmente avvio il 1/09/2018 con termine il 31/08/2023. Le specie Target sono seriamente minacciate dalle infrastrutture stradali, sia per la mortalità diretta che per l'effetto barriera. Nel 2025 proseguiranno le azioni previste dal post-life con lo scopo di mettere in campo azioni volte a ridurre l'impatto delle strade su alcune specie prioritarie in quattro nazioni europee: orso bruno marsicano e lupo in Italia, lince iberica in Spagna, orso bruno in Grecia e Romania.

In Italia la mortalità sulle strade dell'orso bruno marsicano è stimata attorno al 13% di tutte le cause di mortalità, ma, considerando le dimensioni ridotte della popolazione, il traffico rappresenta una minaccia estremamente importante e ridurre il suo impatto è una delle azioni prioritarie evidenziate dal PATOM (Piano d'Azione per la Tutela dell'Orso Bruno Marsicano).

Nel corso del 2025 continuerà il monitoraggio intensivo sulla efficacia di tutte le misure di prevenzione realizzate, attraverso il posizionamento di video trappole e altre metodologie di verifica della efficacia, oltre alla costante manutenzione delle stesche per facilitare gli attraversamenti in sicurezza della fauna.

- Progetto LIFE ARCPROM che ha avuto ufficialmente avvio il 1/10/2019 con termine il 30/09/2024, ma prorogato al dicembre 2025.. Finalità del Progetto è quella di migliorare lo stato di conservazione dell'orso bruno in cinque Parchi Nazionali dell'Europa meridionale. Le azioni previste sono relative alla riduzione del conflitto uomo/orso tramite la messa in campo di attività di prevenzione dei danni causati da orsi "problematici" innovativi ed efficaci, la creazione di nuclei cinofili per la lotta alla mortalità illegale attraverso gli avvelenamenti e altre forme di bracconaggio, ma anche per la dissuasione e il ricondizionamento di orsi problematici attraverso l'uso di cani da orso della Carelia, attività di comunicazione e mediazione culturale. Capofila del Progetto è CALLISTO Wildlife and Nature Conservation Society, gli altri partner sono, oltre al PNM, 3 parchi nazionali (Pindos, Prespa, Rodopi Mountain-Range) e due Università (Thessaly e West Macedonia) greci e il WWF Italia.
- Nel corso del 2025 proseguiranno gli interventi delle squadre BET così come l'utilizzo sul campo e la valutazione della efficacia dei diversi sistemi innovativi di prevenzione e dissuasione del danno da orso appositamente realizzati, sia relativamente a quelli pensati per impedire i danni ai pollai che per limitare l'accesso ai rifiuti.
- Progetto LIFE SEEDFORCE relativo al miglioramento dello stato di conservazione di 29 specie vegetali di interesse unionale presenti in Direttiva Habitat 2000, attraverso un approccio integrato condiviso tra diverse istituzioni (beneficiari, sostenitori e altri soggetti interessati) in tutta Italia e nelle aree transfrontaliere in Francia, Slovenia e Malta che ha avuto ufficialmente inizio a dicembre 2021 e che terminerà a dicembre 2026; Proseguiranno le attività del progetto SEED FORCE (LIFE20 NAT/IT/001468), che vede il parco come partner per le attività della banca del germoplasma, in interventi di reintroduzione/rafforzamento delle popolazioni della specie vegetale *Himantoglossum adriaticum* inserita nell'Allegato II della Direttiva 92/43/CEE e presente nei seguenti SIC:
 - IT7120201 Monti della Laga e Lago di Campotosto
 - IT7140203 Maiella
 - IT7110205 Parco Nazionale d'Abruzzo.
- Nel merito delle attività di ricerca in corso presso la Banca del Germoplasma (Maiella Seed Bank) – Centro di Conservazione della Biodiversità vegetale dell'Abruzzo nel campo dell'agrobiodiversità, ed in particolare della viticoltura, nel corso del 2025 si organizzeranno workshop e giornate di studio con Regione Abruzzo, Stakeholders ed Università competenti in studi specifici per la caratterizzazione dei vitigni abruzzesi.
- Il progetto INTERREG del programma Italy-Croatia "Civil Protection Plan Digitalization through Internet of Things Decision Support System based Platform" avviato nel 2024 continua con la strutturazione di una piattaforma digitale web-based integrata con tecnologie GIS e soluzioni IT, IoT, e moduli di intelligenza artificiale, utile a strutturare meccanismi di Big Data Analysis, su grigliati georeferenziati ricadenti in ogni pixel di territorio. La piattaforma dovrà accogliere la pianificazione di emergenza a livello locale e strutturare DSS di management. I parametri di misurazione sul sito di monitoraggio saranno gestiti in piattaforma con modulo di interscambio stazione-piattaforma (SMART). La piattaforma accoglierà anche i dati rilevati in campo dagli operatori. Al fine di migliorare il monitoraggio ampliando la rete per fini climatologici, e raggiungere gli obiettivi

fissati di progetto, si strutturerà una rete sensoristica sperimentale, con sensori standard del tipo:

- Pluviometro
- Termoigrometro
- Anemometro
- Barometro
- Nivometro
- Radiazione solare
- Temperatura terreno
- Umidità terreno
- Bagnatura fogliare
- Conducibilità elettrica terreno

A questa tipologia di sensoristica, andrà integrata una sensoristica sperimentale di progetto biodegradabile da utilizzare per il monitoraggio del manto nevoso (temperatura a varie quote) per definire il profilo termometrico del manto.

Le installazioni delle stazioni saranno completamente amovibili e non necessiteranno di opere di installazione, in quanto saranno autonome dal punto di vista energetico e strutturale (autoportanti). Tutte le stazioni saranno considerate master, in un futuro, la rete potrà essere integrata con ulteriori sensori, su stazioni slave, attivando il modulo di comunicazione wireless.

La stazione risponderà agli standard WMO 1083, per gli aspetti meteorologici, con lo specifico obiettivo di costituire serie storiche continue nel tempo e nello spazio.

- Infine il Centro di Ricerca sulla Fauna – *Wildlife Research Center*, istituito con Determina 1309 del 07.10.2019 a Caramanico Terme (PE), con finalità coerenti al disposto del Piano per il Parco vigente e per la promozione delle attività scientifiche ed istituzionali del Parco, riunisce tutte le attività di ricerca scientifica relative alla biodiversità animale, essendo quelle relative alla biodiversità vegetale prevalentemente concentrate presso le sedi dei giardini botanici del Parco, al fine di coordinare, implementare e promuovere le attività di:
 - ✓ Ricerca sulla biologia, l'ecologia e l'etologia degli animali selvatici oggetto della tutela del Parco;
 - ✓ Sviluppo di attività innovative di monitoraggio faunistico;
 - ✓ Ricerca relativa alle attività di cattura di animali selvatici a scopo di ricerca scientifica e gestionale con particolare riferimento all'*animal welfare* ed alle migliori pratiche da applicare agli animali target;
 - ✓ Ricerche relative alle tecniche di monitoraggio sanitario sulla fauna selvatica e relative all'interfaccia domestici/selvatici;
 - ✓ Sviluppo di attività di medicina veterinaria forense e di investigazione nei casi di attività illecite e illegali sulla fauna;
 - ✓ Consolidamento delle attività di recupero di animali morti, e quelle di recupero, di diagnostica e riabilitazione degli animali feriti o in difficoltà.

1.5.3 Sistema della rete sentieristica

La rete sentieristica dell'Ente Parco si struttura in 750 km di percorsi opportunamente individuata e segnalata con apposita cartellonistica. Sono inoltre presenti aree di sosta attrezzate e mantenute dal personale dell'Ente. Sono inoltre presenti alcuni sentieri per disabili che presentano anche apposite tabelle informative con formato *Braille*. A fianco alla sentieristica si aggiunge la rete delle ippovie per oltre 400 Km, la rete dei percorsi per mountain bike per oltre 400 km. e alcune aree per sosta e camping.

L'Ente Parco ha avviato azioni di recupero e restauro, in accordo con le Amministrazioni competenti (Comuni, Raggruppamento Carabinieri Biodiversità, C.A.I.), di rifugi e bivacchi presenti sul territorio.

È necessario dare continuità agli interventi su rifugi e bivacchi d'alta quota che necessitano di straordinarie manutenzioni, previo accordo con le amministrazioni competenti, al fine di offrire migliori servizi al visitatore del Parco. Sono necessari interventi di riqualificazione e manutenzione straordinaria di percorsi e sentieri danneggiati dagli eventi naturali dell'inverno 2017 e dagli incendi dell'estate 2017, e per i quali non si è ancora potuto intervenire, e per percorsi e sentieri che necessitano di lavori di riapertura dei tracciati, sistemazione muretti a secco, attraversamenti di corsi d'acqua minori, in accordo con il Club Alpino Italiano e le Amministrazioni competenti.

Le conoscenze degli ambienti ipogei presenti nel Parco Nazionale della Maiella sono limitate ai siti maggiormente interessati dall'attività turistica o disponibili presso associazioni di settore (Speleoclub, Graim, CARS, ecc.) che svolgono indagini e ricerche per perseguire gli scopi statuari.

Considerando che i siti ipogei, sia naturali sia artificiali, ospitano spesso una fauna peculiare che annovera diverse specie di interesse comunitario, nonché il fatto che le "grotte non sfruttate a livello turistico" costituiscono un habitat prioritario ai sensi della Direttiva 92/43/CEE, risulta necessario acquisire un livello approfondito sull'importanza naturalistica di ciascun sito al fine di individuare le più adeguate forme di gestione per la tutela degli aspetti naturali e la fruizione turistica delle cavità ipogee.

Nel 2024 si intende proseguire questa indagine che contempla un'azione di monitoraggio pluriennale, con la realizzazione di un database georeferenziato delle cavità ipogee presenti in cartografia e di quelle note nel territorio del Parco e nelle aree limitrofe anche attraverso il coinvolgimento delle associazioni locali che operano nel campo della speleologia. Le attività di indagine previste riguardano il rilievo dei dati inerenti gli aspetti geomorfologici, faunistici e delle informazioni riguardo la frequentazione antropica di ciascun sito.

L'obiettivo è quello di allestire e successivamente gestire una banca dati georeferita contenente informazioni riguardo la localizzazione di ciascun sito e gli aspetti legati alla categorizzazione del grado di naturalità o importanza naturalistica; contemporaneamente sarà realizzata una banca dati fotografica e video dell'ipogeo del Parco Nazionale della Maiella.

Il 22 aprile 2021 il Parco Nazionale della Maiella è stato ufficialmente dichiarato **Geoparco Mondiale dell'UNESCO con il nome di Maiella Geopark**, un risultato importante per il Parco e per l'Abruzzo intero, reso possibile dall'elevata geodiversità del territorio in termini di geositi (in tutto 95 di cui almeno 22 hanno valore internazionale) che porterà sicuramente benefici a livello di sviluppo sostenibile delle comunità locali e consentirà la collaborazione con oltre 160 territori riconosciuti in tutto il mondo. Le attività da sviluppare nel corso del 2025 per il mantenimento di tale titolo sono numerose e dettagliatamente specificate nelle "Linee Guida dell'UNESCO" e nelle raccomandazioni fornite in sede di rivalidazione del titolo (svoltasi nel mese di giugno 2024).

1.5.4 Comunicazione e promozione

Il Parco dispone di una rete di centri visita, musei, aree faunistiche, sentieri, aree di sosta, che costituiscono l'ossatura dell'offerta diretta al cittadino/visitatore per la conoscenza/fruizione del territorio protetto. È necessario qualificare sempre meglio tale rete attraverso adeguati allestimenti, segnaletica, pannellonistica, materiale informativo e illustrativo. Si ritiene però opportuno coinvolgere anche gli operatori locali per attivare una rete sinergica di rapporti di collaborazione miranti ad attivare processi economici per il territorio e di condivisione di scelte programmatiche e progettuali. Il Parco ha sottoscritto nel 2014 una convenzione con la Fondazione delle FF.SS. per la riattivazione, a fini turistici, della tratta ferroviaria Sulmona-Castel di Sangro quale antica *Transiberiana d'Abruzzo*. L'iniziativa promossa dall'Ente Parco ha avuto un notevole successo ed è stata l'esempio per attivare una forma di turismo compatibile spronando ulteriori iniziative private. Infatti sul territorio si sono attivate forme di gestione-organizzazione tra la fondazione FF.SS. ed alcune organizzazioni locali quali "Le Rotaie" che riscuotono ancora molto successo.

Il Parco inoltre intende rafforzare il proprio ruolo istituzionale sul territorio mediante la condivisione delle politiche di promozione e di marketing con gli stakeholder maggiormente rappresentativi. A tal fine l'Ente si propone di produrre e/o ristampare ulteriore materiale divulgativo generico e tematico anche in lingua straniera e partecipare ad eventi e fiere di rilevanza nazionale e internazionale. Infatti nell'ambito delle attività di rafforzamento delle proprie azioni di promozione, nello specifico verso il miglioramento della fruizione e dell'esposizione dell'offerta turistica, l'Ente Parco Nazionale della Maiella ha realizzato all'interno del proprio portale istituzionale delle sezioni dedicate nell'ambito delle quali i vari Centri Visite e Informazioni possono strutturare autonomamente la loro offerta. Il portale viene promosso attraverso gli strumenti di comunicazione a disposizione del Parco, in primis i social network. Il portale di offerta, che è di proprietà e di gestione diretta dell'Ente, potrà in futuro accogliere anche l'offerta di tutti i produttori e/o esercizi che avranno la possibilità di utilizzare il logo del Parco nella promozione della propria attività. Auspicabile quest'ultimo passaggio al fine di riuscire a creare l'offerta di fruibilità sostenibile per la "destinazione Maiella".

1.5.5 Agricoltura e zootecnia

Il Parco si pone l'obiettivo di ridurre il potenziale conflitto tra agricoltura e allevamento e la presenza di fauna protetta. Sono curati direttamente dall'Ente gli indennizzi dei danni causati dagli animali selvatici e la estensione delle misure di prevenzione attraverso la concessione di recinzioni elettrificate agli stessi agricoltori. E' importante attivare una partecipazione attiva con i soggetti interessati al fine di dirimere tensioni e conflitti, concordando forme gestionali innovative con lo scopo di arrivare ad un rafforzamento istituzionale del Parco e creare un'occasione di sviluppo delle aree protette. Infatti, malgrado, in questo periodo di crisi, si stia registrando un ritorno alle attività agricole anche da parte di giovani, nei territori montani, ed in particolare nel Parco Nazionale della Maiella, prosegue il trend dell'abbandono dei terreni coltivati. Se continuerà il trend negativo di utilizzo del territorio a fini agricoli, ci sarà un notevole impoverimento anche del valore naturalistico e di biodiversità dei territori tutelati, e l'Ente Parco deve dunque assumersi il compito di cercare di contrastare questo fenomeno. In una situazione già di per sé difficile per la marginalità del territorio e la bassa redditività dell'agricoltura tradizionale, oltre che per la compromissione dei raccolti dovuta alla fauna selvatica.

Dal punto di vista gestionale, per questi agricoltori / allevatori è sempre stato di grande importanza il poter autoprodurre il foraggio ed il mangime da fornire al bestiame, in maniera da abbattere notevolmente i costi di produzione. Purtroppo col passare degli anni questo è diventato sempre più difficile in quanto in questi territori marginali – siano essi all'interno o all'esterno delle aree protette – la presenza sempre più diffusa degli ungulati, peraltro indice di un ambiente ben conservato e gestito, specie laddove è alta anche la densità dei predatori come nel Parco Nazionale della Maiella, danneggia e a volte compromette seriamente i raccolti.

Ciò vale naturalmente anche per i piccoli agricoltori, che potrebbero ricavare un certo reddito da prodotti "di nicchia" (es. patate, ortaggi e cereali autoctoni) in grado di spuntare prezzi più elevati sul mercato, ma che anch'essi vedono le produzioni distrutte dalla fauna selvatica.

Dalle esperienze fatte negli anni, si è visto che l'utilizzo di recinzioni, sia tradizionali che elettrificate, è uno dei metodi di prevenzione più efficaci, anche in termini di rapporto tra costi e risultati, specie in un territorio protetto come un Parco Nazionale.

Ultimamente l'Ufficio Agronomico ha incrementato gli sforzi per arrivare ad una sempre maggiore caratterizzazione delle varietà agronomiche "autoctone" del Parco, requisito fondamentale per poi puntare, accanto alle finalità conservazionistiche, all'obiettivo di incrementare la visibilità e la redditività di questi prodotti e quindi supportare le attività economiche sostenibili ad esse connesse. Per questo, nel 2023 proseguirà la collaborazione con il Dipartimento di Scienze Agrarie Alimentari

Ambientali dell'Università degli Studi di Perugia, anche grazie ai recenti finanziamenti del GAL Maiella verde e della regione Abruzzo con la misura del PSR 7.6.1, per l'effettuazione di indagini genetiche su alcune varietà di patate e ortaggi, scelte tra quelle più promettenti anche dal punto di vista di un rilancio della loro commercializzazione. Parallelamente, saranno avviate, in collaborazione con la rete di agricoltori custodi, le attività di moltiplicazione del materiale selezionato, che oggi in alcuni casi è prodotto in quantità esigue e largamente insufficienti in un'ottica di mercato, anche ristretto.

L'ufficio oltre ad operare nelle attività destinate alla prevenzione dei danni causati dall'orso e ridurre il potenziale conflitto con gli apicoltori, ha da anni avviato iniziative in favore del settore apistico nel suo complesso. In questo ambito, sulla base di quanto indicato nell'apposito protocollo di intesa sottoscritto con gli altri Parchi naturali presenti nella Regione Abruzzo, nel 2024 sarà confermata la collaborazione per la realizzazione del concorso "*Mielinfesta* i migliori mieli dei Parchi abruzzesi", iniziativa unica nel suo genere che si è rivelata un ottimo volano per la conoscenza della qualità del miele prodotto nelle aree protette della Regione. L'iniziativa è un'occasione utile sia per concretizzare le attività di promozione e valorizzazione delle produzioni apistiche ottenute nel territorio e sia per generare sinergie positive tra l'Ente Parco e gli operatori del settore.

Lo spopolamento delle zone rurali ha portato negli ultimi decenni all'abbandono di vaste aree un tempo dedicate all'agricoltura. Il fenomeno, tanto più marcato nei territori montani ed alto-collinari come quelli del Parco Nazionale della Maiella, è tutt'ora in corso, e provoca costantemente fenomeni di degrado e di perdita di habitat semi-naturali in alcuni casi considerati prioritari anche a livello europeo. Naturalmente questo comporta impatti negativi anche sulle specie animali e vegetali legate a tali habitat. Nel 2024 pertanto verrà avviata una fase preliminare di indagine sull'entità e la distribuzione dei terreni incolti che potrebbero essere suscettibili di interventi di recupero e miglioramento ai fini del mantenimento della biodiversità, anche grazie all'accordo firmato con ANCI Abruzzo sul progetto SIBATER (Banca della TERRA).

Dal momento che l'Ente Parco promuove l'utilizzo delle recinzioni elettrificate a prevenzione dei danni non solo per i prodotti agricoli, ma anche per la zootecnia e gli apiari, l'acquisto di questi materiali viene in genere effettuato congiuntamente all'Ufficio Faunistico e all'Ufficio Veterinario

1.5.6 Educazione ambientale

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

Al fine di perseguire le proprie finalità istitutive in materia di educazione e comunicazione nonché in quanto Centro di Educazione Ambientale di interesse regionale, nel triennio 2025-2026-2027 si lavorerà sostanzialmente per le seguenti attività di seguito brevemente descritte:

- organizzazione e gestione di attività di educazione ambientale per le scuole di ogni ordine e grado e per varie tipologie di utenti (gruppi, famiglie, singoli ecc.);
- produzione di materiale informativo/divulgativo e didattico;
- corsi di formazione dedicati al geoparco, corsi di aggiornamento per i geopoint

I progetti e i programmi dovranno essere sviluppati in modo da coinvolgere l'intero territorio del Parco, le strutture informative e di fruizione presenti, gli operatori specializzati che possono coadiuvare l'Ente e il suo CEA nella gestione delle attività.

1.5.7 Sito Web istituzionale

Il sito web istituzionale del Parco ha lo scopo di dare una maggiore visibilità all'Ente Parco ma, nel contempo offrire un'informazione in tempo reale ai cittadini e ai turisti sulle attività che l'Ente pone in essere. Il sito è strutturato in sezioni principali: dedicate all'Ente Parco e alla sua organizzazione. Negli anni è stata fortemente implementata la sezione "Trasparenza, valutazione e merito" adeguata con le indicazioni fornite dalla ANAC e quella denominata "Amministrazione aperta" come previsto dal Decreto Legge n. 83/2012. Dal momento che il sito è oggetto di restyling continuo, essendo gestito dal personale interno, si ritiene di poterlo implementare e rinnovare con una certa regolarità.

1.5.8 Attività di formazione

L'Ente Parco è perfettamente consapevole dell'importanza dell'attività di formazione non solo per quello che riguarda il proprio fine istituzionale ma anche per adempiere a quanto stabilito dal D.lvo n.81/06 e s.m.i. riguardo alla sicurezza nei luoghi di lavoro. L'attività è stata affidata ad una società esterna che annualmente provvede ad effettuare gli aggiornamenti necessari al personale dipendente. Inoltre, anche al fine di utilizzare al meglio le professionalità dell'Ente, sono stati attivati corsi di aggiornamento delle conoscenze nei cantieri mobili e per attività legate alla gestione del GIS oltre a quelle per l'attuazione delle misure previste dal D.lvo n.150/09. Si evidenziano comunque le difficoltà operative per la sua concreta realizzazione connesse sia alle limitate risorse finanziarie previste per la partecipazione ai singoli corsi, sia per le limitazioni alle spese di missione del personale dipendente.

1.5.9 Strutture per la fruizione

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

Giardino Botanico "M. Tenore" di Lama dei Peligni (CH), con annessa Banca del Germoplasma

Giardino Botanico "D. Brescia" di Sant'Eufemia a Maiella (PE)

gestiti direttamente dal personale dell'Ente;

Casa del Lupo di Caramanico Terme (PE) con annessa foresteria

gestita direttamente dal personale dell'Ente con il supporto, per alcuni servizi, di soggetti esterni;

Casa dell'Orso di Palena (PE) affidata in gestione ad un soggetto privato da cui l'Ente ricava uno specifico canone di concessione;

Centri Informativi affidati ad operatori privati dietro corresponsione di apposito corrispettivo da parte dell'Ente:

- Cansano (AQ);
- Pacentro (AQ);
- Campo di Giove (AQ);
- Sulmona(AQ).
- Bolognano (PE);
- San Valentino (PE);

- Sant'Eufemia a Maiella (PE);
- Pretoro (CH);
- Caramanico Terme (PE);
- Palena (CH);
- Montenerodomo (CH);
- Roccapia (AQ);
- Roccamorice (PE);
- Fara San Martino (CH);
- Lama dei Peligni (CH);

Le foresterie di Palena e Cansano, presenti lungo la tratta ferroviaria, sono in via di ristrutturazione e di procedure di affidamento e/o vendita attraverso bandi di evidenza pubblica.

Sono, inoltre, attive le seguenti Aree Faunistiche alcune gestite direttamente dal personale dell'Ente ed altre affidate a cooperative locali:

- Area faunistica del Lupo a Pretoro (CH);
 - Area faunistica del Cervo a Ateleta (AQ)
 - Area faunistica del Camoscio a Lama dei Peligni (CH)
 - Area faunistica del Capriolo a Serramonacesca (PE).
 - Area faunistica dell'Orso marsicano a Palena (CH)
- tutte con annesso centro informazioni*

L'Ente Parco dispone, inoltre, del "Centro di recupero dell'avifauna" presso il Comune di Pizzoferrato (CH).

Gli operatori privati incaricati della gestione delle strutture esterne del Parco sono imprenditori individuali oppure cooperative locali formate da giovani residenti nel posto dove è collocata la struttura.

2. Il mandato istituzionale

Dopo avere definito il mandato istituzionale dell'Ente, è necessario indicare la missione, che rappresenta la definizione dei capisaldi strategici che guidano la selezione degli obiettivi che l'Ente intende perseguire.

La missione dell'Ente viene di seguito descritta a partire dai quattro capitoli in cui è stato articolato il mandato istituzionale, identificando per ciascuno di essi alcuni elementi ritenuti strategici per l'efficace raggiungimento del mandato.

La legge 6 dicembre 1991, n.394 individua le finalità di fondo di un Ente Parco in:

a) conservazione di specie animali o vegetali, di associazioni vegetali o forestali, di singolarità geologiche, di formazioni paleontologiche, di comunità biologiche, di biotopi, di valori scenici e panoramici, di processi naturali, di equilibri idraulici e idrogeologici, di equilibri ecologici;

b) applicazione di metodi di gestione o di restauro ambientale idonei a realizzare una integrazione tra uomo e ambiente naturale, anche mediante la salvaguardia dei valori antropologici, archeologici, storici e architettonici e delle attività agro-silvo-pastorali e tradizionali;

c) promozione di attività di educazione, di formazione e di ricerca scientifica, anche interdisciplinare, nonché di attività ricreative compatibili;

d) difesa e ricostruzione degli equilibri idraulici e idrogeologici. Il contesto ambientale, territoriale e sociale entro cui opera il Parco, nonché la concreta esperienza di gestione porta a declinare tali finalità in modo peculiare."

Tali macro obiettivi debbono essere, comunque, valutati nella loro inscindibilità essendo essi fortemente correlati tra loro. Non è, infatti, possibile definire ipotesi di sviluppo compatibile se prima non vengono attuate azioni di conservazione e recupero delle risorse naturali che si intende promuovere.

Sulla base delle caratteristiche naturali, culturali di promozione e di ecosostenibilità dell'area del Parco della Maiella, sono state, nel prosieguo, individuate quattro aree strategiche all'interno delle quali vengono definiti gli obiettivi strategici in sintonia con quanto già individuati nel Piano del Parco e che riguardano:

- obiettivo del paesaggio e della biodiversità: Conservazione della specifica caratterizzazione biogeografica dell'area;
- obiettivo di funzionalità ecologica: Restauro e recupero ambientale;
- obiettivo di area vasta: gestione del Parco come elemento dell'intero contesto ecologico e socioeconomico della catena Appenninica centrale e in particolare in relazione alle aree protette circostanti, individuando tutte le connessioni ecologiche-paesistiche-fruibili tra il Parco e le altre aree protette e sensibili nel contesto interregionale;
- obiettivo di cultura: conservazione e restauro dei contenuti archeologici, artistici e culturali del Parco valorizzandoli in modo integrato alle risorse naturali;
- obiettivo di sviluppo economico: contributo allo sviluppo sociale ed economico delle comunità locali, mediante l'integrazione del Parco nel suo contesto territoriale e la riconversione di attività e nuove forme di turismo sostenibile come motore di sviluppo locale;
- obiettivo di fruizione: Sviluppo e regolamentazione dell'accesso di pubblico nel Parco promuovendo una fruizione adeguata del proprio territorio e di quello adiacente.

Questo schema di obiettivi costituisce l'ossatura di riferimento per la identificazione di diversi obiettivi specifici pertinenti lo sviluppo dei diversi comparti del Parco, soprattutto per quanto riguarda la gestione delle risorse naturalistiche, storiche, urbanistiche, la zonazione, la disciplina delle attività economiche e di ricerca, la fruizione turistica, l'educazione e l'informazione e lo stesso apparato amministrativo.

3. La missione

3.1 La conservazione della natura

Il mandato della conservazione assume nel territorio del Parco aspetti di fondamentale importanza in base alla presenza di alcune specie animali minacciate, la cui conservazione è alla base dell'istituzione stessa del Parco. In base a questo assunto i capisaldi strategici risultano essere "obbligati".

Il Primo caposaldo è rappresentato dal mantenimento di una adeguata consistenza della popolazione del lupo, del camoscio appenninico e dell'orso marsicano.

Obiettivo dell'Ente deve essere quindi oggi quello di mantenere e migliorare nel tempo queste consistenze, monitorando le dinamiche di popolazione.

Il Secondo caposaldo è rappresentato dal perseguimento di uno stato di equilibrio ecologico complessivo, con una particolare attenzione alla fauna e all'avifauna, che permetta di mantenere e possibilmente migliorare, nel tempo, le importanti consistenze delle specie più critiche e consenta ai predatori carnivori di disporre di una adeguata base alimentare.

Il Terzo caposaldo attiene alla corretta gestione degli habitat, del paesaggio e del patrimonio floristico, con particolare riferimento alle attività di utilizzazione forestale. La priorità dovrebbe essere quella del soddisfacimento del fabbisogno dei residenti. Rientrano in questo ambito anche le azioni e gli obiettivi legati al corretto esercizio dell'attività agricola e di allevamento. La qualità delle produzioni agro-zootecniche, diretta espressione della naturalità dell'ambiente rappresenta, quindi, una forma di differenziazione ed un vero e proprio valore aggiunto che il Parco ha il dovere di promuovere e far conoscere.

Il quarto caposaldo attiene ad una corretta gestione degli habitat e del paesaggio con particolare riferimento

alle attività di utilizzazione forestale che devono essere esercitate senza arrecare disturbo alla fauna protetta. Anche un corretto esercizio delle attività agricole e di allevamento, che spesso creano conflitto con la fauna protetta, rientrano in questo ambito di riferimento.

3.2 Promozione delle attività compatibili

Dal momento che le attività compatibili se bene esercitate concorrono al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente, è importante che vengano individuati i capisaldi della sua azione in questo ambito.

Il primo caposaldo attiene alla reale riqualificazione della propria rete di servizi e di infrastrutture poiché i propri centri di informazione, le aree faunistiche, l'ippovia e la propria rete di sentieri costituiscono l'ossatura dell'offerta diretta al turista, al visitatore, al cittadino per la fruizione del territorio. E' quindi indispensabile che l'Ente indirizzi la propria azione verso un continuo adeguamento e miglioramento delle proprie infrastrutture perché queste rappresentano il biglietto da visita del territorio protetto. Dal 2016 l'Ente ha attivato il progetto "l'altra neve", una forma di turismo bianco compatibile con l'ambiente che si intende implementare anche nel 2024.

Il secondo caposaldo attiene alle finalità di conservazione di valori antropologici, storici e architettonici, di promozione di attività compatibili e sostenibili conseguenti, quali il turismo, l'attività agro silvo-pastorale, l'artigianato, le produzioni tipiche, i servizi ai cittadini e ai visitatori.

Il terzo caposaldo attiene alla riduzione del conflitto tra agricoltura, zootecnia e fauna protetta. A parte l'indennizzo dei danni agli operatori che il Parco svolge con attenzione e celerità è importante attivare ulteriori misure di prevenzione oltre quelle già effettuate in passato con la donazione di recinzioni elettrificate agli agricoltori. Si dovrebbe rivolgere maggiore attenzione al controllo sull'uso del pascolo e al divieto dell'utilizzo delle aree interdette poiché l'Ente ha approvato, in passato, con un atto amministrativo le misure repressive previste dalla legge.

3.3 Educazione ambientale

L'educazione ambientale rappresenta un punto importante della missione del Parco. Il caposaldo è riferito alla promozione di attività di educazione ambientale, rivolta al mondo della scuola, per accrescere la coscienza e la conoscenza, specie nelle giovani generazioni, dell'importanza della conservazione e della corretta gestione delle risorse naturali e ambientali attraverso l'azione del proprio Centro di Educazione Ambientale.

3.4 Attività di monitoraggio e ricerca scientifica

All'interno di un parco nazionale non meno importanti sono la promozione della ricerca scientifica e lo svolgimento di attività di monitoraggio continuo delle specie più rappresentative e dei principali parametri ambientali, per avere una approfondita conoscenza del territorio e delle sue componenti.

4. Analisi del Contesto Esterno

4.1 Il Contesto istituzionale

L'Ente Parco Nazionale della Maiella opera in un contesto istituzionale assai articolato e complesso, che si caratterizza per la concorrenza di una pluralità di soggetti e dalla definizione delle politiche di conservazione e di sviluppo locale di diretto interesse del Parco.

A livello centrale, il soggetto istituzionale con cui maggiormente si rapporta l'Ente Parco è indubbiamente il Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica (ex Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare), soggetto vigilante dell'Ente ed erogatore del contributo ordinario statale e di eventuali specifici

finanziamenti. Il ruolo del Ministero è molto importante, stante anche la sentita esigenza di coordinamento generale delle politiche delle aree protette nazionali, e viene esercitato mediante costanti direttive volte al raggiungimento degli obiettivi previsti dalla legge quadro nazionale sulle aree protette in tema di Conservazione, Salvaguardia del territorio, Promozione, oltre alle attività ordinarie di coordinamento e di vigilanza dell'Ente Parco in materia di attività amministrativa.

La Regione Abruzzo svolge un ruolo di una certa importanza per la programmazione e la definizione di politiche che possono interessare il Parco. Strumenti di programmazione territoriale ed economica come i piani paesaggistici, i Piani di Sviluppo Rurale, i Piani Operativi Regionali, etc. sono in grado di segnare profondamente, a seconda del grado di coerenza con gli obiettivi di conservazione e sviluppo locale perseguiti dall'Ente, le linee di sviluppo complessivo del territorio.

Un ruolo attualmente molto limitato è quello delle Comunità Montane che insistono sul territorio del Parco, rispetto alle finalità e alle attività del Parco, poiché sono state soppresse dalla Regione Abruzzo ed attualmente i loro compiti sono riferiti solo alla gestione del Piano sociale.

I 39 Comuni del Parco hanno una funzione molto importante nella definizione pratica delle politiche dell'Ente. Attualmente il Piano del Parco è una fase di aggiornamento avanzato, con l'analisi delle osservazioni.

In molti casi i Comuni sono proprietari di estese superfici boscate e pascolive, il cui utilizzo viene visto come un diritto da parte delle popolazioni locali, anche in virtù dell'estensione degli usi civici. Il raccordo con l'Ente Parco per definire le più appropriate modalità di utilizzazione di queste risorse, che non comprometta la loro conservazione a un adeguato livello di naturalità e complessità ecosistemica, risulta quindi necessario per mantenere la coerenza della strategia complessiva di conservazione. In questo contesto il Parco ha ritenuto di assumere in gestione, tramite convenzione, alcune superfici di bosco e di pascolo al fine della loro efficace salvaguardia, a fronte dell'indennizzo del mancato reddito. 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, molto spesso localizzati in edifici o superfici di proprietà comunale attribuiti in comodato d'uso gratuito all'Ente. La presenza locale del Parco tramite tali strutture è considerata essenziale per aumentare il senso di appartenenza delle comunità all'area protetta.

4.2 Il contesto socio-economico

Le categorie di cittadini con il quale l'Ente Parco viene a contatto e che sono in grado di influire sullo sviluppo delle sue politiche, sono molteplici, coerentemente con le sfaccettature del mandato istituzionale e della missione, già analizzati.

Dato il mandato primario di conservazione della natura, le associazioni che raggruppano i cittadini sensibili alle tematiche ambientali sono da considerare stakeholder di primo piano.

Tra le categorie economiche, un ruolo di sicuro rilievo viene svolto dagli operatori dei settori turistico, agricolo, zootecnico, artigianale e dei servizi, con cui il Parco si rapporta per le varie problematiche di settore ma anche per le già evidenziate interconnessioni tra questi e le tematiche generali della conservazione della natura.

Gli operatori del settore turistico riconoscono al Parco un ruolo indispensabile poiché sempre di più si sta diffondendo l'idea di un modello turistico basato sui caratteri intrinseci del territorio, sulle peculiarità ambientali e sulle tradizioni materiali ed enogastronomiche.

Compito del Parco è favorire questa tendenza, qualificando gli operatori, mettendoli in rete e orientando l'offerta.

Gli operatori del settore agricolo e zootecnico vedono ancora nel Parco un certo vincolo all'esercizio della 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 protetta, rispetto ai quali l'indennizzo materiale non appare strumento risolutivo.

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, in un quadro di reciproci impegni diretti alla prevenzione dei danni, alla qualificazione della tipicità dei prodotti, alla accentuazione del ruolo dell'agricoltore e dell'allevatore come fattore di presidio territoriale.

La possibilità di mettere in campo concretamente azioni che vadano in tale direzione è tuttavia frenata da un lato dall'estrema frammentazione delle aziende, in genere di piccole o piccolissime dimensioni e condotte da anziani, dall'altro dalla carenza di specifiche risorse professionali e finanziarie, sia interne all'Ente che in altre istituzioni territoriali.

Le attività degli operatori dell'artigianato e dei servizi sono da considerarsi 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 costante aumento invece gli operatori dei servizi, conseguenza dello sviluppo delle attività proprie del Parco legate alla visita turistico-naturalistica, alla presenza dei centri di informazione 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 di competenza dell'Ente: ogni anno vengono rilasciati centinaia di nulla osta per interventi nell'area protetta, a carattere edilizio e non solo, diverse autorizzazioni per utilizzazioni forestali, alcune decine di autorizzazioni all'esercizio del pascolo e di altre attività.

Questi cittadini si aspettano soprattutto la celerità nei tempi di rilascio e la trasparenza nel processo istruttorio e di formazione degli atti.

I visitatori, utenti dei servizi di accoglienza, informazione, interpretazione e fruizione messi a disposizione dall'Ente Parco rappresentano senza dubbio un gruppo importante di stakeholders. Le aspettative da parte di questi utenti vanno ovviamente verso la presenza di servizi qualificati e di strutture all'altezza delle esigenze di chi intende riportare dalla visita una esperienza coinvolgente.

Di contro, il visitatore "medio" tende a concentrare la visita in pochi luoghi di grande richiamo, rischiando di compromettere l'attrattiva 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 *stakeholders* istituzionali possono farsi rientrare anche le scuole del territorio, interessate dai vari progetti di educazione ambientale proposti dal Parco, nonché varie università italiane, ma anche straniere, per quanto riguarda l'attuazione dei diversi progetti LIFE evidenziati più sopra.

5. Analisi del Contesto Interno

5.1. L'organizzazione

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

L'attuale dotazione organica dell'Ente risulta formata da n. 18 unità in base all'ultimo d.p.c.m. approvato del 23 gennaio 2013, "Rideterminazione delle dotazioni organiche del personale di 24 Enti parco, in attuazione dell'articolo 2, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito dalla legge 7 agosto 2012, n. 135." Pubblicato nella Gazz. Uff. 17 aprile 2013, n. 90, cui si aggiungono n. 32 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.

Al vertice della struttura organizzativa è posto il Direttore del Parco.

Attualmente la funzione di Direttore dell'Ente che sovrintende alla gestione e alle attività del Parco, ai sensi dello statuto e della normativa sui dirigenti pubblici, è stata temporaneamente affidata con delibera n. 28 del 22 novembre 2018 al dipendente Dr. Luciano Di Martino, già Responsabile del Servizio Biodiversità, Ricerca e Sviluppo sostenibile.

Al personale con qualifica non dirigenziale si applica il CCNL del comparto Enti Pubblici non Economici che prevede le tre Aree professionali A, B e C, indicate secondo l'ordine crescente di complessità delle mansioni svolte, a loro suddivise in livelli economici a cui corrispondono i profili professionali descritti negli allegati al CCNL.

Al personale con qualifica non dirigenziale si applica il CCNL del comparto Enti Pubblici non Economici che prevede le tre Aree professionali A, B e C, indicate secondo l'ordine crescente di complessità delle mansioni svolte, a loro suddivise in livelli economici a cui corrispondono i profili professionali descritti negli allegati al CCNL.

Per quanto riguarda il personale in servizio presso l'Ente Parco Nazionale della Maiella il personale dell'Ente è inquadrato nel seguente modo:

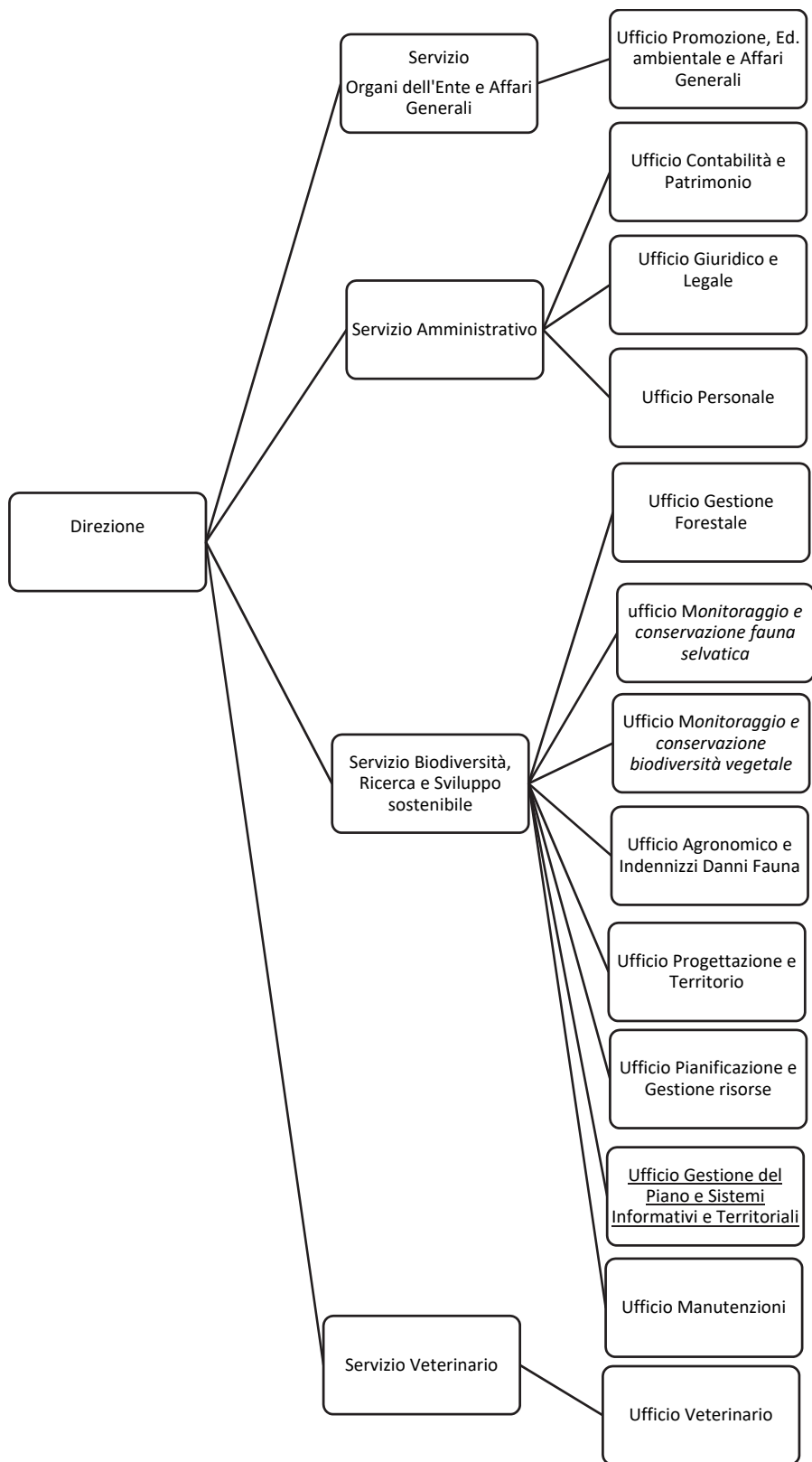
Area professionale e livello economico di inquadramento	Unità di personale di ruolo	Unità di personale stabilizzato
Direttore f.f. (ex C2)		
FUNZIONARI EX C4	1	
FUNZIONARI EX C3	2	
FUNZIONARI EX C2	4	3
ASSISTENTI EX B3	7	
ASSISTENTI EX B2	3	8
ASSISTENTI EX B1	-	
OPERATORI EX A2		13
Totale	17	24

La struttura organizzativa dell'Ente è articolata in quattro Servizi funzionali ciascuna rilevante come centro di responsabilità di secondo livello. I Servizi sono così definiti:

1. Servizio Organi dell'Ente e Affari Generali,
2. Servizio Amministrativo,
3. Servizio Biodiversità, Ricerca, Pianificazione e Sviluppo sostenibile
4. Servizio Veterinario

Il Direttore è il Responsabile diretto del Servizio "Biodiversità, Ricerca, Pianificazione e Sviluppo sostenibile"; i Servizi si articolano in vari Uffici secondo il seguente schema:

ORGANIGRAMMA DELL'ENTE



SERVIZIO ORGANI DELL'ENTE E AFFARI GENERALI: a questo servizio sono attribuiti tutti i compiti, della segreteria, di comunicazione e informazione, nonché la promozione turistica, l'attività di marketing territoriale compresa la gestione della rete informatica (interna ed esterna); è alle dirette dipendenze del Direttore a servizio anche degli organi istituzionali ed è dedicata ad esplicare quelle attività "trasversali" a tutti gli altri servizi/uffici dell'Ente;

SERVIZIO AMMINISTRATIVO: a questo servizio sono attribuiti i compiti amministrativi relativi alla attività istituzionale dell'Ente, dei suoi organi e dell'ufficio legale, alla gestione del personale, della contabilità e del patrimonio, e del controllo di gestione;

SERVIZIO TUTELA E SVILUPPO DEL TERRITORIO: a questo servizio sono attribuiti i compiti relativi alla predisposizione di un parco progetti in base a quanto previsto dal Piano del Parco, al governo del territorio, ai LL.PP., al rilascio dei Nulla Osta e delle Autorizzazioni, al Sistema Informativo Territoriale, alle Valutazioni ambientali, all'analisi e monitoraggio delle connessioni ecologiche (R.E.R.), alla manutenzione degli immobili e delle strutture esterne e all'Educazione Ambientale, al Sistema della fruizione, al Volontariato;

SERVIZIO BIODIVERSITA', RICERCA PIANIFICAZIONE E SVILUPPO SOSTENIBILE: a questo servizio sono attribuiti i compiti della gestione e monitoraggio della fauna protetta, della flora e delle attività agro-silvo-pastorali, nonché le attività di gestione dei Giardini botanici e delle Aree faunistiche.

5.2. I punti di forza dell'organizzazione attuale dell'Ente possono essere individuati:

- a) Ottima preparazione e buona autonomia del personale;
- b) Disponibilità alla flessibilità dei ruoli all'interno del proprio servizio;
- c) Capacità di gestire le attività di ricerca scientifica;
- d) Capacità di gestire finanziamenti comunitari quali i LIFE, il PSR, il PAR-FAS- POR-FESR di Marketing e promozione turistica e di eventi;
- e) Capacità di gestire direttamente finanziamenti pubblici e di progettare interventi di discreta complessità;
- f) Capacità di relazionarsi con gli *stakeholders*;
- g) Capacità di gestione diretta di opere di manutenzione territoriale grazie alla presenza di unità a ciò addeite e a risorse strumentali adeguate;
- h) Presenza di adeguato personale amministrativo impegnato nei principali uffici dell'Ente che posseggono adeguate capacità professionali.

5.3 I punti di debolezza possono essere così elencati:

- a) Mancanza di risorse economiche per valorizzare le professionalità interne;
- b) Mancanza di risorse finanziarie per nuovi processi formativi e di aggiornamento professionale;
- c) Limiti legislativi per il riconoscimento di adeguate progressioni verticali dirette a valorizzare il personale più meritevole e motivato;
- d) Aumento delle attività amministrative e burocratiche;
- e) Incertezza sulle politiche nazionali per le aree protette;
- f) Taglio delle risorse finanziarie che riducono la gestione totale dei servizi.

Per limitare e cercare di eliminare una simile debolezza, occorre porre in essere iniziative e provvedimenti diretti a migliorare l'organizzazione complessiva e la gestione del personale, l'allocazione dello stesso personale nei diversi uffici in relazione alle caratteristiche di ognuno, la costante professionalizzazione e responsabilizzazione del personale interessato, promuovendo e realizzando corsi di formazione e aggiornamento; la migliore individuazione di sistemi di valutazione della produttività e il conseguente riconoscimento premiale.

6. PIANO ORGANIZZATIVO DEL LAVORO AGILE (POLA) E INDICATORI DI PERFORMANCE (Art. 14, comma 1, legge 7 agosto 2015, n. 124, come modificato dall'articolo 263, comma 4-bis, del decreto legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77)

Questo Piano della Performance eredita la pesante situazione emergenziale del covid-19 che vede attualmente 7 dipendenti riferito alle fasce B (4) e C (3) di in modalità di lavoro agile su un totale di 41.

Ai sensi dell'art. 263 del decreto-legge n. 34 del 2020, convertito con modificazioni dalla legge n. 77 del 2020, le amministrazioni pubbliche, entro il 31 gennaio di ciascun anno (a partire dal 2021), redigono, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del Piano della performance; in caso di mancata adozione del POLA, il Legislatore ha stabilito che il lavoro agile si applica comunque ad almeno il 15% per cento dei dipendenti, come previsto dall'articolo 14, comma 1, della legge n. 124/2015: in quest'ottica sono state individuate, le attività smartabili all'interno dell'Ente, dandone comunicazione ai dipendenti e sottoscritti i relativi contratti individuali di lavoro, che disciplinano anche la valutazione ai fini della performance, con il personale in lavoro agile, conformemente alla normativa citata ed al nuovo CCNL Funzioni Centrali 2019-2021, previa informativa con le OO.SS, cui ha fatto seguito la relativa comunicazione al Ministero del Lavoro.

DIMENSIONI	INDICATORI	FASE DI AVVIO	FASE DI SVILUPPO INTERMEDIO	FASE DI SVILUPPO AVANZATO
CONDIZIONI ABILITANTI DEL LAVORO AGILE	SALUTE ORGANIZZATIVA 1) Coordinamento organizzativo del lavoro agile 2) Monitoraggio del lavoro agile 3) Help desk informatico dedicato al lavoro agile 4) Programmazione per obiettivi e/o per progetti e/o per processi ...	1) 2) 4)		
	SALUTE PROFESSIONALE Competenze direzionali: 5) <i>-% dirigenti/posizioni organizzative che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze direzionali in materia di lavoro agile nell'ultimo anno</i> 6) <i>-% dirigenti/posizioni organizzative che adottano un approccio per obiettivi e/o per progetti e/o per processi per coordinare il personale</i> Competenze organizzative: 7) <i>-% lavoratori agili che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze organizzative specifiche del lavoro agile nell'ultimo anno</i> 8) <i>-% di lavoratori che lavorano per obiettivi e/o per progetti e/o per processi</i> Competenze digitali: 9) <i>-% lavoratori agili che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze digitali nell'ultimo anno</i> 10) <i>-% lavoratori agili che utilizzano le tecnologie digitali a disposizione</i>	5) 7) 9)		
	SALUTE ECONOMICO-FINANZIARIA 11) € Costi per formazione competenze funzionali al lavoro agile 12) € Investimenti in supporti hardware e infrastrutture digitali funzionali al lavoro agile 13) € Investimenti in digitalizzazione di servizi progetti, processi	11) 12) 13)		
	SALUTE DIGITALE 14) N. PC per lavoro agile 15) % lavoratori agili dotati di dispositivi e traffico dati 16) Sistema VPN 17) Intranet 18) Sistemi di collaboration (es. documenti in cloud) 19) % Applicativi consultabili in lavoro agile 20) % Banche dati consultabili in lavoro agile 21) % Firma digitale tra i lavoratori agili	14) 15) 16) 18) 19) 20)		

	22) % Processi digitalizzati 23) % Servizi digitalizzati	22)		
IMPLEMENTAZIONE LAVORO AGILE	INDICATORI QUANTITATIVI 24) % lavoratori agili effettivi 25) % Giornate lavoro agile INDICATORI QUALITATIVI 26) Livello di soddisfazione sul lavoro agile di dirigenti/posizioni organizzative e dipendenti, articolato per genere, per età, per stato di famiglia, ecc.	24) 25) 26)		
PERFORMANCE ORGANIZZATIVE	ECONOMICITÀ 27) Riflesso economico: Riduzione costi 28) Riflesso patrimoniale: Minor consumo di patrimonio a seguito della razionalizzazione degli spazi			
	EFFICIENZA 29) Produttiva: Diminuzione assenze, Aumento produttività 30) Economica: Riduzione di costi per output di servizio 31) Temporale: Riduzione dei tempi di lavorazione di pratiche ordinarie			
	EFFICACIA 32) Quantitativa: Quantità erogata, Quantità fruita 33) Qualitativa: Qualità erogata, Qualità percepita ...			
IMPATTI	IMPATTI ESTERNI 34) Sociale: per gli utenti, per i lavoratori 35) Ambientale: per la collettività 36) Economico: per i lavoratori			
	IMPATTI INTERNI 37) Miglioramento/Peggioramento salute organizzativa 38) Miglioramento/Peggioramento salute professionale 39) Miglioramento/Peggioramento salute economico-finanziaria 40) Miglioramento/Peggioramento salute digitale			

Il Piano della Performance riporta i dati riguardanti l'Analisi dei caratteri qualitativi/quantitativi, Analisi Benessere organizzativo, l'Analisi di genere.

7. Risorse umane

Il capitale umano dell'ente parco della Maiella non è assolutamente adeguato a rispondere con celerità ai numerosi compiti istituzionali assegnati. Inoltre, in passato, non si è potuto effettuare il turnover per reintegrare il personale mancante e pertanto si dovrebbe pensare di ampliare la attuale pianta organica prevedendo nuove figure per specifiche professionalità ed altre per la gestione ordinaria delle numerose aree faunistiche, sentieristica, manutenzione e delle ulteriori attività esterne. E' comunque da sottolineare che l'attuale capitale umano è qualitativamente elevato e che questo viene constatato quotidianamente attraverso il riconoscimento della dedizione ed attaccamento al lavoro svolto.

7.1 Analisi dei caratteri qualitativi/quantitativi

Azioni previste	Valore	Note
Età media del personale	54	al 31 dicembre 2024
Età media dei dirigenti	0	al 31 dicembre 2024
Tasso di crescita unità di personale negli anni	0	al 31 dicembre 2024
% di dipendenti in possesso di laurea	39,02	al 31 dicembre 2024
% di dirigenti in possesso di laurea	0	al 31 dicembre 2024
Turnover del personale	0	al 31 dicembre 2024
Costi di formazione/spese del personale	€ 650,00	al 31 dicembre 2024

7.2 Analisi del Benessere organizzativo

TASSI DI ASSENZA E PRESENZA ANNO 2024

DEL PERSONALE DELL'ENTE PARCO NAZIONALE DELLA MAIELLA

art. 16, c. 3, D.Lgs. 33/2013

MESE	TASSO TOTALE PRESENZE	TASSO ASSENZE PER FERIE	TASSO ALTRE ASSENZE	TOT. %
GENNAIO	82,00%	9,96%	8,04%	100,00%
FEBBRAIO	88,72%	5,58%	5,70%	100,00%
MARZO	85,41%	9,96%	4,63%	100,00%
APRILE	87,77%	9,99%	2,24%	100,00%
MAGGIO	88,45%	8,95%	2,60%	100,00%
GIUGNO	86,66%	9,47%	3,87%	100,00%
LUGLIO	76,44%	19,22%	4,34%	100,00%
AGOSTO	73,33%	25,00%	1,67%	100,00%
SETTEMBRE	82,81%	12,21%	4,98%	100,00%
OTTOBRE	85,77%	6,63%	7,60%	100,00%

NOVEMBRE	91,74%	6,82%	1,44%	100,00%
DICEMBRE	81,00%	13,66%	5,34%	100,00%
MEDIA ANNUALE	84,18%	11,45%	4,37%	100,00%

7.3. Analisi di genere

Azioni previste	Valore	Note
% di dirigenti donne	0	al 31 dicembre 2024
% di donne rispetto al totale del personale	43,90	al 31 dicembre 2024
% di personale donna assunto a tempo indeterminato	100	al 31 dicembre 2024
Età media del personale femminile riferito al solo personale non dirigente	54	al 31 dicembre 2024
% di personale donna laureato rispetto al totale personale femminile	38,89	al 31 dicembre 2024

Le risorse finanziarie e strumentali

Le tipologie di fonti di finanziamento di cui dispone l'Ente sono indicate nell'articolo 16 della Legge 394/91 dove si elencano le seguenti tipologie:

- contributi ordinari e straordinari dello Stato;
 - contributi delle regioni e degli enti pubblici;
 - contributi ed i finanziamenti a specifici progetti;
 - lasciti, le donazioni e le erogazioni liberali in denaro di cui all'articolo 3 della legge 2 agosto 1982, n. 512, e successive modificazioni e integrazioni;
 - gli eventuali redditi patrimoniali;
 - canoni delle concessioni previste dalla legge, i proventi dei diritti d'ingresso e di privativa e le altre entrate derivanti dai servizi resi;
 - proventi delle attività commerciali e promozionali;
 - proventi delle sanzioni derivanti da inosservanza delle norme regolamentari.

Nel corso del periodo 2019– 2023 l'Ente ha conseguito le seguenti tipologie di Entrate:

	2020	2021	2022	2023	2024
Entrate da trasferimenti correnti	3848516,27	4540060,59	4480627,62	4761357,03	4532215,02
Entrate da trasferimenti di parte capitale	4018809,84	6296856,04	1510300,00	1510744,61	1777344,90
Totale Entrate da trasferimenti	7867326,11	10836916,63	5990927,62	6272101,64	6309559,92
Entrate dalla vendita di beni e prestazioni di servizi	42229,26	52679,12	47037,08	64307,50	35502,47
Entrate per sanzioni	49920,49	40640,77	59776,84	40428,70	47313,42
Totale Entrate per autofinanziamento	92149,75	93319,89	106813,92	104736,20	82815,89
Totale Entrate	7959475,86	10930236,52	6097741,54	6376837,84	6392375,81

Che hanno concorso al finanziamento delle seguenti tipologie di spese:

	2020	2021	2022	2023	2024
Spese per il funzionamento	2091877,95	2146234,98	2433589,03	2277571,86	2164398,77
Spese per prestazioni istituzionali	832878,77	1121623,51	889603,13	1408623,65	1750503,23
Spesa per investimenti	4139642,81	6860562,20	7440948,67	2451741,57	2255116,16
Totale	7064399,53	10128420,69	10764140,83	6137937,08	6170018,16

L'Ente dispone del seguente *parco-auto*:

AUTOVEICOLO	TARGA	ANNO IMMATRIC.
SUZUKI VITARA	GH 765 NS	24/03/2022
SUZUKI VITARA	GH 760 NS	24/03/2022
SUZUKI VITARA	GH 761 NS	24/03/2022
SUZUKI VITARA	GH 762 NS	24/03/2022
SUZUKI VITARA	GH 753 NS	24/03/2022

SUZUKI VITARA	GH 754 NS	24/03/2022
SUZUKI VITARA	GH 752 NS	24/03/2022
SUZUKI VITARA	GH 756 NS	24/03/2022
SUZUKI VITARA	GH 757 NS	24/03/2022
SUZUKI VITARA	GH 758 NS	24/03/2022
SUZUKI VITARA	GH 763 NS	24/03/2022
SUZUKI VITARA	GH 764 NS	24/03/2022
MITSUBISHI	FZ 209 LS	28/05/2020
TOYOTA	GA 732 PE	21/02/2020
DISCOVERY 4	ZA 863 XF	10/05/2011
ISUZU	EK 043 CR	2011
FIAT DUCATO	DL 183 SR	2015
FIAT DUCATO	DL 184 SR	2015
LAND ROVER	ZA 800 PN	07/03/2007
ISUZU	FK 620 TT	13/07/2017
TOYOTA	CE 748 DG	10/04/2003
TOYOTA HILUX	GD 989 PS	29/01/2021
TOYOTA HILUX	GD 093 TV	14/01/2021
ISUZU	EC 167 WN	27/07/2011
DUCATO AUTOCARRO	EL 010 BV	31/10/2011
FIAT PANDA 4x4	EK 992 TR	16/11/2011
WOLKSWAGEN CADDY	FX 291 JW	17/10/2019
YARIS CROSS	GK 493 NA	anno 2022
AUTO ELETTRICA WOLKSWAGEN UP	GH 766 NS	anno 2022
AUTO ELETTRICA WOLKSWAGEN UP	GH 759 NS	anno 2022
TOYOTA HILUX	GP 181 KD	anno 2024
SUZUKI CROSS	GN 962 PE	anno 2024

e concorre alla spesa dell'esercizio degli automezzi in dotazione al Reparto Carabinieri. L'Ente dispone, inoltre, delle attrezzature per lo svolgimento delle attività di campo relative alla gestione della fauna, al monitoraggio floristico, al funzionamento delle aree faunistiche e dei giardini botanici, ecc. Diversi automezzi risultano

obsoleti e perciò bisognosi di periodici costosi interventi di manutenzione e la loro dotazione, al momento, non è sufficiente per le esigenze dei vari servizi.

Quasi tutte le postazioni di lavoro d'ufficio sono dotate di personal computer con accesso a internet, e le postazioni della sede amministrativa sono collegate tramite una LAN che garantisce la possibilità di scambio di dati e informazioni. Le postazioni sono specializzate con la presenza di pacchetti applicativi specifici, tra i quali spiccano la procedura di gestione della contabilità e paghe, applicativi GIS e CAD a disposizione del Servizio Tecnico Urbanistico e del Servizio Scientifico. Le dotazioni informatiche si sono rivelate vulnerabili ad eventi meteorici o altri fattori di disturbo a causa della mancanza di dispositivi di messa in sicurezza. Le risorse economiche disponibili, come si desume dai dati di bilancio, vengono in gran parte impiegate nel pagamento di stipendi e oneri riflessi per il personale, data la consistente dotazione organica effettiva. Ridotte sono, di conseguenza, le risorse destinate a investimenti e alle attività istituzionali, e questo quadro è destinato purtroppo ad aggravarsi in conseguenza dei costanti e consistenti tagli ai contributi annuali.

I punti di forza rispetto allo stato delle risorse strumentali ed economiche possono essere così riassunti:

- a) buona dotazione di immobili e strutture, anche specializzate, ove svolgere le mansioni lavorative;
- b) presenza di una rete informatica capillare ed efficiente;

I punti di debolezza invece individuati sono i seguenti:

- a) difficoltà nella manutenzione ordinaria/straordinaria di immobili, automezzi e strutture a causa della carenza di fondi;
- b) vulnerabilità delle dotazioni informatiche.

7. Analisi del contesto esterno ed interno (analisi S.W.O.T.)

L'analisi SWOT, conosciuta anche come Matrice TOWS, è uno strumento di pianificazione strategica usato per valutare i punti di forza (Strengths), debolezza (Weaknesses), le opportunità (Opportunities) e le minacce (Threats) di un progetto o in un'impresa o in ogni altra situazione in cui un'organizzazione o un individuo deve prendere una decisione per raggiungere un obiettivo.

L'analisi può riguardare l'ambiente interno o esterno di un'organizzazione.

L'individuazione delle SWOT è essenziale, perché i passi successivi nel processo di pianificazione per il raggiungimento degli obiettivi possono essere elaborati partendo dalla SWOT. In primo luogo, i responsabili devono stabilire se l'obiettivo è raggiungibile, rispetto ad una data SWOT. È particolarmente utile per individuare le aree di possibile sviluppo.

I punti di forza e di debolezza applicata a sei diversi settori e che riguardano il parco sono stati così determinati:

- 1. attività produttive
- 2. turismo
- 3. *governance*
- 4. strutture per la fruizione
- 5. biodiversità
- 6. gestione amministrativa

ASPETTO	PUNTI DI FORZA	PUNTI DI DEBOLEZZE	OPPORTUNITA'	MINACCE
---------	----------------	--------------------	--------------	---------

Attività produttive	Presenza di prodotti tipici locali con presenza di un piccolo nucleo di aziende agricole biologiche	Aziende di piccole dimensioni e assenza di una rete di distribuzione dei prodotti	Incremento delle iniziative legate alla sostenibilità ambientale delle attività produttive di qualità del Parco	Perdita di qualità del paesaggio rurale conseguente all'involuzione del settore primario diffuso.
Turismo	Presenza di rilevanti valori naturalistici, paesaggistici e storico-culturali che possono essere di volano per lo sviluppo di attività economiche soft e legate al territorio	Settore turistico intensivo ma poco qualificato legato allo sport della neve e con una mancanza di posti letto in altre zone del territorio Assenza di una più diffusa conoscenza dell'area parco.	Buono il potenziale per lo sviluppo delle produzioni di qualità, in modo particolare nel settore agricolo-zootecnico, del turismo religioso e culturale. Favorire l'incremento di iniziative legate alla sostenibilità ambientale	Fruizione di massa concentrata in poche zone di territorio. Richiesta di fruizione turistica di luoghi di alto valore ambientale.
Governance	Esistenza di alcune convenzioni e accordi interistituzionali con il Raggruppamento CC Forestale e associazioni no profit e di volontariato.	Necessità di adeguamento del Piano per il Parco alle nuove esigenze presenti nel territorio; approvazione del Regolamento; modifica della normativa relativa alle misure sanzionatorie attualmente vigenti.	Creazione dei presupposti per il raggiungimento degli accordi con gli enti locali per l'adeguamento dello strumento di pianificazione	Mancanza di programmazione e di governance territoriale
Strutture per la fruizione	Buona distribuzione di strutture e di sentieri e discreta rete di ippovia e di trekking nelle aree di bassa ed alta quota.	Ridotta possibilità di collaborazione con gli enti locali e scarsa imprenditorialità locale.	Gestione manageriale con il coinvolgimento di alcuni operatori turistici locali.	Deterioramento delle strutture realizzate per mancanza di adeguata manutenzione.
Biodiversità	Ricchezza di habitat naturali in ottimo stato di conservazione. Elevato livello di biodiversità (hotspot). Ottimo database frutto di ricerche scientifiche completate	presenza di ambiti territoriali di caccia in zone contigue; uso non controllato delle aree pascolo .	Utilizzo dell'area quale hotspot nazionale di biodiversità per la ricerca, la sperimentazione e la conservazione in situ di specie uniche e/o rare o rare e minacciate Redazione del piano di gestione dei SIC e della ZPS	Incremento dei fenomeni di degrado ambientale, riduzione degli ecosistemi, perdita di biodiversità .
Gestione amministrativa	Accertata motivazione ed adeguata professionalità del personale a disposizione.	Personale dell'Ente Parco quantitativamente insufficiente in relazione alle dimensioni del territorio e ai compiti assegnati alla struttura. Personale del CTA insufficiente.	Possibilità di rafforzare la gestione amministrativa attraverso l'utilizzo di personale in mobilità.	Risorse finanziarie non adeguate in termini di quantità. Mancanza di una specifica scuola di formazione per il personale del parco.

Dalla tabella si evince che i **punti di forza** sono:

1. la presenza di prodotti tipici locali;

2. la presenza di alcune aziende di prodotti biologici;
3. la presenza di rilevanti valori naturalistici, paesaggistici e storico-culturali;
4. la presenza di stazioni sciistiche;
5. una ottima rete di ippovia, di trekking e di pista ciclabile;
6. una buona distribuzione di servizi nelle zone turisticamente più sviluppate;
7. la ricchezza di habitat naturali e di specie faunistiche e floristiche di interesse scientifico;
8. una struttura amministrativa del Parco motivata ed esperta.

I punti di debolezza attengono a:

1. presenza di aziende di piccole dimensioni;
2. assenza di una rete di distribuzione dei prodotti;
3. un settore turistico eccessivamente sviluppato nel comune di Caramanico Terme e quasi inesistente in altri piccoli comuni interni;
4. la mancanza di strutture collettive e di relazione;
5. la distribuzione di servizi nelle zone più densamente popolate e non in tutto il territorio;
6. la non ancora attuazione mancanza di un sistema informativo territoriale del territorio.

8. Aree strategiche

Prendendo lo spunto da queste finalità istituzionali, il presente Piano della Performance 2018-2020 individua le aree strategiche d'intervento per i prossimi tre anni, e, per ciascuna area strategica, definisce alcuni risultati da raggiungere in termini generali (detti "outcome") insieme agli altri soggetti coinvolti.

8.1 Area strategica A: INTERVENTI PER LA TUTELA DELLA BIODIVERSITÀ, RICERCA SCIENTIFICA

In questa area di intervento i risultati che si attendono sono quelli del mantenimento e l'espansione delle popolazioni delle principali specie protette in relazione alle interazioni con il bestiame domestico, della conservazione e tutela della biodiversità coltivata, e della diffusione di tecniche forestali sostenibili, della conservazione delle specie vegetali e nelle varie attività di monitoraggio e ricerca scientifica e, a seguito del propagarsi degli incendi sul versante orientale ed occidentale del Morrone nella stagione estiva del 2017, dell'incremento della resilienza dei sistemi forestali naturali e semi-naturali. La tutela del paesaggio è certamente indissociabile dalla conservazione della natura, come ribadito anche nella "Convenzione Europea del Paesaggio". Tutto questo viene raggiunto attraverso misure indirizzate al mantenimento dei territori di maggior pregio naturalistico, al mantenimento del benessere sanitario della fauna selvatica, al mantenimento dei presidi stabili in montagna attraverso progetti mirati nei confronti degli operatori agricoli e zootecnici affinché continuino ad operare sul territorio protetto. Anche gli interventi mirati alla conservazione ed alla salvaguardia del patrimonio storico-architettonico dei centri storici dei comuni del Parco, intesi come unità di paesaggio, contribuiscono a realizzare unità territoriali omogenee su cui basare le politiche di sviluppo sostenibile.

8.2 Area strategica B: INFORMAZIONE, PROMOZIONE DEL PARCO ED EDUCAZIONE AMBIENTALE

Questa seconda area strategica interessa l'informazione, l'educazione ambientale e la promozione dell'area protetta, della sua immagine e l'ampliamento della sua fruibilità qualitativa da parte dei visitatori. I risultati attesi afferiscono al miglioramento di una adeguata rete di punti informativi destinati ai visitatori, alla organizzazione di eventi e manifestazioni in grado di promuovere al meglio il Parco e le sue attività, al coinvolgimento di scuole e gruppi organizzati in attività di educazione ambientale. In questa area sono ricomprese anche le attività inerenti il volontariato che, nell'annualità precedente, ha dato degli ottimi risultati in termini di partecipazione e di realizzazione di attività di manutenzione del territorio.

8.3 Area strategica C: PROMOZIONE DEL TERRITORIO E DELLE ATTIVITÀ COMPATIBILI

In questo ambito già in passato si sono realizzati una serie di protocolli con gli allevatori locali al fine di cercare di ridurre il conflitto tra allevamento e fauna selvatica, principalmente attraverso il potenziamento di misure di prevenzione dei danni. Si sono promosse ed organizzate una serie di mostre-mercato di prodotti tipici per favorire l'attrattività turistica del territorio e favorire le produzioni eno-gastronomiche dell'area protetta. Inoltre con la concessione del Marchio del Parco oltre a promuovere le attività compatibili, si rafforza la interazione tra ente e operatori del territorio. Ulteriore aspetto riguarda il patrimonio storico-architettonico e archeologico presente su tutto il territorio inteso alla stregua di un museo aperto. Sono previsti pertanto interventi sul patrimonio storico di proprietà dell'ente e la realizzazione di un progetto di ampio respiro legato al turismo religioso data la presenza di Celestino V che ha fortemente caratterizzato il territorio dell'intero parco. Particolare attenzione è stata posta alla definitiva attuazione del Sistema Informativo Territoriale che ha visto, a partire dall'anno scorso, una ridistribuzione interna del personale e la strutturazione di un apposito ufficio.

A seguito di un finanziamento da parte del MATTM ottenuto qualche anno fa, si ritiene di attivare le azioni di demolizione di manufatti abusivi all'interno dell'area protetta che, fino ad oggi sono state disattese.

8.4 Area strategica D: Attività istituzionali ed amministrative

Questa area strategica è tutta interna all'Ente e riguarda le attività amministrative e istituzionali. In passato si sono ottenuti notevoli risultati per garantire il miglioramento delle condizioni di sicurezza del personale interno e dei visitatori, ed attuate una serie di procedure per una generale e migliore organizzazione del lavoro relativamente all'efficienza ambientale dell'azione amministrativa dell'Ente. Il risultato raggiunto però è ancora insufficiente e pertanto si ritiene che debba essere migliorato e potenziato e dovrà essere portato avanti anche negli anni successivi rendendo pubblici i dati sulla gestione economico e finanziaria dei servizi pubblici, quelli sulla gestione dei pagamenti e sulle buone prassi, quelli degli incarichi e consulenze, nonché la pubblicizzazione dei dati sull'organizzazione, sui procedimenti e sulla performance.

È evidente che in questo Piano della Performance 2024-2026 tutte le attività programmate devono prevedere un maggiore coinvolgimento del Personale dell'Ente che dovrà continuare a sentirsi coinvolto sull'intero quadro delle attività sia che esse siano esplicitamente presenti nel Piano della performance o meno. La direzione ha infatti richiesto ai vari responsabili di ufficio di comunicare almeno tre obiettivi operativi riconducibili all'interno delle attività di competenza su cui potere esercitare il controllo in merito alla

valutazione collettiva prevista dal Sistema di Valutazione. In mancanza delle segnalazioni da parte dei vari responsabili, la direzione ha individuato quelli ascrivibili al settore di loro competenza anche in base al ruolo ricoperto dagli stessi all'interno della struttura organizzativa dell'Ente.

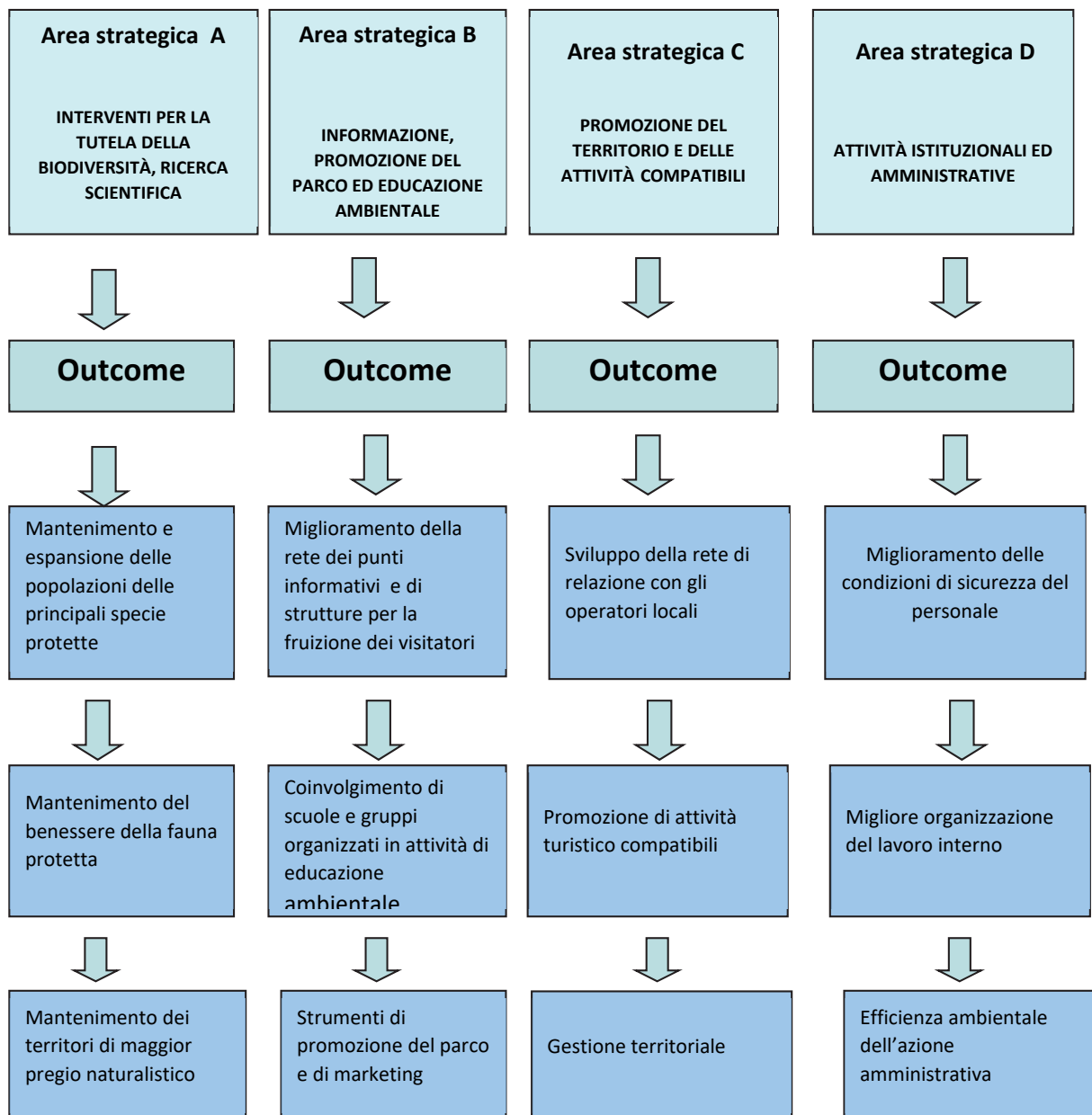
Le azioni sulle quali verrà misurata la performance collettiva dei Gruppi di Lavoro (e di conseguenza quella individuale,) per l'anno 2024 sono quelle successivamente elencate che prevede la composizione dei stessi Gruppi di Lavoro.

Rispetto alle precedenti annualità si è ritenuto altresì di incaricare i responsabili di ufficio individuati quali referenti dei vari obiettivi operativi di effettuare direttamente una valutazione sull'operato svolto dal personale assegnato al proprio ufficio e ricompreso in quello assegnato al singolo obiettivo al fine di migliorare qualitativamente il lavoro svolto dall'intero gruppo.

È da precisare inoltre che le aree strategiche non devono essere confuse con la struttura organizzativa poiché le stesse possono avere anche valenza trasversale. Infatti i vari programmi/progetti da attivare possono interessare personale appartenente ad altri servizi e a più uffici dell'ente.

9. L'Albero della Performance

Sulla base della definizione del mandato istituzionale dell'Ente e della sua missione, è possibile costruire l'albero della performance, individuando le aree strategiche in cui si articolerà l'azione del Parco e i relativi *outcome*. Seguendo lo schema fornito da CIVIT nel documento Struttura e modalità di redazione del Piano della Performance, approvato con deliberazione n. 112/2010, l'Albero della performance in questa fase di elaborazione del Piano si articola come segue:



Di seguito vengono sinteticamente illustrate le modalità per raggiungere i risultati previsti (*outcome*) nelle singole aree strategiche sopra richiamate:

Area strategica A: Conservazione della biodiversità

Outcome 1 - Mantenimento ed espansione delle popolazioni delle principali specie protette:

Il Parco opererà sia direttamente, attraverso la corretta gestione di ecosistemi e habitat e il controllo delle attività antropiche potenzialmente interferenti con gli obiettivi di conservazione, sia indirettamente, stimolando i soggetti istituzionali, soprattutto regioni e province, per attivare modalità di gestione territoriale e ambientale coerenti con la possibilità di migliorare e ripristinare la funzionalità degli ecosistemi nel Parco e

espandere gli areali delle specie animali maggiormente protette, in primo luogo il Camoscio Appenninico e l'Orso Bruno Marsicano, la cui presenza stanziale è stata accertata e soprattutto il Lupo, fondamentale elemento di bilanciamento degli ecosistemi.

Il Parco Nazionale della Maiella dal 2016 è stato inserito tra i soggetti deputati alla gestione dell'Orso bruno marsicano ed è entrato, autorevolmente, quale componente dell'Autorità di gestione del P.A.T.O.M. In questo senso la regione, i parchi nazionali D'Abruzzo Lazio e Molise, il Parco Nazionale della Maiella, le regioni Abruzzo, Lazio, Molise il Raggruppamento Carabinieri Forestali e lo stesso Ministero dell'Ambiente e della Transizione Ecologica, a seguito della sottoscrizione del nuovo Accordo per l'implementazione del Piano d'azione per la tutela dell'orso marsicano, per quanto di loro competenza, dovranno attivare le misure gestionali previste nel P.A.T.O.M.

In quest'ottica vanno inquadrati anche i finanziamenti concessi dal MATTM e riferiti ai fondi a valere sul capitolo ex 1551. Con questi il Parco relativamente all'ufficio gestione della fauna intende proseguire le attività di monitoraggio del lupo e degli impollinatori.

Compatibilmente con la situazione delle risorse umane degli uffici, l'Ente proseguirà le attività di gestione faunistica attiva di alcune specie faunistiche,

La tutela della biodiversità si realizzerà anche attraverso la protezione e la promozione di quel particolare tipo di biodiversità che è quella coltivata e allevata, tramite i progetti messi in campo dall'ente che sono volti al recupero di antiche varietà colturali orticole, cerealicole, leguminose e aromatiche e la conseguente creazione di una Rete di Agricoltori Custodi. Infine la tutela della biodiversità forestale; si comprende come la gestione forestale sia uno dei principali e dei più delicati impegni dell'Ente. A queste attività si continuerà ad affiancare il censimento ed il monitoraggio del patrimonio floristico, con particolare riguardo alle emergenze floristiche, nonché la divulgazione dei temi inerenti la flora spontanea, assicurato dal Centro Ricerche presso i Giardini Botanici di Lama dei Peligni e di Sant'Eufemia a Maiella.

Il Parco della Maiella risulta essere partner del progetto LIFE Seedforce, grazie alle numerose attività svolte, nel campo della conservazione ex situ della biodiversità vegetale dalla Maiella Seed Bank.

Il Progetto LIFE SAFECROSS è stato approvato nel Giugno 2018 e ha avuto ufficialmente avvio il 1/09/2018 con termine il 31/08/2023. Attualmente c'è la fase di post-life con la prosecuzione di alcune azioni.

Il progetto ha lo scopo di mettere in campo azioni volte a ridurre l'impatto delle strade su alcune specie prioritarie in quattro nazioni europee: orso bruno marsicano e lupo in Italia, lince iberica in Spagna, orso bruno in Grecia e Romania. Le specie Target sono seriamente minacciate dalle infrastrutture stradali, sia per la mortalità diretta che per l'effetto barriera.

In Italia la mortalità sulle strade dell'orso bruno marsicano è stimata attorno al 13% di tutte le cause di mortalità, ma considerando la dimensioni ridotte della popolazione il traffico rappresenta una minaccia estremamente importante e ridurre il suo impatto è una delle azioni prioritarie evidenziate dal PATOM (Piano d'Azione per la Tutela dell'Orso Bruno Marsicano).

Progetto LIFE ARCPROM che ha avuto ufficialmente avvio il 1/10/2019 con termine il 30/09/2024, ma prorogato fino a dicembre 2025. Finalità del Progetto è quella di migliorare lo stato di conservazione dell'orso bruno in cinque Parchi Nazionali dell'Europa meridionale. Le azioni previste sono relative alla riduzione del conflitto uomo/orso tramite la messa in campo di attività di prevenzione dei danni causati da orsi "problematici" innovativi ed efficaci, la creazione di nuclei cinofili per la lotta alla mortalità illegale attraverso gli avvelenamenti e altre forme di bracconaggio, ma anche per la dissuasione e il ricondizionamento di orsi problematici attraverso l'uso di cani da orso della Carelia, attività di comunicazione e mediazione culturale. Capofila del Progetto è CALLISTO Wildlife and Nature Conservation Society, gli altri partner sono, oltre al PNM, 3 parchi nazionali (Pindos, Prespa, Rodopi Mountain-Range) e due Università (Thessaly e West Macedonia)

greci e il WWF Italia.

Outcome 2- Mantenimento del benessere sanitario della fauna selvatica:

Il Parco si propone di intensificare le azioni di controllo dello stato sanitario delle popolazioni delle specie animali maggiormente protette, tramite specifiche azioni di monitoraggio coordinate dal l'ufficio veterinario e da quello faunistico dell'Ente. Saranno attivate specifiche azioni di verifica e eventuale profilassi, in accordo con gli allevatori, a carico degli allevamenti domestici, con il duplice obiettivo di fornire un utile servizio agli allevatori e di prevenire patologie che potrebbero interessare sia il bestiame domestico sia la fauna protetta del Parco chiedendo anche la collaborazione con le AASSLL locali e l'Istituto Zooprofilattico.

Outcome 3- Mantenimento dei territori di maggior pregio naturalistico:

Il Parco proseguirà, ma in modo diverso agli anni precedenti, la politica di assunzione in gestione diretta di pascoli e boschi attraverso l'indennizzo nei confronti delle varie amministrazioni comunali per i mancati redditi derivanti dal non utilizzo delle risorse in essi presenti. Su tali terreni l'Ente, previo pagamento di compenso economico a favore delle amministrazioni comunali, si impegna a non fare esercitare alcuna attività agricola-zootecnica e forestale seppure gravata da diritti all'uso civico.

Nel corso del 2025 l'Ente continuerà il censimento delle captazioni idropotabili all'interno del Parco Nazionale della Maiella. A tal fine si effettueranno contatti con le Aziende acquedottistiche e con gli Enti locali che ancora gestiscono autonomamente la captazione e la distribuzione di acqua potabile (Sant'Eufemia a Maiella e San Valentino in A.C.) onde acquisire i dati caratteristici di ogni captazione idrica ad uso idropotabile. Verrà predisposta una scheda tipo in cui saranno inseriti tutti i dati utili per la descrizione della stessa quali: portate di prelievo (massima, minima e media), volume di acqua prelevata durante l'anno, portata del rilascio minimo vitale alla sorgente se esistente, modalità di allontanamento del troppo pieno dall'opera di captazione, caratteristiche chimico-fisiche e organolettiche delle acque captate, tipologia delle opere di captazione, dotazione di misuratori di portata, modalità di potabilizzazione, periodo di captazione durante l'anno solare, etc. Verranno effettuati sopralluoghi alle opere di captazione più significative dal punto di vista ambientale e conseguente caratterizzazione dell'area circostante le opere di presa. Particolare interesse rivestono le opere di presa dotate di rilascio nei pressi della sorgente, quelle captate solo in alcuni periodi dell'anno e soprattutto le piccole captazioni di acque sorgive che per motivi economici (elevati costi di manutenzione in rapporto alla quantità di acqua disponibile) sono state abbandonate. Alla fine sarà elaborato un database contenente le peculiarità di ogni singola captazione di acqua con finalità di strumento di confronto tra i dati del passato qualora disponibili, i dati attuali e quelli che saranno disponibili in futuro al fine di valutare le variazioni stagionali e le evoluzioni periodiche della disponibilità di acqua e delle sue caratteristiche, in ultima analisi uno strumento utile per effettuare un monitoraggio degli acquiferi.

Area strategica B: informazione, promozione del Parco ed educazione ambientale.

Outcome 1 – Miglioramento della rete di punti informativi e di strutture per la fruizione dei visitatori:

La rete delle strutture, quali centri visitatori, rifugi, piccoli musei, aree faunistiche, aree di sosta, rete sentieristica, di cui è dotato il territorio del Parco per favorire la fruizione consapevole dei visitatori, necessita di una sempre maggiore qualificazione, attraverso l'aggiornamento degli allestimenti e delle dotazioni, la manutenzione continua, l'accentuazione della funzione di informazione e di conoscenza del territorio dei

percorsi e dei sentieri. Tale risultato potrà essere raggiunto, a fronte della disponibilità di adeguate risorse finanziarie, operando in stretta sinergia con gli operatori locali che già oggi contribuiscono alla gestione di alcune di tali strutture. Sono stati realizzati l'Orto Botanico di Sant'Eufemia a Maiella e di Lama dei Peligni, al fine di incrementare le attività didattico-divulgative, cui è stato dato un grande impulso. Vengono organizzati numerosi eventi e corsi a tema botanico e culturale che richiamano un vasto pubblico verso la struttura e verso i temi relativi alla flora, al territorio e più in generale all'ambiente. Tali manifestazioni vengono organizzate in collaborazione con varie associazioni territoriali e quindi rappresentano anche un forte legame con i soggetti che condividono gli obiettivi di tutela e promozione dei beni ambientali territoriali.

Outcome 2 – Coinvolgimento di scuole e gruppi organizzati in attività di educazione ambientale:

Per favorire il più possibile il turismo scolastico saranno pubblicizzate proposte e metodologie specifiche di progettazione di programmi educativi che fanno perno sull'area protetta e sul suo patrimonio naturalistico e storico culturale, con il coinvolgimento degli Istituti scolastici di ogni ordine e grado del Parco, del corpo docente e dei dirigenti scolastici. Si prevedono attività di educazione ambientale per le scuole (incontri in classe, visite guidate, attività pratiche nelle varie strutture dell'Ente etc.) nonché l'organizzazione di iniziative rivolte all'educazione e alla sostenibilità ambientale di varie fasce di utenza (gruppi, famiglie, singoli etc.) su tematiche varie (piccoli e grandi animali del Parco, aspetti del mondo vegetale, paesaggio geomorfologico etc.).

Le proposte di percorsi didattici consentiranno un approccio metodologico nel contempo scientifico, emozionale e sensoriale ponendo l'accento sulla conoscenza, il senso di appartenenza e di responsabilità rispetto al territorio protetto.

Outcome 3 - Strumenti di promozione del Parco e di marketing

La promozione del Parco si svolge anche attraverso modalità innovative in grado di coinvolgere i potenziali visitatori dell'area protetta tramite l'uso di mezzi multimediali con cui scaricare applicazioni informatiche da cui trarre informazioni sulla sentieristica, sulle bellezze naturali e paesaggistiche, nonché sui prodotti tipici. L'Ente perseguirà l'obiettivo della promozione del territorio, continuando sulla strada già intrapresa in passato con i progetti finanziati dalla Regione Abruzzo a valere sui fondi Por-Fesr, nonché attraverso il coordinamento con i progetti che saranno emanati dalla DMC. La promozione del Parco sarà perseguita anche attraverso l'organizzazione di alcuni eventi enogastronomici, culturali e convegni in cui saranno coinvolti operatori pubblici e privati locali, nonché tramite la partecipazione dell'Ente a varie fiere tematiche. Si prevede la attivazione per il riconoscimento degli Eremi della Maiella quale patrimonio dell'UNESCO. La valorizzazione dell'Ente sarà poi realizzata anche tramite la gestione della propria rete commerciale, attraverso i Punti Informativi e Punti vendita la cui gestione, a partire dal 2014, il Parco ha ritenuto di affidare le strutture ricettive a terzi, tramite bandi ad evidenza pubblica a seguito di verifica della riduzione dei costi di gestione.

Area strategica C: Conservazione e valorizzazione del territorio e promozione delle attività compatibili

Outcome 1 - Sviluppo della rete di relazioni con gli operatori locali:

Attraverso un continuo contatto con le diverse realtà locali, sono state poste le basi per un nuovo modello di agricoltura competitiva e compatibile, che ha permesso la costituzione di alcuni Consorzi che hanno il sostegno del Parco. Sono state anche messe in atto azioni di sostegno ad aziende che operano nel rispetto dei principi

di tutela della natura e della biodiversità, tramite la concessione in comodato d'uso di Alveari a sostegno degli apicoltori del Parco, con conseguente monitoraggio ambientale dell'area protetta attraverso l'analisi dei mieli e dei pollini, favorendo il nomadismo in aree indicate dal Parco sulla base sia delle presenze floristiche che dei periodi di fioritura. Analogamente, il pieno coinvolgimento degli operatori di educazione ambientale, di accompagnamento e guida nella definizione e attuazione delle iniziative educative del Parco, ha consentito l'attivazione di momenti permanenti di scambio e confronto. Partendo da queste esperienze, si ritiene necessario conseguire il risultato di implementare ambiti permanenti di discussione con gli operatori locali che svolgono attività in campo turistico, agro-silvo-pastorale, dell'artigianato di qualità e dei servizi, al fine di delineare in misura condivisa le linee di azione comuni e gli impegni da assumere per le iniziative di sviluppo. Si sono promosse e si è in procinto di organizzare una serie di eventi e mostre-mercato di prodotti tipici per favorire l'attrattività turistica del territorio e favorire le produzioni eno-gastronomiche dell'area protetta.

Nel corso del 2025 continueranno le attività previste dal finanziamento PSR su un programma di valorizzazione del germoplasma agricolo autoctono unitamente alla Regione Abruzzo, con la quale è stata siglata un protocollo d'intesa che individua la "*Majella Seed Bank*" quale struttura di riferimento regionale.

Outcome 2 - Promozione di iniziative culturali-sociali-scientifiche

È possibile conseguire l'obiettivo attinente a questa area strategica anche attraverso la concessione di contributi finanziari a iniziative culturali, sociali, scientifiche e di natura più varia, poste in essere da soggetti pubblici o privati che svolgono le loro attività all'interno dell'area protetta. Con quest'attività l'Ente contribuisce ad incrementare le attività compatibili all'interno del Parco e a migliorare la "salute economica" del territorio che ricade nella sua competenza. Un esempio è il Concorso apistico "Mieli del Parco", realizzato a seguito di un progetto di bio-monitoraggio ambientale con le api all'interno del parco.

Outcome 3 – Gestione del territorio:

Continuano gli interventi di manutenzione ordinaria su alcune strutture e di manutenzione straordinaria su altre, di riqualificazione e manutenzione delle aree di sosta, dei rifugi e della rete sentieristica. In particolar modo si completeranno i lavori di manutenzione al giardino botanico Maurizio Locati di Lama dei Peligna e considerato che sono stati ultimati i lavori di restauro del piano ammezzato dell'ala Nord-Ovest dell'Abbazia Celestiniana con il relativo allestimento della mostra sull'eremitismo ha individuato, tramite selezione pubblica, il soggetto gestore della mostra.

Con nota al protocollo dell'Ente al n. 38 del 02.01.2020, è stato notificato il Decreto 34126 del 25/11/2019 della ex Direzione generale per il Clima e l'Energia e della ex Direzione generale per la Protezione della Natura e del Mare del Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare, con il quale vengono assegnati gli incentivi a favore della realizzazione di interventi finalizzati alla mitigazione e all'adattamento ai cambiamenti climatici da parte degli Enti Parco nazionali.

Tale Decreto è stato rinnovato a fine anno, dicembre 2020.

Inoltre, a seguito di approvazione del Piano per il Parco, l'Ente, rilascia il Nulla Osta agli interventi da realizzare nel territorio verificando la loro rispondenza e coerenza con gli obiettivi di conservazione, valorizzazione e tutela, stabiliti dal Piano del Parco. Lo strumento concreto di controllo delle modalità dei singoli interventi è rappresentato dal nulla osta, di competenza del Parco ai sensi dell'art. 13 della Legge 394/91. Il nulla osta deve essere rilasciato o negato entro sessanta giorni, e il diniego deve essere comunque motivato. Le pratiche di nulla osta sono suddivise in diverse categorie: edilizia, impianti tecnologici, sentieristica e strade, campeggi e manifestazioni, pianificazione del territorio e forestali etc. In tale ottica le principali azioni saranno collegate alle specifiche competenze istituzionali dell'Ente ed alle linee di finanziamento attivate su specifici progetti.

Il Parco tramite gli uffici del VIA esprime il proprio parere di competenza sugli interventi proposti dai soggetti esterni e sottoposti a V.I.N.C.A. a VI.A o a V.A.S.

Come già accennato negli anni precedenti l'Ente ha ottenuto un finanziamento da parte del MATTM per la demolizione degli immobili costruiti abusivamente dentro l'area protetta. Durante il corso dell'anno 2019 si inizieranno le procedure tecniche- amministrative per dare concreta attuazione ad almeno n. 4 ordinanze di demolizione e riduzione in pristino.

Area strategica D: Attività amministrative e istituzionali

Outcome 1 - Miglioramento delle condizioni di sicurezza del personale interno e dei visitatori:

Analogamente a quanto previsto a proposito degli allestimenti delle strutture informative, sulla base di analisi e interventi già parzialmente in corso, si ritiene necessario raggiungere il risultato dell'elevazione degli standard di sicurezza sia dei luoghi di lavoro del personale dell'Ente, sia delle strutture destinate ad accogliere i visitatori. Sono stati identificati gli interventi necessari e sono in via di quantificazione le risorse indispensabili. Verrà di conseguenza redatto un piano degli interventi, indicando le priorità sulla base delle reali esigenze e delle risorse finanziarie realmente disponibili.

Outcome 2 - Migliore organizzazione del lavoro:

Per raggiungere questo risultato, verrà avviato un processo interno di verifica dei carichi di lavoro di ciascun Ufficio, al fine di ottimizzare la distribuzione dei compiti. Per le procedure amministrative che comportano rapporti con gli utenti o comunque prodotti di rilevanza esterna all'Ente, dovranno essere formalizzate le modalità di istruttoria e conclusione, individuando con precisione tempi e modi di realizzazione e soggetti responsabili. L'obiettivo potrà essere raggiunto individuando una serie di uffici a cui saranno assegnati personale dotato di specifiche competenze acquisite in ambito universitario o di pregressa esperienza.

Outcome 3 – Efficienza ambientale nell'azione amministrativa:

Lo strumento concreto di controllo delle modalità dei singoli interventi è rappresentato dal nulla osta, di competenza del Parco ai sensi dell'art. 13 della Legge 394/91. Il nulla osta deve essere rilasciato o negato entro sessanta giorni, e il diniego deve essere comunque motivato. Le pratiche di nulla osta sono suddivise in diverse categorie: edilizia e impianti tecnologici, sentieristica e strade, campeggi e manifestazioni, pianificazione del territorio e forestali. In tale ottica l'ente parco si propone lo scopo di riduzione dei tempi di rilascio delle proprie autorizzazioni e nulla osta in merito all'importanza delle richieste. Inoltre in base alle indicazioni stabilite dalle normative vigenti l'efficienza dell'azione amministrativa verrà estesa a tutti i settori di competenza.

10. Obiettivi strategici

Gli obiettivi strategici costituiscono dunque la priorità dell'ente ma il loro raggiungimento è comunque subordinato alle risorse disponibili in bilancio e alla possibilità di attivare ulteriori canali finanziari.

È del tutto evidente che l'attività di gestione ordinaria dell'ente risulta essere un obiettivo strategico preponderante su tutti gli altri, data la enorme limitatezza delle risorse umane e finanziarie in dotazione, e fondamentale per attivare quelli di seguito elencati.

Infatti sul servizio della Direzione ricadono tutte le incombenze di gestione dell'ente a partire da quelle di segreteria a quelle naturalistico scientifico e tecnico a quello finanziario, contabile e di ragioneria, mentre quello della gestione del personale la responsabilità del servizio è stato assegnato, previa selezione riservata, al personale interno.

Nel nuovo sistema di misurazione e valutazione è stata definita una mappatura strategica, attraverso la definizione di ambiti strategici, dei macro-obiettivi, degli obiettivi, delle azioni previste e degli outcome e/o risultati.

Per ciascuna Area strategica sono stati individuati gli obiettivi strategici a loro volta declinati in obiettivi operativi.

Le risorse finanziarie assegnate per dare effettiva concretizzazione a ciascun progetto derivano dalle risorse economiche assegnate nel bilancio di previsione 2020 alla cui lettura si rinvia per avere a disposizione ulteriori elementi contabili con particolare riferimento all' Allegato tecnico di cui all'articolo 11, del DPR 97/2003 ed alla Relazione programmatica prevista dall'articolo 7 del citato Decreto.

È ovvio che gli obiettivi strategici costituiscono le priorità per l'ente Parco ma è anche del tutto evidente che l'attività di gestione ordinaria di tutti i settori costituisce obiettivo altrettanto strategico per l'intero funzionamento del Parco sebbene questo non compare come obiettivo strategico nel piano delle performance.

Il raggiungimento di questo obiettivo deve considerarsi come scontato per far sì che quelli assegnati e previsti nel piano possano costituire elemento finale di valutazione.

Pertanto tutto il personale deve continuare a sentirsi coinvolto sull'intero quadro delle attività, che siano esplicitamente presenti nel piano o meno.

Con riferimento a quanto stabilito nel Regolamento per la Misurazione della Performance vigente viene prevista una valutazione che prende in considerazione i Gruppi di Lavoro che afferiscono a ciascun Obiettivo, operativo come di seguito individuati, in modo che la valutazione della performance sarà basata sulla media aritmetica delle percentuali di realizzazione dei diversi obiettivi oltre quella su prestazioni individuali.

L'attribuzione della valutazione complessiva sarà data dalla sommatoria fra la valutazione degli obiettivi raggiunti e quella sulle prestazioni individuali.

10.1 Obiettivi assegnati al Direttore f.f.

Il Direttore f.f., oltre alle attività di coordinamento di tutta le strutture dell'Ente, dovrà assolvere anche le funzioni quale responsabile di quasi tutte le posizioni organizzative dell'ente che quelli ad esso demandati dalla legge.

La legge associa alla figura del dirigente delle responsabilità in termini di risultato che, nel sistema di misurazione e valutazione, vengono evidenziati nella parte iniziale come sistema di verifiche preliminari. In particolare, è apparso essenziale il raggiungimento degli obiettivi strategici definiti sia nell'attuazione del piano della trasparenza, sia in quello del ciclo della performance, alla cui pratica attuazione è posto come attore principale. Nel 2016 accanto alla riconferma della attuazione del piano della trasparenza e della performance, appare necessario aggiungere nuovi obiettivi, dettati dall'insorgere di nuove normative.

Si prevede inoltre che il Direttore sia chiamato anche a rispettare le raccomandazioni della ANAC in merito alla verifica puntuale delle sue responsabilità dirigenziali.

Gli obiettivi a lui demandati possono essere quindi così rappresentati:

N°	OBIETTIVO STRATEGICO	PESO %	DURATA	INDICATORE	GRADO RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO (%)
1	Funzionamento tecnico e scientifico del Centro di Conservazione della Biodiversità Vegetale dell'Abruzzo (DGR Regione Abruzzo n. 1050 del 28/12/2018 e n. 738 del 26/11/2019)	10%	annuale	Pubblicazione di minimo 1 articolo scientifico su riviste con impact factor e 1 pubblicazione divulgativa.	5 % per ogni pubblicazione, fino ad un massimo di 2
2	Geoparco Unesco	20 %	annuale	Attività di coordinamento del comitato tecnico-scientifico del <i>Maiella Geopark</i> e attuazione linee guida dettate da UNESCO; partecipazione a convegni nazionale ed europei, di 2 eventi pubblici, di 1 nuovo itinerario didattico	- 5 % partecipazione a convegni; - 5 % evento pubblico, fino ad un massimo di 2; - 5 % per 1 nuovo itinerario didattico
3	Organizzazione eventi per il trentennale del Parco dalla sua istituzione	20 %	annuale	- Organizzazione di almeno due eventi rivolti al grande pubblico, con il chiaro coinvolgimento di più istituzioni;	- 10 % evento pubblico, fino ad un massimo di 2;
4	Gestione rete sentieristica del Parco (Interventi finalizzati al ripristino delle infrastrutture verdi - Riparto risorse 2024 ai Parchi nazionali per la rete sentieristica. RISORSE	30 %	annuale	- Affidamento in qualità di RUP di 3 incarichi di progettazione su principali emergenze;	- 5 % per ogni incarico di progettazione affidato fino ad un massimo di 3; - 5 % ogni 100 km di sentieri mantenuti, fino ad un massimo di 400 km

	RETE SENTIERISTICA 2021-2022-2023-2024)			- Affidamento in qualità di RUP a ditte specializzate di incarichi professionali e sottoscrizione di accordi di collaborazione con associazioni (CAI), per rimborsi spese, finalizzati alla manutenzione e ripulitura di sentieri.	
5	Iter amministrativo di rimodulazione e revisione dei confini del parco, ai sensi dell'art. 1 comma 5 della legge 394/1991	20 %	annuale	Redazione di uno specifico studio di conservazione delle emergenze naturalistiche, con approfondimenti socio-economici e culturali rivolti alle attività agrosilvopastorali e di turismo sostenibile, con il coinvolgimento diretto delle comunità locali in pubblici incontri.	- 10% redazione di una relazione tecnica corredata di chiari elementi cartografici e d'indagine della biodiversità delle aree interessate; - 2,5 % per ogni tavolo di concertazione attivato con le amministrazioni comunali coinvolte, fino ad un massimo di 4.
Totale peso (%) obiettivi		100	Totale max grado raggiungimento obiettivi (%)		

10.2 Obiettivi assegnati ai vari Uffici

L'assegnazione degli obiettivi annuali alle unità organizzative sono state effettuate in base alle risorse economiche disponibili nel bilancio dell'ente e sulla base di programmi decisi dall'ente parco. Lo scopo è stato anche quello di portare a termine alcuni interventi giacenti in bilancio e che alcuni uffici si trascinavano come residui da molto tempo. Ogni area strategica fa riferimento all'attività svolta da ogni servizio dell'ente che, per comodità, si ricorda sono:

1. SERVIZIO ORGANI DELL'ENTE E AFFARI GENERALI
2. SERVIZIO AMMINISTRATIVO
3. SERVIZIO VETERINARIO
4. SERVIZIO BIODIVERSITÀ, RICERCA, PIANIFICAZIONE E SVILUPPO SOSTENIBILE

In base a quanto stabilito con il sistema di valutazione vigente ogni gruppo di lavoro sarà oggetto di valutazione. Saranno pertanto previsti specifici incontri con l'OIV al fine di verificare il raggiungimento delle singole azioni e eventualmente giustificare ritardi e variazioni rispetto a quanto preventivato. Nelle schede elencate nel presente Piano sono individuati i gruppi di lavoro i referenti e il personale coinvolto per il raggiungimento degli stessi. Questa utilizzazione del personale nei singoli obiettivi rappresenta anche un obiettivo individuale indiretto oggetto di valutazione del personale partecipante. Tale collegamento è coerente con il principio di coinvolgimento a cascata da parte del personale come stabilito dalla ANAC nelle linee guida.

11. Dagli Obiettivi Strategici agli Obiettivi Operativi.

11. Dagli Obiettivi Strategici agli Obiettivi Operativi.

Di seguito gli Obiettivi Operativi degli Uffici.

AREA STRATEGICA A – INTERVENTI PER LA TUTELA DELLA BIODIVERSITA', RICERCA SCIENTIFICA
--

OBIETTIVO SPECIFICO: 1 – Tutela e valorizzazione dell'agro-biodiversità nel Parco
Ufficio referente: **AGRONOMICO E INDENNIZZI FAUNA SELVATICA**

OBIETTIVO OPERATIVO n. 1 - Indennizzo dei danni da fauna selvatica all'agricoltura

Descrizione: Gestione complessiva di tutto l'iter tecnico-amministrativo delle istanze presentate dagli agricoltori per l'indennizzo dei danni provocati dalla fauna selvatica all'agricoltura: denuncia, accertamento, valutazione, stima economica e liquidazione.

Risultato atteso:

Contenimento dei tempi di gestione dell'iter delle pratiche relative ai danni alle colture denunciati nel corso del 2025 secondo i seguenti parametri:

1. tempo necessario alla formulazione della proposta di indennizzo a partire dalla convalida del verbale di accertamento: max 10 giorni per l'80% delle pratiche;
2. tempo necessario alla predisposizione della determina di liquidazione a partire dall'accettazione dell'indennizzo da parte degli interessati: max 20 giorni per l'80% delle pratiche.

Indicatore:

- Tempi di gestione delle pratiche

Individuazione dei possibili fattori di difficoltà e/o di ritardo:

La procedura, che prevede passaggi completamente informatizzati, si svolge in collaborazione con il personale del Raggruppamento Carabinieri Parchi, che per alcuni passaggi, anche a livello di software, è l'unico che ha titolarità ad intervenire, per cui inconvenienti o ritardi potrebbero non essere imputabili all'Ufficio Agronomico.

Fasi e tempi di realizzazione:

DESCRIZIONE	gen	feb	mar	apr	mag	giu	lug	ago	set	ott	nov	Dic
1) Azioni preparatorie	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2) Fase di liquidazione	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
3) Analisi finale dei dati	X											

Parametri finanziari (Quantificazione sommaria degli importi necessari nell'annualità; importo complessivo dell'intervento):

€ 500.000,00 sul Capitolo 5050. Si tenga conto che tale cifra comprende anche gli importi necessari al pagamento degli indennizzi dovuti per i danni al patrimonio zootecnico di competenza di altro ufficio.

OBIETTIVO OPERATIVO n. 2 – monitoraggio di imenotteri apoidei antofili, lepidotteri diurni, lepidotteri notturni e ditteri sirfidi.

DESCRIZIONE: nel contesto delle normative europee e nazionali e considerate le recenti indicazioni del MATTM, un ruolo strategico affidato alle aree protette è quello di conservare e ripristinare la biodiversità attraverso la tutela degli impollinatori. Per l'annualità 2025 l'Ufficio Agronomico propone di proseguire il programma di monitoraggio (in termini di diversità e abbondanza) degli apoidei, lepidotteri e sirfidi nell'ambito delle previsioni della Direttiva per l'indirizzo delle attività dirette alla conservazione della biodiversità del Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica. Per questa annualità sarà definitivamente adottato dai tecnici dell'ufficio la strumentazione e la modalità operativa che prevede l'adozione di specifica app e l'organizzazione dei dati in funzione del successivo inserimento nel portale messo a disposizione dal ministero: SINANET (<https://groupware.sinanet.isprambiente.it/direttiva-mattm-impollinatori/>). In aggiunta a quanto già previsto nei protocolli concordati nell'ambito del progetto su indicato verrà migliorata la raccolta dati in ambito vegetazionale/floristico al fine di acquisire maggiori informazioni relativamente al contesto e l'interazione apoideo/specie botanica

RISULTATO ATTESO: gestione di almeno 8 transetti con campionamenti mensili da aprile a ottobre compreso raccolta campioni botanici integrativi del protocollo operativo.

INDICATORE: numero di rilievi effettuati

INDIVIDUAZIONE DEI POSSIBILI FATTORI DI DIFFICOLTÀ E/O DI RITARDO:

- Condizioni metereologiche la cui incertezza potrebbe determinare variazioni al programma di attività sul campo.

FASI E TEMPI DI REALIZZAZIONE:

DESCRIZIONE	gen	feb	mar	apr	mag	giu	lug	ago	set	ott	nov	dic
1) Azioni preparatorie per organizzazione evento		X	X	X								
2) Attività di campo			X	X	X	X	X	X	X	X		

PARAMETRI FINANZIARI (Quantificazione sommaria degli importi necessari nell'annualità; importo complessivo dell'intervento):

Le risorse per l'attivazione delle attività previste saranno reperite nell'ambito del progetto "Impollinatori" sviluppato per l'applicazione della direttiva biodiversità ex. Cap. 1551.

OBIETTIVO OPERATIVO n. 3 - Tutela e valorizzazione della biodiversità di interesse agricolo ed alimentare nel territorio abruzzese

DESCRIZIONE:

Con tale iniziativa si intende sviluppare un progetto volto alla realizzazione di azioni destinate alla tutela ed alla valorizzazione della biodiversità di interesse agricolo ed alimentare, ai sensi del decreto interministeriale del 6 novembre 2019 n. 11213 del Ministro dell'agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste, di concerto con il Ministro dell'ambiente e della sicurezza energetica e con il Ministro dell'economia e delle finanze, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 10 della legge 1° dicembre 2015, n. 194. In particolare si propone di attivare azioni presso scuole, aziende agricole e cittadinanza per la valorizzazione della biodiversità di interesse agricolo presente nel territorio regionale.

RISULTATO ATTESO:

- 1) Avvio di attività di collaborazione con almeno 5 istituti scolastici (secondaria di 2° grado) presenti sul territorio regionale.
- 2) Organizzazione di almeno n. 1 manifestazione/convegno attinente alla biodiversità di interesse agricolo e alimentare con modalità previste dall'articolo 14 della legge n. 194/2015

INDICATORE:

Avvio di collaborazioni con Istituti scolastici e realizzazione manifestazione/convegno

INDIVIDUAZIONE DEI POSSIBILI FATTORI DI DIFFICOLTÀ E/O DI RITARDO:

- Complessità degli iter burocratici indipendenti dalla volontà dell'Ente necessari per l'approvazione del progetto e l'erogazione delle risorse necessarie;
- Complessità degli iter burocratici necessari per il coinvolgimento degli istituti scolastici (anch'essi indipendenti dalla volontà dell'Ente)

FASI E TEMPI DI REALIZZAZIONE:

DESCRIZIONE	gen	feb	mar	apr	mag	giu	lug	ago	set	ott	nov	dic
-------------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

1) Azioni preparatorie	X	X	X	X	X							
2) sviluppo attività				X	X	X	X	X	X	X	X	X

PARAMETRI FINANZIARI (Quantificazione sommaria degli importi necessari nell'annualità; importo complessivo dell'intervento):

Le risorse per l'attivazione delle attività previste saranno reperite nell'ambito del contributo concesso dalla Regione Abruzzo a valere sul "Fondo per la tutela della biodiversità di interesse agricolo e alimentare" capitolo n. 7460, pg. 3 - EPR 2024 del Ministero dell'Agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste che per la prima annualità sono presumibilmente pari ad € 31.698,55.

OBIETTIVO OPERATIVO n. 4 - coltiviamo la diversità: valorizzazione del germoplasma agricolo autoctono

DESCRIZIONE:

A seguito dell'istituzione ufficiale dell'Anagrafe regionale della biodiversità vegetale l'Ente Parco Nazionale della Majella nell'ambito del progetto "Coltiviamo la diversità" finalizzato allo studio e alla valorizzazione del germoplasma autoctono fino a questo momento recuperato ed ancora presente in coltivazione nel territorio, ha l'opportunità di proporre l'iscrizione delle varietà agricole oggetto di recupero e valutazione. L'Ufficio Agronomico, per l'anno 2025, si propone di formulare la proposta di Iscrizione al suddetto registro di risorse genetiche autoctone del proprio territorio.

RISULTATO ATTESO:

Elaborazione dossier completo ed invio della relativa documentazione agli uffici competenti della Regione Abruzzo necessaria per la richiesta di iscrizione all'Anagrafe regionale della biodiversità vegetale per almeno n. 2 risorse genetiche di interesse agricolo locale presenti nel repertorio della Biodiversità agricola del Parco.

INDICATORE:

Numero di documentazioni inviate

INDIVIDUAZIONE DEI POSSIBILI FATTORI DI DIFFICOLTÀ E/O DI RITARDO:

- Complessità degli iter burocratici indipendenti dalla volontà dell'Ente (variazione delle procedure, mutamento del quadro legislativo ecc.)

FASI E TEMPI DI REALIZZAZIONE:

DESCRIZIONE	gen	feb	mar	apr	mag	giu	lug	ago	set	ott	nov	dic
1) Azioni preparatorie	X	X	X									
2) preparazione documenti				X	X	X	X					

PARAMETRI FINANZIARI (Quantificazione sommaria degli importi necessari nell'annualità; importo complessivo dell'intervento):

Le attività saranno coordinate e svolte direttamente dal personale dall'Ufficio di riferimento, e ottimizzando risorse già messe a disposizione su altri progetti.

OBIETTIVO SPECIFICO n. 2 Conservazione e tutela delle specie vegetali

ufficio referente: Monitoraggio e Conservazione biodiversità vegetale

Attività ed azioni di monitoraggio e ricerca supplementari alla gestione ordinaria delle strutture: Giardini Botanici "Michele Tenore" – "Daniela Brescia", "Majella Seed Bank" e "Vivaio"

- Obiettivo operativo n. 1

Caratterizzazione delle aiuole "Giardino diffuso del Parco" con pannelli informativi e implementazione, percorso d'arte presso il Giardino Botanico "D. Brescia" e contest artistico "Naturarte" per i giardini del Parco.

DESCRIZIONE: Il Parco ha avviato il progetto "Giardino diffuso della Maiella" che mira alla creazione di una rete tra i giardini del Parco e piccoli giardini/aiuole botanici che, in maniera *diffusa*, si intendono realizzare nel territorio dei Comuni che vorranno aderire, con l'intento di preservare la biodiversità e mantenere le aree individuate, di far conoscere ed apprezzare la flora autoctona presente, di incentivare la diffusione delle piante autoctone di interesse ornamentale e di apprezzarne l'utilizzo in un contesto urbano. Le aiuole fino ad oggi realizzate necessitano di ulteriori pannelli informativi. Inoltre presso il giardino botanico "D. Brescia" di S. Eufemia si intende proseguire ed implementare il settore dedicato al percorso d'arte avviato negli scorsi anni nell'ambito del progetto "Naturarte". Progettazione e organizzazione di un contest artistico per il Giardino Botanico "D. Brescia" e Giardino Botanico "M. Tenore".

RISULTATO ATTESO: realizzazione di pannelli informativi didattici e contest artistico

INDICATORE:

Realizzazione e posa in opera di 3 nuovi pannelli informativi 48x28 per aiuole per il progetto "Giardino diffuso della Maiella";

Realizzazione e posa in opera di 3 pannelli formato 48x68 per settore dedicato al percorso d'arte, relativo al progetto "Naturarte".

Attivazione di un contest artistico nell'ambito del progetto "Naturarte", rivolto a tutti gli interessati di tutte le età e abilità.

INDIVIDUAZIONE DEI POSSIBILI FATTORI DI DIFFICOLTÀ E/O DI RITARDO:

Al momento non si riscontrano elementi di difficoltà o ritardi

FASI E TEMPI DI REALIZZAZIONE

DESCRIZIONE	gen	feb	mar	apr	mag	giu	lug	ago	set	ott	nov	dic
Azioni preparatorie e stampa												
Posa in opera												
Contest artistico												

PARAMETRI FINANZIARI: Risorse già disponibili sul bilancio dell'Ente

Attività ed azioni di monitoraggio e ricerca supplementari alla gestione ordinaria delle strutture: Giardini Botanici "Michele Tenore" – "Daniela Brescia", "Majella Seed Bank" e "Vivaio"

Obiettivo operativo n. 2

Laboratorio aperto al pubblico “Giardini di pietra. Pietre in giardino” in occasione della giornata dedicata ai Giardini “Appuntamento in Giardino” 8 giugno 2025

Descrizione: in occasione delle giornate di APPUNTAMENTO IN GIARDINO il cui tema di quest’anno è “Giardini di pietra. Pietre in giardino” e del fatto che il Parco ha ottenuto il riconoscimento di Geoparco mondiale UNESCO nella giornata dell’8 giugno verrà dedicato un evento al legame che unisce gli elementi geologici e quelli vegetali.

Nella fattispecie verrà realizzato un laboratorio sulla realizzazione di piccoli giardini rocciosi in vaso mettendo in relazione gli elementi litici e la vegetazione.

Verranno scelte pietre di diversa natura provenienti dal territorio e affiancati alle specie vegetali tipiche. Sarà un’occasione per parlare degli adattamenti delle piante all’ambiente dove vivono e della geologia.

Le piante e gli elementi rocciosi saranno opportunamente etichettati e alla fine le composizioni realizzate costituiranno una piccola mostra a disposizione dei visitatori del giardino.

L’attività verrà svolta da personale interno e ci si avvarrà della collaborazione di un geologo.

RISULTATO ATTESO: mostra di giardini rocciosi in miniatura

INDICATORE: numero di mini giardini realizzati

INDIVIDUAZIONE DEI POSSIBILI FATTORI DI DIFFICOLTÀ E/O DI RITARDO:
difficoltà nel reperimento di elementi litici particolari

FASI E TEMPI DI REALIZZAZIONE

DESCRIZIONE	gen	feb	mar	apr	mag	giu	lug	ago	set	ott	nov	dic
Azioni preparatorie												
Raccolta materiali litici		x	x	x	x							
Riproduzione specie vegetali tipiche		x	x	x	x							
Allestimento di piccoli giardini rocciosi					x	x						
Evento di divulgazione						x						

PARAMETRI FINANZIARI (Quantificazione sommaria degli importi necessari nell’annualità; importo complessivo dell’intervento): 500 euro per acquisto di materiali di consumo e vasi.

OBIETTIVO SPECIFICO 3 - AZIONI DI MONITORAGGIO E CONSERVAZIONE DELLA FAUNA **ufficio referente: MONITORAGGIO E CONSERVAZIONE DELLA FAUNA SELVATICA**

- Obiettivo operativo n.1

Attività di monitoraggio e cattura di lupi e cervi per studio sul rapporto preda/predatore

DESCRIZIONE: Nel Parco Nazionale della Maiella è stato avviato un progetto di ricerca avente la finalità di comprendere il ruolo del lupo come predatore di grandi ungulati. Attraverso un accordo con il Parco Nazionale della Foresta Bavarese e l’Università degli Studi di Sassari è stato redatto un progetto comune di ricerca imperniato in particolare allo studio delle predazioni del lupo a carico di cervi e sulle conseguenti modifiche comportamentali e demografiche di queste prede;

RISULTATO ATTESO: Nel corso del 2025 si prevede di conseguire i seguenti risultati: - Realizzazione del censimento al bramito durante il periodo autunnale e di sessioni di osservazione diretta per stima della popolazione di cervo e sue variazioni di densità e distribuzione territoriale; - Realizzazione di sessioni di cattura di cervo e lupo per il posizionamento di collari GPS/GSM/IRIDIUM; - Realizzazione di sopralluoghi sui cluster di punti GPS per lo studio del comportamento di predazione del lupo. Realizzazione di sessioni di osservazione diretta sui branchi di cervo al cui interno ci sono individui dotati di radiocollare;

INDICATORE: Realizzazione del censimento al bramito e elaborazione dati entro Ottobre 2025; - Realizzazione di almeno quattro sessioni di cattura lupo a partire da novembre 2025; - Effettuazione di almeno 20 sessioni di osservazione diretta dei branchi di cervo per acquisizione dei dati sulla struttura demografica e analisi del comportamento sociale; - Realizzazione di almeno 10 sessioni di cattura di cervo;

INDIVIDUAZIONE DEI POSSIBILI FATTORI DI DIFFICOLTÀ E/O DI RITARDO: le uniche difficoltà sono quelle intrinseche alle catture di fauna legate alla imprevedibilità del comportamento degli animali selvatici.

FASI E TEMPI DI REALIZZAZIONE

DESCRIZIONE	gen	feb	mar	apr	mag	giu	lug	ago	set	ott	nov	dic
Azioni preparatorie	x	x	x									
Uscite di campo		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Realizzazione catture		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
Analisi finale dei dati											x	x

PARAMETRI FINANZIARI (Quantificazione sommaria degli importi necessari nell'annualità; importo complessivo dell'intervento): Per il solo anno 2025 è prevista una spesa diretta pari a circa 10.000 €; 8.000 euro per acquisto radiocollari GPS, 2000 per acquisto attrezzatura di campo. I Fondi sono relativi a uno stanziamento dell'Ente sul Capitolo 11190.

- **Obiettivo operativo n.2**

Attività ed azioni di monitoraggio e conservazione per il miglioramento dello stato di conservazione di *Salmo cettii* del suo habitat

DESCRIZIONE: Il progetto Life STREAMS, di cui l'Ente Parco Nazionale della Maiella è il beneficiario coordinatore, ha come obiettivo principale il recupero e la conservazione della trota mediterranea (*Salmo cettii*), specie inserita in allegato II della Direttiva 92/43/CEE (Direttiva Habitat), ed endemica dell'area mediterranea. Il progetto mira al miglioramento dello stato di salute delle popolazioni di trota mediterranea attraverso l'eliminazione di fonti di inquinamento genetico, la pesca selettiva su "trote aliene", l'allevamento e il ripopolamento con trote del ceppo autoctono. Il progetto Life STREAMS, la cui conclusione era prevista a novembre 2023 ha avuto una proroga fino a luglio 2025.

RISULTATO ATTESO Nel corso del 2025 si prevede di conseguire i seguenti risultati:

- Prosecuzione delle attività di riproduzione artificiale e allevamento della trota mediterranea presso l'incubatoio di S.Eufemia a Maiella (PE);
- Conclusione delle azioni di eradicazione/pesca selettiva/restocking dei tratti di corsi d'acqua al fine di rimuovere le specie ittiche alloctone.
- Esecuzione degli interventi di miglioramento ambientale dei fiumi di progetto.

INDICATORE:

- - numero di uova avannotti e individui in stadi di sviluppo successivi prodotti presso l'incubatoio di S.Eufemia a Maiella (PE);
- numero di eventi di eradicazione/pesca selettiva/restocking effettuati;
- completamento dei lavori per la deframmentazione della continuità fluviale;
- predisposizione tecnica e amministrativa per la rendicontazione finale del progetto Life18 NAT/IT/000931 STREAMS.

INDIVIDUAZIONE DEI POSSIBILI FATTORI DI DIFFICOLTÀ E/O DI RITARDO: La realizzazione degli interventi per la deframmentazione fluviale è soggetta all'iter autorizzativo da parte di organi competenti, il cui ritardo potrebbe inficiare negativamente sulla tempistica prevista.

FASI E TEMPI DI REALIZZAZIONE

DESCRIZIONE	gen	feb	mar	apr	mag	giu	lug	ago	set	ott	nov	dic
Azioni preparatorie	x	x	x									
Attività di eradicazione/pesca/restocking	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Realizzazione trota coltura	x	x	x	x	x	x	x					
Esecuzione interventi deframmentazione fluviale					x	x	x	x	x	x	x	

PARAMETRI FINANZIARI Quantificazione sommaria degli importi necessari nell'annualità 2025; importo complessivo dell'intervento): Con la revisione del budget di progetto, scaturita dall'accogliuta del Parco Nazionale della Maiella di tutte le spese previste per le analisi genetiche dell'intero progetto (necessaria a garantire l'affidamento dei servizi ad un unico fornitore per la necessaria comparabilità dei risultati) il costo complessivo delle azioni per il Parco ammonta a 891.838,95 € di cui 328.220 € come contributo dell'Ente Parco e 563.618,95 € quale contributo massimo della CE.

Il contributo del PNM è suddiviso in 294.130 € quale costo del personale interno caricato sul progetto e 28.090 € quale finanziamento effettivo per il periodo di progetto pari a 51 mesi da settembre 2019

a novembre 2023. Per il solo anno 2025, per sostenere le spese per le attività previste nell'ultimo periodo di proroga del progetto, è prevista una spesa diretta pari a 10.000 € da impegnare.

OBIETTIVO SPECIFICO n. 4 **TUTELA E VALORIZZAZIONE DEGLI ECOSISTEMI FORESTALI**

ufficio referente: GESTIONE FORESTALE

Obiettivo operativo n. 1

MASE - “Programma di Interventi per l’efficientamento energetico, la mobilità sostenibile, la mitigazione e l’adattamento ai cambiamenti climatici degli Enti parco nazionali” annualità 2020”, Allegato 1.IV interventi tipologia IV. Approvazione del progetto esecutivo dell’intervento in Comune di Lettomanoppello, predisposizione delle procedure di gara, approvazione della determina a contrarre e affidamento dei lavori.

DESCRIZIONE: Il Ministero dell’Ambiente e della Sicurezza Energetica anche per l’annualità 2020 ha pubblicato un bando relativo al **“Programma di Interventi per l’efficientamento energetico, la mobilità sostenibile, la mitigazione e l’adattamento ai cambiamenti climatici degli Enti parco nazionali”**, per il quale l’Ente Parco, attraverso l’Ufficio Gestione forestale, ha prodotto n. 2 proposte progettuali, una delle quali relativa a **“Interventi di ricostituzione boschiva, restauro ecologico e miglioramento strutturale di formazioni forestali interessate da un incendio nell’estate del 2007 in località “Cerratina” nel Comune di Lettomanoppello”** per un importo di 373.000.

Nel dicembre 2020 il Ministero ha comunicato l’avvenuto finanziamento degli interventi proposti dall’Ente Parco. Il 29.01.2021 è stato affidato l’incarico di RUP per la realizzazione degli interventi al Dott. For. Teodoro Andrisano dell’Ufficio Gestione Forestale, nel mese di marzo l’incarico di supporto all’attività del R.U.P a personale interno all’Ente, mentre il 14.05.2021 è stato affidato l’incarico di progettista per la redazione dei progetti di fattibilità tecnica ed economica relativi ai predetti interventi allo stesso RUP.

A causa di un incendio che aveva parzialmente interessato l’area di progetto nel settembre 2021, si è reso necessario rivedere in maniera sostanziale la progettazione ormai in fase avanzata di elaborazione, soprattutto alla luce dell’effettiva consistenza dei danni subiti dai popolamenti forestali a seguito del passaggio dell’incendio, talché il progetto aggiornato di fattibilità tecnica economica (PFTE) dell’intervento è stato portato a termine nel giugno 2022, approvati nel gennaio 2023, gli atti di gara e le Determinazioni Direttoriali a contrarre l’affidamento degli incarichi professionali per la realizzazione della progettazione, direzione dei lavori, e il servizio di coordinamento della sicurezza.

A seguito dell’espletamento delle procedure di gara, nel maggio 2023 sono stati sottoscritti i contratti con i professionisti incaricati, e dopo la predisposizione del PFTE il 30 ottobre è stato avviato l’iter per il conseguimento della VIA e dell’autorizzazione paesaggistica.

Nel corso del 2024 a seguito del favorevole riscontro espresso dal competente Servizio Foreste e Parchi della Regione Abruzzo al PFTE, e analoga valutazione espressa dal MASE (prot. n. 2023.00023288 del 07.02.2024, protocollo Ente Parco n. 1782 del 08.02.2024), il Comune di Lettomanoppello in data 15.05.2024, con protocollo n. 4252, rilasciava l’autorizzazione paesaggistica, ex art. 146 del D.L. 42/2004, dal, giusto parere favorevole espresso dal Ministero della Cultura – SABAP Provincia Chieti-Pescara, con protocollo n. 3267-P del 26.04.2024.

In data 01 agosto 2024 il tecnico progettista ha presentato all’Ente Parco gli elaborati progettuali del progetto esecutivo al fine dell’avvio dell’iter autorizzativo, integrati con le risultanze del Piano di Sicurezza e Coordinamento e la versione definitiva, redatta in data 09.09.2024, ha positivamente concluso l’iter autorizzativo il 27.12.2024, previa acquisizione del parere del Comune di Lettomanoppello (PE) giusta Deliberazione di Giunta Comunale n. 95 in data 26.10.2024 e dell’autorizzazione forestale rilasciata ai sensi dell’art. 35 - comma 3 - lett. C della L.R. 3/2014 con Determinazione Dirigenziale DPD021/1162 del 27.12.2024.

RISULTATO ATTESO:

Approvazione ai sensi dell'art. 42 del D.Lgs. 36/2023 del progetto esecutivo, predisposizione degli atti di gara, approvazione della Determinazione Direttoriale a contrarre, espletamento delle procedure e affidamento dei lavori a impresa abilitata.

INDICATORE:

Determinazione Direttoriale verbali di gara per affidamento dei lavori.

INDIVIDUAZIONE DEI POSSIBILI FATTORI DI DIFFICOLTÀ E/O DI RITARDO:

Considerato che l'Ente Parco non dispone di un ufficio dedicato ai lavori pubblici e gare, oltre al fatto che l'ufficio gestione forestale è composto da un solo dipendente, lo stesso responsabile dell'ufficio, che a causa delle numerose incombenze legate alle attività ordinarie dell'Ufficio, e alla quantità dei progetti in carico, è possibile che l'iter per l'espletamento delle gare potrà subire dei rallentamenti.

Elemento ulteriore da tenere in considerazione è dato dal fatto che il sottoscritto a seguito del conseguimento dell'età pensionabile sarà collocato in quiescenza dal 01 agosto 2025.

FASI E TEMPI DI REALIZZAZIONE

DESCRIZIONE	gen	feb	mar	apr	mag	giu	lug	ago	set	ott	nov	dic
Approvazione progetto esecutivo	X											
Predisposizione e approvazione atti gara e affidamento lavori	X	X										
Espletamento gara e affidamento lavori		X	X	X								
Aggiudicazione gara e sottoscrizione contratto				X	X							
Avvio lavori						X	X	X	X	X	X	X

PARAMETRI FINANZIARI (Quantificazione sommaria degli importi necessari nell'annualità; importo complessivo dell'intervento): € 406.945,70, di cui € 373.160,00 relativi al progetto principale ed € 33.785,70 al progetto di completamento

Obiettivo operativo n. 2

MITE - Programma di Interventi per l'efficientamento energetico, la mobilità sostenibile, la mitigazione e l'adattamento ai cambiamenti climatici degli Enti parco nazionali" - annualità 2021, Allegato 1.IV interventi tipologia IV: "Interventi di rinaturalizzazione di pinete di origine artificiale, lungo il tracciato ferroviario della Sulmona-Carpinone, ai fini di migliorare la resilienza dei popolamenti, ridurre la vulnerabilità agli incendi e i pericoli per la pubblica incolumità". Approvazione del progetto di fattibilità tecnica ed economica, a seguito di verifica e validazione del RUP, predisposizione progettazione esecutiva, espletamento iter e acquisizione autorizzazione forestale Regione Abruzzo (L.R. 3/2014) del progetto.

DESCRIZIONE:

Nel 2021 il Ministero della Transizione Ecologica, ha pubblicato il bando relativo al "Programma di Interventi per l'efficientamento energetico, la mobilità sostenibile, la mitigazione e l'adattamento ai cambiamenti climatici degli Enti parco nazionali", per il quale l'Ufficio Gestione forestale dell'Ente Parco ha prodotto n. 2 schede progettuali, una delle quali relativa alla realizzazione di "Interventi di rinaturalizzazione di pinete di origine artificiale, lungo il tracciato ferroviario della Sulmona-Carpinone, ai fini di migliorare la resilienza dei popolamenti, ridurre la vulnerabilità agli incendi e i pericoli per la pubblica incolumità", per un importo di circa 340.000 €.

Nel corso del 2022, dopo che il Ministero della Transizione Ecologica ha comunicato il finanziamento degli interventi forestali proposti dall'Ente Parco e trasferito parte del finanziamento, l'Ente con D.D. n. 1411 del 30.09.2022, provvedeva a nominare il R.U.P. per la realizzazione degli interventi, nella figura del Dott. Luciano Di Martino e comunicava al Ministero che la progettazione di fattibilità tecnico economica del progetto sarebbe stata effettuata con personale interno.

Con Determina direttoriale n. 14 del 13.01.2023, a seguito del rientro in servizio del dipendente Dott. For. Teodoro Andrisano, in precedenza in comando presso la Città Metropolitana di Bari, l'incarico di RUP dell'intervento è stato affidato al predetto dipendente.

Nel corso del 2023 sono stati predisposti i documenti e gli atti necessari per dare corso alle gare per l'affidamento degli incarichi di progettazione, direzione lavori e sicurezza, compreso il Documento di Indirizzo alla Progettazione, approvati con D.D. n. 1413 del 04.10.2023 e, a seguito dell'espletamento della gara, le lettere d'incarico con i professionisti incaricati sono state sottoscritte nel novembre 2023.

Nel corso del 2024 è stato predisposto il progetto di fattibilità tecnica ed economica, la cui versione finale è pervenuta al protocollo solo all'inizio del gennaio 2025, dal momento che una parte consistente delle pinete è localizzata nel centro abitato e oggetto di una discreta frequentazione da parte dei locali e soprattutto dei turisti, e a causa della necessità di individuare altre aree su cui intervenire, caratterizzate da lavori di miglioramento di tipo differente, comunque riconducibili alle fattispecie del progetto, utilizzando a questo scopo le risorse economiche provenienti dalla vendita del materiale legnoso ricavato dal taglio, all'impresa che si aggiudicherà i lavori

Sono stati effettuati diversi sopralluoghi congiunti con il progettista incaricato e con i tecnici e funzionari di RFI lungo l'intera linea ferroviaria, estesi al personale dell'ufficio tecnico e all'amministrazione comunale di Campo di Giove, e gli interventi complementari individuati hanno riguardato la bonifica di un ampio sito di cava abbandonato, il miglioramento della fascia di formazioni di faggio degradate presenti lungo la strada statale che da Campo di Giove porta alla Stazione di Palena, e le formazioni forestali tutto intorno il lago Ticino.

Per quanto sopra esposto, nel corso del 2025 si provvederà ad espletare le procedure presso la Regione Abruzzo per l'avvio della richiesta ufficiale di VINCA e conseguire l'autorizzazione ai fini del vincolo idrogeologico (R.D. n. 3267/1923, nonché per ottenere il nulla osta paesaggistico ai sensi dell'art. 146 del D.L. 42/2004, dal Comune di Campo di Giove previo parere favorevole espresso dalla Soprintendenza ai Beni Culturali e Ambientali del Ministero della Cultura, in relazione ai lavori di bonifica e rinaturalizzazione del sito di cava. Inoltre, il progetto sarà inviato a RFI, per la sottoscrizione dell'atto di concessione temporanea delle aree per la realizzazione degli interventi previsti dal progetto.

Contestualmente si procederà alla predisposizione del progetto esecutivo che, al più tardi sarà consegnato all'Ente Parco entro la primavera, così da poter avviare l'iter autorizzativo del progetto, ai sensi della L.R. 3/2014, che si ritiene possa essere approvato entro l'estate 2025.

RISULTATO ATTESO:

Approvazione del progetto di fattibilità tecnica ed economica, conseguimento del parere favorevole di VInCA, rilascio dell'autorizzazione paesaggistica (ex art. 146, D.L. 42/2004), predisposizione e approvazione del progetto esecutivo dell'intervento di miglioramento forestale previsto.

INDICATORE:

Determinazioni Direttoriali di approvazione del progetto di fattibilità tecnica ed economica, invio richiesta di autorizzazione forestale del progetto esecutivo dell'intervento alla Regione Abruzzo, ai sensi della L.R. 3/2014.

INDIVIDUAZIONE DEI POSSIBILI FATTORI DI DIFFICOLTÀ E/O DI RITARDO:

Considerato che l'Ente Parco non dispone di un ufficio dedicato ai lavori pubblici e gare, oltre al fatto che l'ufficio gestione forestale è composto da un solo dipendente, lo stesso responsabile dell'ufficio, che a causa delle numerose incombenze legate alle attività ordinarie dell'Ufficio, e alla quantità dei progetti in carico, è possibile che i tempi di realizzazione dell'intervento possano subire dei rallentamenti.

Possibili ritardi, sulla base delle esperienze acquisite in questi anni, potranno verificarsi anche a causa dei tempi richiesti per l'ottenimento delle diverse autorizzazioni da parte delle amministrazioni interessate (Regione Abruzzo, Soprintendenza ai Beni Culturali e Ambientali, Comuni, MASE).

Elemento ulteriore da tenere in considerazione è dato dal fatto che il sottoscritto a seguito del conseguimento dell'età pensionabile sarà collocato in quiescenza dal 01 agosto 2025.

FASI E TEMPI DI REALIZZAZIONE:

DESCRIZIONE	gen	feb	mar	apr	mag	giu	lug	ago	set	ott	nov	dic
Iter amministrativo approvazione PFTE	X	X	X	X								
Elaborazione progetto esecutivo		X	X	X	X							
Iter autorizzazione progetto esecutivo (L.R. 3/2014)					X	X	X					
Predisposizione e approvazione atti gara affidamento lavori								X	X	X		

PARAMETRI FINANZIARI Quantificazione sommaria degli importi necessari nell'annualità; importo complessivo intervento): € 402.000,00, di cui € 340.000,00 relativi al progetto principale ed € 62.000,00 al progetto di completamento

OBIETTIVO SPECIFICO n. 5. Sorveglianza sanitaria fauna selvatica.

Ufficio referente: Veterinario

- **Obiettivo operativo n.1**

Implementazione del Sistema di Sorveglianza Sanitaria e sviluppo delle attività del Wildlife Research Center.

DESCRIZIONE: Sviluppare ulteriormente il Sistema di Sorveglianza Sanitaria sulla fauna selvatica, anche mediante un adeguamento ulteriore delle attrezzature diagnostiche e delle collaborazioni scientifiche del Wildlife Research Center istituito presso la Sede Scientifica del Parco.

RISULTATO ATTESO:

1. Campionamenti mediante attività di cattura di animali selvatici a scopo di ricerca scientifica e gestionale.
2. Monitoraggio sanitario su carcasse di animali recuperati morti e monitoraggio sanitario su matrici biologiche da animali feriti.
3. Implementazione della rete di strutture e mezzi per rispondere al sensibile aumento delle richieste e al conseguente carico di lavoro impiegato per il recupero degli animali feriti e delle carcasse di animali selvatici.
4. Wildlife Research Center: istituzione biblioteca virtuale ricerca fauna selvatica, attivazione di collaborazioni con Università nazionali ed internazionali, accoglienza tesisti, dottorandi e ricercatori;
5. Analisi delle dinamiche eco-epidemiologiche e delle relazioni interspecifiche tra le popolazioni simpatriche di Cervo, Camoscio appenninico e animali domestici, anche mediante le convenzioni con l'Università di Teramo e l'Università del Minnesota.

INDICATORE:

- Non meno di n. 50 prelievi, sulle specie target, effettuati nelle attività di monitoraggio diretto durante le attività di cattura.
- Non meno di n. 10 carcasse di animali recuperati morti sottoposte a necropsia e a relative indagini collaterali.
- Prosecuzione del monitoraggio diretto sugli allevamenti monticanti in aree critiche. Non meno di 5 allevamenti sottoposti ad indagini sierologiche.
- Impiego dei fondi destinati alla implementazione della rete di strutture e mezzi per il primo intervento, diagnostica, magazzini e box di riabilitazione e sala necropsia, mezzo veterinario, organizzazione spazi per i volontari, desk, abbonamenti a riviste scientifiche, collaborazioni scientifiche con istituti nazionali ed internazionali.
- Assegnazione di almeno 1 incarico a medico veterinario collaboratore per il funzionamento delle attività del Wildlife Research Center e di incarichi part time per assistenti veterinari (laureati in Tutela e Benessere Animale o lauree equipollenti che possano svolgere attività di assistenza sia nella ricerca che nelle attività cliniche).
- Report sulle analisi delle dinamiche eco-epidemiologiche e delle relazioni interspecifiche tra le popolazioni simpatriche di Cervo, Camoscio appenninico e animali domestici (anche nell'ambito del progetto PNRR - CNR NBFC).

INDIVIDUAZIONE DEI POSSIBILI FATTORI DI DIFFICOLTÀ E/O DI RITARDO:

- Il numero di individui appartenenti alle popolazioni target catturati per scopi scientifici e minuti di radiocollare GPS dipende da attività attualmente condivise con l'Ufficio Monitoraggio e Conservazione Fauna Selvatica e non solo dall'organizzazione delle attività dell'Ufficio Veterinario;
- Il servizio di reperibilità notturna è istituito ma non vi sono servizi di turnazione del personale veterinario. Pertanto la capacità di recupero di animali feriti o morti è condizionata dalla disponibilità degli operatori durante le ore di lavoro, ovvero in servizi straordinari.

FASI E TEMPI DI REALIZZAZIONE

DESCRIZIONE	gen	feb	mar	apr	mag	giu	lug	ago	set	ott	nov	dic
Azioni preparatorie NO												
1, 2, 3, 4, 5	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Analisi finale dei dati										X	X	X

PARAMETRI FINANZIARI Cap. 11250: € 50.000.

- **Obiettivo operativo n.2**

Gestione aree faunistiche, recupero fauna e funzionamento della Clinica Veterinaria per gli animali selvatici.

DESCRIZIONE: Mantenimento della gestione ordinaria e della sorveglianza sanitaria delle aree faunistiche del Parco, miglioramento del servizio di recupero degli animali selvatici e delle strutture cliniche e di riabilitazione, funzionamento della Clinica Veterinaria presso la Sede Scientifica.

RISULTATO ATTESO:

- controllo e monitoraggio animali;
- alimentazione animali;
- stoccaggio e organizzazione scorte alimenti;
- controllo e manutenzione recinzioni e strutture di servizio alle aree faunistiche;
- ritiro dei capi a fine carriera con mezzo autorizzato, rimborso agli allevatori, pagamento dei diritti di macellazione, servizio mattatoio, servizio di trasporto delle carcasse;
- smaltimento dei rifiuti speciali;
- monitoraggio sanitario;
- trattamenti sanitari;
- adempimenti CITES;
- catture e traslocazioni animali;
- acquisto farmaci e tenuta armadietto farmaceutico, attrezzature veterinarie, materiale di consumo e kit diagnostici, gestione delle aree cliniche, recupero animali selvatici, degenza, gestione apparecchi diagnostici, certificazioni;
- consulenza radiologico;
- acquisizione nuovo sistema radiologico per clinica e per diagnostica forense;
- mantenimento della Clinica Veterinaria annessa al Wildlife Research Center di Caramanico Terme;
- acquisizione di un software gestionale per i dati e cartelle cliniche;
- miglioramenti strutturali per i flussi dell'Area faunistica di Pretoro;
- ampliamento Area Faunistica dell'Orso di Palena;
- mantenimento e manutenzione dell'area faunistica di Serramonacesca;
- tenuta e gestione dei fucili lanciasiringhe e delle armi, porto d'armi, esercitazioni, autorizzazioni, norme di sicurezza.

INDICATORE:

- vengono definiti e realizzati ulteriori miglioramenti strutturali per i flussi dell'Area faunistica di Pretoro;
- viene reso funzionale l'ampliamento dell'area faunistica di Palena;
- viene mantenuta attiva la Clinica Veterinaria annessa al Wildlife Research Center di Caramanico Terme mediante le attività di recupero prevedibili in non meno di 50 individui ospitati;
- assegnazione di almeno 1 incarico a medico veterinario collaboratore per il funzionamento delle attività del Wildlife Research Center e di incarichi part time per assistenti veterinari (laureati in Tutela e Benessere Animale o lauree equipollenti che possano svolgere attività di assistenza sia nella ricerca che nelle attività cliniche).
- il controllo e il monitoraggio degli animali saranno effettuati 3 volte a settimana da Gennaio a Dicembre;
- l'alimentazione degli animali sarà effettuata con una frequenza di 3 volte a settimana (camoscio, cervo e capriolo), 1-2 volte a settimana per il lupo e minimo 4 volte a settimana per l'orso;
- le scorte alimentari saranno organizzate 1 volta al mese;

- almeno ogni 15 giorni verrà effettuato il controllo delle recinzioni e 1 volta a settimana saranno garantite le pulizie degli abbeveratoi e delle strutture di servizio;
- monitoraggio sanitario con campionamenti almeno 1 volta l'anno tra marzo e novembre nel triennio di riferimento;
- trattamenti sanitari 1 volta l'anno e su necessità;
- adempimenti anagrafici e aggiornamento annuale CITES il mese di febbraio successivo all'anno di nascita dell'animale;
- catture e traslocazioni animali a fini gestionali solo se necessario in qualsiasi periodo dell'anno;
- tenuta regolare dell'armadietto farmaceutico, dei registri dei farmaci, cassaforte delle armi, porto d'armi.

INDIVIDUAZIONE DEI POSSIBILI FATTORI DI DIFFICOLTÀ E/O DI RITARDO:

- Per le aree faunistiche: problematiche relative ai servizi di controllo resi dalle società cooperative esterne; eventi naturali, in grado di cambiare le condizioni ecologiche o gestionali delle aree faunistiche (es. forte innevamento, siccità estiva);
- Per il recupero fauna selvatica: il servizio di reperibilità notturna e nei giorni festivi è istituito ma non vi sono turnazioni del personale veterinario. Pertanto la capacità di recupero di animali feriti o morti è condizionata dalla disponibilità degli operatori durante le ore di lavoro, ovvero in servizi straordinari.

FASI E TEMPI DI REALIZZAZIONE

DESCRIZIONE	gen	feb	mar	apr	mag	giu	lug	ago	set	ott	nov	dic
Azioni preparatorie NO												
	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Analisi finale dei dati										X	X	X

PARAMETRI FINANZIARI: Cap. 5080: € 60.000 su 120.000. Cap. 11160: € 40.000.

- **Obiettivo operativo n. 3.**
Gestione del Progetto life wild wolf LIFE21-NAT-IT-101074417 “Concrete actions for maintaining wolves wild in anthropogenic landscapes of Europe”.
DESCRIZIONE: Attuazione delle misure previste dal Progetto.

RISULTATO ATTESO:

- Coordinamento interno di progetto;
- Gestione amministrativa di progetto;
- Attività da svolgere sul lupo, ed in particolare:
- T2.1 Data collection on past cases
- T2.3 Detection and data collection on new cases
- T2.2 Structure for case reporting through citizen science
- T3.1 Development of experimental protocol
- T3.2 Establishment of emergency teams
- T3.3 Operations of emergency teams
- T3.4 Capture and radio-monitor wolves in urban and peri-urban areas
- T3.5 Assessment of experimental protocol, production of final protocols
- T5.3 Participatory meetings with local communities
- T7.2 Replication activities

INDICATORE:

- Rispetto della timeline di progetto;
- Acquisizione del personale esterno, ed in particolare dell'assistente amministrativo, con esperienza di gestione di progetti europei;

- Effettuazione delle spese previste: Spese di viaggio: € 16,996; Servizi e beni € 10,000; Costi indiretti € 22,303 (nei 4 anni di progetto).

INDIVIDUAZIONE DEI POSSIBILI FATTORI DI DIFFICOLTÀ E/O DI RITARDO

- scarsa collaborazione della partnership di progetto;
- problematiche istituzionali nell'espletamento di attività al di fuori dei confini del Parco.

FASI E TEMPI DI REALIZZAZIONE

DESCRIZIONE	gen	feb	mar	apr	mag	giu	lug	ago	set	ott	nov	dic
Azioni preparatorie NO												
	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Analisi finale dei dati	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

PARAMETRI FINANZIARI (Quantificazione sommaria degli importi necessari nell'annualità; importo complessivo dell'intervento): Cap. 5120: € 340.919,00 dei quali 248.919,00 euro sono il contributo massimo della CE, da impiegare da Gennaio 2023 a Dicembre 2027.

AREA STRATEGICA B – INFORMAZIONE, PROMOZIONE DEL PARCO ED EDUCAZIONE AMBIENTALE

OBIETTIVO SPECIFICO n. 1 POTENZIAMENTO IMMAGINE DEL PARCO

ufficio referente: **UFFICIO PROMOZIONE, EDUCAZIONE AMBIENTALE E AFFARI GENERALI**

OBIETTIVO OPERATIVO n 1 - *Produzione materiale divulgativo e gadget sul Parco, attività commerciale*

DESCRIZIONE:

ideazione e realizzazione nuovo materiale divulgativo generico e tematico nella lingua italiana e, ove previsto, nelle lingue straniere (e ristampa di quello esistente, opportunamente aggiornato); produzione; riassortimento e realizzazione nuovi gadget del Parco dando risalto, come previsto nelle Linee guida UNESCO, alla designazione del Parco Nazionale della Maiella quale UNESCO Geopark

RISULTATO ATTESO:

La ristampa e l'aggiornamento del materiale informativo e divulgativo esistente, sia nei contenuti che nell'aspetto grafico, insieme alla creazione di nuovi materiali, dovranno costituire una guida efficace per la visita, offrendo all'utente una comprensione approfondita del territorio e delle sue caratteristiche distintive. In particolare, nel corso del 2025, si procederà all'aggiornamento completo del materiale, con particolare enfasi sulla designazione del Parco come UNESCO Maiella Geopark.

La realizzazione di gadget ha l'obiettivo di rafforzare la visibilità immediata del Parco, promuovendo la diffusione del suo logo e del logo Maiella Geopark su tutta la gadgettistica, le attività commerciali e le strutture ad esse collegate. I gadget saranno messi in vendita presso le strutture del Parco e i punti vendita convenzionati.

INDICATORE:

L'interesse dell'utenza per il materiale realizzato potrà essere misurato attraverso richieste di contatto, domande su settori specifici e un aumento del numero di visitatori, correlato alla fruizione del territorio.

INDIVIDUAZIONE DEI POSSIBILI FATTORI DI DIFFICOLTÀ E/O DI RITARDO:

Mancanza di fondi per ridotto stanziamento, a causa di previsione di maggiori spese in altri settori.

FASI E TEMPI DI REALIZZAZIONE:

DESCRIZIONE	gen	feb	mar	apr	mag	giu	lug	ago	set	ott	nov	dic
1)Azioni preparatorie												
2) Procedure di affidamento forniture												
3) Distribuzione e divulgazione materiale												
4) Analisi finale dei dati												

PARAMETRI FINANZIARI:

€ 35.000 per l'anno 2025

€ 35.000 per l'anno 2026

€ 35.000 per l'anno 2027

OBIETTIVO OPERATIVO n. 2 - Partecipazione a fiere /eventi di rilevanza nazionale e internazionale**DESCRIZIONE:**

Partecipazione alle principali fiere e eventi di rilevanza nazionale e internazionale, sia in collaborazione con il sistema dei Parchi d'Abruzzo e la Regione Abruzzo, sia in modo autonomo. Questo include il restyling e la produzione di nuovi materiali di allestimento, oltre alla creazione di materiale informativo e promozionale specifico e adeguato per ciascun evento.

RISULTATO ATTESO:

Conoscenza del Parco da parte dell'utenza oltre i confini regionali e nazionali.

INDICATORE:

Aumento dei flussi turistici provenienti dai luoghi nei quali si svolgono gli eventi

INDIVIDUAZIONE DEI POSSIBILI FATTORI DI DIFFICOLTÀ E/O DI RITARDO:

Mancanza o ritardo nelle attività di coordinamento con gli altri attori

FASI E TEMPI DI REALIZZAZIONE:

DESCRIZIONE	gen	feb	mar	apr	mag	giu	lug	ago	set	ott	nov	dic
1)Azioni preparatorie												
2) Procedure di affidamento												
3) Partecipazione												
4) Analisi finale dei dati												

PARAMETRI FINANZIARI:

€ 35.000 per l'anno 2025

€ 35.000 per l'anno 2026

€ 35.000 per l'anno 2027

OBIETTIVO OPERATIVO n. 3 - *Promozione web del Parco*

DESCRIZIONE:

Aggiornamento e potenziamento delle sezioni del sito istituzionale su piattaforma autonoma e autogestita, che consenta al personale interno di gestire e inserire autonomamente i contenuti, garantendo maggiore flessibilità e tempestività rispetto agli aggiornamenti gestiti da terzi. Inoltre, verranno svolte attività di comunicazione, promozione e informazione tramite i social network.

RISULTATO ATTESO:

Aumento della conoscenza del Parco, del suo territorio, delle attività e degli eventi di interesse pubblico, nonché delle iniziative promosse dall'Ente. Crescita del numero di follower delle pagine ufficiali gestite direttamente dall'Ente.

INDICATORE:

Capacità di costruire, implementare e aggiornare le pagine del sito web, in modo sistematico.

Capacità di comunicare in maniera immediata e sinergica sui social network e interazione immediata con l'utenza

INDIVIDUAZIONE DEI POSSIBILI FATTORI DI DIFFICOLTÀ E/O DI RITARDO:

Eventuali ritardi potrebbero essere imputati al fatto che il personale cui sono assegnate le suddette mansioni non è impegnato in maniera "esclusiva" nelle stesse, ma è chiamato a svolgere numerose altre attività assegnate all'ufficio di competenza

FASI E TEMPI DI REALIZZAZIONE:

DESCRIZIONE	gen	feb	mar	apr	mag	giu	lug	ago	set	ott	nov	dic
1)Azioni preparatorie												
2) Aggiornamento sito e gestione social network												
3) Analisi finale dei dati												

PARAMETRI FINANZIARI:

Non sono necessari fondi specifici per lo svolgimento delle suddette attività, se non quelli necessari al mantenimento dello spazio web (circa 1.500,00 euro/anno).

Potrebbe essere necessario l'ampliamento della banda dati del server per un ulteriore incremento dei flussi di accesso alle pagine del portale, onde evitare un "collasso" dello stesso, specialmente nei periodi di maggior fruizione dello stesso (mesi estivi).

Potrebbe essere opportuno ottimizzare la sezione degli eventi pubblicati sul portale da parte dei GeoPoint, dei Centri Informazioni e delle Guide del Parco, al fine di rendere sempre più fruibile e immediata l'offerta della fruizione del territorio del Parco.

OBIETTIVO SPECIFICO n. 2 PROGRAMMI EDUCATIVI

ufficio referente: **UFFICIO PROMOZIONE, EDUCAZIONE AMBIENTALE E AFFARI GENERALI**

Obiettivo operativo n. 1 – Programmi, progetti e attività educative nel Parco Nazionale della Maiella/Geoparco Mondiale dell'UNESCO

DESCRIZIONE:

L'Educazione Ambientale è una delle finalità principali del Parco Nazionale della Maiella/Geoparco Mondiale dell'UNESCO. Per attuarla, il Parco dispone di una rete di strutture didattiche, tra cui 7 CEA di rilevanza regionale (uno dei quali gestito direttamente dall'Ente) e numerosi GeoPoint Maiella UNESCO, che in gran parte corrispondono ai Centri di Informazione del Parco. Questi punti di riferimento sono gestiti da personale qualificato, esperto sui valori del Geoparco e sui geositi della Maiella.

È quindi fondamentale potenziare la preparazione di tutti coloro che si occupano di educazione ambientale, come docenti, educatori e stakeholder, oltre a sensibilizzare la popolazione a una maggiore consapevolezza ambientale, per promuovere stili di vita più sostenibili. A tal fine, saranno organizzati seminari, corsi e altre iniziative volte a esplorare diverse tematiche, a favorire lo scambio di idee e esperienze. Tali attività saranno realizzate in collaborazione con i gestori delle strutture citate e con esperti esterni, coinvolti quando necessario. Il lavoro coinvolgerà l'intero territorio del Parco e, se necessario, si estenderà anche ad altri contesti (ad esempio, reparti pediatrici ospedalieri), supportando anche altre aree dell'Ente. Inoltre, sarà dato impulso alla creazione di nuovi materiali e prodotti divulgativi e/o educativi.

RISULTATI ATTESI:

Organizzare attività e iniziative rivolte a scuole e a diverse tipologie di utenti;

Ideare e sviluppare nuovi materiali divulgativi e/o educativi, sia cartacei che digitali (ad esempio, leaflet o booklet tematici).

INDICATORI:

- organizzazione e diffusione (ad es. tramite social) di almeno 3 iniziative (anche in occasione di giornate celebrative come la Giornata Nazionale degli Alberi), di cui almeno una in collaborazione con i CEA del Parco;
- realizzazione di almeno 1 materiale/prodotto divulgativo e/o educativo.

INDIVIDUAZIONE DEI POSSIBILI FATTORI DI DIFFICOLTÀ E/O DI RITARDO:

mancata o scarsa adesione alle iniziative da parte dei CEA e/o impossibilità a svolgere attività per mancanza di fondi a causa dell'utilizzo dello stanziamento, per attività analoghe, da parte di altri uffici o altri motivi (es. personale incaricato dell'ufficio impegnato anche in altre attività).

FASI E TEMPI DI REALIZZAZIONE

DESCRIZIONE	gen	feb	mar	apr	mag	giu	lug	ago	set	ott	nov	dic
Organizzazione attività ed iniziative												
Ideazione e realizzazione materiali/prodotti divulgativi e/o educativi												
Analisi finale dei dati												

PARAMETRI FINANZIARI:

5.000,00 € per l'anno 2025

5.000,00 € per l'anno 2026

5.000,00 € per l'anno 2027

OBIETTIVO SPECIFICO n. 3 VALORIZZAZIONE DELL'INFORMAZIONE TURISTICO-AMBIENTALE NELL'AMBITO DEL RICONOSCIMENTO MAIELLA UNESCO GEOPARK

ufficio referente: **UFFICIO PROMOZIONE, EDUCAZIONE AMBIENTALE E AFFARI GENERALI**

OBIETTIVO OPERATIVO N. 1 – Attuazione delle Linee Guida UNESCO

DESCRIZIONE:

Realizzazione di attività che portino ai risultati dettagliati nei seguenti 11 punti che sono stati oggetto di valutazione (nel mese di giugno 2024) da parte della Commissione UNESCO, per il mantenimento del riconoscimento:

1. completamento di un piano d'azione che copra il patrimonio geologico e la partecipazione all'aUGGp;
2. dare priorità alle Linee guida Operative UNESCO Global Geopark nel rispetto dei regolamenti e degli statuti dei Parchi nazionali;
3. differenziare le attività di aUGGp dal Parco nazionale e garantire che il Maiella Global Geopark abbia visibilità; creare un'identità con il marchio Geoparco, adozione di un layout univoco che contraddistingua i materiali di comunicazione;
4. rafforzare partnership e coinvolgimento con la popolazione locale e le parti interessate, coinvolgendole nel processo decisionale;
5. sviluppare una strategia di partenariato che includa una metodologia con criteri chiari per diventare partner, delineando gli accordi associati con il Geoparco. Applicabile a strutture ricettive, ristorazione, fornitori di servizi (es. attività e trasporti), produttori locali, senza limitarsi esclusivamente a queste categorie;
6. sviluppare un inventario per la salvaguardia del patrimonio immateriale in via di estinzione del Geoparco, inclusi i dialetti locali, le unicità culturali ecc.;
7. sviluppare collegamenti tra il patrimonio geologico e gli altri patrimoni territoriali (naturale, biotico, culturale, immateriale) attraverso l'interpretazione, l'educazione, le visite turistiche ecc.;
8. sviluppare e implementare programmi di formazione per guide, tour operator, partner ecc.;
9. migliorare le strategie e le attività educative per facilitare la mitigazione dei rischi naturali e dei cambiamenti climatici nelle scuole e per la popolazione locale;
10. rafforzare il coinvolgimento con Global Geoparks Network e European Geoparks Network, promuovendo il valore internazionale del territorio attraverso la partnership con Global Geoparks sotto l'egida UNESCO Global Geoparks;
11. migliorare l'infrastruttura e offrire attrezzature adeguate favorendo l'accesso dei visitatori ai siti.

Il Geoparco Maiella ha ricevuto la visita per la rivalidazione del titolo da parte dei valutatori UNESCO nel mese di giugno 2024.

Dopo aver provveduto, nel corso dell'anno 2024, all'installazione di adeguata e capillare segnaletica che richiama il riconoscimento quale Geoparco Mondiale dell'UNESCO (sia agli ingressi dei Comuni del Parco, sia alle "Porte dei sentieri", che presso i principali Geositi), e ad aver effettuato numerosissime attività volte a diffondere la "cultura" del Geoparco, le attività programmate per proseguire nella sua missione di Geoparco UNESCO, sia sulla base delle osservazioni fatte dai valutatori, sia secondo quanto previsto dalle linee guida UNESCO, sono dettagliate a calendarizzate nello schema seguente:

ATTIVITA'	DETTAGLIO	TEMPI DI REALIZZAZIONE
Aggiornamento personale Geopoint	Operatori geopoint	Entro marzo 2025
Incontri con i residenti dei comuni del parco	5 comuni selezionati	Entro il 2025
GEOSTORIES	Realizzazione racconti video, le geostories, sui geositi fruibili (quelli mancanti rispetto a quanto realizzato nel 2024)	INIZIO MARZO 2025 FINE DICEMBRE 2025
REALIZZAZIONE MATERIALE CARTACEO	1. ristampa pieghevole "comunicativo" 2. Ristampa Depliant Generale Geoparco ITA/ENG (unico)	Entro giugno 2025 Prima dell'estate 2025
ACCORDI DI PARTENARIATO	Comuni, associazioni, istituti scolastici	ENTRO L'estate 2025
Calendario estivo escursioni a tema Geoparco	Coordinamento e promozione con attuazione da parte dei gestori dei Centri Info del Parco GEOPOINT e guide esclusive del parco	ENTRO L'ESTATE 2025 CON ATTIVITA' DI VERIFICA ENTRO OTTOBRE/NOVEMBRE 2025
REALIZZAZIONE GADGET CON IDENTIFICAZIONE GEOPARCO	Identificazione di quelli già prodotti con il logo/scritta Geoparco, realizzazione di gadget dedicati	ENTRO L'ANNO 2025
PARTECIPAZIONE EVENTI GGN E EGN SIA IN PRESENZA CHE ONLINE	Quando previsto e opportuno, sulla base degli inviti ricevuti da GGN e EGN	Annualità 2025

RISULTATI ATTESI

Raggiungimento del maggior numero degli obiettivi prefissati da UNESCO, così come indicati nelle 11 "raccomandazioni" e attuazione delle raccomandazioni ricevute in seguito alla rivalidazione.

INDICATORI:

Riscontrata maggiore conoscenza sul territorio del "Geoparco", sia tra le popolazioni residenti, incluse le scolaresche di ogni ordine e grado, sia tra i portatori di interesse che, a loro volta, dovranno favorire la promozione e la diffusione della sua importanza.

INDIVIDUAZIONE DEI POSSIBILI FATTORI DI DIFFICOLTÀ E/O DI RITARDO:

Mancanza o riduzione di fondi, soprattutto in relazione alle attività più onerose.

FASI E TEMPI DI REALIZZAZIONE

DESCRIZIONE	gen	feb	mar	apr	mag	giu	lug	ago	set	ott	nov	dic
Geostories												
Materiale cartaceo												
Partenariato con Enti, Associazioni e Scuole												
Evento con portatori di interesse												
Gadget Geoparco												
Eventi GGN e EGN (quando previsti da UNESCO)												

PARAMETRI FINANZIARI:

€ 50.000,00 per l'anno 2025

€ 30.000,00 per l'anno 2026

€ 30.000,00 per l'anno 2027

OBIETTIVO SPECIFICO n. 4 VALORIZZAZIONE DELL'OFFERTA TURISTICA DEI CAMMINI RELIGIOSI ITALIANI

ufficio referente: **UFFICIO PROMOZIONE, EDUCAZIONE AMBIENTALE E AFFARI GENERALI**

OBIETTIVO OPERATIVO n 1 - PROGETTO MAIELLA PER LO SVILUPPO DELL'OFFERTA TURISTICA DEL CAMMINO GRANDE DI CELESTINO

DESCRIZIONE:

attuazione degli interventi previsti per la prima annualità del progetto di valorizzazione del Cammino Grande di Celestino finanziato dal Ministero del Turismo.

RISULTATO ATTESO:

Organizzazione e partecipazione alle manifestazioni fieristiche e ai tavoli b2B in raccordo con la Regione Abruzzo. Installazione delle save box nelle località individuate inclusi tutto i gli elementi e la segnaletica per l'implementazione della sicurezza dei pellegrini sul Cammino.

Realizzazione degli eventi previsti per la prima edizione del Festival del Cammino Inclusivo.

Attuazione del Piano editoriale sui social network

INDICATORE:

Aumento dei servizi di accoglienza e della sicurezza a favore dei pellegrini sul Cammino. Implementazione del numero di pellegrini grazie alle campagne marketing previste sul Piano editoriale. Miglioramento della reputazione di Cammino e Parco Nazionale grazie al Festival del Cammino Inclusivo.

INDIVIDUAZIONE DEI POSSIBILI FATTORI DI DIFFICOLTÀ E/O DI RITARDO:

Tempistiche di procedure e forniture.

FASI E TEMPI DI REALIZZAZIONE:

DESCRIZIONE	gen	feb	mar	apr	mag	giu	lug	ago	set	ott	nov	dic
1)Azioni preparatorie												
2) Procedure di affidamento forniture												
3) Esecuzione interventi e realizzazione eventi												
4) Analisi finale dei dati												

PARAMETRI FINANZIARI:

Fondi provenienti da finanziamento del Ministero del Turismo per € 313.038,90, oltre alla quota di co-finanziamento a carico dell'Ente (ammontare complessivo, inclusa la quota di co-finanziamento, € 347.821,00), cap. 11180 (conclusione degli interventi previsti entro 2 anni dalla sottoscrizione del disciplinare d'obblighi, firmato in data 03.10.2024)

AREA STRATEGICA C – PROMOZIONE DEL TERRITORIO E DELLE ATTIVITA' COMPATIBILI

OBIETTIVO SPECIFICO n. 1 – OTTIMIZZAZIONE RISORSE STRUTTURALI

ufficio referente: **Manutenzioni**

- **Obiettivo operativo n.1**

Area faunistica dell'orso: "Opere di miglioramento della funzionalità e della fruizione anche per utenti diversamente abili". Realizzazione delle opere previste Direzione Lavori Contabilità e C.R.E. –

DESCRIZIONE: L'Ente Parco nazionale della Maiella risulta assegnatario di un contributo di € 200.000 come contributo FSC a fronte di un totale progetto di € 285.000 (85.000,00 fondi Ente Parco) provenienza CIPESS 79/2021 "Fondo Sviluppo e coesione "2014-2020 e 2021-2027.

Il progetto esecutivo è stato approvato con determinazione n° 805 del 18.06.2024, i lavori sono stati affidati, a seguito di procedura su ASMECOMM, alla all'impresa RC lavorazioni in ferro di Cicchini Gianluca; A seguito di rinuncia del progettista, la DD.LL. contabilità e C.R.E. sono stati affidati al sottoscritto R.U.P. con contestuale costituzione dell'Ufficio di D.L. (ingani – Madonna) con determina n° 1173 del 16.09.2024.

RISULTATO ATTESO: Conclusione dei lavori nei tempi contrattuali previsti, con contestuali liquidazioni ad approvazione dei S.A.L. e redazione del Certificato di Regolare Esecuzione, contestuale inserimento delle fasi nel portale SGP.

INDICATORE: Determina di approvazione dello stato finale e del C.R.E.

INDIVIDUAZIONE DEI POSSIBILI FATTORI DI DIFFICOLTÀ E/O DI RITARDO: Imprevisti non individuabili in fase di progettazione, cattive condizioni meteo.

FASI E TEMPI DI REALIZZAZIONE

DESCRIZIONE	gen	feb	mar	apr	mag	giu	lug	ago	set	ott	nov	dic
Inizio lavori		X										
Fine lavori						X						
Contabilità finale e c.r.e.							X					
Analisi finale dei dati								X				

PARAMETRI FINANZIARI (importo complessivo dell'intervento): progetto di € 285.000 (85.000,00 fondi Ente Parco)

- Obiettivo operativo n.2

PROGRAMMA MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA TUTELA DEL TERRITORIO E DEL MARE: "PARCHI PER IL CLIMA" – ANNUALITA' 2020.EFFICIENTAMENTO ENERGETICO dell'Ostello "I Quarti" in loc. ex stazione FF.SS. Palena (CH).

DESCRIZIONE: L' Ente Parco nazionale della Maiella risulta beneficiario del finanziamento di € 391.641,01 per i lavori di che trattasi;

Il progetto esecutivo è stato approvato con determinazione n° 1501 del 21.11.2024, affidati al sottoscritto R.U.P. con contestuale costituzione dell'Ufficio di D.L. (ingani – Madonna) con determina n° 1173 del 16.09.2024.

RISULTATO ATTESO: Affidamento dell'esecuzione dei lavori mediante procedura negoziata senza pubblicazione del bando, su piattaforma asmecomm, verifica dei requisiti su portale ANAC, determina di aggiudicazione definitiva, contratto d'appalto.

INDICATORE: Determina di aggiudicazione definitiva, contratto d'appalto firmato e repertoriato,

INDIVIDUAZIONE DEI POSSIBILI FATTORI DI DIFFICOLTÀ E/O DI RITARDO: individuazione delle ditte idonee e competenti, lungaggini non dovute al R.U.P. , sulla verifica dei requisiti su portale; eventuale esito negativo sulla verifica dei requisiti.

FASI E TEMPI DI REALIZZAZIONE

DESCRIZIONE	gen	feb	mar	apr	mag	giu	lug	ago	set	ott	nov	dic
affidam. Su amecomm			X									
Verifica requisiti					X							
Determina di agg. definitiva						X						
Contratto d'appalto							X					
Analisi finale dei dati								X				

PARAMETRI FINANZIARI (importo complessivo dell'intervento): € 391.641,01

Obiettivo operativo n.3

Descrizione: PROGRAMMA MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA TUTELA DEL TERRITORIO E DEL MARE: "PARCHI PER IL CLIMA" – **ANNUALITA' 2020**. EFFICIENTAMENTO ENERGETICO DEL CENTRO VISITE / MUSEO ARCHEOLOGICO DI JUVANUM.

Risultato atteso: E' stato già redatto il progetto esecutivo; si dovrà procedere all'ottenimento pareri esterni
Ottenimento Pareri esterni - approvazione della progettazione esecutiva - Conclusione delle fasi di affidamento dei lavori tramite procedura di gara..

Indicatore: Determina di approvazione della progettazione esecutiva – Determina di aggiudicazione definitiva dei lavori e stipula del relativo Contratto d'appalto – Verbale di consegna dei Lavori , liquidazione sal approvazione C.R.E.

Individuazione dei possibili fattori di difficoltà e/o di ritardo: i pareri degli enti esterni tra cui si segnala l'autorizzazione paesaggistica che, la si ottiene in media in tre mesi!

Fasi e tempi di realizzazione

DESCRIZIONE	gen	feb	mar	apr	mag	giu	lug	ago	set	ott	nov	dic
Ottenimento pareri enti esterni					x							
Approvazione progetto esecutivo						x						
Affidamento Lavori							x					
Analisi finale dei dati								X				

Parametri finanziari: importo complessivo dell'intervento come Da quadro economico : € 160.000,00.

OBIETTIVO SPECIFICO 2: Semplificazione tecnico-amministrativa e servizi al cittadino

Ufficio referente: **PROGETTAZIONE E TERRITORIO**

OBIETTIVO OPERATIVO n.1 OTTIMIZZAZIONE DELL'AZIONE AMMINISTRATIVA MEDIANTE LA RIDUZIONE DEI TERMINI DEI PROCEDIMENTI ISTRUTTORI DELLE ISTANZE DI NULLA OSTA EX ART.13 L.394/91 E SS. MM. E II.

DESCRIZIONE: Conclusione dei procedimenti istruttori entro 45gg. dall'assegnazione delle istanze complete.

RISULTATO ATTESO: Efficacia dell'azione amministrativa mediante la riduzione dei termini di conclusione dei procedimenti ex art.13 L.394/91 rispetto alla normativa vigente.

INDICATORE: Rispetto dei termini per almeno il 70% delle pratiche assegnate con esclusione dei procedimenti relativi a interventi e/o pratiche complesse.

INDIVIDUAZIONE DEI POSSIBILI FATTORI DI DIFFICOLTÀ E/O DI RITARDO: Impossibilità a raggiungere i risultati attesi a motivo di non poter contare su altri collaboratori considerato che dal 01.07.2021 l'Ufficio è costituito soltanto da una unità lavorativa con il conseguente aumento del carico di lavoro. Ulteriori da indicare nel Report finale.

FASI E TEMPI DI REALIZZAZIONE:

DESCRIZIONE	gen	feb	mar	apr	mag	giu	lug	ago	set	ott	nov	dic
1. Monitoraggio dei termini di conclusione dei procedimenti												
2. Report finale												

PARAMETRI FINANZIARI: Nessuna necessità di risorse finanziarie.

OBIETTIVO OPERATIVO N.2 GESTIONALE NULLA OSTA DI COMPETENZA CON FUNZIONALITÀ CARTOGRAFICHE E STATISTICHE. ELABORAZIONE DATI E POPOLAMENTO DATABASE.

DESCRIZIONE: Nel corso dell'anno 2021 l'applicativo gestionale con funzionalità webgis che consente la georeferenziazione dei nulla osta di competenza dell'Ufficio ex art.13 L.394/91 è stato perfezionato e integrato con la sezione appositamente dedicata alle statistiche, si provvederà al conferimento dati per il popolamento del database annualità 2025.

RISULTATO ATTESO: Inserimento nella Banca dati archivio dei nulla osta di competenza ex.13 L.394/91 anno 2025. Utilità statistica e di verifica della trasformazione urbanistica dei suoli naturali del territorio del Parco.

INDICATORE: Informatizzazione, georeferenziazione e statistiche dei dati relativi ai nulla osta di competenza.

INDIVIDUAZIONE DEI POSSIBILI FATTORI DI DIFFICOLTÀ E/O DI RITARDO: **Necessità di dover preventivamente individuare risorse finanziarie che consentano di poter affidare il servizio di manutenzione e assistenza dell'applicativo a una Ditta idonea allo scopo. Eventuali da indicare nel report finale.**

FASI E TEMPI DI REALIZZAZIONE:

DESCRIZIONE	gen	feb	mar	apr	mag	giu	lug	ago	set	ott	nov	dic
1. Inserimento ed elaborazione dati 2024												
2. Report finale												

PARAMETRI FINANZIARI: **10.000 euro da destinarsi in bilancio al fine di affidare ad apposita Ditta il servizio di manutenzione e assistenza del software in questione. Si evidenzia le necessità di dover stanziare tali somme allo scopo, in considerazione del mancato accoglimento delle ripetute richieste formulate negli anni precedenti.**

OBIETTIVO OPERATIVO n.3 GESTIONE DOCUMENTALE.

DESCRIZIONE: Gestione documentale finalizzato alla realizzazione dell'archivio digitale dell'Ufficio di competenza. Inserimento documenti, trattamento, gestione e conservazione dati inerenti i procedimenti istruttori delle pratiche assegnate all'Ufficio. Il presente obiettivo è stato rimodulato a seguito della mancata assegnazione dei fondi appositamente richiesti negli anni antecedenti per l'acquisto dell'Applicativo web e NAS di gestione documentale finalizzato alla realizzazione dell'archivio digitale dell'Ufficio di competenza, inserimento documenti diversi formati word, pdf, excel, etc., funzione di lettura del documento, ricerca sul contenuto del documento tramite tag e indici, non soltanto tramite file name, strumento controllo analisi duplicazione documento, aggiornamento automatico file collegati al documento, visualizzazione registro accessi.

RISULTATO ATTESO: Efficacia dell'azione amministrativa. Ottimizzazione dei servizi resi, nell'ambito della gestione documentale degli atti curati dall'Ufficio.

INDICATORE: Inserimento, trattamento, gestione e conservazione dati dell'anno in corso.

INDIVIDUAZIONE DEI POSSIBILI FATTORI DI DIFFICOLTÀ E/O DI RITARDO: Eventualmente indicati nel report finale.

FASI E TEMPI DI REALIZZAZIONE:

DESCRIZIONE	gen	feb	mar	apr	mag	giu	lug	ago	set	ott	nov	dic
1. Inserimento ed elaborazione dati 2024												

2. Report finale.													
-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

PARAMETRI FINANZIARI: **Non viene rinnovata alcuna richiesta, considerato il mancato accoglimento delle richieste formulate negli anni precedenti.**

AREA STRATEGICA C PROMOZIONE DEL TERRITORIO E DELLE ATTIVITA' COMPATIBILI

OBIETTIVO SPECIFICO 3 – VALORIZZAZIONE E FRUIZIONE SOSTENIBILE DEL PARCO

Ufficio referente: PIANIFICAZIONE E GESTIONE RISORSE

Attività _____

OBIETTIVO OPERATIVO 1 - Interventi finalizzati al ripristino delle infrastrutture verdi – muretti a secco -: 2° Corso per Operatore di Costruzioni in pietra a secco

DESCRIZIONE:

Nell'ambito delle azioni di recupero e valorizzazione delle infrastrutture verdi – muretti a secco -, finanziate dal Ministero dell'*Ambiente e della Sicurezza Energetica*, è opportuno e necessario avviare le attività propedeutiche e l'organizzazione del 2° Corso per Operatore di Costruzioni in pietra a secco.

RISULTATO ATTESO:

Organizzare il 2° Corso per Operatore di Costruzioni in pietra a secco.

INDICATORE:

Realizzare, nell'annualità, almeno il 70% delle ore previste dal Corso.

INDIVIDUAZIONE DEI POSSIBILI FATTORI DI DIFFICOLTÀ E/O DI RITARDO:

Non si valutano, al momento, possibili fattori di difficoltà e/o di ritardo.

FASI E TEMPI DI REALIZZAZIONE

DESCRIZIONE	gen	feb	mar	apr	mag	giu	lug	ago	set	ott	nov	dic
Azioni preparatorie			X									
Promozione del Corso			X	X								
Realizzazione Corso				X	X	X	X	X				
Analisi finale dei dati									X	X	X	X

PARAMETRI FINANZIARI (Quantificazione sommaria degli importi necessari nell'annualità; importo complessivo dell'intervento):

Somme disponibili in Bilancio – Interventi finalizzati al recupero e valorizzazione delle infrastrutture verdi – muretti a secco -.

OBIETTIVO OPERATIVO 2 - Interventi finalizzati al ripristino delle infrastrutture verdi – muretti a secco -: cantiere didattico, aula all’aperto

Nell’ambito delle azioni di recupero e valorizzazione delle infrastrutture verdi – muretti a secco -, finanziate dal Ministero dell’Ambiente e della Sicurezza Energetica, è necessario dare continuità alle attività relative alla realizzazione del cantiere didattico, aula all’aperto, in località *Passo San Leonardo* in Comune di Pacentro (AQ).

RISULTATO ATTESO:

Realizzazione muro di confine dell’aula all’aperto in località *Passo San Leonardo* in Comune di Pacentro (AQ).

INDICATORE:

Realizzare il progetto ed avviare almeno il 30% degli interventi previsti.

INDIVIDUAZIONE DEI POSSIBILI FATTORI DI DIFFICOLTÀ E/O DI RITARDO:

Non si valutano, al momento, possibili fattori di difficoltà e/o di ritardo.

FASI E TEMPI DI REALIZZAZIONE

DESCRIZIONE	gen	feb	mar	apr	mag	giu	lug	ago	set	ott	nov	dic
Azioni preparatorie												
Progettazione					X	X						
Esecuzione					X	X	X	X	X			
Analisi finale dei dati										X	X	X

PARAMETRI FINANZIARI (Quantificazione sommaria degli importi necessari nell’annualità; importo complessivo dell’intervento):

Somme disponibili in Bilancio – Interventi finalizzati al recupero e valorizzazione delle infrastrutture verdi – muretti a secco -.

OBIETTIVO OPERATIVO 3 - Interventi finalizzati al ripristino delle infrastrutture verdi – muretti a secco -: definizione accordi con la [Soprintendenza Archeologia Belle Arti e Paesaggio per le province di Chieti e Pescara](#)

Nell’ambito delle azioni di recupero e valorizzazione delle infrastrutture verdi – muretti a secco -, finanziate dal Ministero dell’Ambiente e della Sicurezza Energetica, è necessario definire l’accordo con la [Soprintendenza Archeologia Belle Arti e Paesaggio per le province di Chieti e Pescara](#) per la condivisione del *Masterplan* relativo agli interventi da realizzare. Tale condivisione è propedeutica ai successivi atti autorizzativi per la realizzazione dei lavori.

RISULTATO ATTESO:

Conclusione accordo con la [Soprintendenza Archeologia Belle Arti e Paesaggio per le province di Chieti e Pescara](#) per la condivisione del *Masterplan* relativo agli interventi da realizzare, propedeutica ai successivi atti autorizzativi per la realizzazione dei lavori.

INDICATORE:

Produzione del *Masterplan*.

INDIVIDUAZIONE DEI POSSIBILI FATTORI DI DIFFICOLTÀ E/O DI RITARDO:

Non si valutano, al momento, possibili fattori di difficoltà e/o di ritardo.

FASI E TEMPI DI REALIZZAZIONE

DESCRIZIONE	gen	feb	mar	apr	mag	giu	lug	ago	set	ott	nov	dic
Azioni preparatorie												
Realizzazione del <i>Masterplan</i>	X	X										
Condivisione con Soprintendenza		X	X									

PARAMETRI FINANZIARI (Quantificazione sommaria degli importi necessari nell'annualità; importo complessivo dell'intervento):

Somme disponibili in Bilancio – Interventi finalizzati al recupero e valorizzazione delle infrastrutture verdi – muretti a secco -.

OBIETTIVO SPECIFICO n. 4: Aggiornamento degli Strumenti di Gestione del Parco.

UFFICIO REFERENTE: Gestione del Piano e Sistemi Informativi e Territoriali.

PERSONALE COINVOLTO: Gruppo di lavoro intersettoriale costituito con Determinazione n.1147 del 03.08.2022 del Direttore del Parco.

Obiettivo operativo n.1: Procedimento di approvazione dell'Aggiornamento del Piano del parco

DESCRIZIONE: Il Piano del parco vigente, approvato nella sua formulazione originaria dal Consiglio direttivo dell'Ente nel 1999, adottato dalla Regione Abruzzo nel 2005 e definitivamente approvato dal Consiglio regionale con Deliberazione n.122/2 del 30.12.2008, è stato sottoposto alla revisione, da parte degli Uffici dell'Ente, che ha portato all'elaborazione del documento di aggiornamento.

L'Aggiornamento del Piano del parco, adottato con Deliberazione del Consiglio direttivo n.26 del 28.04.2022, a seguito dell'avviso di deposito sul Bollettino Ufficiale della Regione Abruzzo n.39 del 28 settembre 2022, è stato pubblicato per 60 giorni sull'albo online dell'Ente parco, sul sito online della Regione Abruzzo nonché sugli albi delle Comunità montane e dei Comuni interessati per le osservazioni da ricevere entro il 26 novembre 2022, in ossequio ai termini previsti dall'art.12 della L. 394/91.

Per agevolare la consultazione e il confronto tra il Piano del parco vigente e quello in aggiornamento è stato predisposto un Web GIS, con accesso dalla pagina web del portale dell'Ente parco, contenente le cartografie dei 39 comuni del parco.

Nei termini previsti per la pubblicazione, sono pervenute 147 osservazioni da parte di amministrazioni comunali, associazioni e privati cittadini; alcune delle osservazioni presentate, seppur contabilizzate con unico protocollo contengono al loro interno più richieste singole, di vario genere, in particolare concernenti la zonazione o la normativa; le singole richieste che hanno avuto un riscontro con specifico parere dell'Ente parco sono in numero totale di 275, su queste singole richieste l'Ente parco ha espresso il parere ex art. 4 L.394/91.

Per l'istruttoria di alcune osservazioni è stato necessario richiedere documentazione integrativa, in particolare, le integrazioni sono state richieste ai comuni che possiedono strumenti urbanistici approvati prima dell'istituzione dell'area protetta a parco nazionale e quindi non sottoposti a parere e/o intesa dell'Ente parco.

Nel corso dell'anno 2024 è proseguita la procedura di approvazione dell'Aggiornamento del Piano del parco, i componenti dell'Ufficio sono stati impegnati nell'istruttoria delle osservazioni e nella predisposizione di relativi stralci cartografici, da portare in discussione nell'ambito delle riunioni del gruppo di lavoro intersettoriale, appositamente costituito dal Direttore con Determinazione n.1147 del 03.08.2022, formato

da dipendenti dell'Ente, tra cui i due componenti dell'Ufficio Gestione del Piano, con la supervisione del Presidente.

Il gruppo di lavoro intersettoriale, previa istruttoria dell'Ufficio Gestione del Piano, ha proceduto all'esame di tutte le osservazioni, anche a seguito di sopralluoghi e incontri di chiarimento con gli amministratori locali e procederà alla predisposizione e seguirà l'iter di approvazione del protocollo di intesa, ai sensi dell'art.12, comma IV della Legge 6 dicembre 1991, n.394 tra la Regione Abruzzo, l'Ente parco e i Comuni che hanno parte del loro territorio ricompreso nelle zone D del Piano del parco (aree di promozione economica e sociale). Detto protocollo di intesa, nella stesura definitiva, dovrà essere sottoscritto nell'ambito della procedura di approvazione dell'Aggiornamento del Piano del parco. L'Ufficio Gestione del Piano procederà altresì alla predisposizione e seguirà l'iter di approvazione del protocollo di intesa ai sensi dell'art.12, comma IV della Legge 6 dicembre 1991, n.394, per il territorio compreso nelle zone A, B e C dell'Aggiornamento del Piano del Parco, che dovrà essere sottoscritto tra la Regione Abruzzo e l'Ente Parco.

Tutte le 147 osservazioni pervenute al protocollo sono state istruite dal gruppo di lavoro per il Piano del parco predisponendo altrettante schede con numerazione progressiva risultante dall'acquisizione al protocollo. Il parere dell'Ente parco ex art.12, c.4, L.394/91 è stato rilasciato in modo puntuale, dettagliato e motivato su ogni singola richiesta, predisponendo quindi 147 schede contenenti in totale 275 singoli pareri.

Sono stati effettuati sopralluoghi, è stata richiesta documentazione integrativa alle istanze formulate in modo approssimativo, sono avvenuti incontri con amministratori locali a conferma delle caratteristiche di trasparenza e compartecipazione al processo di aggiornamento del Piano del parco dichiarate sin dall'inizio della procedura.

Nel mese di novembre 2024 è terminata la predisposizione delle schede contenenti i dati delle osservazioni con il relativo parere dell'Ente parco, schede sottoscritte da tutti i componenti del gruppo di lavoro, ai sensi dell'art.12 della L 394/91 che, a seguito di approvazione del Consiglio direttivo dell'Ente, avvenuta con Delibera n. 30 del 21.11.2024, sono state trasmesse alla Regione Abruzzo e al Ministero dell'Ambiente per gli adempimenti di competenza.

RISULTATO ATTESO: Efficienza della procedura di approvazione del Piano del parco, sensibilizzazione degli amministratori e delle comunità locali alle tematiche ambientali connesse con la gestione dell'area protetta, conoscenza e auspicabile condivisione degli obiettivi di gestione del Piano.

INDICATORE: numero di sopralluoghi, numero di incontri con gli Amministratori locali, numero di incontri preventivi con i Responsabili degli Uffici regionali preposti, numero di riunioni del gruppo di lavoro intersettoriale.

INDIVIDUAZIONE DEI POSSIBILI FATTORI DI DIFFICOLTÀ E/O DI RITARDO: l'obiettivo, a seguito dell'adozione dell'Aggiornamento del Piano del parco, avvenuta con Deliberazione del Consiglio direttivo n.26 del 28.04.2022, ha avuto inizio con la prima riunione del gruppo di lavoro intersettoriale avvenuta il 15 dicembre 2022 e continuerà fino all'approvazione definitiva dell'Aggiornamento del Piano del Parco. Eventuali fattori di difficoltà potranno derivare da scelte di Piano non condivise dai comuni chiamati a firmare il protocollo di intesa oppure da ritardi nella fase di approvazione definitiva dell'Aggiornamento del Piano del parco, in particolare per quanto riguarda la tempistica e le competenze regionali nell'ambito di tale procedura, comunque per fattori non imputabili al lavoro dei componenti dell'Ufficio gestione del Piano impegnati nel presente obiettivo.

FASI E TEMPI DI REALIZZAZIONE

DESCRIZIONE	g	f	m	a	m	g	l	a	s	o	n	d
e	e	a	p	a	i	u	g	o	e	t	t	i
n	b	r	r	g	g	o	t	t	v	c		
Sopralluoghi e incontri con amministratori locali e contatti con i tecnici regionali del ufficio Parchi e Riserve della Regione Abruzzo	x	x	x	x	x	x	x	x	x			

Predisposizione dei protocolli di intesa ex art.12, c.4, L.394/91, per le aree di cui alla lett. d), del comma 2 della Legge medesima.			x	x	x	x	x	x	x			
sottoscrizione dei protocolli di intesa ex art.12, c.4, L.394/91, per le aree di cui alla lett. d), del comma 2 della Legge medesima. (N.28 Comuni aventi parte del territorio comunale nella zona D del Piano del parco).									x	x		
Predisposizione e sottoscrizione del protocollo di intesa ex art.12, c.4, L.394/91 per le aree di cui alla lett. a), b) e c), del comma 2 della Legge medesima.									x	x		
Predisposizione bozza dell'aggiornamento cartografico della zonizzazione del Piano del parco e della normativa tecnica del Piano del parco a seguito del parere sulle osservazioni	x	x	x	x								
Possibile approvazione definitiva dei documenti sull'Aggiornamento del Piano del parco da parte della Regione Abruzzo e pubblicazione del Piano del parco contenente le modifiche apportate dalle osservazioni, approvate o controdedotte dalla Regione Abruzzo.									x	x	x	x

PARAMETRI FINANZIARI: non si prevede l'utilizzo di risorse economiche straordinarie.

Obiettivo operativo n.2: Regolamento del Parco. Definizione contenuti.

PERSONALE COINVOLTO: Gruppo di lavoro intersettoriale costituito con Determinazione n.1147 del 03.08.2022 del Direttore del parco.

DESCRIZIONE: Il Regolamento del parco ha avuto la prima formulazione in concomitanza con l'elaborazione del Piano del parco vigente ma, contrariamente al Piano del parco, che nella sua formulazione originaria, approvata dal Consiglio direttivo dell'Ente nel 1999, fu adottato, osservato e successivamente approvato dalla Regione Abruzzo nel 2008, per il Regolamento del parco, nella "versione 1999", non è mai stato attivato il procedimento di approvazione previsto dall'art.11, commi 1 e 6 della Legge 394/91 e ss.mm.ii..

A seguito dell'approvazione definitiva del Piano del parco, pubblicato in data 17.07.2009 sulla Gazzetta Ufficiale n.164, si sono succedute varie versioni del Regolamento del parco, "bozza 2009", "bozza 2013", "bozza 2015" ma nessuna ha concluso l'iter di approvazione.

La "bozza 2013" del Regolamento del parco, trasmessa al Ministero dell'Ambiente per un parere preliminare, fu rivista, osservata e ritrasmessa dallo stesso Ministero all'Ente parco per l'adozione definitiva ai sensi dell'art.11, comma 1 della L. 394/91.

Con nota del 02.09.2014 l'Ente parco, ai sensi dell'art.10, comma 2a), trasmette alla Comunità del Parco la "bozza 2013" del Regolamento del parco riveduta dal Ministero dell'Ambiente su cui l'organo consultivo, con deliberazione n.2 del 03.10.2014, si esprime con un parere negativo che di fatto blocca l'iter di approvazione. Con Deliberazione di Consiglio direttivo n.7 del 16.07.2015 l'Ente parco ha deciso di avviare l'iter per la stesura del Regolamento del parco in maniera coerente, armonica, contemporanea e condivisa con il Piano del parco, anch'esso da avviare ad aggiornamento.

La "bozza 2015" del Regolamento del parco, successivamente rivista e aggiornata dagli Uffici dell'Ente durante le fasi di elaborazione dell'Aggiornamento del Piano del parco, adottato con Deliberazione del Consiglio direttivo n.26 del 28.04.2022, è quella oggetto di definizione con il presente obiettivo che, per quanto premesso, chiameremo: "bozza 2022" del Regolamento del parco.

L'art. 11 della L.394/91 dispone che il Regolamento del parco venga adottato dall'Ente parco, anche contestualmente all'approvazione del Piano del parco non oltre sei mesi dall'approvazione del Piano del parco medesimo, pena la sostituzione, per inadempienza, da parte del Ministero, anche con la nomina di un commissario ad acta il quale provvede entro 3 mesi.

A parte la perentorietà delle disposizioni normative, peraltro condivisibili, è auspicabile, per quanto riguarda il Parco Nazionale della Maiella, che il Piano e il Regolamento vengano approvati in tempi quanto più possibile contemporanei in quanto la normativa dell'Aggiornamento del Piano del parco della Maiella in molti punti demanda l'attuazione delle attività consentite al Regolamento del parco, in mancanza del quale l'attuazione del Piano del parco mostrerebbe evidenti criticità e si presterebbe a discrezionalità di interpretazione.

Il gruppo di lavoro intersettoriale, formato da dipendenti dell'Ente, costituito con Determinazione del direttore del parco n.1147 del 03.08.2022, nell'esaminare le osservazioni presentate all'Aggiornamento del Piano del parco, verificherà l'accoglimento delle stesse anche coerentemente con le disposizioni della "bozza 2022" del Regolamento in elaborazione. Pertanto, l'occasione fornita dall'esame delle numerose e pertinenti osservazioni presentate al Piano del parco adottato sarà sfruttata per verificare se il Piano e il Regolamento, deputati alla tutela dei valori naturali e ambientali nonché storici, culturali e antropologici tradizionali, possiedono le auspiccate caratteristiche di armonia, coerenza, complementarità e se, congiuntamente, sono in grado di dare risposta alle istanze avanzate, sia nell'attuale fase di definizione, sia nella fase di gestione ordinaria, a seguito della vigenza di detti strumenti di gestione.

RISULTATO ATTESO: Formulazione del documento inerente il Regolamento del parco secondo il format trasmesso dal Ministero dell'Ambiente e in modo armonico e coerente con il Piano del parco in fase di aggiornamento.

INDICATORE: numero di riunioni del gruppo di lavoro intersettoriale.

INDIVIDUAZIONE DEI POSSIBILI FATTORI DI DIFFICOLTÀ E/O DI RITARDO: Mancata approvazione definitiva del Piano del parco (obiettivo operativo n.1). In ogni caso l'obiettivo operativo n.2, attualmente in corso di definizione, in attesa dell'approvazione definitiva del Piano del parco, continuerà a seguito della trasmissione dei pareri sulle osservazioni ricevute, approvate dal Consiglio direttivo dell'Ente con Delibera n. 30 del 21.11.2024, trasmesse alla Regione Abruzzo e al Ministero dell'Ambiente per gli adempimenti di competenza

FASI E TEMPI DI REALIZZAZIONE

DESCRIZIONE	gen	feb	mar	apr	mag	giu	lug	ago	set	ott	nov	dic
riesame delle precedenti bozze del Regolamento e verifica delle criticità emerse durante i precedenti iter di approvazione, rimasti incompiuti	x	x	x									
incontri del gruppo di lavoro intersettoriale dove la bozza di Regolamento sarà valutata in contemporanea con la normativa del Piano del parco in aggiornamento, in corso di approvazione				x	x	x						

formulazione definitiva del Regolamento del parco						x	x	x	x			
acquisizione del parere della Comunità del parco ed eventuale aggiornamento del documento									x	x	x	
acquisizione del parere del Consiglio Direttivo dell'Ente per la successiva trasmissione del documento alla Regione Abruzzo per l'intesa e al Ministero dell'ambiente per l'approvazione definitiva ex art. 11, comma 6, L.394/91.												x

PARAMETRI FINANZIARI: non si prevede l'utilizzo di risorse economiche straordinarie.

AREA STRATEGICA D – ATTIVITA' ISTITUZIONALI ED AMMINISTRATIVE

OBIETTIVO SPECIFICO: Razionalizzazione e gestione risorse finanziarie e patrimoniali

Ufficio referente: **CONTABILITA' E PATRIMONIO**

1. OBIETTIVO OPERATIVO n. 1

Cura degli esatti e tempestivi adempimenti amministrativi e fiscali previsti dalle leggi.

DESCRIZIONE:

Gli adempimenti di carattere fiscale, contabile ed amministrativo a cui è soggetto l'Ente Parco, quale ente pubblico non economico di rilevanza nazionale, sono innumerevoli ed assai complessi ed articolati. Accanto a quelli connaturati agli aspetti contabili e amministrativi (bilancio di Previsione, Assestamento, Variazioni, Bilancio Consuntivo, ecc.) stabiliti dal regolamento di contabilità che fa riferimento al DPR 97/2003, dettagliati nell'obiettivo operativo n. 2 che segue, ve ne sono anche molti di natura fiscale sia connessi all'attività istituzionale svolta (Certificazioni Uniche, modello 770, F24EP mensili per il versamento di contributi e ritenute, INAIL, interventi sostitutivi, controllo posizione fiscale del fornitore, avvisi bonari, IMU, ecc.) e sia connessi all'attività commerciale, se pur residuale, svolta (Dichiarazione dei Redditi, Dichiarazione IVA, dichiarazione IRAP, dichiarazioni IMU, adempimenti periodici IVA, fatturazione elettronica, split payment, liquidazioni periodiche, ecc.). Tutti questi adempimenti hanno delle scadenze stabilite per legge ed il mancato rispetto delle stesse comportano delle pesanti sanzioni.

RISULTATO ATTESO:

L'esatto e tempestivo svolgimento di tutti gli adempimenti previsti senza il ricorso a professionalità esterne e senza rinunciare agli incassi dell'attività commerciale.

INDICATORE:

L'aggiornamento continuo sui nuovi adempimenti e rispetto esatto dei termini di scadenza e mancanza di qualsiasi tipologia di sanzione e/o sovra esborso per l'Ente.

INDIVIDUAZIONE DEI POSSIBILI FATTORI DI DIFFICOLTÀ E/O DI RITARDO:

Ogni anno il panorama degli adempimenti previsti diventa sempre più complesso ed articolato. La capacità operativa dell'Ufficio di rispondere efficacemente e tempestivamente è sempre più messa alla prova e la scarsità delle risorse umane assegnate fa raggiungere livelli di criticità estremi (ferie arretrate non fruite, impossibilità di programmare attività più strategiche e più funzionali per l'Ente, ecc.).

FASI E TEMPI DI REALIZZAZIONE:

DESCRIZIONE	gen	feb	mar	apr	mag	giu	lug	ago	set	ott	nov	dic
1) Azioni preparatorie	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2) Aggiornamento continuo	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
3) Esatto adempimento	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
4) Analisi finale dei dati	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

PARAMETRI FINANZIARI (Quantificazione sommaria degli importi necessari nell'annualità; importo complessivo dell'intervento):

Si tratta di attività che non richiedono specifiche risorse finanziarie.

2. OBIETTIVO OPERATIVO n. 2 Programmazione finanziaria.

DESCRIZIONE:

Come già detto nell'obiettivo operativo n. 1, il regolamento di contabilità dell'Ente Parco che fa esplicito rinvio allo specifico Dpr 97/2003, impone tutta una serie puntuale di adempimenti il cui mancato rispetto espongono l'Ente a pesantissime conseguenze. Ad esempio, il mancato rispetto dei termini di approvazione del bilancio consuntivo entro il 30 aprile comporta il commissariamento dell'Ente. La programmazione finanziaria dell'Ente si articola dunque nel bilancio di previsione da approvare entro il 30 ottobre, dal bilancio consuntivo da approvare entro il 30 aprile, dalle variazioni e dall'assestamento. Acconto a tutti questi termini formali vi sono tutta una serie di ulteriori adempimenti connessi, quali comunicazioni, trasmissione di prospetti, report, schemi, ecc. ai vari enti (Mef, MASE, Corte dei Conti, Istat) che rendono assai più articolato e complesso l'intero lavoro.

RISULTATO ATTESO:

L'esatto e tempestivo svolgimento di tutti gli adempimenti previsti consistenti nella messa a disposizione degli organi di governo dell'Ente di tutti gli schemi e tabulati relativi ai bilanci al fine dell'approvazione formale. Con riguardo agli adempimenti connessi alle comunicazioni, trasmissione di report e schemi, ai vari ministeri e alla Corte dei Conti, l'esatto e tempestivo adempimento.

INDICATORE:

Il rispetto esatto dei termini di scadenza e mancanza di qualsiasi tipologia di sanzione e/o penalizzazione per l'Ente.

INDIVIDUAZIONE DEI POSSIBILI FATTORI DI DIFFICOLTÀ E/O DI RITARDO:

Anche in questo caso, ogni anno, il panorama degli adempimenti, anziché sfolinarsi e semplificarsi, si infoltisce e si complica con nuovi e spesso non comprensibili (in quanto in molti casi si tratta di duplicazioni) adempimenti. La capacità operativa dell'Ufficio di rispondere efficacemente e

tempestivamente è sempre più messa alla prova e la scarsità delle risorse umane assegnate fa raggiungere livelli di criticità estremi (ferie arretrate non fruite, impossibilità di programmare e realizzare altre attività strategiche e funzionali per l'Ente, ecc.).

FASI E TEMPI DI REALIZZAZIONE:

DESCRIZIONE	gen	feb	mar	apr	mag	giu	lug	ago	set	ott	nov	dic
1)Azioni preparatorie	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2) Aggiornamento continuo	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
3) Predisposizione schemi		X	X	X			X	X	X	X	X	
4) Analisi finale dei dati	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

PARAMETRI FINANZIARI (Quantificazione sommaria degli importi necessari nell'annualità; importo complessivo dell'intervento):

Si tratta di attività che non richiedono specifiche risorse finanziarie.

3. OBIETTIVO OPERATIVO n. 3

Aggiornamento annuale e accessibilità agli utenti dell'albo dei soggetti beneficiari di provvidenze e contributi.

DESCRIZIONE:

Istituzione e aggiornamento dell'albo dei beneficiari di provvidenze economiche da parte dell'Ente e cura degli adempimenti relativi alla completa accessibilità da parte degli utenti esterni.

RISULTATO ATTESO:

Elaborazione del documento relativo all'anno precedente da sottoporre alla preventiva approvazione della Direzione entro il 20 luglio per poi procedere alla relativa pubblicazione sul sito internet dell'Ente entro il 30 luglio.

INDICATORE:

Rispetto esatto dei termini sopra indicati.

INDIVIDUAZIONE DEI POSSIBILI FATTORI DI DIFFICOLTÀ E/O DI RITARDO:

Non ve ne sono a parte le croniche carenze di personale e di tempo di cui soffre l'Ufficio.

FASI E TEMPI DI REALIZZAZIONE:

DESCRIZIONE	gen	feb	mar	apr	mag	giu	lug	ago	set	ott	nov	dic
1) Predisposizione prospetto							X					
2) Pubblicazione							X					
4) Analisi finale dei dati							X					

PARAMETRI FINANZIARI (Quantificazione sommaria degli importi necessari nell'annualità; importo complessivo dell'intervento):

Si tratta di attività che non richiedono specifiche risorse finanziarie.

4. OBIETTIVO OPERATIVO n. 4

Controllo, rispetto e contenimento dei termini di pagamento ai fornitori

DESCRIZIONE:

Controllo dei tempi di pagamento dei fornitori dell'ente e pubblicazione sul sito, alle scadenze previste, degli indicatori trimestrali e annuali.

RISULTATO ATTESO:

Massimo contenimento dei tempi di pagamento dei fornitori che già per legge devono essere pagati entro massimo 30 giorni. In caso di regolarità della posizione del fornitore l'Ufficio ritiene di essere in grado di poter effettuare il pagamento entro massimo 20 giorni dalla richiesta di liquidazione pervenuta ad opera dell'Ufficio dell'Ente che ne ha disposto l'istruttoria, la regolarità ed il relativo provvedimento di liquidazione. Pubblicazione sul sito degli indicatori previsti dalla legge entro il mese successivo alla fine di ogni trimestre e dell'anno di riferimento.

INDICATORE:

Rispetto dei termini sopra indicati: 20 giorni per l'effettivo pagamento e, per la pubblicazione degli indicatori trimestrali e annuali, entro il mese successivo come prescritto dalla legge.

INDIVIDUAZIONE DEI POSSIBILI FATTORI DI DIFFICOLTÀ E/O DI RITARDO:

Non ve ne sono a parte le croniche carenze di personale e di tempo di cui soffre l'Ufficio. È da precisare che spesso il rispetto dei tempi di pagamento dipende non solo dall'Ufficio contabilità ma anche e soprattutto dagli altri Uffici dell'Ente che si occupano di apporre la conformità all'ordine e di disporre il provvedimento di effettiva liquidazione. Vi sono inoltre dei casi in cui l'Ufficio contabilità pur essendo pronto ad effettuare il tempestivo pagamento deve però attendere delle autorizzazioni da parte di uffici esterni all'Ente quali, ad esempio, Inps o Inail nel caso dei cosiddetti interventi sostitutivi o da Agenzia delle Entrate-Riscossione in caso di irregolarità riscontrate nella posizione fiscale del fornitore.

FASI E TEMPI DI REALIZZAZIONE:

DESCRIZIONE	gen	feb	ma r	ap r	ma g	gi u	lu g	ag o	se t	ot t	no v	di c
1)Azioni preparatorie	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2) Predisposizione mandato	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
3) Effettivo pagamento	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
4) Analisi finale dei dati	X			X			X			X		

PARAMETRI FINANZIARI (Quantificazione sommaria degli importi necessari nell'annualità; importo complessivo dell'intervento):

Si tratta di attività che non richiedono specifiche risorse finanziarie.

OBIETTIVO SPECIFICO: 2- ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DELLE RISORSE UMANE

Ufficio Referente: Personale e Amministrativo

OBIETTIVO OPERATIVO N. 1 – Aggiornamento Banca dati INPS mediante Applicativo “Passweb” istituito dall’INPS.

DESCRIZIONE: Sistemazione estratti conti contributivi dei dipendenti dell'Ente dalla data di assunzione ad oggi, nonché di quelli assunti e cessati con contratto a tempo determinato, negli anni passati, mediante inserimento e/o aggiornamento dei dati presenti nella banca dati dell'Inps.

RISULTATO ATTESO: aggiornamento di tutte le posizioni contributive entro i termini di legge.

INDICATORE: entro i termini di legge.

INDICAZIONE POSSIBILI FATTORI DI DIFFICOLTA' E/O RITARDO: ricostruzione degli imponibili contributivi annui per ogni singolo dipendente in base ai criteri richiesti dall'Inps.

FASI E TEMPI DI REALIZZAZIONE:

DESCRIZIONE	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC
AZIONI PREPARATORIE	X	X	X	X								
AZIONI ESECUTIVE					X	X	X	X	X	X	X	
ANALISI FINALE DEI DATI												X

PARAMETRI FINANZIARI:

attività che non richiede assegnazione specifica di risorse finanziarie.

OBIETTIVO OPERATIVO N.2 – ADEMPIMENTI PerlaPA e AGGIORNAMENTO SEZIONE AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE SUL SITO ISTITUZIONALE DELL'ENTE.

DESCRIZIONE: Trasmissione dati nel sistema applicativo "PerlaPA" delle Pubbliche Amministrazioni inerenti l'anagrafe delle prestazioni, i permessi legge 104/92, gli scioperi e le prerogative sindacali e tutto quanto attiene ad ulteriori dati richiesti alle amministrazioni pubbliche (permessi per cariche elettorali, ecc.) in adempimento allo specifico obbligo normativo in materia.

RISULTATO ATTESO: trasmissione dati nei termini e modalità di legge.

INDICATORE: tempestività nell'inoltro dei dati.

INDICAZIONE POSSIBILI FATTORI DI DIFFICOLTA' E/O RITARDO: non completa conoscenza di tutti gli applicativi inerenti l'obiettivo.

FASI E TEMPI DI REALIZZAZIONE: Al verificarsi degli eventi.

PARAMETRI FINANZIARI: attività che non richiede assegnazione specifica di risorse finanziarie.

OBIETTIVO OPERATIVO N. 3- ELABORAZIONE COSTI DEL PERSONALE COINVOLTO NEI PROGETTI LIFE.

DESCRIZIONE: elaborazioni, preventive e consuntive, dei costi del personale dipendente coinvolto nei progetti LIFE ed altri progetti finanziati da vari enti.

RISULTATO ATTESO: completezza, correttezza e tempestività nelle elaborazioni.

INDICATORE: elaborazione dati nei termini previsti dai vari report dei progetti in essere.

FASI E TEMPI DI REALIZZAZIONE: a richiesta dei vari uffici coinvolti.

PARAMETRI FINANZIARI: attività che non richiede assegnazione specifica di risorse finanziarie.

OBIETTIVO OPERATIVO N. 4- MONITORAGGIO PERIODICO DELL'ACCANTAMENTO TFR DA PARTE DEL MEF.

DESCRIZIONE: controllo periodico e costante dei dati accantonati da parte del MEF e comunicazioni di eventuali rettifiche.

RISULTATO ATTESO: completezza, correttezza e tempestività nelle elaborazioni.

INDICATORE: tempestività nell'inoltro di comunicazioni per rettifiche da effettuare.

FASI E TEMPI DI REALIZZAZIONE: Al verificarsi degli eventi.

PARAMETRI FINANZIARI: attività che non richiede assegnazione specifica di risorse finanziarie.

OBIETTIVO OPERATIVO N. 5- RILEVAZIONE DATI CONTO ANNUALE DEL PERSONALE E CONSEGUENTE INSERIMENTO DEGLI STESSI SUL SITO DEL MINISTERO DELLE FINANZE, DIPARTIMENTO RAGIONERIA GENERALE DELLO STATO CON RELATIVO AGGIORNAMENTO DELLA SEZIONE AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE DEL SITO ISTITUZIONALE DELL'ENTE.

DESCRIZIONE: redazione delle tabelle inerenti i dati stipendiali e quelli estrapolati dal programma delle presenze, necessari alla redazione delle sezioni del Conto Annuale, inerente il Personale dell'Ente e i collaboratori.

RISULTATO ATTESO: elaborazione e trasmissione entro i termini di legge.

INDICATORE: rispetto dei termini di legge e di quanto indicato dalla Ragioneria Generale dello Stato

FASI E TEMPI DI REALIZZAZIONE: su indicazione del Servizio Amministrativo

PARAMETRI FINANZIARI: attività che non richiede assegnazione specifica di risorse finanziarie.

OBIETTIVO SPECIFICO: 3 ATTIVITA' REPRESSIVE DI SUPPORTO ALL'ATTIVITA' DI SORVEGLIANZA E PUBBLICITA' DI ATTI E INFORMAZIONI

Ufficio Referente : Servizio Amministrativo - Ufficio Giuridico e Legale

- OBIETTIVO OPERATIVO N. 1 **Sanzioni Amministrative**

DESCRIZIONE :

– istruttoria e proposta di emissione ordinanze di demolizione delle opere abusive e ripristino dello stato dei luoghi e/o ricostituzione delle specie vegetali danneggiate, a seguito del riconoscimento della fondatezza dell'accertamento dell'illecito condotto dal Raggruppamento Carabinieri Parchi, tenendo conto della concreta fattibilità/opportunità e utilità dell'intervento in rapporto al bene oggetto di tutela;
- istruttoria e proposta emissione ordinanze di ingiunzione di pagamento delle sanzioni pecuniarie amministrative a seguito del riconoscimento della fondatezza dell'accertamento dell'illecito condotto dal Raggruppamento Carabinieri Parchi ovvero proposta di emissione ordinanza di archiviazione;

RISULTATO ATTESO : repressione attività illecite in area parco ex art. 29 e 30 L n. 394/1991

INDICATORE: Proposte di Ordinanze o archiviazione in numero totale almeno uguale al numero di s.p.v.

elevati entro l'anno di riferimento e/o segnalazioni effettuate dal Raggruppamento Carabinieri Parchi, (con riferimento al termine massimo concesso per l'emissione dei relativi provvedimenti)

INDICAZIONE POSSIBILI FATTORI DI DIFFICOLTA' E/O RITARDO : saranno indicate nel report finale a cura del responsabile dell'obiettivo

FASI E TEMPI DI REALIZZAZIONE :

DESCRIZIONE	gen	feb	mar	apr	mag	giu	lug	ago	set	ott	nov	dic
1) AZIONI PREPARATORIE												
2) ANALISI FINALE DEI DATI												

PARAMETRI FINANZIARI (Quantificazione sommaria degli importi necessari nell'annualità; importo complessivo dell'intervento): le attività di cui trattasi saranno espletate senza costi aggiuntivi per l'Ente salvo specifica richiesta motivata di impegno da parte dell'Ufficio Referente in corso d'anno.

OBIETTIVO OPERATIVO N. 2 Pubblicazione di atti, documenti e informazioni su Amministrazione Trasparente

DESCRIZIONE : pubblicazione degli atti e dei documenti soggetti a pubblicazione obbligatoria entro i termini di legge, regolamento o per natura dell'atto, nonché di quelli ulteriori, comunque a seguito di trasmissione e specifica richiesta di pubblicazione da parte dei competenti uffici e previo riscontro in merito alla completezza e correttezza della trasmissione; La parte prettamente pratica/operativa sarà affidata alla Dott.ssa Diana dell'Arciprete, assegnata all'ufficio.

RISULTATO ATTESO : completezza, correttezza e tempestività delle pubblicazioni.

INDICATORE: pubblicazione entro i termini previsti.

INDICAZIONE POSSIBILI FATTORI DI DIFFICOLTA' E/O RITARDO: saranno indicate nel report finale a cura del responsabile dell'obiettivo.

FASI E TEMPI DI REALIZZAZIONE

DESCRIZIONE	gen	feb	mar	apr	mag	giu	lug	ago	set	ott	nov	dic
1) AZIONI PREPARATORIE												

2) ANALISI FINALE DEI DATI												
-------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

PARAMETRI FINANZIARI (Quantificazione sommaria degli importi necessari nell'annualità; importo complessivo dell'intervento): le attività di cui trattasi saranno espletate senza costi aggiuntivi per l'Ente salvo specifica richiesta motivata di impegno da parte dell'Ufficio Referente in corso d'anno.

12. Aggiornamento del Piano

Il presente Piano della performance è riferito al triennio 2025-2027 e potrà comunque essere oggetto di aggiornamento tenendo la concreta disponibilità di risorse ulteriori per la realizzazione degli interventi descritti.

Nel caso di non aggiornamento l'Ente, sulla base dei futuri Bilanci di previsione, apporterà gli aggiornamenti solo agli obiettivi operativi che saranno comunque stabiliti in sintonia con gli uffici dell'Ente.

13. Coerenza con la programmazione economico-finanziaria e di bilancio

Il presente Piano della Performance è stato elaborato sulla base del bilancio preventivo dell'ente Parco in coerenza con quanto stabilito dal D.lgs. 150/09 e con particolare riferimento alla delibera della CIVIT n.112/2010 in base alla quale il ciclo della performance deve essere definito in coerenza con la programmazione economica finanziaria e di bilancio. Anche in tema di gestione della performance e del suo miglioramento si è tenuto conto delle linee guida fornite dalla deliberazione n.6 del 17.1.2013 della CIVIT. A tale proposito nel piano della performance 2024-2026 si è operato un collegamento sostanziale tra obiettivi operativi e obiettivi strategici sia per quanto riguarda la trasparenza sia per quanto riguarda il miglioramento e aggiornamento degli standard di qualità dei procedimenti seguiti dall'ente Parco.

14. Verifica e Controllo

Il presente *Piano della Performance* è soggetto a momenti di verifica e controllo. La prima verifica è effettuata nel periodo giugno-luglio da parte dell'O.I.V. ed una seconda nel periodo novembre- dicembre.

Le criticità e le misure da adottare per la loro risoluzione verranno evidenziate per ogni obiettivo operativo. Tali aspetti verranno, quindi, analizzati dalla Direzione dell'Ente sia individualmente che con i soggetti interessati che saranno convocati in appositi incontri di *staff*.

**Programmazione
degli obiettivi di performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere**

PIANO AZIONI POSITIVE NELL'AMBITO DELLE PARI OPPORTUNITA' TRIENNIO 2025-2027

Premessa

L'art. 48 del Decreto Legislativo n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) nonché la Direttiva del 23 maggio 2007 del Ministero per le riforme e innovazioni nella P.A. e del Ministero per le pari opportunità (Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni pubbliche) prevedono che ogni amministrazione pubblica, ai sensi degli artt. 1, c.1, lett. c, 7 c.1 e 57 c.1, del D.Lgs n. 165/2001 e s.m.i., predisponga un piano triennale di azioni positive volto alla "rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne".

Come si legge nella predetta direttiva 23/5/2007 "...La modifica degli assetti istituzionali, la semplificazione dei procedimenti amministrativi, la ridefinizione delle strutture organizzative, dei meccanismi operativi e delle stesse relazioni sindacali, l'innovazione tecnologica, la pervasività degli strumenti digitali stanno modificando profondamente le amministrazioni pubbliche".

La Direttiva 2/2019 del Dipartimento della Funzione Pubblica recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche", e in particolare il § 3.2 dedicato ai piani triennali di azioni positive finalizzati alla promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace. La valorizzazione delle persone, donne e uomini, è, quindi, un elemento fondamentale per la realizzazione di questo cambiamento e richiede politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane articolate e complesse, coerenti con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

La tutela delle differenze è un fattore di qualità dell'azione amministrativa: attuare le pari opportunità significa, quindi, innalzare il livello dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni degli utenti. Con il presente piano di azioni positive l'Ente Parco Nazionale della Maiella favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia con particolare riferimento:

- all'ambiente di lavoro;
- alla partecipazione ai corsi di formazione, di aggiornamento e qualificazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
- agli orari di lavoro;
- all'individuazione di concrete possibilità di sviluppo, di carriera e di professionalità, anche tramite l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche, fatte salve le attuali norme della fattispecie;
- all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche,

continueranno a tener conto dei principi generali previsti dalle disposizioni legislative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

Situazione attuale

L'analisi dell'attuale situazione (al 31.12.2024) del personale dipendente in servizio

L'Ente Parco Nazionale della Maiella presenta il seguente quadro di raffronto fra uomini lavoratori e donne lavoratrici:

lavoratori	Area Operatori	Area Assistenti	Area Funzionari	Totale
Donne	5	10	3	18
uomini	8	8	7	23
Totale	13	18	10	41

Nonché il livello dirigenziale è così rappresentato:

direttore	uomini	Donne
Numero	1	0

Si dà atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. 11/04/2006 n. 198 in quanto non sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi

PRINCIPI

Nella definizione degli obiettivi che si propone di raggiungere, l'Ente parco si ispira ai seguenti principi:

- a) Pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- b) Azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità.

In questa ottica gli OBIETTIVI di carattere generale che l'Ente intende perseguire nell'arco del triennio sono:

- 1) tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori;
- 2) garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
- 3) ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere anche psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;
- 4) intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane perché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
- 5) rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne;
- 6) offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera;
- 7) favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
- 8) sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione.

Al fine di raggiungere i suddetti obiettivi vengono individuate le seguenti AZIONI POSITIVE:

- a) verifica della situazione di valutazione dei rischi lavorativi, con particolare attenzione alle peculiarità legate al genere dei lavoratori;
- b) riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno 1/3 dei posti di componenti delle commissioni di concorso o selezione;
- c) attivare specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità o comunque da periodi di lunga assenza;
- d) miglioramento dell'articolazione dell'orario di lavoro part-time per venire incontro alle esigenze lavorative e familiari del dipendente: maggiore flessibilità nell'articolazione oraria del part-time nel calendario settimanale, mensile, annuale, nel rispetto del regolamento in vigore;
- e) L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata. Inoltre, particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti;
- f) promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sulle azioni per il benessere lavorativo e le pari opportunità. Pubblicazione e diffusione del Piano Triennale della Azioni Positive e monitoraggio delle attività svolte;
- g) collaborazione con il Responsabile della sicurezza per lo scambio di informazioni utili ai fini della valutazione dei rischi in un'ottica di genere e dell'individuazione di tutti quei fattori che possono incidere negativamente sul benessere organizzativo;
- h) nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, L'Ente si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere. La dotazione organica dell'ente deve essere strutturata in base alle categorie ed ai profili professionali previsti dal vigente CCNL, senza alcuna prerogativa di genere;
- i) le attività formative e di aggiornamento dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo a tutti i dipendenti una crescita professionale e/o di carriera, senza discriminazione di genere. Le attività formative dovranno essere organizzate in modo da conciliare l'esigenza di formazione del lavoratore con le sue specifiche necessità personali e/o familiari, nonché con l'eventuale articolazione dell'orario di lavoro part-time;
- l) pur in assenza di attività formativa all'interno dell'ente i momenti dedicati all'approfondimento ed all'aggiornamento delle conoscenze, per quanto possibile, dovranno essere previsti in orari che consentano una agevole partecipazione delle lavoratrici part-time ed ai soggetti svantaggiati;
- m) prevedere riunioni di servizio con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze, da vagliare successivamente in sede di Riunione Direzione/Responsabili;

NUOVI MODELLI DI LAVORO

Proseguire l'esperienza del lavoro agile nel solco delle indicazioni previste in sede nazionale. Il lavoro agile, attivato nel corso dell'emergenza epidemiologica scoppiata nell'anno 2020, deve superare la situazione emergenziale ed evolversi, anche, quale strumento di conciliazione, per divenire una leva di autonomia e responsabilità dei dipendenti, di orientamento ai risultati in base alla fiducia tra capi e collaboratori, quindi un vero e proprio cambiamento culturale verso organizzazioni più "sostenibili" nel rispetto delle esigenze dell'utenza e a sostegno della ripresa delle attività economiche e sociali. Per tale finalità occorrerà:

- potenziare le piattaforme tecnologiche che abilitano il lavoro agile con lo scopo di sfruttare le potenzialità in termini di riduzione dei costi e miglioramento della produttività;
- in base alle indicazioni nazionali, definire la tipologia delle attività lavorative che possono essere svolte in modalità agile o da remoto;
- programmare percorsi di formazione a distanza per tutto il personale in modo da sviluppare nuove abilità digitali, al fine di facilitare e migliorare la collaborazione tra gli uffici e sviluppare in modo efficiente il lavoro in modalità agile. L'evoluzione di tale modello organizzativo permetterà all'Amministrazione di raccogliere feed back di natura operativa ed organizzativa per apportare continui miglioramenti allo strumento.

MONITORAGGIO DEL PIANO

Il Piano triennale 2025-2027 sarà sottoposto a monitoraggio annuale che consentirà al CUG Comitato Unico di Garanzia, di svolgere il proprio compito di valutazione dei risultati delle azioni positive individuate. Anche sulla base degli esiti del monitoraggio annuale, l'Ente approverà il Piano del triennio successivo.

DURATA DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale, dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di adozione. Il piano è pubblicato all'Albo on line dell'Ente, nella sezione Amministrazione Trasparente del sito internet istituzionale e in luogo accessibile a tutti i dipendenti. Nel periodo di vigenza del piano saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali, dal CUG e dell'Amministrazione, in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

FONTI NORMATIVE

Legge 20 maggio 1970, n. 300, "Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento"

Legge 10 aprile 1991, n. 125, "Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro"

D.Lgs 8 marzo 2000, n. 53, "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città"

D.Lgs 26 marzo 2001, n. 151, "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità", a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n.53"

D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165 (art. 7-54-57), "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e successive modificazioni e integrazioni

D.Lgs 9 luglio 2003, n. 215, "Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica"

D.Lgs 9 luglio 2003, n. 216, "Attuazione della Direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro"

D.Lgs 1 aprile 2006, n. 198, "Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna", a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246 Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego

Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"

D.Lgs 9 aprile 2008, n. 81, “Attuazione dell’art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”

D.Lgs 27 ottobre 2009, n. 150, “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni” Legge 4 novembre 2010, n. 183 (art. 21-23), “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”

Direttiva 4 marzo 2011 concernente le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”

D.Lgs 18 luglio 2011, n. 119, “Attuazione dell’art. 23 della legge 4 novembre 2010, n. 183”

Legge 23 novembre 2012, n. 215, “Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni”

Decreto-legge 14 agosto 2013 n. 93, convertito nella legge 15 ottobre 2013 n. 119, che ha introdotto disposizioni urgenti finalizzate a contrastare il fenomeno della violenza di genere

D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80, “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro”, in attuazione dell’articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183 Legge 7 agosto 2015, n. 124, “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche” e in particolare l’articolo 14 concernente “Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche”

Legge 22 maggio 2017, n. 81, “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”

Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017 n. 3, recante Indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 e Linee Guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti

Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relativa all’equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio Direttiva del 24.06.2019 n. 1, della Presidenza del Consiglio dei Ministri, recante “Chiarimenti e linee guida in materia di collocamento obbligatorio delle categorie protette.

Articoli 35 e 39 e seguenti del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 – Legge 12 marzo 1999, n. 68 - Legge 23 novembre 1998, n. 407 - Legge 11 marzo 2011, n. 25 Direttiva del 26.06.2019 n. 2, della Presidenza del Consiglio dei Ministri, recante “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche”

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione di programmazione

Rischi corruttivi e trasparenza 2025-2027

PREMESSA

La legge 6 novembre 2012, n.190 ha previsto per le Amministrazioni Pubbliche l'obbligo di redigere il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (PTPC) sulla base delle indicazioni e prescrizioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione (PNA).

Il presente PTPCT, valido per il Triennio 2025- 2027, è stato elaborato tenendo conto delle indicazioni derivanti:

- dal Piano Nazionale Anticorruzione predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri ed approvato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) con Delibera n.72/2013 dell'11 settembre 2013, e relativi Allegati per le parti applicabili (PNA/2013);
- dall'aggiornamento al suddetto Piano approvato dall'ANAC con Determinazione n.12 del 28 ottobre 2015 (PNA/2015);
- dal Piano Nazionale Anticorruzione approvato dall'ANAC con Delibera n.831 del 3 agosto 2016 (PNA 2016);
- dall'aggiornamento 2017 al piano nazionale anticorruzione approvato dall'ANAC con Delibera n.1208 del 22 novembre 2017.
- dall'aggiornamento 2018 al piano nazionale anticorruzione approvato dall'ANAC con Delibera n.1074 del 21 novembre 2018.
- dal Piano Nazionale Anticorruzione 2019- 2021 approvato dall'ANAC con Delibera n.1064 del 13 novembre 2019 (PNA 2019-2021);
- all'atto ricognitivo del 21.07.2021 con la quale il Consiglio di Anac, "in considerazione delle profonde e sistematiche riforme che interessano i settori cruciali del Paese, e primi tra essi quello della prevenzione della corruzione e quello dei contratti pubblici, ha ritenuto per il momento di limitarsi, rispetto all'aggiornamento del PNA 2019-2021, a fornire un quadro delle fonti normative e delle delibere sopravvenute e rilevanti rispetto alla originaria approvazione del piano triennale."
- Dal Piano Nazionale Anticorruzione 2022 approvato con Delibera n. 7 del 17 gennaio 2023;
- dall'aggiornamento 2023 al piano nazionale anticorruzione 2022, approvato dall'ANAC con delibera n. 605 del 19 dicembre 2023.

Sono state, inoltre, recepite, le modifiche apportate alla normativa in materia di trasparenza dal Decreto Legislativo 25 maggio 2016, n.97 e dalle conseguenti disposizioni attuative emanate dall'ANAC.

Il Piano 2025– 2027, pertanto, contiene, come il precedente, un'apposita sezione costituita dal Piano per l'integrità e la trasparenza dell'Ente, formando così un unico documento che a sua volta si integra con il Piano della Performance 2025 - 2027 in quanto fonte degli obiettivi sugli obblighi di trasparenza ed integrità. Inoltre, costituisce una specifica sottosezione del PIAO (Piano Integrato di Attività ed Organizzazione). Si conferma, che il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), così come formalmente individuato, è il Direttore, attualmente Direttore F.F., unica figura dirigenziale dell'Ente Parco. Come precisato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) nel Piano Nazionale Anticorruzione 2022 approvato da ANAC con Deliberazione n. 7 del 17.01.2023, "la prevenzione della corruzione è dimensione del valore pubblico e per la creazione del valore pubblico e ha natura trasversale a tutte le attività volte alla realizzazione della missione istituzionale di una amministrazione o ente. Nel prevenire fenomeni di cattiva amministrazione e nel perseguire obiettivi di imparzialità e trasparenza, la prevenzione della corruzione contribuisce, cioè, a generare valore pubblico, riducendo gli sprechi e orientando correttamente l'azione amministrativa".

Con la delibera n. 605 del 19 dicembre 2023, l'ANAC ha approvato l'Aggiornamento 2023 del PNA 2022. Particolare rilevanza è stata data al settore dei contratti pubblici a seguito dell'entrata in vigore del nuovo Codice, individuando i primi riflessi che esso sta avendo anche sulla predisposizione dei presidi di anticorruzione e trasparenza. L'ANAC esamina le problematiche emergenti dalla nuova normativa, ha sostituito integralmente le indicazioni riguardanti le criticità, gli eventi rischiosi e le misure di prevenzione già contenute nel PNA 2022, con la precisazione delle parti superate ovvero non più in vigore dopo la data di efficacia del d.lgs. 36/2023 del 1° luglio.

L'Autorità ha quindi rielaborato e sostituito la tabella contenente l'esemplificazione delle possibili correlazioni tra rischi corruttivi e misure di prevenzione della corruzione (tabella n. 12 del PNA 2022) con nuove tabelle aggiornate.

La parte finale del predetto aggiornamento si incentra sulla trasparenza dei contratti pubblici.

L'ANAC ha definito la disciplina applicabile in materia di trasparenza amministrativa alla luce delle nuove disposizioni sulla digitalizzazione del sistema degli appalti e dei regolamenti adottati dall'Autorità, in particolare quelli adottati con le delibere ANAC n. 261 e 264, e successivi aggiornamenti, del 2023, in ultimo con la delibera n. 601 del 19.12.2023. L'Allegato 1) a quest'ultima, elenca i dati, i documenti, le informazioni inerenti il ciclo di vita dei contratti la cui pubblicazione va assicurata nella sezione "Amministrazione trasparente", sottosezione "Bandi di gara e contratti", anche ai procedimenti in itinere.

Pertanto, il Piano Nazionale Anticorruzione 2023 citato, unitamente agli altri documenti dell'Autorità in materia, per le parti tuttora in vigore, in particolare il PNA 2022 e il PNA 2019, costituiscono i riferimenti per la redazione della presente sottosezione, che necessariamente è stata redatta tenendo conto delle peculiarità dell'Ente Parco, in punto di realtà organizzativa di un Ente che conta meno di 50 dipendenti, 41 nella specie, di cui solo 18 in dotazione organica e gli altri in soprannumero ad esaurimento, 1 Direttore f.f. incaricato, mentre la sorveglianza è esercitata dai Carabinieri Forestali in dipendenza funzionale.

Parimenti si è proceduto all'aggiornamento della specifica sezione 2025 – 2027 del Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità (PTTI).

Tutti i precedenti PTPCT approvati sono ancora pubblicati e consultabili nell'apposita sezione dell'amministrazione trasparente del sito internet dell'Ente all'apposito link

<http://www.halleyweb.com/panamaje/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/149/page/1>.

In questo anno, come nei precedenti di approvazione di PTPCT da parte dell'Ente Parco, non si sono mai verificati fatti corruttivi né episodi di disfunzioni amministrative significative.

L'Ente Parco approva l'apposita sottosezione anticorruzione e trasparenza del PIAO riproducendo le parti dei precedenti piani tutt'ora attuali al fine di semplificare la lettura e comprensione dell'elaborato.

1. PROCEDURA DI PREDISPOSIZIONE E COINVOLGIMENTO STAKEHOLDER

L'impulso all'attività viene dato dal Direttore, RPCT, con il diretto contributo, all'interno degli uffici della struttura, del personale del Servizio Affari Generali ed Organi dell'Ente e del Servizio Amministrativo; è previsto il coinvolgimento dei soggetti interessati (stakeholder) interni ed esterni, sulla base di quelli che sono obiettivi strategici definiti per competenza dagli organi di indirizzo politico amministrativo.

Soggetti esterni coinvolti nella stesura del Piano sono soprattutto enti pubblici, organismi europei, la Regione Abruzzo di riferimento territoriale, Province di Chieti, Pescara e l'Aquila, Comuni del Parco, Comunità montane, associazioni ambientaliste, associazioni sportive, associazioni di produttori e culturali; e con particolare riferimento all'attuazione delle misure, sono l'OIV (Organismo Indipendente di Valutazione) e il RPD (responsabile Protezione Dati, o DPO).

Non sono state organizzate nel breve periodo apposite giornate della Trasparenza.

Soggetti interni coinvolti : il Consiglio Direttivo ed il Presidente nell'ambito della funzione di indirizzo, sono coinvolti nello svolgimento delle fondamentali funzioni di definizione degli obiettivi strategici ed individuali, in materia di anticorruzione ed in particolare di trasparenza, che si traducono nell'approvazione delle relative sottosezioni di performance, oltre che nella assegnazione degli obiettivi individuali da parte del Dirigente e nella autorizzazione alla erogazione della relativa retribuzione di risultato.

All'interno della attuale organizzazione dei Servizi, per la redazione della presente sottosezione hanno operato congiuntamente, nell'ambito della struttura organizzativa di supporto al RPCT, il personale addetto ai Servizi Affari Generali ed Organi dell'Ente ed Amministrativo, in particolare i Funzionari Responsabili degli Uffici.

Le modalità di coinvolgimento e partecipazione nel processo di gestione del rischio da parte dei suddetti soggetti consistono in particolare nell'impostazione generale del documento, nell'aggiornamento e verifica della conformità/ adeguatezza normativa dello stesso, nell'impulso agli adempimenti in materia di trasparenza e pubblicità da parte dei Servizi, nella concreta pubblicazione e comunicazione dei dati secondo i termini e le scadenze previste per legge.

Il Servizio Amministrativo, per mezzo dell'Ufficio personale, procede all'attuazione degli adempimenti connessi all'insussistenza delle cause di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi. I rimanenti Servizi sono coinvolti di volta in volta attraverso scambio di corrispondenza elettronica aventi come oggetto il tema della prevenzione della corruzione.

Il Sistema di Governance prevede pertanto il coordinamento del RPCT con gli organi di indirizzo politico, con i Responsabili degli Uffici, con i dipendenti, con l'OIV, con l'Ufficio affari generali in particolare.

Gli obiettivi strategici in materia di anticorruzione, oltre ad essere definiti nell'articolazione della presente sottosezione, sono in particolare declinati, quali misure organizzative per l'attuazione della trasparenza, nell'apposita parte della Trasparenza, oltre che all'interno dei documenti della sottosezione performance.

In merito alla pubblicazione della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO, va tenuto conto che il DM 132/2022 dispone all'art. 7 che il PIAO va pubblicato sul sito del DFP e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione. A tale ultimo riguardo il PIAO è pubblicato in formato aperto (ad esempio HTML o PDF/A) sul sito istituzionale dell'Ente, anche tramite link dalla sottosezione di primo livello "Disposizioni generali", nella sezione "Amministrazione trasparente", sotto-sezione di primo livello "Altri contenuti-Prevenzione della corruzione", oltre che sullo specifico portale del Dipartimento della funzione pubblica (DFP). Il PIAO e i PTPCT e le loro modifiche restano pubblicati sul sito unitamente a quelli degli anni precedenti per cinque anni ai sensi dell'art. 8, co. 3 del d.lgs. n. 33/2013.

Come risulta anche dal PNA 2019 (pag. 28), dal 1° luglio 2019 ANAC ha realizzato una piattaforma per la rilevazione delle informazioni sulla predisposizione dei PTPCT e sulla loro attuazione; l'Ente Parco, nella persona del RPCT, si è accreditato, e sta proseguendo nell'utilizzo della piattaforma per le rilevazioni relative

e, qualora possibile, per la redazione della relazione annuale, altrimenti collegata all'emanazione dell'apposita rilevazione in formato Excel da parte di ANAC.

L'attuazione degli adempimenti è affidata al RPCT.

Per quanto riguarda il monitoraggio e la revisione, il RPCT valuta periodicamente lo stato di attuazione, vigila sull'applicazione e sull'osservanza delle misure anticorruzione, formula proposte di modifica in caso di inadeguatezza delle stesse.

Alle scadenze previste per legge, il RPCT predispose la "Relazione sui risultati dell'attività condotta in funzione di prevenzione dei fenomeni di corruzione e illegalità", verificata dall'OIV e pubblicata sull'apposita sezione del sito internet.

Con riferimento alla compilazione della scheda per la predisposizione della Relazione annuale del RPCT in relazione all'attuazione del PTPCT 2024, si precisa che la stessa è stata compilata con il supporto del personale sopra elencato, e quindi pubblicata con le modalità ed entro le scadenze previste al seguente link <http://www.halleyweb.com/panamaje/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/149>.

Per quanto attiene la metodologia di analisi del rischio, nel processo di aggiornamento della presente sottosezione si è tenuto conto delle risultanze dell'attività condotta nel corso dei precedenti anni di attuazione del PTPCT e del fatto che anche nel corso dell'anno 2024, come in tutti gli anni precedenti, non sono stati riscontrati fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative.

In particolare, si evidenzia che:

- al RPCT non sono pervenute segnalazioni di possibili fenomeni corruttivi;
- nel corso dei monitoraggi effettuati non sono state rilevate irregolarità attinenti al fenomeno corruttivo;
- non sono state irrogate sanzioni e non sono state rilevate irregolarità da parte degli organi esterni deputati al controllo contabile.

L'attività di attuazione delle misure si è articolata nei seguenti principali ambiti:

- formazione
- monitoraggio
- attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza.

2. ANALISI DEL CONTESTO INTERNO ED ESTERNO

Come ritenuto dall'ANAC nel PNA 2022 "l'analisi del contesto esterno ed interno diventa presupposto dell'intero processo di pianificazione per guidare sia nella scelta delle strategie capaci di produrre valore pubblico sia nella predisposizione delle diverse sottosezioni del PIAO. Ne risulta, in questo modo, rafforzata anche la logica di integrazione tra performance e prevenzione della corruzione che l'Autorità nel PNA ha da tempo sostenuto. L'illustrazione delle principali dinamiche che caratterizzano il contesto esterno ed interno di una amministrazione è, infatti, elemento essenziale del Piano della performance, così come costituisce la prima fase del processo di gestione del rischio corruttivo. A ciò si aggiunga che la struttura organizzativa, elemento essenziale del contesto interno, deve essere esaminata anche con riferimento alla sezione "Organizzazione e capitale umano" del PIAO. È quindi importante che le amministrazioni svolgano una sola volta tali attività di analisi funzionali per le diverse sezioni di cui si compone il PIAO".

Di conseguenza, si rinvia alle precedenti Sezioni, 1, Scheda anagrafica dell'Amministrazione; Sezione 2, performance sia per quanto riguarda le parti generali di presentazione dell'Ente, sia, con riferimento all'organico del personale, alla distribuzione dei ruoli e delle responsabilità attribuite, alla qualità e quantità del personale, alle risorse finanziarie di cui si dispone, dati tutti richiesti da ANAC nel PNA 2022.

In questa sottosezione si precisa che, come già anticipato, non si sono mai verificati fatti corruttivi interni, e che nel 2024 non c'è stato alcun procedimento disciplinare a carico dei dipendenti e non ci sono state segnalazioni di whistleblowing.

Per gli ulteriori aspetti generali relativi alla mission dell'Ente ed all'analisi del contesto interno ed esterno, compresa l'individuazione dei relativi stakeholder, si rinvia integralmente ai precedenti Piani della Performance pubblicati nella apposita sezione del sito

<http://www.halleyweb.com/panamaje/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/172>, con dettagliate analisi contenute nei paragrafi introduttivi, oltre che alla precedente sottosezione performance. Con riferimento agli strumenti di gestione/programmazione previsti dalla Legge 394/1991, l'Ente ha approvato il Piano per il Parco Nazionale della Maiella (2009) attualmente in fase di aggiornamento e il Piano pluriennale economico e sociale, mentre il Regolamento del Parco è stato adottato ed è in fase di revisione a seguito dei rilievi ministeriali.

Per le novità più rilevanti intervenute si rinvia alla sottosezione della performance.

Una dettagliata mappatura dell'attività amministrativa, con identificazione dei principali processi organizzativi, dei procedimenti amministrativi e dei relativi responsabili si può trovare nella tabella dei procedimenti amministrativi, integralmente richiamata, pubblicata sul sito ai sensi dell'art. 35 del d.lgs. 33/2013, che trova un riscontro nelle "Aree di rischio" successivamente descritte nell'allegato A.

Di seguito il link

<http://www.halleyweb.com/panamaje/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/109>

Approfondimento contesto esterno.

Oltre a quanto già evidenziato nelle precedenti Sezione 1, Scheda anagrafica dell'Amministrazione; Sezione 2, Sottosezione performance, in questa sede si ritiene solo opportuno aggiungere, in ossequio alla indicazioni dell'ANAC, per quanto riguarda altri dati e informazioni utili ad evidenziare, uno sguardo alle caratteristiche dell'ambiente socio economico nel quale l'Ente agisce e che possano generare fenomeni corruttivi. All'uopo si rinvia a:

- "Relazione sull'attività delle Forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata per l'anno 2021, presentata al Parlamento dal Ministro dell'Interno e trasmessa in data 5 febbraio 2020 alla Presidenza della Camera dei Deputati" pubblicata al relativo sito web, link <https://www.interno.gov.it/it/stampa-e-comunicazione/dati-estatistiche/relazione-parlamento-sullattivita-forze-polizia-sullo-stato-dellordine-e-sicurezza-pubblica-e-sulla-criminalita-organizzata>;

- Rapporto dell'ANAC "La corruzione in Italia 2016-2019", pubblicato sul sito ad ottobre 2019, e Relazione annuale ANAC 2024 sulle attività 2023;

- "Relazioni sull'attività svolta e sui risultati conseguiti dalla Direzione investigativa antimafia", pubblicate semestralmente sul sito internet

http://direzioneinvestigativaantimafia.interno.gov.it/page/relazioni_semestrali.html.

Nell'aggiornamento risultante al secondo semestre 2022 e al primo semestre 2023, con riferimento alla Regione Abruzzo, ove insiste il territorio del Parco, viene evidenziato quanto segue:

ABRUZZO

La Regione Abruzzo, in ragione della peculiare posizione geografica, è esposta all'ingerenza delle tradizionali organizzazioni mafiose provenienti dalle Regioni limitrofe, dotate di una spiccata capacità di permeare il tessuto socio-economico, come peraltro confermato dalle evidenze giudiziarie del semestre in esame. Ai fini di una più immediata georeferenziazione dei fenomeni criminali, si ritiene utile suddividere la Regione in due macroaree. La prima, costituita dalla fascia costiera, è caratterizzata da manifestazioni delinquenziali di maggiore impatto sul piano della percezione della sicurezza, ove risulterebbero presenti gruppi criminali pugliesi e stranieri, questi ultimi perlopiù albanesi, maghrebini nonché gruppi criminali di etnia rom, dediti a reati predatori, allo sfruttamento della prostituzione e al traffico e spaccio di stupefacenti.

Invero, l'Abruzzo, in virtù dello sbocco sull'Adriatico rappresenterebbe uno snodo nevralgico per l'approvvigionamento degli stupefacenti provenienti da oltremare, in specie dall'Albania, e destinati non solo all'Italia ma anche al resto d'Europa. Il secondo contesto territoriale, corrispondente all'area appenninica interna, risulterebbe più esposto a fenomeni di infiltrazione nel tessuto economico da parte di proiezioni criminali laziali e campane. Proprio la prossimità alla Campania, al Lazio e alla Puglia, cui si aggiunge la presenza di Istituti detentivi di massima sicurezza, negli anni ha esposto la Regione agli interessi criminali dei citati sodalizi mafiosi, notoriamente pronti a permeare quei settori che ben si prestano alle attività di

riciclaggio dei proventi illeciti. Sul punto resta alta l'attenzione istituzionale anche in termini di vigilanza e di verifica preventiva da parte delle Prefetture e dai Gruppi Provinciali Interforze ivi appositamente costituiti, nel monitoraggio delle aziende interessate all'affidamento e all'esecuzione degli appalti, in considerazione dei fondi stanziati per le opere di ricostruzione pubbliche e private in seguito agli eventi sismici avvenuti nel 2009 e nel 2016/2017. A tale settore, oltre che al più tradizionale traffico di stupefacenti, sarebbero prioritariamente rivolti gli interessi illeciti di organizzazioni criminali provenienti dalla Campania, in particolare dall'area casalese, come emerso da pregresse evidenze investigative. Il traffico e lo spaccio di stupefacenti sarebbero invece il principale ambito di interesse per le organizzazioni criminali pugliesi, in particolare foggiane e garganiche, che non disdegnando l'uso delle armi per garantirsi l'egemonia sul territorio e sulle principali piazze di spaccio. Tuttavia, il fenomeno criminale rilevato più di recente, che ha destato maggiore allarme, è costituito dalla presenza della 'ndrangheta, impegnata in una espansione silente ma progressiva, che insidia il circuito economico-produttivo abruzzese surrogando il potere intimidatorio con quello economico-finanziario per attrarre taluni imprenditori e professionisti locali disponibili a "ripulire" le ingenti ricchezze illecite. Evidenze in tal senso sarebbero emerse nell'ambito dell'operazione "Planning", conclusa il 26 luglio 2022 dalla DIA e dalla Guardia di finanza che hanno dato esecuzione ad un'ordinanza di custodia cautelare¹⁴² emessa dal Tribunale di Reggio Calabria a carico di 12 persone, accusate di associazione mafiosa, concorso esterno in associazione mafiosa, impiego di denaro di provenienza illecita, autoriciclaggio, trasferimento fraudolento di valori, aggravati dalle modalità mafiose. L'indagine, riferita al periodo che va dal 2011 al 2021, ha accertato l'esistenza di cointeressenze economiche tra alcuni imprenditori edili, del mercato immobiliare e della grande distribuzione alimentare, e cosche di 'ndrangheta reggina, con cui avevano realizzato un sistema di intestazioni fittizie di attività economiche per riciclare e reimpiegare denaro di provenienza illecita ed eludere le investigazioni.

Il sodalizio operava a Reggio Calabria e in altre Regioni italiane tra cui l'Abruzzo. Qui, in particolare, l'organizzazione aveva reinvestito proventi illeciti per la realizzazione e la gestione di due supermercati nella provincia di Pescara. L'operazione ha condotto altresì al sequestro preventivo, finalizzato alla confisca, di società, immobili e disponibilità finanziarie del valore complessivo di oltre 32 milioni di euro.

Come accennato, oltre alla presenza delle mafie storiche, nel territorio abruzzese sono presenti sodalizi stranieri, segnatamente albanesi, che non disdegnano il ricorso all'uso delle armi per imporsi sul territorio soprattutto per quanto concerne il traffico di stupefacenti su cui permane un marcato interesse anche da parte di gruppi criminali di etnia rom. Queste ultime da decenni si sono insediate soprattutto nel pescarese e nel teramano, nonché nella Valle Peligna, nella Val di Sangro e nella Marsica, con interessi nel settore illecito degli stupefacenti, dell'usura, del gioco d'azzardo, delle truffe, delle estorsioni e del riciclaggio.

Con particolare riferimento al narcotraffico, assume particolare rilievo l'operazione conclusa il 16 novembre 2022 dalla Polizia di Stato e dalla Guardia di finanza in esecuzione di un'ordinanza di custodia cautelare¹⁴³ emessa dal Tribunale di Napoli (già oggetto di specifica trattazione nel capitolo dedicato alla criminalità organizzata campana). Il provvedimento ha colpito 28 persone riconducibili all'organizzazione criminale facente capo ad un noto broker della droga di origini napoletane, accusate di associazione per delinquere finalizzata al traffico internazionale di stupefacenti (in particolare cocaina), al riciclaggio e al reimpiego di proventi illeciti, che ha portato al sequestro di 1,3 tonnellate di stupefacenti in Italia e all'estero. L'indagine ha disarticolato un'organizzazione criminale con base operativa a Napoli, che dal Sudamerica importava ingenti quantitativi di stupefacenti e li faceva giungere via mare nei principali scali marittimi europei (tra cui quello reggino di Gioia Tauro) adeguatamente occultati all'interno di container per trasportarli in vari luoghi di stoccaggio in Campania, Calabria, Lazio ed Emilia Romagna. Da lì lo stupefacente veniva successivamente smistato a diverse organizzazioni criminali con basi operative in Italia e all'estero, ma anche in Australia. Il provvedimento cautelare ha colpito anche 2 abruzzesi con ruolo di corrieri, che prelevavano grossi quantitativi di stupefacente dai depositi napoletani per consegnarlo in varie Regioni d'Italia.

PRESENZE DELLA CRIMINALITÀ ORGANIZZATA SUL TERRITORIO NAZIONALE ED ESTERO E ATTIVITÀ DI CONTRASTO ANTIMAFIA (primo semestre 2023)

ABRUZZO

L'Abruzzo rientra tra i territori in cui non risultano fenomeni mafiosi autoctoni. La peculiare posizione geografica, tuttavia, lo espone all'influenza criminale di organizzazioni provenienti dalle Regioni limitrofe, in particolare dalla Campania e dalla Puglia, alle quali si aggiungono, secondo recenti evidenze investigative, organizzazioni criminali di origine calabrese. Le attività investigative degli ultimi anni avrebbero altresì documentato la presenza di gruppi criminali composti principalmente da albanesi e magrebini, nonché da soggetti di etnia rom. Questi ultimi, in particolare, sono rappresentati da nuclei familiari divenuti stanziali nel tempo sia lungo la fascia costiera, sia nell'entroterra e risultano oggetto di pregresse indagini in materia di stupefacenti, usura, etc. Si tratta dell'unico fenomeno delinquenziale locale potenzialmente in grado di evolvere in forme di criminalità organizzata più complesse. Per meglio analizzare i fenomeni criminali presenti in Abruzzo, risulta utile ripartire il territorio in due macroaree: la prima individuabile nella fascia costiera, ove risulterebbe documentata la presenza di esponenti della criminalità pugliese, calabrese, campana, di etnia rom e anche stranieri, in particolare albanesi; la seconda ricomprende l'area appenninica interna, più esposta a fenomeni d'infiltrazione nel tessuto economico da parte di proiezioni criminali laziali e campane. Nelle aree interne dell'Abruzzo risulterebbero, inoltre, presenti criminali di origine nordafricana e, anche qui, di etnia rom, i primi dediti prevalentemente allo

spaccio di stupefacenti, i secondi maggiormente orientati a pratiche usuarie. In tutto il territorio abruzzese resta alta l'attenzione istituzionale, anche in termini di vigilanza e di verifica preventiva da parte delle Prefetture mediante l'impegno dei Gruppi Provinciali Interforze per il monitoraggio delle imprese interessate all'affidamento e all'esecuzione degli appalti (in considerazione dei fondi stanziati per le opere di ricostruzione pubbliche e private in seguito agli eventi sismici avvenuti nel 2009 e nel 2016/2017), nonché all'erogazione di fondi pubblici in altri settori altrettanto remunerativi, come quello della zootecnia e del turismo, particolarmente importanti per la Regione.

Provincia di L'Aquila

Nella provincia di L'Aquila, con particolare riferimento ad alcune aree della Marsica, risulterebbe presente un significativo numero di soggetti di origine nordafricana dediti in maniera particolare allo spaccio di stupefacenti. Nel capoluogo abruzzese prosegue l'opera di vigilanza e di verifica preventiva della Prefettura sulle imprese interessate ai lavori di ricostruzione post sisma con l'adozione, all'occorrenza, di provvedimenti amministrativi di natura preventiva a carico di società a rischio d'infiltrazione mafiosa. La citata attività è estesa anche ad altri settori quali l'agricoltura e la zootecnia, già in passato oggetto di prassi fraudolente e speculative tese all'indebito ottenimento di fondi e finanziamenti pubblici. A tale riguardo, nel semestre in esame la Prefettura aquilana ha emesso 7 "misure amministrative di prevenzione collaborativa", ai sensi dell'art. 94-bis del codice antimafia, a carico di altrettante società con sede legale nella provincia e interessate alle concessioni di terreni demaniali destinati all'uso agricolo ovvero all'alpeggio del bestiame, "per l'esistenza - sulla base di un quadro indiziario complessivo - di idonei e specifici elementi, obiettivamente sintomatici di concrete connessioni con la criminalità organizzata tali da condizionarne le scelte e gli indirizzi".

Provincia di Chieti

A Chieti, un'attività investigativa conclusa agli inizi del 2022 avrebbe acclarato una significativa presenza di gruppi criminali composti da individui di nazionalità albanese particolarmente attivi nel settore degli stupefacenti. La provincia resterebbe esposta a tentativi di infiltrazione da parte di organizzazioni criminali foggiane, in particolare garganichee di San Severo (FG). Al riguardo, nel semestre in esame la locale Prefettura ha emesso un provvedimento interdittivo a carico di una ditta individuale del settore agricolo interessata alla concessione di terreni demaniali per l'ottenimento di contributi europei, il cui titolare, originario della provincia di Foggia, è ritenuto contiguo alla famiglia CURSIO operante in area garganica.

Provincia di Pescara

Nella città di Pescara, l'operazione "Planning", conclusa nel luglio 2022 dalla DIAe dalla Guardia di finanza di Reggio Calabria, avrebbe acclarato la presenza, in particolare nella parte costiera, di un'associazione criminale di origini calabresi che avrebbe infiltrato i settori edile e della grande distribuzione organizzata ai fini di riciclaggio. L'indagine avrebbe tra l'altro documentato il ruolo di alcuni imprenditori reggini contigui alla cosca DE STEFANO che, mediante accordi, avrebbero permesso l'inserimento occulto della 'ndrangheta in importanti iniziative economiche sviluppate nel pescarese.

Anche a Pescara, infine, si conferma la presenza di sodalizi albanesi e di etnia rom i cui principali interessi illeciti sono rivolti al settore degli stupefacenti. I gruppi criminali di etnia rom, durante il semestre in esame, sono stati oggetto di una complessa attività investigativa antidroga che ha consentito di contestare agli indagati l'associazione di tipo mafioso. Al riguardo, il 13 aprile 2023, i Carabinieri hanno concluso l'operazione "Kivrò" con l'esecuzione di un'ordinanza di custodia cautelare a carico di 20 appartenenti, o comunque soggetti "vicini", alla comunità rom del quartiere popolare Rancitelli. Le indagini hanno mostrato come il sodalizio, avvalendosi della forza d'intimidazione e dell'omertà che ne deriva, aveva assunto il controllo del quartiere costituendo una sorta di cartello per lo spaccio di stupefacenti con base operativa nel c.d. "ferro di cavallo". Un'altra operazione di polizia conclusa nel medesimo semestre avrebbe inoltre acclarato interessi illeciti nella città di Pescara da parte della criminalità organizzata foggiana. In particolare, il 14 marzo 2023, la Guardia di finanza ha eseguito un'ordinanza di misura cautelare a carico di 11 persone riconducibili al sodalizio mafioso MORETTI-PELLEGRINO-LANZA, accusate di trasferimento fraudolento di valori, estorsione, usura, rapina, ricettazione e lesioni, aggravati dal metodo mafioso e dall'uso delle armi. L'indagine ha disvelato l'operatività nel territorio pescarese di esponenti della mafia foggiana che, servendosi dei metodi e della fama mafiosa dell'associazione di riferimento, erogavano prestiti monetari a tassi usurari, talvolta seguiti da attività estorsive, in danno di imprenditori locali operanti nel settore della ristorazione e del commercio di autovetture di lusso.

Provincia di Teramo

In provincia di Teramo, pregresse attività investigative avrebbero rilevato la presenza di esponenti della criminalità campana e calabrese. Il territorio, con particolare riferimento alla fascia costiera, sarebbe interessato dal fenomeno dello spaccio di stupefacenti in prevalenza riconducibile a gruppi criminali, per lo più albanesi e di etnia rom. Questi ultimi sarebbero maggiormente presenti a Silvi Marina (TE), Giulianova (TE), Alba Adriatica (TE), Martinsicuro (TE) e Roseto degli Abruzzi (TE), mentre Sant'Egidio alla Vibrata (TE) risulterebbe appannaggio di gruppi criminali albanesi e, più di recente, di quelli di origine nordafricana.

3. OBIETTIVI STRATEGICI E MISURE ORGANIZZATIVE – COLLEGAMENTO CON LA PERFORMANCE E CON GLI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE

Come ribadito nel PNA 2022, si ritiene perdurante la necessità di precisare gli aspetti relativi ai rapporti fra i contenuti della presente sezione e quelli delle sezioni programmatiche e del monitoraggio per la valutazione delle performance, confermata anche dalle novità normative in tema di funzioni degli OIV introdotte dal d.lgs. 97/2016.

Parallelamente, l'individuazione dei responsabili delle misure e dei loro obiettivi nella presente sezione deve essere considerata in termini di performance individuale e di struttura nella sezione performance.

Si vede quindi come per quanto concerne gli obiettivi strategici, successivamente traducibili in obiettivi individuali, e conseguenti misure organizzative, è forte l'interconnessione. Il raggiungimento degli obiettivi, strategici ed individuali, viene verificato con monitoraggi (audit) periodici, successivamente confluenti nella relazione sulla performance, presentata dal Direttore ed approvata dall'organo di indirizzo e dall'OIV.

Il PNA 2022 conferma che la promozione di maggiori livelli di trasparenza costituisce l'obiettivo strategico di ogni amministrazione e che deve tradursi in obiettivi organizzativi ed individuali. Questo obiettivo strategico è rinvenibile nei Piani Performance di Ente, con specifici atti di indirizzo in materia di trasparenza, per i quali si rinvia alla successiva parte Trasparenza.

Con riferimento alle misure organizzative, attraverso gli audit della performance e degli obiettivi individuali si verificano e valutano la conformità con la normativa, la correttezza dell'attuazione e la necessità di interventi correttivi.

In particolare, gli audit degli obiettivi individuali vengono condotti dagli Uffici con la Direzione, sulle azioni di propria competenza, coinvolgendo l'intera struttura organizzativa e tenendo in considerazione le risorse finanziarie, organizzative, nonché le caratteristiche degli elementi del Piano da sottoporre ad audit.

Al termine, i responsabili degli Uffici evidenziano le risultanze delle attività di audit, comprese le eventuali non-conformità rilevate, e propongono le azioni correttive. Tali rapporti vengono analizzati dall'OIV in sede di Riesame finale della performance, che costituisce la fase conclusiva del monitoraggio ed è finalizzato alla

valutazione su base annua dell'adeguatezza, dell'efficacia e dell'efficienza delle misure adottate nell'ottica del miglioramento continuo.

Analogamente la trasmissione all'OIV della Relazione finale del RPCT assolve a questa funzione di monitoraggio e controllo.

Si precisa che tale sistema è descritto nei precedenti Piani performance, nella relativa sottosezione e nel Sistema di valutazione delle prestazioni dei dipendenti dell'Ente Parco.

L'OIV, pertanto, svolge anche una funzione di raccordo fra misure anticorruzione e misure di miglioramento delle performance, nel senso auspicato da ANAC nel PNA 2022.

4. IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA NELL'ENTE – I RAPPORTI CON L'OIV

Già nelle linee guida 1208/2017 l'ANAC aveva fornito indicazioni nei casi di revoca dall'incarico del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), finalizzate alla massima tutela dello stesso per impedire situazioni di revoca anticipata se la stessa è collegata alle attività svolte dal Responsabile in materia di prevenzione della corruzione.

Successivamente, sul ruolo e i poteri del RPCT, l'ANAC ha adottato la delibera n. 840 del 2 ottobre 2018, allegata alla delibera n. 1074/2018, fornendo indicazioni interpretative ed operative con particolare riferimento ai poteri di verifica, controllo e istruttori del RPCT nel caso rilevi o siano segnalati casi di presunta corruzione. Nei PNA 2018 ed in quello riassuntivo 2019 l'ANAC, oltre a richiamare le indicazioni già precedentemente fornite, precisa una serie di aspetti attinenti i rapporti fra l'Autorità stessa e il RPCT, i requisiti soggettivi, il procedimento di revoca e le misure discriminatorie nei confronti di quest'ultimo.

È stato inoltre dedicato dall'ANAC un apposito paragrafo dei rapporti fra RPCT e Responsabile Protezione Dati, che verrà trattato nella Sezione trasparenza. Per quanto riguarda i criteri di scelta del RPCT, come anticipato, nell'Ente è prevista un'unica figura dirigenziale, non inserita nella dotazione organica, poiché il Direttore viene individuato fra una terna di nominativi (presenti all'interno di un elenco dei soggetti abilitati alla funzione di Direttore di Parco Nazionale approvato dal MASE), la terna viene proposta dal Consiglio Direttivo al Ministro dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica che procede alla nomina; la durata dell'incarico è di massimo 5 anni, rinnovabili (art. 9 L n. 394/1991).

Per quanto riguarda i requisiti soggettivi, il PNA 2019 richiama la cd. condotta integerrima, che prevede che il RPCT debba assicurare e farsi rappresentante della stessa buona immagine e del decoro dell'amministrazione. Inoltre, il RPCT ha il dovere, come già accade a tutti i dipendenti interessati da procedimenti penali o di altro tipo, di segnalare immediatamente all'amministrazione l'avvio di tali procedimenti, come contenuto nel Codice di comportamento dell'Ente.

Allo stato attuale l'Ente Parco Nazionale della Maiella in attesa dell'espletamento della riferita procedura di nomina, ha un direttore f.f., iscritto al precitato albo, scelto dal Consiglio Direttivo dell'Ente, con incarico ad interim fino alla conclusione della predetta procedura, il Dott. Luciano di Martino, dipendente dell'Ente a tempo pieno ed indeterminato in Area Funzionari, con decorrenza 1 Dicembre 2018 di cui alle deliberazioni del Consiglio Direttivo n. 28 del 22.11.2018, n. 7 del 21.02.2019 e n. 32 del 25 luglio 2019 e stipendio tabellare proprio dell'area e comparto di appartenenza, nella specie, personale non dirigente Funzioni Centrali CCNL 2019-2021, Area Funzionari.

I compiti del Direttore sono descritti nello Statuto dell'Ente, cui integralmente si rinvia, e possono essere riassunti nella adozione, in base agli indirizzi degli organi, di tutti gli atti di gestione amministrativa, finanziaria e tecnica, compresi quelli che impegnano l'amministrazione verso l'esterno, mediante autonomi poteri di spesa, di organizzazione delle risorse umane, strumentali e di controllo e nella responsabilità dell'intera attività amministrativa, del personale, della gestione e dei relativi risultati.

Si assiste alla concentrazione di tutte le funzioni organizzative e gestionali in un'unica persona, dovuta alle ridotte dimensioni dell'Ente ed alla presenza di un'unica figura dirigenziale. Si ricorda che l'attuale dotazione organica dell'Ente non prevede il posto da Vicedirettore. Anche nel PNA 2022 l'ANAC evidenzia le problematiche connesse a tale accentramento di funzioni, a titolo esemplificativo quelle connesse alle funzioni svolte dall'Ufficio procedimenti disciplinari (parzialmente risolta medio tempore assegnando la titolarità al Responsabile del Servizio Amministrativo), qualora non costituito in forma collegiale, quelle

connesse al ruolo di RUP (sovente assegnate ai Responsabili di Ufficio), o al Responsabile delle Relazioni Sindacali, o di Presidente di commissioni di concorso o di gara.

Per ovviare a tali problematiche, sarebbe opportuno prevedere una apposita figura fornita di funzioni di Vicedirezione.

Questa concentrazione di funzioni di contro fa sì che nel Direttore dell'Ente Parco si concentrino anche le funzioni connesse all'attuazione delle misure di trasparenza, ed altresì alla tenuta dei dati dell'Anagrafe unica delle stazioni appaltanti (AUSA), in questo modo assolvendo le indicazioni date dell'ANAC nella Delibera 831/2016 e nel PNA 2019 relativamente alla unicità della figura per questi specifici compiti del RPCT e salvaguardando lo svolgimento di idonee funzioni e poteri propri del Responsabile, incluso il potere di interlocuzione con l'intera struttura organizzativa, che già fornisce tutta la necessaria collaborazione al RPCT per lo svolgimento delle sue delicate funzioni.

Di conseguenza, nella presente sottosezione si conferma che:

Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza dell'Ente Parco: è il Direttore f.f. Dott. Luciano Di Martino, a far data dal 31.01.2019, nominato con Delibera Presidenziale n. 1 del 31.01.2019, ratificata con delibera di Consiglio Direttivo n. 6 del 21.02.2019.

Responsabile della trasmissione dei dati (intendendosi per trasmissione, nel caso in cui i dati siano archiviati in una banca dati, sia l'immissione dei dati nell'archivio che la confluenza dei dati dall'archivio al soggetto responsabile della pubblicazione), e Responsabile della pubblicazione e dell'aggiornamento dei dati dell'Ente Parco: è il Direttore f.f. Dott. Luciano Di Martino a far data dal 31.01.2019.

Come evidenziato dall'ANAC, la durata degli incarichi è strettamente connessa alla durata effettiva dell'incarico dirigenziale.

Responsabile dell'inserimento e dell'aggiornamento annuale degli elementi identificativi nell'ambito dell'AUSA, ovvero il RASA, che nel "Piano nazionale Anticorruzione 2016", approvato con Determinazione Anac n. 831/16, Responsabile dell'Anagrafe per la stazione appaltante - rappresenta misura organizzativa di Trasparenza in funzione di prevenzione della corruzione e che oltre alla responsabilità dell'iniziale verifica o compilazione delle informazioni contenute nell'AUSA - Anagrafe Unica Stazioni Appaltanti - è responsabile dell'aggiornamento annuale dei dati, affinché la stazione appaltante sia "attiva" e possa accedere al servizio AUSA, infatti, l'art. 33-ter del D.L. 179-2012 prescrive infatti che i dati presenti sull'AUSA siano aggiornati almeno una volta all'anno, pena la nullità di diritto degli atti compiuti dopo la data in cui l'aggiornamento deve essere effettuato, è il sig. Maurizio Giuseppe Monaco, Responsabile dell'Ufficio Pianificazione e Gestione Risorse, nominato con specifica determinazione del Direttore, fino a revoca dell'incarico.

La struttura di supporto conoscitivo ed operativo al RPCT, che garantisce la piena autonomia del RPCT nello svolgimento delle sue funzioni, come richiesto dall'ANAC, è, in linea con il precedente Piano, confermata nel Servizio Affari Generali ed Organi dell'Ente, e nel Servizio Amministrativo, che con i correlati uffici, integrano, anche grazie alle differenti competenze professionali addette, le necessarie funzioni di supporto. I Responsabili dei predetti uffici, hanno collaborato con il RPCT, in occasione anche della stesura dei documenti di Performance, o dei documenti connessi alla trasparenza, alla definizione di alcuni degli elementi quali analisi contesto esterno, mappatura processi, identificazione eventi rischiosi e delle misure.

Venendo sempre mantenuto il rapporto di diretta interlocuzione fra RPCT e Responsabili dei Servizi/Uffici, come suggerito dalla stessa ANAC per le strutture meno complesse quale l'Ente Parco, si conferma che non si ritiene di individuare figure di ulteriori "referenti" del RPCT.

Resta ovviamente nelle prerogative del RPCT individuare con apposite comunicazioni le misure organizzative e di dettaglio opportune per assicurare la ricezione dei dati da parte dei diversi uffici procedenti, e per la successiva loro pubblicazione o trattazione per le finalità richieste dalla legge.

Si rinvia ai contenuti del PNA 2019 e 2022 sul ruolo e sulle funzioni del RPCT, così come per i suoi rapporti con gli organi di indirizzo, con i dipendenti, con l'OIV, con il Responsabile della protezione dei dati (RPD), e con la stessa ANAC.

In particolare, il PNA 2022 ha sottolineato gli aspetti connessi al ruolo proattivo del RPCT nei confronti degli altri responsabili, la posizione di autonomia e indipendenza pure nel ruolo di coordinamento che deve riguardare sia la fase di programmazione delle misure di prevenzione, che la fase di monitoraggio; alla valorizzazione della collaborazione tra RPCT e OIV per la migliore integrazione tra la sezione anticorruzione e trasparenza e la sezione performance del PIAO.

Il nominativo del RPCT viene pubblicato sul sito dell'Amministrazione - sezione "Amministrazione Trasparente" - "Altri contenuti/prevenzione della corruzione", e trasmesso ad ANAC, come da comunicato del 18 febbraio 2015.

A seguito dell'istituzione, con delibera ANAC n. 27 del 19 gennaio 2022, del Registro dei RPCT presenti nelle amministrazioni e negli enti, l'RPCT dell'Ente risulta iscritto a tale registro, funzionale anche al potenziamento dei canali di comunicazione tra l'Autorità e i RPCT nonché alla creazione di una rete nazionale dei Responsabili della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Si notizia in merito allo svolgimento della fase conclusiva della procedura ad evidenza pubblica per la nomina del nuovo OIV monocratico a seguito di scadenza del precedente incarico al 31.12.2024.

5. GESTIONE E VALUTAZIONE DEL RISCHIO CORRUTTIVO

Come già riferito, contestualmente all'approvazione del PNA 2019 l'ANAC ha approvato l'Allegato 1, contenente le nuove Indicazioni metodologiche, di tipo qualitativo, per la gestione dei rischi corruttivi, che devono essere seguite nella predisposizione della sezione anticorruzione per la parte relativa alla gestione del rischio corruttivo a partire dall'adozione del PTPCT 2021 – 2023.

La valutazione del rischio costituisce la macro-fase del processo di gestione del rischio in cui lo stesso è identificato, analizzato e confrontato con gli altri rischi per individuare le priorità di intervento e le possibili misure correttive e/o preventive.

Il processo di valutazione del rischio corruttivo è stato sviluppato attraverso le seguenti fasi: identificazione, analisi e ponderazione.

Si è prestata particolare attenzione alla mappatura dei rischi di natura corruttiva, che potrebbero interessare la gestione dei procedimenti di competenza dell'Ente Parco, sia individuando le aree di rischio generali, che indicando quali processi gestiti dall'Ente Parco siano maggiormente esposti al tale rischio.

Così, per le misure preventive indicate nell'Allegato B del PTPCT si specificano non solo le aree di rischio generali, ma anche le azioni di mitigazione previste e necessarie per singoli procedimenti. Su tale aspetto si richiama quanto previsto dall'art. 1, c. 9, lett. a) della legge 190/2012, secondo cui tutti gli Enti obbligati a redigere il PTPCT hanno il compito di "individuare le attività anche ulteriori rispetto a quelle indicate nel Piano nazionale anticorruzione, nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione, e le relative misure di contrasto". Ogni misura preventiva, pertanto, dovrebbe essere adottata per i singoli processi che l'Ente Parco reputa esposti al rischio corruttivo, in modo da risultare maggiormente efficace e agevolare le relative attività di monitoraggio riportate nella colonna "Modalità di verifica dell'attuazione da parte dell'RPCT" dell'Allegato B del Piano"

5.1. IDENTIFICAZIONE DEI RISCHI

L'attività di identificazione del rischio richiede che per ciascun processo o fase di processo siano fatti emergere i possibili rischi di corruzione legati a comportamenti o fatti che possono verificarsi in relazione ai processi.

L'identificazione del rischio è stata condotta sulla base:

- dell'analisi dello specifico contesto esterno e interno effettuata dal RPCT e dalle strutture organizzative di supporto;
- della consultazione e del confronto tra tutti i soggetti ad ogni titolo coinvolti, alla luce delle specificità dell'amministrazione, di ciascun processo e del livello organizzativo di ciascun processo;
- dei dati raccolti per mezzo dell'attività di monitoraggio dell'efficacia delle misure già adottate dall'Ente;
- dei dati sui precedenti giudiziari e/o sui procedimenti disciplinari a carico dei dipendenti dell'Ente.

Dalle analisi condotte è emerso che i settori e le attività svolte più esposte al rischio di corruzione per l'Ente Parco, risultano essere le seguenti, descritte nell'Allegato A, alla lettera I) sotto la voce "Aree di maggiore rischio specifiche":

Servizi/Uffici competenti	Processo interessato
Servizio Biodiversità, Ricerca, Pianificazione e Sviluppo Sostenibile; Servizio Veterinario;	Attività oggetto di autorizzazione o concessione con particolare riferimento alle procedure di Valutazione di incidenza, di VIA e VAS previste dalle

Servizio Amministrativo;	norme nazionali e regionali di settore
Ufficio del Personale e tutti i servizi coinvolti dalle Procedure	Espletamento procedure concorsuali o di selezione finalizzate all'assunzione
Servizio Biodiversita', Ricerca, Pianificazione e Sviluppo Sostenibile e Servizio Veterinario	Espletamento procedure concorsuali finalizzate all'attribuzione di borse di studio e incarichi e contributi alla ricerca scientifica
Tutti i Servizi partecipanti a progetti Europei o bandi nazionali di rilevante interesse economico	Gestione fondi europei e partecipazione a progetti finanziati con fondi europei, anche con partner stranieri; gestione fondi con destinazione vincolata e partecipazione a bandi nazionali di rilevante interesse economico
Servizio Affari Generali e Organi dell'Ente, Servizio Biodiversita', Ricerca, Pianificazione e Sviluppo Sostenibile e Servizio Veterinario	Concessione di contributi e benefici economici a soggetti pubblici e privati
Tutti i servizi coinvolti (Affari generali ed Organi dell'Ente, Amministrativo, Biodiversita', Ricerca, Pianificazione e Sviluppo Sostenibile e Veterinario)	Attività nelle quali si sceglie il contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici di cui al D.lgs. n. 36/2023

L'identificazione delle aree di rischio risulta comunque coerente anche con le principali aree di rischio di cui alla tabella 3 dell'allegato 1 al PNA 2019.

Con particolare riferimento al PNA 2022, che individua come principali aree di rischio quelle connesse alla gestione dei finanziamenti del PNRR e dei fondi strutturali, si reputa importante precisare che l'Ente Parco, per quanto riguarda i fondi del PNRR, è attualmente destinatario di beni scientifici, tecnici e servizi informatici i cui progetti e le procedure sono integralmente in capo al Ministero dell'Ambiente, sia in termini finanziari che di realizzazione. Dal 2024 l'Ente ha avuto accesso alla partecipazione ad un bando cd. a cascata, a carico del CNR, che vede coinvolti fra l'altro una pluralità di altri Enti Parco Nazionali.

Tutte le suddette adesioni a progetti afferenti al PNRR sono state comunicate anche alla Sezione Controllo Enti della Corte dei Conti, che monitora dal 2024 tramite utilizzo di specifica piattaforma. È stata quindi fatta una valutazione dell'estensione del rischio per ciascuna area, ponderazione e individuazione delle priorità di intervento.

La valutazione tiene conto sia di elementi oggettivi che di elementi di natura percettiva; in particolare è da considerare che in fase di analisi si è riscontrato che:

- nell'anno non vi sono stati procedimenti penali a carico dei dipendenti, e non c'è stato nessun procedimento disciplinare;
- nell'anno non ci sono state sentenze passate in giudicato, decreti di citazione a giudizio, procedimenti pendenti in capo a dipendenti dell'ente per, a titolo esemplificativo, reati contro la PA, reati di falso e truffa (artt. 640 e 640-bis c.p.), responsabilità amministrativo/contabile;
- nell'anno non ci sono stati ricorsi amministrativi in tema di affidamento di contratti pubblici;
- non vi sono state segnalazioni e comunicazioni di comportamenti relativi a potenziali o reali fenomeni corruttivi (whistleblowing);
- per quanto riguarda il pantouflage, l'unico soggetto con poteri autoritativi e negoziali che esercita concretamente ed effettivamente, per conto dell'Ente Parco, i poteri autoritativi, attraverso l'emanazione di provvedimenti amministrativi e il perfezionamento di negozi giuridici mediante la stipula di contratti in rappresentanza giuridica ed economica dell'Ente è il Direttore. Per questa ragione, i livelli di rischio indicati nella successiva sezione non superano mai il livello basso, e sono, generalmente e complessivamente, trascurabili.

5.2. ANALISI DEI RISCHI

L'analisi dei rischi è stata condotta secondo la metodologia descritta dall'Allegato n. 1 al PNA 2019, con i richiami contenuti nel PNA 2022. Si precisa che l'allegato 1 al PNA 2022 è stato confermato, per la Parte generale, anche dal PNA 2023.

L'analisi del rischio ha l'obiettivo di pervenire ad una maggiore comprensione degli eventi rischiosi identificati e stimare il livello di esposizione dei processi al rischio corruttivo.

Sulla base delle risultanze dell'attività di identificazione dei rischi, è stata effettuata una valutazione della probabilità che lo specifico rischio individuato si realizzi e delle conseguenze che esso è in grado di produrre, tanto nel contesto interno all'Ente quanto nel contesto esterno, al fine di giungere alla determinazione del complessivo livello di rischio corruttivo, rappresentato mediante una scala di misurazione ordinale Alto, Medio, Basso, Molto basso, allo scopo di fornire una misurazione del livello di rischio associabile al singolo processo, attività o evento rischioso.

Ai fini della valutazione della probabilità e dell'impatto del rischio corruttivo, per ciascun processo si è tenuto conto dei seguenti indicatori di rischio:

- livello di discrezionalità del processo decisionale;
- presenza di interessi economici esterni;
- rilevanza economica;
- presenza di precedenti eventi corruttivi nel medesimo processo;
- livello di trasparenza sostanziale nel processo;
- efficacia dei controlli;
- grado di attuazione delle misure di trattamento del rischio;
- grado di influenza del RPCT nel processo decisionale;

Dalle risultanze della fase di analisi dei rischi e dalle indagini condotte sulla base dei predetti indicatori di rischio, è emerso quanto risulta nell'allegato A.

5.3. PONDERAZIONE DEI RISCHI

La fase di ponderazione dei rischi è stata condotta sulla base delle risultanze della fase di analisi e ha lo scopo di stabilire le azioni da intraprendere per ridurre l'esposizione al rischio, nonché le priorità e l'urgenza di trattamento dei rischi, in considerazione degli obiettivi dell'ente e il contesto in cui opera, attraverso il loro confronto.

L'allegato B è stato quindi collegato all'Allegato A e dallo stesso risulta:

- l'identificazione delle misure di prevenzione, controllo e gestione della corruzione, tramite razionalizzazione del sistema di controllo già esistente, migliorandone la finalizzazione rispetto agli obiettivi indicati nella sezione anticorruzione del PIAO, nel rispetto del principio della "sostenibilità economica ed organizzativa", e come dettagliatamente descritte nel paragrafo 6;
- la programmazione degli interventi con relative tempistiche;
- l'individuazione dell'ufficio responsabile degli interventi.

6. MISURE GENERALI DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Anche per queste misure nel PNA 2019, e così nel PNA 2022, e, per la sola parte relativa ai contratti pubblici, nel PNA 2023, l'ANAC ha fornito indicazioni generali ed in taluni casi più specifiche, in particolare in materia di misure sull'imparzialità soggettiva dei funzionari, sulla formazione, rotazione del personale, trasparenza, che in quanto derivate da misure previste dai PNA dal 2013 in poi e aggiornate fino al PNA 2018, ed alle eventuali indicazioni guida per specifiche attività, risultavano già presenti nei precedenti PTPCT. In questa sede, pertanto, le stesse vengono verificate e se del caso aggiornate in base alle più recenti indicazioni dell'ANAC.

In particolare, le misure coprono i diversi ambiti individuati dall'ANAC quali tipologie, e sono quindi riferibili a misure di trasparenza, di controllo, di semplificazione, di regolazione, di rotazione del RUP e del personale. Come sopra già indicato, nell'allegato B, sono riportate in forma riassuntiva le misure di prevenzione e le iniziative da intraprendere, già oggetto dei precedenti Piani ed aggiornate alle ultime indicazioni dell'ANAC, per ridurre la probabilità che il rischio si verifichi, in riferimento a ciascuna area di rischio descritta e valutata nell'allegato A, con indicazione delle misure, della tempistica, dei responsabili e delle modalità di verifica dell'attuazione, in relazione alle misure di carattere generale introdotte o rafforzate dalle normative vigenti, nonché alle misure ulteriori introdotte con il PNA 2019, PNA 2022 e per i contratti pubblici PNA 2023.

Il sistema di monitoraggio, come di seguito precisato (par. 6.12) indicato nella colonna Modalità di verifica dell'attuazione da parte del RPCT, è integrato anche dalla annuale Relazione annuale del RPCT in relazione

all'attuazione del Piano, pubblicata sul sito internet dell'Ente e sulla piattaforma ANAC alle cui risultanze si rinvia.

Si precisa che, per quanto riguarda i Protocolli di Legalità/Patti di Integrità, questi costituiscono strumenti pattizi per contrastare il fenomeno delle infiltrazioni mafiose nelle attività economiche, anche nei territori dove il fenomeno non è particolarmente radicato. I protocolli sono disposizioni volontarie tra i soggetti coinvolti nella gestione dell'opera pubblica. In tal modo vengono rafforzati i vincoli previsti dalle norme della legislazione antimafia, con forme di controllo volontario, anche con riferimento ai subcontratti, non previste dalla predetta normativa. I vantaggi di poter fruire di uno strumento di consenso, fin dal momento iniziale, consentono a tutti i soggetti (privati e pubblici) di poter lealmente confrontarsi con eventuali fenomeni di tentativi di infiltrazione criminale organizzata. Alla data odierna il Parco ha approvato ed utilizza regolarmente protocolli di legalità e integrità. Con apposito Ordine di servizio n.1 del 21 luglio 2014, protocollo 7774 del 21 luglio 2014, è stato diramato agli Uffici dell'Ente il protocollo di legalità che i fornitori dell'Ente sono tenuti ad accettare formalmente in sede di partecipazione alle procedure di acquisto svolte autonomamente dagli Uffici dell'Ente o nell'ambito delle procedure previste in CONSIP e sul MEPA, in quanto la gestione del rapporto contrattuale che si genera su tali piattaforme è di stretta competenza degli Enti aderenti.

Di seguito si riporta una descrizione analitica delle misure ed iniziative previste e sinteticamente descritte nella colonna "misure di prevenzione" di cui all'allegato B, per quanto più possibile in linea con l'impostazione e le indicazioni dell'ANAC.

6.1 Misure a garanzia dell'imparzialità

6.1.1 Verifica dell'insussistenza di cause di inconferibilità o di incompatibilità nell'attribuzione degli incarichi amministrativi.

L'Ente, tramite il RPCT, verifica la sussistenza di eventuali condizioni ostative in capo ai dipendenti e/o soggetti cui l'organo di indirizzo politico intende conferire incarico, all'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi previsti dai capi III e IV del d.lgs. n. 39/2013.

In merito, l'ANAC con Delibera n. 833/2016 e n. 1201/2019 ha adottato in materia apposite linee guida, riportate anche nel PNA 2019, 2022 e 2023, alla cui disciplina integralmente si rinvia, in particolare per le modalità di accertamento e verifica a carico del RPCT.

Il RPCT verifica che negli avvisi per l'attribuzione degli incarichi siano inserite espressamente le condizioni ostative al conferimento, ed altresì che i soggetti interessati rendano l'obbligatoria dichiarazione di insussistenza delle cause di inconferibilità all'atto del conferimento dell'incarico.

Il controllo deve essere effettuato: all'atto del conferimento dell'incarico; annualmente e su richiesta nel corso del rapporto.

Se la situazione di incompatibilità emerge al momento del conferimento dell'incarico, la stessa deve essere rimossa prima del conferimento. Se la situazione di incompatibilità emerge nel corso del rapporto, il RPCT contesta la circostanza all'interessato ai sensi degli artt. 15 e 19 del d.lgs. n. 39/2013 e vigila affinché siano prese le misure conseguenti.

La verifica della inesistenza delle situazioni sopra delineate deve essere effettuata con il necessario supporto sia dei soggetti esterni competenti alle nomine e/o alle dichiarazioni di decadenza (MASE, Regione Abruzzo, Comunità del Parco, Associazioni etc.) sia dei relativi responsabili del procedimento interni all'Ente.

Nell'anno 2018 l'Ente aveva acquisito la suddetta dichiarazione all'atto dell'incarico temporaneo a facente funzioni di direzione, rinnovata annualmente ed aveva altresì acquisito le dichiarazioni da parte del Dirigente cessato.

Analogamente, nell'anno sono state acquisite le prescritte dichiarazioni per l'incarico del nuovo O.I.V, così come avvenuto anche per l'incarico del RPD.

In occasione della nomina del Presidente, le dichiarazioni sono state acquisite dal Ministero vigilante, competente alla nomina, mentre l'Ente Parco ha richiesto l'acquisizione delle dichiarazioni patrimoniali di spettanza ai fini dell'assolvimento degli obblighi di trasparenza.

Nell'anno 2024 sono state riaggornate e pubblicate sul sito internet le dichiarazioni a carico dei componenti del Collegio dei Revisori dei Conti.

Tutte le dichiarazioni sono acquisite agli atti e pubblicate, laddove richiesto per legge ed ai sensi degli art. 14 d.lgs. 33/2013 e art. 20, co. 3, d.lgs. 39/2013, all'apposita sezione web dell'Amministrazione trasparente. Nel Piano 2019 l'ANAC suggerisce analoga misura anche per il personale assegnato in comando o posizioni similari.

In data 25 gennaio 2024 l'ANAC ha avviato una consultazione on line sui modelli relativi alle dichiarazioni di incompatibilità e inconferibilità che dirigenti e direttori i titolari di incarichi dirigenziali e amministrativi presso enti pubblici, pubbliche amministrazioni, enti di diritto privato in controllo pubblico ed enti sanitari, devono rendere pubbliche, con l'obiettivo di semplificare la pubblicazione e la consultazione dei dati, documenti e informazioni da pubblicare ai sensi delle norme su anticorruzione e trasparenza. Per far ciò ha avviato un percorso per la realizzazione di una Piattaforma unica della trasparenza, concepita come unico punto di accesso e consultazione dei dati che le amministrazioni sono chiamate a rendere conoscibili in virtù del citato decreto. La consultazione on line sui modelli per le dichiarazioni è terminata il 14 febbraio 2024, e a tutt'oggi si è in attesa dei nuovi modelli. Gli esiti del monitoraggio della misura sono illustrati nella relazione annuale anticorruzione.

6.1.2 Controlli su precedenti penali ai fini dell'attribuzione degli incarichi e dell'assegnazione ad uffici.

Ai fini dell'applicazione dell'art. 35 bis del d.lgs. 165/2001 e dell'art. 3 del d.lgs. 39/2013, l'Ente, tramite il RPCT, verifica la sussistenza di eventuali precedenti penali a carico dei dipendenti e/o dei soggetti cui si intendono conferire incarichi nelle seguenti circostanze: all'atto della formazione delle commissioni per l'affidamento di commesse o di commissioni di concorso o di borse di studio; all'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi previsti dall'articolo 3 del decreto legislativo n. 39 del 2013; all'atto dell'assegnazione di dipendenti agli uffici che presentano le caratteristiche indicate dall'articolo 35 bis del decreto legislativo n. 165 del 2001; all'entrata in vigore dei citati articoli 3 e 35 bis con riferimento agli incarichi già conferiti e al personale già assegnato.

Verifiche condotte in ottemperanza alla prescrizione del PNA 2019, par. 1.6, in particolare laddove riporta le necessità di prevedere all'interno dei PTPCT le verifiche della sussistenza di eventuali precedenti penali a carico dei dipendenti e/o dei soggetti cui intendono conferire gli incarichi sopra descritti.

L'accertamento sui precedenti penali avviene mediante acquisizione d'ufficio presso le competenti Procure ovvero mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'articolo 46 del D.P.R. 445/2000 (art. 20 d.lgs. 39/2013).

Se all'esito della verifica dovessero risultare a carico del personale interessato precedenti penali per delitti contro la pubblica amministrazione, il RPCT applicherà di legge (non si procederà al conferimento dell'incarico o assegnazione; applicherà le misure previste dall'art. 3 del d.lgs. n. 39/2013; provvederà a conferire l'incarico o a disporre l'assegnazione nei confronti di altro soggetto.)

In caso di violazione delle previsioni di inconferibilità, secondo l'articolo 17 del d.lgs. n. 39, l'incarico sarà nullo e ne conseguiranno le sanzioni di cui all'articolo 18 del medesimo decreto.

La verifica degli adempimenti, come dell'attuazione degli eventuali nuovi adempimenti previsti dalle norme in materia, è effettuata in raccordo con il relativo responsabile del procedimento dell'Ente.

Gli esiti del monitoraggio della misura sono illustrati nella relazione annuale anticorruzione.

6.1.3 -Rotazione straordinaria.

La misura della cd. rotazione straordinaria (PNA 2019) da attuarsi a seguito del verificarsi di fenomeni corruttivi, comporta l'assegnazione del dipendente ad altro ufficio o servizio nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva, e sarà, pertanto, al ricorrere dei casi di legge.

Nel del codice di comportamento dell'Ente, adottato con delibera di C.D. n. 20 del 03.10.2028 è previsto l'obbligo per i dipendenti di comunicare all'amministrazione la sussistenza nei propri confronti di provvedimenti di rinvio a giudizio.

Gli esiti del monitoraggio delle misure di rotazione sono illustrati nella relazione annuale finale.

6.1.4 Doveri di comportamento e codice

I codici di comportamento sono considerati un'importante misura di prevenzione della corruzione e costituiscono un fondamentale strumento per regolare le condotte dei funzionari ed orientarle alla migliore

cura dell'interesse pubblico, in una stretta connessione con i Piani triennali di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) e la sezione anticorruzione e trasparenza dei Piani integrati di organizzazione e attività (PIAO). Essi, quindi, rivestono un ruolo importante nella strategia di prevenzione della corruzione delineata dalla legge n. 190 del 2012.

Il Codice di Comportamento dei dipendenti dell'Ente Parco, approvato con Delibera di C.D. n. 20 del 03.10.2018, costituisce un ausilio alla prevenzione della corruzione rendendo edotti i dipendenti delle condotte potenzialmente corruttive e vietandone la realizzazione con la deterrenza delle sanzioni. Per quanto attiene in particolare il collegamento con il PTPCT, il suddetto Codice di comportamento richiama l'applicazione e sanziona la violazione delle previsioni di cui all'art. 8 (Prevenzione della corruzione) del Codice generale per i dipendenti pubblici, che prevede il rispetto delle prescrizioni contenute nel Piano triennale di prevenzione della corruzione, l'obbligo di collaborazione con il RPCT, e l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria e di segnalazione al superiore gerarchico di fattispecie potenzialmente illecite.

Il codice di comportamento è pubblicato nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale oltre ad essere stato trasmesso a tutti i dipendenti e consegnato ai nuovi assunti ed ai collaboratori.

In data 09.05.2022 è stato siglato il nuovo C.C.N.L., comparto Funzioni Centrali, che agli artt. 42 e 43 disciplina la responsabilità disciplinare prevedendo espressamente che: "Il dipendente adegua altresì il proprio comportamento ai principi riguardanti il rapporto di lavoro, contenuti nel codice di comportamento di cui all'art. 54 del d.lgs. n. 165/2001 e nel codice di comportamento di amministrazione adottato da ciascuna amministrazione."

L'ANAC ha approvato con delibera n. 177 del 19 febbraio 2020 le nuove Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche, volte a dare istruzioni alle amministrazioni quanto ai contenuti, procedimento di formazione e strumenti di controllo.

Con D.P.R. 13 giugno 2023 n. 81 è stato approvato il Regolamento concernente modifiche al d.p.r. 16 aprile 2013, n. 62, recante "codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165", con cui si è inteso intervenire sull'attuale versione del D.P.R. 62/2013 al fine di adeguarne le disposizioni soprattutto in relazione al sempre più frequente utilizzo di tecnologie informatiche e dei social media per lo svolgimento dell'attività lavorativa, nonché al rispetto di principi di carattere ambientale ed energetico. Dette innovazioni sono state portate a conoscenza dei dipendenti, dei consulenti e collaboratori, mediante specifica circolare esplicativa e pubblicate in aggiornamento nella specifica sezione di Amministrazione Trasparente sul sito web dell'Ente, sezione "Disposizioni Generali" sotto sezione "Codice disciplinare e di condotta", richiamando l'attenzione sull'art. 54 del D.lgs. n. 165/2001 (il T.U. per il Pubblico Impiego) che sancisce che la violazione dei doveri contenuti nel codice di comportamento, compresi quelli relativi all'attuazione del Piano di prevenzione della corruzione, è fonte di responsabilità disciplinare. La violazione dei doveri è altresì rilevante ai fini della responsabilità civile, amministrativa e contabile ogniqualvolta le stesse responsabilità siano collegate alla violazione di doveri, obblighi, leggi o regolamenti. Violazioni gravi o reiterate del codice comportano possono comportare anche il licenziamento del dipendente.

Per quanto riguarda nello specifico le novità introdotte si segnala:

1. Accertamenti interni sull'utilizzo delle tecnologie informatiche.

L'articolo 11 bis del DPR 62/2013 prevede ora che l'Ente potrà attraverso i propri responsabili di struttura, svolgere gli accertamenti necessari e adottare ogni misura atta a garantire la sicurezza e la protezione dei sistemi informatici, delle informazioni e dei dati. Le modalità di svolgimento di tali accertamenti sono stabilite mediante linee guida adottate dall'Agenzia per l'Italia Digitale, sentito il Garante per la protezione dei dati personali. In caso di uso di dispositivi elettronici personali, trova applicazione l'articolo 12, comma 3-bis del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82. Dunque, in base a tale norma, si potranno utilizzare i dispositivi elettronici personali, personalizzabili, al fine di ottimizzare la prestazione lavorativa, nel rispetto delle condizioni di sicurezza nell'utilizzo. In caso di uso di dispositivi elettronici personali, si dovranno adottare le misure atte a garantire la sicurezza e la protezione delle informazioni e dei dati, tenendo conto delle migliori pratiche e degli standard nazionali, europei e internazionali per la protezione delle proprie reti, nonché a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione sull'uso sicuro dei dispositivi, anche attraverso la diffusione di apposite linee guida, e disciplinando, tra l'altro l'uso di webcam e microfoni, previa informazione alle organizzazioni sindacali.

2.Utilizzo account istituzionali e utilizzo della mail personale.

La norma ora precisa che l'utilizzo di account istituzionali è consentito per i soli fini connessi all'attività lavorativa o ad essa riconducibili e non può in alcun modo compromettere la sicurezza o la reputazione dell'amministrazione. Quindi, è assolutamente importante utilizzarli esclusivamente per le finalità lavorative e prestare attenzione anche a come vengono utilizzati, perché si agisce sempre in un contesto ove il tutto può essere ricondotto all'Ente quando si scrivono mail dall'account ufficiale. Si precisa in particolare che l'utilizzo di caselle di posta elettroniche personali deve di norma essere evitato per attività o comunicazioni afferenti il servizio, salvo i casi di forza maggiore dovuti a circostanze in cui il dipendente, per qualsiasi ragione, non possa accedere all'account istituzionale.

3.Il lavoratore è responsabile di ciò che scrive.

Il comma 3 dell'articolo 11 bis precisa in modo netto che il dipendente e' responsabile del contenuto dei messaggi inviati. I dipendenti si uniformano alle modalità di firma dei messaggi di posta elettronica di servizio individuate dall'amministrazione di appartenenza. Ciascun messaggio in uscita deve consentire l'identificazione del dipendente mittente e deve indicare un recapito istituzionale al quale il medesimo è reperibile. Dunque dal 14 luglio sarà obbligatorio, quando si utilizza l'account istituzionale, consentire l'identificazione dell'autore del messaggio e si deve indicare nel testo della comunicazione anche un recapito telefonico istituzionale dal quale poter essere individuati e contattati.

4.Vietato scrivere messaggi oltraggiosi o che possano compromettere l'immagine dell'Ente.

Saranno passibili di procedimenti disciplinari comportamenti che comportano l'invio di messaggi di posta elettronica, all'interno o all'esterno dell'amministrazione, che siano oltraggiosi, discriminatori o che possano essere in qualunque modo fonte di responsabilità dell'amministrazione. Si precisa che al dipendente è consentito l'utilizzo degli strumenti informatici forniti dall'amministrazione per poter assolvere alle incombenze personali senza doversi allontanare dalla sede di servizio, purché l'attività sia contenuta in tempi ristretti e senza alcun pregiudizio per i compiti istituzionali.

5.Utilizzo dei social.

E' espressamente vietato, come previsto dall'articolo 11 ter, del codice di condotta, l'utilizzo dei social in un modo tale che si possa ledere l'immagine della P.A. Si legge che nell'utilizzo dei propri account di social media, il dipendente utilizza ogni cautela affinché le proprie opinioni o i propri giudizi su eventi, cose o persone, non siano in alcun modo attribuibili direttamente alla pubblica amministrazione di appartenenza. In ogni caso il dipendente e' tenuto ad astenersi da qualsiasi intervento o commento che possa nuocere al prestigio, al decoro o all'immagine dell'amministrazione di appartenenza o della pubblica amministrazione in generale. La giurisprudenza in passato ha ripetutamente affermato che l'esercizio da parte del lavoratore del diritto di critica delle decisioni aziendali, sebbene sia garantito dagli art. 21 e 39 Costituzione, incontra i limiti della correttezza formale che sono imposti dall'esigenza, anch'essa costituzionalmente garantita (art. 2 Cost.), di tutela della persona umana, sicché, ove tali limiti siano superati, con l'attribuzione all'impresa datoriale od ai suoi rappresentanti di qualità apertamente disonorevoli, di riferimenti volgari e infamanti e di deformazioni tali da suscitare il disprezzo e il dileggio, il comportamento del lavoratore può costituire giusta causa di licenziamento, pur in mancanza degli elementi soggettivi ed oggettivi costitutivi della fattispecie penale della diffamazione.

6.Rispettare l'obbligo di comunicare solo attraverso i canali istituzionali.

Al fine di garantirne i necessari profili di riservatezza le comunicazioni, afferenti direttamente o indirettamente il servizio non si svolgono, di norma, attraverso conversazioni pubbliche mediante l'utilizzo di piattaforme digitali o social media. Sono escluse da tale limitazione le attività o le comunicazioni per le quali l'utilizzo dei social media risponde ad una esigenza di carattere istituzionale.

7.Adottare la social media policy.

Il codice di condotta prevede che le amministrazioni, possono adottare una "social media policy" per ciascuna tipologia di piattaforma digitale. In particolare, la "social media policy" deve individuare, graduandole in base al livello gerarchico e di responsabilità del dipendente, le condotte che possono danneggiare la reputazione delle amministrazioni.

8.Vietato divulgare informazioni di lavoro all'esterno per motivi estranei al rapporto di lavoro.

I dipendenti non possono divulgare o diffondere per ragioni estranee al loro rapporto di lavoro con l'amministrazione e in difformità alle disposizioni di cui al decreto legislativo 13 marzo 2013, n. 33, e alla legge 7 agosto 1990, n. 241, documenti, anche istruttori, e informazioni di cui essi abbiano la disponibilità.

9. Obbligo per il Dirigente di curare il benessere organizzativo del personale

Il comma 4 bis dell'articolo 13 del codice di condotta prevede l'obbligo per il dirigente di curare la crescita professionale dei collaboratori, favorendo le occasioni di formazione e promuovendo opportunità di sviluppo interne ed esterne alla struttura di cui è responsabile. In particolare modo il dirigente, come previsto dal successivo comma 5, cura, compatibilmente con le risorse disponibili, il benessere organizzativo nella struttura a cui è preposto, favorendo l'instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi tra i collaboratori, nonché di relazioni, interne ed esterne alla struttura, basate su una leale collaborazione e su una reciproca fiducia e assume iniziative finalizzate alla circolazione delle informazioni, all'inclusione e alla valorizzazione delle differenze di genere, di età e di condizioni personali.

10. Formare obbligatoriamente il personale sul codice di condotta ed etica pubblica

L'articolo 5 già vigente del codice di condotta prevedeva che al personale delle pubbliche amministrazioni fossero rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, per consentire ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti. Ora, si precisa, con l'aggiunta del comma 5 bis, che le attività citate includono anche cicli formativi sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico, da svolgersi obbligatoriamente, sia a seguito di assunzione, sia in ogni caso di passaggio a ruoli o a funzioni superiori, nonché di trasferimento del personale, la cui durata e intensità sono proporzionate al grado di responsabilità.

11. Formazione senza ulteriori oneri a carico della finanza pubblica.

Si precisa però che tutte queste attività formative si dovranno svolgere con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente, senza nuovi o ulteriori oneri a carico della finanza pubblica.

Inoltre l'OIV è chiamato ad esprimere il parere obbligatorio sul codice di comportamento, coadiuvando l'Amministrazione.

Gli esiti del monitoraggio della misura sono illustrati nella relazione annuale anticorruzione.

6.1.5 Conflitto di interessi e obblighi di astensione

L'ipotesi del conflitto di interessi è stata dettagliata con il PNA 2022, in connessione con l'obbligo di astensione, con le inconferibilità e incompatibilità di incarichi, con i doveri di comportamento, con il divieto di pantouflage, con lo svolgimento di incarichi extra istituzionali o l'affidamento di incarichi esterni, con particolare attenzione ai contratti pubblici al ruolo dei RUP soprattutto in relazione alla gestione dei fondi del PNRR.

Il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, all'art. 6, Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse, prevede l'obbligo scritto di informativa al Dirigente da parte del dipendente all'atto dell'assunzione o dell'assegnazione all'ufficio, con valutazione da parte del Dirigente e successivo invito/obbligo di astensione, così come ribadito nell'art. 5 del codice di comportamento dei dipendenti dell'Ente Parco, cit.

In occasione dell'attribuzione delle nuove posizioni organizzative e posizioni di responsabilità, vengono acquisite le relative autocertificazioni da parte dei nuovi titolari.

A seguito dell'entrata in vigore del nuovo codice dei contratti d.lgs. 36/2023, sono state aggiornate le dichiarazioni sostitutive da parte dei RUP.

Altre casistiche di conflitto di interessi su cui viene esercitato un controllo tramite l'acquisizione delle apposite autocertificazioni sono quelle relative ai componenti delle commissioni di concorso o delle commissioni di gara.

Già con la delibera n. 25 del 15.01.2020 ANAC aveva fornito indicazioni per la gestione di situazioni di conflitto di interessi a carico dei componenti delle commissioni giudicatrici di concorsi pubblici e dei componenti delle commissioni di gara per l'affidamento di contratti pubblici.

Si rinvia all'uso alla previsione del codice generale, all'art. 7, Obbligo di astensione, che prevede la comunicazione del dipendente e la decisione in merito del Responsabile dell'Ufficio di appartenenza.

Sull'astensione dei Responsabili di Ufficio decide il Direttore.

Parimenti il Codice di comportamento dell'Ente in vigore prevede una disciplina del conflitto di interesse nei contratti ed accordi negoziali, che prevede obblighi di comunicazione ed astensione; la disciplina è integrata in materia di contratti pubblici con apposite linee guida, non vincolanti, emanate da ANAC con delibera n. 494 del 5.6.2019, e con le ulteriori indicazioni contenute nel PNA 2022 in particolare connesse alla gestione delle risorse del PNRR e dei fondi strutturali.

Alle situazioni tipizzate di conflitto di interessi e, in particolare, agli artt. 7 e 14 del Codice di comportamento di cui al D.P.R. n. 62/2013, come ribadito nel PNA 2022, si aggiungono quelle fattispecie generali identificabili con le "gravi ragioni di convenienza", cui pure fa riferimento lo stesso citato art. 7, ovvero con "altro interesse personale" introdotto dall'art. 42 del Codice dei contratti - che potrebbero interferire con lo svolgimento dei doveri pubblici.

La possibilità per i dipendenti pubblici di svolgere incarichi, c.d. extraistituzionali, retribuiti e conferiti da altri soggetti pubblici o privati, è disciplinata dalle disposizioni dell'art. 53 d.lgs. 165/2001 che prevede l'autorizzazione da parte dell'amministrazione di appartenenza; l'Ente tramite l'Ufficio del personale effettua le verifiche sulla base di criteri oggettivi e standardizzati che tengono conto della specifica professionalità e del principio di buon andamento della pubblica amministrazione e che escludano le situazioni di conflitto di interessi anche potenziale, che possano pregiudicare l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite (art. 53, co. 5 e 7). Gli incarichi, anche quelli gratuiti per cui è comunque obbligatoria la comunicazione, sono comunicati al DFP e pubblicati in apposita sezione del sito dell'Ente. Con delibera n. 600 del 01.07.2020 inoltre ANAC ha fornito indicazioni in merito ad ipotesi di incompatibilità interna prevista con riferimento allo svolgimento di determinate funzioni, che si configura come ipotesi di incompatibilità interna, di carattere speciale, sulla base dell'individuazione, nell'esercizio della autonomia organizzativa di ciascuna amministrazione, fatta a priori di specifiche attività interne generatrici di situazioni di conflitto di interessi e pertanto vietate ai propri dipendenti e non riconducibili alle ipotesi di inconferibilità e di incompatibilità di cui al d.lgs. 39/2013.

La relazione del RPCT riporta gli esiti del monitoraggio.

6.1.6 Il pantouflage

Tra le misure di prevenzione della corruzione, particolare rilievo assume il divieto di pantouflage.

In particolare, tale misura agisce sulla fase successiva alla cessazione del rapporto di lavoro/consulenza con una pubblica amministrazione. Si tratta di un'ipotesi di incompatibilità successiva che si affianca e si aggiunge ai meccanismi di "inconferibilità", ossia i divieti temporanei di accesso ad una carica o ad un incarico, e di "incompatibilità", ossia il divieto di cumulo di più cariche o incarichi, previsti dal d.lgs. 8 aprile 2013, n. 39 "Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico". Tali misure hanno il comune fine di neutralizzare possibili conflitti di interesse nello svolgimento delle funzioni e di incarichi attribuiti a un dipendente pubblico al fine di salvaguardare l'imparzialità dell'azione amministrativa.

La disciplina del pantouflage è contenuta agli artt. 53, co. 16-ter del d.lgs. n. 165/2001 e 21 del d.lgs. n. 39/2013.

La norma dispone il divieto per i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro (cd. "periodo di raffreddamento"), attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. In caso di violazione del divieto sono previste specifiche sanzioni che hanno effetti sul contratto di lavoro dell'ex dipendente pubblico presso il soggetto privato nuovo datore di lavoro e sull'attività contrattuale dei soggetti privati che abbiano assunto o conferito un incarico all'ex dipendente pubblico.

1. I contratti di lavoro conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto ad un ex dipendente pubblico sono, infatti, nulli. È inoltre previsto l'obbligo per l'ex "dipendente pubblico" di restituire i compensi eventualmente percepiti e accertati, riferiti a detti contratti o incarichi (cfr. §§ 1 e 2 di Parte Seconda – Profili sanzionatori delle presenti LLGG);

2. I soggetti privati che hanno concluso contratti o conferito incarichi in violazione del divieto non possono contrattare con "le pubbliche amministrazioni" (così dice la norma) per i successivi tre anni (cfr. § 3 di Parte Seconda - Profili sanzionatori delle presenti LLGG).

Per evitare l'applicazione delle sanzioni conseguenti alla violazione del divieto, la norma prevede un periodo di raffreddamento di tre anni decorrente dalla cessazione del rapporto di pubblico impiego (cfr. § 4. di Parte Seconda - Profili sanzionatori delle presenti LLGG).

Il divieto di pantouflage, che ha carattere generale, come si è visto, è inserito all'interno del d.lgs. n. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche". Tuttavia, il suo ambito di applicazione è stato esteso, successivamente, per effetto dell'art. 21 del d.lgs. 8 aprile 2013, n. 39 "Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge n. 190 del 2012".

Detta disposizione stabilisce che - ai soli fini dell'applicazione del divieto di pantouflage di cui all'art. 53, co. 16-ter d.lgs. n. 165/2001 - sono considerati dipendenti delle pubbliche amministrazioni anche i soggetti titolari di uno degli incarichi del d.lgs. n. 39/2013, ivi compresi i soggetti esterni con i quali l'amministrazione, l'ente pubblico o l'ente di diritto privato in controllo pubblico stabilisce un rapporto di lavoro, subordinato o autonomo.

Pertanto, il divieto si applica non solo ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2 del d.lgs. n. 165/2001, bensì anche a coloro che svolgono un incarico in enti pubblici e in enti di diritto privato in controllo pubblico, definizioni quest'ultime da rinvenirsi all'art. 1, co. 2, rispettivamente lett. b) e c) del d.lgs. n. 39/2013 citato

Se è vero che spetta all'amministrazione di appartenenza del dipendente cessato dal servizio adottare misure adeguate a verificare il rispetto della disposizione sul pantouflage da inserire nel PTPCT, l'ANAC stessa evidenziava però l'estrema difficoltà interpretativa circa una corretta applicazione della norma. Nel PNA 2019 e in ultimo nel PNA 2022 sono state fornite alcune indicazioni interpretative circa l'ambito soggettivo, la nozione di poteri autoritativi e negoziali, i soggetti privati destinatari della norma, cui si rinvia.

L'Ente, attraverso il RPCT, prevede che nei contratti di assunzione del personale per i dipendenti che potrebbero esercitare poteri autoritativi o negoziali per conto della pubblica amministrazione sia inserita la clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo subordinato o autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente.

Come specifica misura anticorruzione, l'ANAC, in occasione dell'emanazione dei bandi-tipo, ha evidenziato la necessità di inserire nei bandi di gara o negli atti prodromici all'affidamento di appalti pubblici, tra i requisiti generali di partecipazione previsti a pena di esclusione e oggetto di specifica dichiarazione da parte dei concorrenti, la condizione che l'operatore economico non abbia stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici, in violazione dell'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. n. 165/2001. L'Ente ha dato attuazione con l'inserimento di tale indicazione dei capitoli e nei contratti di maggior rilievo.

Sempre l'ANAC raccomanda, quale misura volta a implementare l'attuazione dell'istituto, la possibilità di prevedere nei PTPCT l'obbligo per il dipendente, che abbia esercitato i suddetti poteri, al momento della cessazione dal servizio o dall'incarico, di sottoscrivere una dichiarazione con cui si impegna al rispetto del divieto di pantouflage, allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma.

All'atto delle assunzioni o cessazioni di personale che, per qualifica o funzioni, potrebbe esercitare i poteri previsti dalla normativa, vengono inserite dette clausole.

Comunque, pur in vigore di un'apposita pronuncia del C.d.S., Sez. V, n. 7411/2019, permanevano nella stessa ANAC dubbi sui propri poteri di vigilanza in merito, tali da rendere necessaria l'emanazione di linee guida in merito relative ai poteri di accertamento e sanzionatori di ANAC

Fra le novità nella disciplina riportate da ANAC nel PNA 2022, con riferimento ai soggetti che le amministrazioni reclutano al fine di dare attuazione ai progetti del PNRR il legislatore (d.l. 80/2021) ha escluso espressamente dal divieto di pantouflage gli incarichi non dirigenziali attribuiti con contratti di lavoro a tempo determinato o di collaborazione per i quali non trovano applicazione i divieti previsti dall'art. 53, co.16-ter, del d.lgs. n. 165/2001. L'esclusione non riguarda invece gli incarichi dirigenziali.

Le specifiche Linee Guida Linea di Anac, di cui sopra, al fine di fornire indirizzi interpretativi e operativi sui profili sostanziali e sanzionatori riguardo il divieto di pantouflage, che non sono stati esaminati nel PNA 2022, e precisamente le Linee Guida "in tema di c.d. divieto di pantouflage art. 53, comma 16-ter, d.lgs. 165/2001"

sono state adottate dall'ANAC con delibera n. 493 del 25 settembre 2024, che le definisce integrative di quanto indicato già nel PNA 2022, cui si rinvia.

In queste, si chiarisce che dal combinato disposto degli artt. 1, co. 2 e 21 del d.lgs. n. 39/2013 si ritiene siano soggetti al divieto di pantouflage:

➤ con riferimento alle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2 d.lgs. n. 165/2001:

- i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato;

- il personale con rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato o autonomo;

- i titolari degli incarichi di cui all'art. 21 del d.lgs. n. 39/2013 ovvero:

- a. gli incarichi amministrativi di vertice, ossia gli incarichi di livello apicale, o posizioni assimilate nelle pubbliche amministrazioni che non comportano l'esercizio in via esclusiva delle competenze di amministrazione e gestione. A tal fine, occorre fare riferimento alla definizione contenuta nell'art. 1, co. 2, lett. i), del d.lgs. n. 39/2013 che definisce quali «incarichi amministrativi di vertice», quelli di Segretario generale, Capo Dipartimento, Direttore generale o posizioni assimilate nelle pubbliche amministrazioni.

Vale precisare che il d.lgs. n. 165/2001 all'art. 19, commi 3 e 4, disciplina proprio gli incarichi apicali nei Ministeri che corrispondono a quelli apicali individuati nel d.lgs. n. 39/2013;

- b. gli incarichi dirigenziali interni, che l'art. 1, co. 2, lett. j) del d.lgs. n. 39/2013 elenca, ovvero gli incarichi di funzione dirigenziale, comunque denominati, che comportano l'esercizio in via esclusiva delle competenze di amministrazione e gestione, nonché gli incarichi di funzione dirigenziale nell'ambito degli uffici di diretta collaborazione, conferiti a dirigenti o ad altri dipendenti appartenenti ai ruoli dell'amministrazione che conferisce l'incarico ovvero al ruolo di altra pubblica amministrazione. Si tratta, ad esempio, dei dirigenti di cui all'art. 15 del d.lgs. n. 165/2001;

- c. gli incarichi dirigenziali esterni, definiti dall'art. 1, co. 2, lett. k) del d.lgs. n. 39/2013, cioè gli incarichi di funzione dirigenziale, comunque denominati, che comportano l'esercizio in via esclusiva delle competenze di amministrazione e gestione, nonché gli incarichi di funzione dirigenziale nell'ambito degli uffici di diretta collaborazione, conferiti a soggetti non muniti della qualifica di dirigente pubblico o comunque non dipendenti di pubbliche amministrazioni. Possono citarsi al riguardo gli incarichi dirigenziali assegnati, in caso di carenza di organico, a soggetti in possesso di determinati requisiti ai sensi dell'art. 19, co. 6, del d.lgs. n. 165/2001 e gli incarichi cd. a contratto affidati a soggetti individuati in base ad appositi regolamenti ai sensi dell'art. 110 del d.lgs. n. 267/2000.

Le Linee Guida citate, precisano inoltre che per quanto attiene l'ambito oggettivo di applicazione che il divieto di pantouflage trova applicazione anche quando viene esercitata un'attività espressione di un potere autoritativo o negoziale in maniera occasionale ("una tantum").

Come precisato al paragrafo 5.1, per quanto riguarda il pantouflage, l'unico soggetto con poteri autoritativi e negoziali (definito nelle precitate Linee Guida il potere che *implica l'adozione di provvedimenti atti ad incidere unilateralmente, modificandole, sulle situazioni giuridiche soggettive dei destinatari. Tra queste situazioni può ricomprendersi la conclusione di contratti per l'acquisizione di beni e servizi o la realizzazione di lavori per la PA e l'adozione di provvedimenti che producono effetti favorevoli per il destinatario e quindi anche atti di autorizzazione, concessione, sovvenzione, sussidi, vantaggi economici di qualunque genere*) che esercita concretamente ed effettivamente, per conto dell'Ente Parco, i poteri autoritativi, attraverso l'emanazione di provvedimenti amministrativi e il perfezionamento di negozi giuridici mediante la stipula di contratti in rappresentanza giuridica ed economica dell'Ente è il Direttore.

Peraltro in dette Linee Guida L'Aran aggiunge in proposito che ad avviso dell'Autorità, la ratio della norma è volta ad attribuire rilievo a tutte quelle situazioni in cui il potere autoritativo e negoziale viene esercitato per conto dell'amministrazione nei tre anni precedenti alla cessazione dal servizio in modo "concreto ed effettivo" cioè, in maniera non astratta e formalistica ma sostanziale e tale da incidere su una determinata situazione giuridica. L'Autorità, tenuto conto delle finalità della norma, ha valutato quali possano essere gli atti espressione di tali poteri nello svolgimento della funzione pubblica ricoperta. Sono stati ricondotti a tale ambito, ad esempio, gli atti adottati non solo dai titolari di incarichi dirigenziali, ma anche dai titolari di incarichi amministrativi di vertice, come definiti nelle stesse linee guida in virtù dei compiti di estremo rilievo loro conferiti e in ragione del peso determinante che potrebbero avere sull'adozione di

decisioni/provvedimenti della propria amministrazione/ente. Sono riconducibili tra gli atti espressione di tali poteri nello svolgimento della funzione pubblica quelli adottati dal Responsabile unico del progetto-RUP) (art. 15 d.lgs. 36/2023), nelle diverse fasi del procedimento di gara, dalla predisposizione alla pubblicazione del bando di gara, dall'aggiudicazione dell'appalto alla fase di gestione del contratto.

L'Autorità ha invece escluso costituisca espressione di poteri autoritativi e negoziali di cui all'art. 53, comma 16-ter, d.lgs. n. 165/2001 l'adozione di atti di carattere generale ovvero di quei provvedimenti - funzionali alla cura concreta di interessi pubblici - destinati ad una pluralità di soggetti non necessariamente determinati nel provvedimento, ma determinabili a posteriori. La natura astratta e generale di tali atti, a differenza di quella concreta e particolare tipica dei provvedimenti amministrativi, li rende infatti inidonei ad incidere direttamente e in maniera effettiva sulla posizione giuridica di uno specifico e predeterminato soggetto. Diversamente, gli atti endoprocedimentali obbligatori (ad esempio: pareri, perizie, certificazioni) - la cui adozione è tale da incidere in maniera significativa sul contenuto della decisione oggetto del provvedimento finale, ancorché redatto e sottoscritto da altri - sono stati ritenuti espressione di poteri autoritativi e negoziali. Un'ulteriore riflessione ha riguardato gli atti adottati nell'esercizio di poteri ispettivi. Ci si riferisce sia al caso delle ispezioni come atti che si collocano nella fase istruttoria di un procedimento finalizzato all'emanazione di un provvedimento distinto dalle ispezioni stesse (ad esempio, sanzionatorio), che di atti che configurano un vero e proprio procedimento dotato di autonomia che si conclude con l'emanazione di un provvedimento amministrativo. In entrambe le ipotesi gli atti sono espressione di un potere capace di incidere in maniera determinante sulla decisione finale.

Infine, le precitate Linee Guida, forniscono l'interpretazione della locuzione "attività lavorativa e professionale" prevista dalla norma, che integra il divieto a carico dell'ex dipendente. Al riguardo ANAC, nel PNA 2022, ha valutato preferibile un'interpretazione ampia di tale concetto, ritenendolo esteso a qualsiasi tipo di rapporto di lavoro o professionale con i soggetti privati e quindi a rapporti di lavoro a tempo determinato o indeterminato e incarichi o consulenze a favore dei soggetti privati.

Vale precisare che il divieto concerne:

- sia rapporti di lavoro subordinato - necessariamente di carattere oneroso (a tempo determinato o indeterminato, ivi compresi gli incarichi dirigenziali);
- sia incarichi per ricoprire determinate posizioni nell'ente privato in destinazione.

Ciò significa che il divieto si può applicare sia nel caso di assunzione di posizioni di vertice che di posizioni di livello inferiore (es. funzionari).

Ulteriore aspetto da considerare concerne il fatto che il divieto di pantouflage presuppone lo svolgimento di prestazioni lavorative presso il "soggetto privato" in destinazione connotate dai caratteri di continuità e stabilità. L'assenza di stabilità e continuità dell'incarico fa venire meno anche il carattere di "attività professionale" richiesto dalla norma, che si caratterizza per l'esercizio abituale di un'attività autonomamente organizzata, pertanto si esclude l'applicazione del divieto.

Il divieto di pantouflage trova applicazione alle attività professionali sia svolte a titolo oneroso e che a titolo gratuito (cit. Linee Guida Anac)

6.2 Formazione

Il presente paragrafo integra, con specifico approfondimento sulle misure di anticorruzione e trasparenza, l'apposita sotto sezione dedicata alla formazione del presente PIAO.

In passato sono state svolte attività di formazione in tema di anticorruzione tramite lezioni frontali dedicate sia a tutti i dipendenti sia al personale che svolge il ruolo di responsabile del procedimento e/o che svolge mansioni istruttorie ed al RPCT. Gli argomenti della formazione avevano l'obiettivo di informare i dipendenti relativamente alle nuove normative di svolgimento degli appalti con attenzione ai nuovi aspetti in vigore, ed hanno altresì riguardato i nuovi reati contro la Pubblica Amministrazione.

Nell'ottica di costante aggiornamento verrà proseguita l'attività formativa ritenuta idonea anche a seguito della nuova organizzazione dei Servizi, compatibilmente con le risorse a disposizione e tenuto conto che oltre alla normativa in materia di anticorruzione e trasparenza, altre normative prevedono l'obbligatorietà di percorsi formativi per i dipendenti (in primis in materia di sicurezza).

È di marzo 2023 la nuova Direttiva emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione ad oggetto “Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza”, in occasione del lancio del nuovo portale della formazione Syllabus

L’Ente Parco ha aderito al portale Syllabus con l’iscrizione del proprio personale, in particolare dell’area amministrativa e tecnica, ai corsi di formazione che riguardano tematiche attinenti in particolare alla privacy, ai contratti pubblici, alla digitalizzazione, all’intelligenza artificiale.

Tutto il personale ha avuto accesso a sessioni di formazione on line appositamente tenute dallo DPO dell’Ente in materia del nuovo GDPR e tematiche connesse, con focus specifici di approfondimento collegati anche alle diverse mansioni svolte dal personale, e con verifica finale.

Tutti i Piani triennali anticorruzione, ed ora i PIAO nelle specifiche sottosezioni, integralmente pubblicati, sono a disposizione del personale dell’Ente. Analogamente per i codici di comportamento.

Il monitoraggio sarà illustrato nella relazione annuale anticorruzione.

6.3 Indicazione dei criteri di rotazione del personale

La rotazione è una delle misure previste espressamente dal legislatore nella legge 190/2012 (art. 1, co. 4, lett. e), co. 5, lett. b), co. 10, lett. b).

La rotazione del personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione rappresenta quindi un importante strumento di prevenzione della corruzione e l’esigenza del ricorso a questo sistema è stata sottolineata anche a livello internazionale.

L’alternanza tra più addetti nell’assunzione delle decisioni e nella gestione delle procedure riduce il rischio che possano crearsi relazioni particolari tra amministrazioni ed utenti, con il conseguente consolidarsi di situazioni di privilegio e l’aspettativa di risposte illegali connesse a collusione.

Nei precedenti PTPCT si è verificata l’impossibilità di applicazione dei principi di rotazione, a causa delle dimensioni ridotte dell’Ente, del numero limitato e della elevata specializzazione del personale dell’area tecnica ed amministrativa, con elevata presenza di funzionari infungibili, pena il nocumento sicuro all’Ente in termini di inefficienza e inefficacia dell’azione amministrativa tale da precludere in alcuni casi la possibilità di erogare in maniera ottimale i servizi ai cittadini. Pertanto, l’Amministrazione aveva ritenuto opportuna l’applicazione della rotazione del personale esclusivamente nei pochi casi in cui ciò fosse possibile, come del resto indicato dalla stessa ANAC.

Come già accennato, per sopperire in parte a tali difficoltà, in occasione della riorganizzazione dei Servizi dell’Ente, attuata a partire dal 2019 sono state previste modalità che hanno consentito e consentiranno anche in futuro, dove possibile, una redistribuzione degli incarichi e delle relative funzioni svolte.

L’Ente attualmente è strutturato su 3 Servizi, a loro volta ripartiti in uffici e dislocati su diverse sedi sul territorio per complessive 41 persone nell’area tecnica ed amministrativa, coordinate e dirette dal Direttore, attualmente f.f. dipendente di ruolo, con specifico incarico pro tempore.

La nuova organizzazione è stata approvata dagli organi di indirizzo politico in un’ottica di razionalizzazione e miglioramento dell’efficienza ed efficacia organizzativa, tramite la riduzione da 4 a 3 servizi e la conseguente concentrazione delle figure di responsabilità organizzativa; può quindi certo rientrare fra gli obiettivi strategici che devono essere fissati dagli organi, in quanto assolve anche agli obiettivi di adeguata rotazione degli uffici fortemente suggeriti dall’ANAC nel PNA 2019.

La relazione del RPCT riporta gli esiti del monitoraggio.

6.3.1 Rotazione del personale dirigenziale

La rotazione del dirigente è stabilita ex lege a norma del comma 11 dell’art. 9 della L.394/1991 (legge quadro sulle aree protette), che prevede la durata massima quinquennale degli incarichi dirigenziali, sempre previa procedura pubblica. Nell’anno 2018 a seguito del collocamento a riposo per raggiungimento dell’età pensionabile vi è stato l’avvicendamento fra ex Direttore e Direttore facente funzioni in attesa dell’espletamento della procedura per la nomina del nuovo direttore, allo stato ancora in itinere

La relazione del RPCT riporta gli esiti del monitoraggio.

6.3.2 Rotazione del personale non dirigenziale

Fatto salvo quanto sopra precisato, per il personale non dirigenziale la durata di permanenza nel settore deve essere prefissata secondo criteri di ragionevolezza, tenuto conto anche delle esigenze organizzative. L'Ente ha il potere di mutare il profilo professionale di inquadramento del dipendente, nell'ambito delle mansioni equivalenti nell'ambito dell'area o qualifica di appartenenza. Si è visto come in parte questo si sta attuando con la nuova riorganizzazione dell'Ente, i cui documenti sono tutti resi pubblici sul sito www.parcamaiella.it. Per quanto riguarda la rotazione degli incarichi negli uffici a elevato rischio di corruzione, la misura viene attuata nel rispetto delle condizioni concordate con le associazioni sindacali e a patto che non sia pregiudicata la continuità del servizio, soprattutto laddove gli incarichi presuppongano il possesso di professionalità e/o specializzazioni tecniche difficilmente fungibili.

Considerata la dotazione organica dell'Ente Parco, formata in prevalenza da figure uniche (ad es. 1 giurista, 1 commercialista, 1 veterinario, 1 addetto alla comunicazione, 1 geometra, etc.), si è visto come la misura risulti applicabile in maniera ridotta e comunque limitatamente alle attività fungibili, quali quelle proprie degli assistenti amministrativi con riferimento a specifici incarichi quali ad esempio quello di economo dell'Ente. L'esigua dotazione organica (n. 18) e la oramai cronica carenza di personale qualificato/specializzato non consentono di proseguire oltre la rotazione del personale non dirigenziale senza pregiudizio per l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa.

Una gestione condivisa delle pratiche è un altro elemento utile, laddove mediante ordini di servizio interni, il dirigente (RPCT) adotta misure volte a evitare che gli adempimenti istruttori relativi ai procedimenti a elevato rischio di corruzione siano gestiti da un singolo dipendente, preferendo, al contrario, che siano coinvolti almeno due dipendenti nell'espletamento della fase di raccolta e di valutazione delle condizioni di ammissibilità delle istanze e dei requisiti/presupposti per l'adozione dei provvedimenti. Quale ulteriore misura alternativa alla rotazione, in applicazione di quanto previsto dal PNA 2019, si prevede che la responsabilità dei procedimenti ricadenti nelle aree di rischio (in particolare quella dei "Contratti pubblici") sia assegnata, ove possibile, a un soggetto diverso dal Direttore cui compete l'adozione del provvedimento finale.

Il tutto previa informativa e confronto con le organizzazioni sindacali.

La relazione del RPCT riporta gli esiti del monitoraggio.

6.4 Segnalazione di illeciti da parte dei dipendenti (whistleblower)

La segnalazione, indirizzata al Responsabile della Prevenzione della Corruzione può essere resa secondo il modello predisposto e messo a disposizione sul sito internet dell'Ente (scaricabile in formato editabile), ove sono riportate anche le relative istruzioni.

Inoltre l'Ente ha predisposto un'area dedicata, all'interno del proprio sito internet individuabile all'indirizzo: <http://www.halleyweb.com/panamaje/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/149>, da cui scaricare il modello per eventuali segnalazioni di illecito. Una volta compilato l'apposito modulo, la segnalazione può essere presentata con le seguenti modalità:

- mediante invio all'indirizzo di posta elettronica appositamente attivato dall'amministrazione e riservato: whistleblower@parcomajella.it, in tal caso l'identità del segnalante sarà conosciuta solo dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione;

- nonché come chiarito dall'ANAC, in mancanza di procedure certe e idonee a mantenere la riservatezza del segnalante e della segnalazione, in un contesto di scarsa fiducia o in assenza di risposte, la segnalazione può essere fatta anche all'ANAC ed effettuare la segnalazione in maniera del tutto anonima.

La verifica della fondatezza dei fatti denunciati è affidata al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione. Tutti i soggetti coinvolti nel processo di gestione della segnalazione sono tenuti alla riservatezza. La violazione della riservatezza può comportare l'applicazione di sanzioni disciplinari, salva l'eventuale responsabilità penale e civile dell'agente. Una volta pervenuta la segnalazione sarà compito del RPCT provvedere, nel rispetto delle garanzie di riservatezza:

- alla protocollazione della segnalazione in apposito registro;
- all'apertura del relativo fascicolo al quale dovrà essere attribuito un numero/codice progressivo che corrisponderà al nominativo del segnalante, di cui solo il Responsabile conoscerà l'identità;

▪ all'attivazione e conclusione della relativa istruttoria con sollecitudine, compatibilmente alle necessarie verifiche relative alla sussistenza e fondatezza dei fatti illeciti segnalati.

Come raccomandato dall'ANAC nella delibera n. 831/2016, non è possibile sanzionare (disciplinarmente) il dipendente che non si rivolga all'interno della propria amministrazione per denunciare situazioni di cattiva amministrazione in considerazione della libertà di scelta del denunciante in merito al canale cui accordare preferenza.

Sul sito dell'Ente, nella specifica sezione di Amministrazione Trasparente, è presente un apposito collegamento anche alla apposita sezione dedicata sul sito dell'ANAC per effettuare la segnalazione.

Con Delibera n. 469 del 9 giugno 2021 ANAC aveva emesso nuove "Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing)." Come previsto al punto 2 delle nuove linee guida, si rinvia ad apposito atto organizzativo dell'organo competente l'eventuale modifica o integrazione del Regolamento dell'Ente sulla scorta delle Linee Guida. In attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937, è stato emanato il d.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 riguardante "la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali". Il decreto è entrato in vigore il 30 marzo 2023 e le disposizioni ivi previste sono efficaci dal 15 luglio 2023. Apposite Linee Guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni esterne sono state approvate dal Consiglio dell'ANAC nell'adunanza del 12 luglio 2023 con la delibera n. 311.

Il d.lgs. 24/2023 raccoglie in un unico testo normativo l'intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti sia del settore pubblico che privato. Ne deriva una disciplina organica e uniforme finalizzata a una maggiore tutela del whistleblower, al fine di incentivare l'effettuazione di segnalazioni di illeciti. I canali di segnalazione sono: interno, esterno (gestito da ANAC), denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

L'Ente Parco aveva quindi già assolto all'obbligo di attivazione del canale di segnalazione interno.

Per gli anni 2024, 2023, 2022, 2021, 2020, 2019, 2018, non risultano pervenute segnalazioni a detto indirizzo. Gli esiti del monitoraggio della misura sono illustrati nella relazione annuale anticorruzione.

6.5 Realizzazione del sistema di monitoraggio del rispetto dei termini, previsti dalla legge o dal regolamento, per la conclusione dei procedimenti.

L'Ente, tramite il RPCT, esegue verifiche sul rispetto dei tempi da parte dei responsabili dei diversi procedimenti amministrativi, che sono riportate anche negli audit della performance.

Per le tempistiche di pagamento sono consultabili al link

<http://www.halleyweb.com/panamaje/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/132>

i dati dell'indicatore di tempestività dei pagamenti nel corso degli anni.

I Responsabili dei servizi osservano i termini per la conclusione dei procedimenti di propria pertinenza stabiliti dalla legge e dai regolamenti. Ogni anno, relazionano al RPCT il rispetto dei tempi, segnalando qualsiasi anomalia accertata. Per i procedimenti nei quali i termini non sono stati rispettati, essi indicano le motivazioni che hanno giustificato il ritardo.

Gli esiti del monitoraggio della misura sono illustrati nella relazione annuale anticorruzione.

6.6 Piano di informatizzazione delle procedure e dei procedimenti

L'Ente applica il Piano di informatizzazione delle procedure, che prevede le seguenti azioni: a. introduzione ed implementazione di un sistema di gestione documentale e fascicolazione informatica; b. completamento e messa a punto della sezione del sito internet dedicato alla compilazione on line delle istanze; c. realizzazione dell'informatizzazione dei procedimenti; formazione del personale; realizzazione dell'interfacciamento tra il portale e gli altri sistemi informatici dell'Ente.

6.7 Realizzazione di un sistema di monitoraggio dei rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con essa stipulano contratti e indicazione delle ulteriori iniziative nell'ambito dei contratti pubblici.

In merito a tali rapporti, si richiama il Codice di comportamento del personale, che sancisce la cd. terzietà tra i principi generali che devono ispirare la condotta dei dipendenti pubblici, e contiene disposizioni per evitare che, nell'espletamento dei compiti d'ufficio, i dipendenti operino scelte contrarie all'interesse dell'Ente e dirette, invece, a conseguire utilità personali e/o di soggetti terzi.

L'Ente trasmette periodicamente i dati sui contratti all'ANAC come da disposizioni normative.

Fino al 30 giugno 2023, In esecuzione delle Linee Guida ANAC n. 4/2018 per i contratti sotto soglia, e successivi aggiornamenti, l'Ente, oltre ad applicare i principi di rotazione di cui al paragrafo 3 nella forma più diffusa ed anche al di sotto le soglie minime di 1000 euro, ove possibile, effettuava i controlli sulle dichiarazioni sostitutive del possesso dei requisiti (sempre richieste agli operatori economici indipendentemente dagli importi) secondo le indicazioni di cui al paragrafo 4 delle Linee Guida, e pertanto:

- per tutti i lavori, servizi e forniture, sono stati sempre verificati i DURC on line, sia all'atto dell'affidamento, sia all'atto del pagamento, e il Casellario annotazioni riservate ANAC - per tutte le procedure superiori a 20000 e fino a 40000 euro, sono state effettuate tutte le verifiche previste dal paragrafo 4.2.4

- per le procedure superiori a 40000 euro, le verifiche vengono svolte sempre tramite l'AVCPASS Dal 1° luglio 2023, data di entrata in vigore del nuovo codice dei contratti e di cessazione delle disposizioni di cui alle Linee Guida, le verifiche vengono svolte con le modalità previste dal codice, e precisamente:

- acquisizione della autocertificazione della ditta, ai sensi dell'art.52, comma 1 del d.lgs. 36/2023, concernente il possesso dei requisiti di partecipazione, nel caso di affidamento diretto di valore inferiore ad € 40.000;

- verifiche di accertamento dei requisiti soggettivi in capo all'aggiudicatario tramite sistema FVOE, nel caso di affidamenti diretti superiori a € 40.000;

Verranno effettuate le annuali verifiche a campione, come previste dal d.lgs. 36/2023.

L'Ente Parco ha abilitato soggetti alle verifiche della Banca Dati Nazionale Antimafia (B.D.N.A.); vengono effettuate le verifiche su soggetti richiedenti l'iscrizione alle cd. white list e non ancora iscritti;

Come indicato dall'ANAC nel PNA 2022 (pag. 77 e ss.), come aggiornato dal PNA 2023, si terrà conto delle specifiche misure previste in materia di contratti, in particolare per le discipline derogatorie e connesse anche all'utilizzo dei fondi del PNRR e dei fondi strutturali. Si conferma comunque quanto già precisato, sul fatto che l'Ente attualmente è destinatario di beni scientifici, tecnici e servizi informatici connessi a fondi PNRR gestiti finanziariamente dal MASE, e dal 2024 partecipa ad un bando cd. a cascata, a carico del CNR (Consiglio Nazionale delle Ricerche) quale soggetto attuatore.

Per quanto attiene lo specifico aggiornamento del 2023 del PNA 2022 che ANAC dedica esclusivamente ai contratti pubblici, negli Allegati A e B sono state aggiornati, laddove ritenuto attinente alla realtà organizzativa dell'Ente, l'esemplificazione dei rischi corruttivi e delle misure di contenimento alla luce del nuovo contesto normativo, in linea con i suggerimenti posti dall'ANAC.

In questa sede si ritiene opportuno riportare le principali criticità individuate da ANAC nel PNA 2023 nelle diverse fasi del ciclo di vita dell'appalto, come esemplificazione anche degli aggiornamenti:

“Nella fase di affidamento:

- ✓ possono essere messi in atto comportamenti finalizzati ad ottenere affidamenti diretti di contratti pubblici, inclusi gli incarichi di progettazione, in elusione delle norme che legittimano il ricorso a tali tipologie di affidamenti;

- ✓ è possibile il rischio di frazionamento o alterazione del calcolo del valore stimato dell'appalto in modo tale da non superare i valori economici che consentono gli affidamenti diretti;

- ✓ è possibile il rischio di frazionamento o alterazione del calcolo del valore stimato dell'appalto in modo tale da eludere le soglie economiche fissate per la qualificazione delle stazioni appaltanti;

- ✓ può non essere data attuazione alla rotazione dei soggetti affidatari, al di fuori dei casi di cui all'articolo 49, comma 5, del Codice, disattendendo la regola generale dei “due successivi affidamenti”;

- ✓ per quanto riguarda il c.d. “appalto integrato”, consentito per tutte le opere ad eccezione della manutenzione ordinaria, si potrebbero avere proposte progettuali elaborate più per il conseguimento degli esclusivi benefici e/o guadagni dell'impresa piuttosto che per il soddisfacimento dei bisogni collettivi, tali da poter determinare modifiche/varianti, sia in sede di redazione del progetto esecutivo sia nella successiva fase realizzativa, con conseguenti maggiori costi e tempi di realizzazione;

✓ è possibile il rischio di situazioni di conflitto di interessi con particolare riferimento alla figura del RUP e del personale di supporto; si potrebbe avere un aumento del rischio di possibili accordi collusivi tra le imprese partecipanti a una gara volti a manipolarne gli esiti, utilizzando il meccanismo del subappalto, anche a “cascata”, come modalità per distribuire i vantaggi dell’accordo ad altri partecipanti alla stessa gara.

In fase di esecuzione:

✓ si potrebbero osservare comportamenti corruttivi ricorrendo alle modifiche e alle varianti di contratti per conseguire maggiori guadagni, a danno anche della qualità della prestazione resa, in assenza dei controlli previsti dal nuovo Codice e dei vincoli imposti dalla disciplina di settore;

✓ è possibile il rischio connesso all’omissione di controlli in sede esecutiva da parte del RUP, del DL o del DEC sul corretto svolgimento delle prestazioni contrattuali per favorire l’impresa esecutrice.”

Gli esiti del monitoraggio della misura sono illustrati nella relazione annuale anticorruzione.

6.8 Attività svolte dal Tesoriere e dagli agenti contabili

Per l’attività svolta dal Tesoriere, dall’economista, dal consegnatario di beni e da ogni altro agente contabile incaricato del maneggio di pubblico denaro o della gestione dei beni, nonché per coloro che si ingeriscono negli incarichi attribuiti a detti agenti, il PTPCT rinvia al Regolamento di contabilità dell’Ente, che prevede verifiche di cassa e rendiconti sulla gestione svolta, condotte anche tramite l’intervento dei Revisori dei Conti dell’Ente.

Si prevede comunque, come negli altri Piani la rotazione nell’assegnazione degli incarichi di Economista per la varie sedi dell’Ente.

6.9 Iniziative previste nell’ambito dell’erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

Le iniziative sono quelle previste fra le “Misure di prevenzione utili a ridurre la probabilità che il rischio si verifichi” del presente piano. Con D.C.D. n. 46 del 12.05.2000 è stato adottato il relativo regolamento per interventi rientranti nelle finalità del Parco. Gli atti con cui vengono definiti gli importi dei contributi dell’Ente vengono inviati al Ministero vigilante al fine del controllo di legittimità.

Con delibera n. 468 del 16 giugno 2021 ANAC ha nuovamente disciplinato gli obblighi di pubblicazione degli atti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi e attribuzione di vantaggi economici a persone fisiche ed enti pubblici e privati, (artt. 26 e 27 d.lgs. n. 33/2013), con superamento della delibera numero 59 del 15 luglio 2013 recante “Pubblicazione degli atti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi e attribuzione di vantaggi economici a persone fisiche ed enti pubblici e privati (artt. 26 e 27, d.lgs. n. 33/2013)”, con una applicazione dei relativi principi graduale fino al 31.12.2021 e a regime dal 01.01.2022; per gli aspetti di competenza.

Viene condotta dall’Ufficio Contabilità una attenta disamina della assoggettabilità o meno a IVA delle varie forme di contribuzione, partendo dalle indicazioni in merito emanate dall’Agenzia delle Entrate, e contestualmente una verifica della non riferibilità delle contribuzioni all’ambito delle prestazioni corrispettive di cui al codice dei contratti.

Dall’anno 2017 viene effettuata la revisione straordinaria e poi ordinaria delle Società partecipate ai sensi del d.lgs. 19 agosto n. 175/2016, e s.m.i. In questa occasione è stata effettuata una ricognizione complessiva degli organismi partecipati in forma di Associazioni, Fondazioni, Consorzi, Comitati. Le deliberazioni sono inviate alla competente Sezione della Corte dei Conti.

L’Ente Parco pubblica nell’apposita sezione dell’amministrazione trasparente gli atti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari alle imprese e di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati, come indicato all’art. 26, c. 2 e all’art. 27 del d.lgs. 33/2013, e, fino all’abrogazione prevista dall’art. 43 del d.lgs. 97/2016, l’albo dei beneficiari di provvidenze di natura economica.

Gli esiti del monitoraggio della misura sono illustrati nella relazione annuale anticorruzione.

6.10 Iniziative previste nell’ambito delle attività ispettive

L'articolo 1, comma 10, lettera a) della legge n. 190/2012 prevede che il RPCT verifichi l'efficace attuazione del piano e della sua idoneità, e proponga le opportune modifiche quando siano accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'Amministrazione.

Con l'obiettivo di adempiere alla suddetta verifica, il RPCT richiede ai responsabili dei servizi/Uffici/procedimenti la trasmissione dei dati necessari a garantire un flusso di informazioni continuo al RPCT, affinché lo stesso possa costantemente vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del piano.

6.11 Gestione dei fondi europei - PNRR

Nella delibera 1074/2018 l'ANAC è messo l'accento sulle procedure per l'impiego dei finanziamenti europei e nazionali. L'intero settore di gestione dei fondi europei e nazionali è già presidiato da significative ed importanti misure organizzative e controlli previsti dalla disciplina comunitaria.

In considerazione della partecipazione da parte dell'Ente Parco a progetti comunitari ed all'ottenimento di finanziamenti su tali progetti, si ritiene opportuna una verifica rispetto alle indicazioni dell'ANAC, in particolare: rispetto al possibile evento rischioso di scelte improprie nella selezione di progetti, guidate da pressioni di interessi esterni non coerenti con l'attuazione degli indirizzi strategici decisi in sede di programmazione, la misura di salvaguardia volta ad assicurare la selezione di progetti di elevata qualità si ritiene sia garantita nell'Ente dal fatto che tutti i progetti europei a cui il Parco aderisce afferiscono all'ambito della ricerca scientifica, e sono svolti in collaborazione con Università e primarie Istituzioni scientifiche. Questa caratteristica dei progetti presentati dal Parco, ed il fatto che di per sé la ricerca scientifica richieda azioni di elevata programmazione ed ampio spettro temporale e spaziale di applicazione, evita anche l'altro possibile rischio di una eccessiva frammentazione degli interventi.

La trasparenza di tali procedure è altresì garantita dagli ordinari obblighi di pubblicità, cui si aggiungono quelli straordinari previsti per tali tipi di progetto che vengono sempre garantiti.

L'Ente attualmente è destinatario di beni scientifici, tecnici e servizi informatici connessi a fondi PNRR gestiti finanziariamente dal MASE, e dal 2024 partecipa ad un bando cd. a cascata, a carico del CNR (Consiglio Nazionale delle Ricerche) quale soggetto attuatore.

Gli esiti del monitoraggio della misura sono illustrati nella relazione annuale anticorruzione

6.12 Monitoraggio sull'attuazione delle misure di anticorruzione e trasparenza

Particolare attenzione è stata posta dall'ANAC nel PNA 2022 ai monitoraggi sull'attuazione delle misure previste nella sottosezione anticorruzione e trasparenza.

Ai sensi dell'articolo 1, comma 14 della legge n. 190/2012 il RPCT entro le scadenze previste per legge (quest'anno il 31.01.2025) redige una relazione annuale che offre il rendiconto sull'efficacia delle misure di prevenzione definite dai PTPCT. Questo documento viene pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente così come dalle indicazioni fornite dall'ANAC. La relazione per il 2024 è stata predisposta e pubblicata nei termini ed è allegata al PIAO.

Il monitoraggio consente di:

- verificare l'effettiva idoneità delle misure prefigurate nel Piano a prevenire e reprimere i fenomeni di corruzione e illegalità all'interno dell'ente;
- vigilare sul corretto funzionamento e sulla puntuale osservanza del Piano da parte di tutto il personale del Parco;
- proporre modifiche al Piano allorché le misure previste si siano rivelate insufficienti/inadeguate ovvero siano state accertate significative violazioni delle prescrizioni ivi contenute o siano sopravvenuti mutamenti sostanziali nell'organizzazione e/o nell'attività dell'ente.

Il monitoraggio sull'attuazione del Piano e delle misure in esso contenute è in capo al RPCT al quale i diversi responsabili devono prestare la collaborazione necessaria. Le diverse fasi e attività, i soggetti responsabili, e le modalità sono descritte nell'apposita colonna dell'allegato B (modalità di verifica dell'attuazione da parte del RPCT). Il monitoraggio è annuale, a meno che siano previste specifiche tempistiche per particolari misure.

7. SEZIONE DELLA TRASPARENZA

Con la Delibera 831/2016 l'ANAC ha confermato l'abolizione del Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità come separato atto e la sua inclusione in una specifica sezione del PTPCT, a sua volta divenuto sezione anticorruzione del PIAO.

In data 28 novembre 2023 l'ANAC ha aperto la consultazione pubblica sugli schemi di pubblicazione dei dati in attuazione degli obblighi di pubblicità e trasparenza. Si tratta di un altro passo verso la realizzazione della Piattaforma della Trasparenza, che diventerà l'unico punto di accesso e consultazione dei dati che le amministrazioni sono chiamate a rendere conoscibili in virtù del decreto legislativo 33/2013, attraverso un sistema centralizzato degli obblighi di trasparenza, messo a punto al fine di rafforzare i livelli di trasparenza nel settore pubblico anche nell'ottica di ridurre gli oneri per le pubbliche amministrazioni. Per l'inserimento dei dati nella Piattaforma si rende necessario assicurare l'uniformità e la comparabilità degli stessi mediante la predisposizione di appositi schemi standard di pubblicazione.

Dopo un confronto informale con il Garante per la protezione dei dati personali, l'Agid e l'ISTAT - Istituto Nazionale di Statistica, l'Anac ha definito un primo set di schemi di pubblicazione dei dati oggetto di pubblicazione obbligatoria con l'obiettivo di arrivare a un modello standard di pubblicazione. La scadenza per le osservazioni era fissata al 7 dicembre 2023, e si è pertanto in attesa degli ulteriori sviluppi.

Una rilevante innovazione in materia di trasparenza, con specifico riferimento alla materia dei contratti pubblici, è intervenuta a seguito dell'entrata in vigore del d.lgs. 36/2023. Di seguito verrà trattato uno specifico richiamo ai nuovi adempimenti come riepilogati da ANAC.

Obiettivi strategici

Come in altre parti precisato, gli obiettivi strategici in materia di anticorruzione a cura degli organi di indirizzo politico sono riportati all'interno della presente Sezione quali misure organizzative per l'attuazione della trasparenza.

Gli organi di vertice dell'Ente Parco, per quanto concerne gli obiettivi strategici in materia di trasparenza, hanno quindi individuato come specifici atti di indirizzo i Piani della Performance, ora sottosezione performance del PIAO, tutti pubblicati nella apposita sezione della pagina amministrazione trasparente.

Gli obiettivi strategici in materia di trasparenza sono confermati anche all'interno della sottosezione performance del presente PIAO.

I dati pubblicati in attuazione di quanto prescritto dalle normative e dalle delibere ANAC si trovano sul sito alle pagine relative all'amministrazione trasparente

<http://www.halleyweb.com/panamaje/zf/index.php/trasparenza/index/index>

La sezione è conforme allo schema indicato dal decreto, e accoglie le informazioni di cui è prevista la pubblicazione.

È stata pubblicata all'indirizzo sottoindicato la Relazione annuale del Responsabile della prevenzione della corruzione 2024 in formato .xlsx come richiesto dall'ANAC

<http://www.halleyweb.com/panamaje/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/149>

Per l'individuazione dei dirigenti responsabili della trasmissione, della pubblicazione, dell'aggiornamento dei dati, si rinvia alla Delibera del Consiglio Direttivo n.7 del 18 marzo 2016 l'Ente ha approvato il "Regolamento per la gestione della pubblicazione di atti, documenti ed informazioni sul sito istituzionale dell'Ente. Art. 32 della legge 69/2009 e del D.lgs. n. 33/2013" e successivi provvedimenti di incarico dle Direttore.

Tali provvedimenti assegnano all'Ufficio Giuridico legale le pubblicazioni su Amministrazione trasparente e all'Ufficio Promozione, Educazione Ambientale ed Affari Generali le pubblicazioni dell'Ente su sull'Albo on line ed i relativi compiti.

Con successiva comunicazione del Responsabile dell'Ufficio Giuridico Legale preposto, protocollo n. 10591 dell'8 agosto 2016 è stato stabilito quanto segue:

1. assegnazione alla dott.ssa Dell'Arciprete Diana delle funzioni di addetto alla pubblicazione;

2. evasione delle richieste di pubblicazione in ordine cronologico di arrivo ed entro il termine richiesto dagli Uffici;
3. i documenti da pubblicare dovranno essere forniti nel formato PDF/A così come richiesto dalla normativa e dovranno essere trasmessi entro le ore 13,00 nelle giornate il cui orario di lavoro è fino alle ore 14.00 ed entro le ore 17,00 nelle giornate in cui l'orario di lavoro è fino alle ore 18.00;
4. per ciascun obbligo di pubblicazione è stato indicato l'Ufficio o Servizio tenuto alla richiesta di pubblicazione ed al relativo aggiornamento. Ciascun Ufficio è tenuto a verificare la conformità alle disposizioni in materia di protezione dei dati personali nonché la correttezza del contenuto del documento stesso;
5. ciascun Responsabile d'Ufficio o Servizio, potrà individuare eventualmente un addetto facente parte dell'Ufficio/Servizio che curerà tali adempimenti in materia di trasparenza.
6. ciascun Ufficio/Servizio per quanto già di competenza provvederà tempestivamente ad accertare la completezza e la correttezza dei dati già comunicati alle pubbliche amministrazioni titolari delle banche dati di cui all'Allegato B del decreto legislativo n. 33 del 2013, ed a trasmettere, ove necessario, alle predette amministrazioni i dati mancanti o aggiornati.

Per quanto attiene la pubblicazione delle Determine del Direttore, con Ordine di Servizio protocollo 4291 del 6 aprile 2016, è stato stabilito che la dipendente Stefania MONACO provveda a trasmettere le Determine del Direttore sotto forma di elenchi per la relativa pubblicazione.

Per quanto attiene il suddetto punto 4 si rinvia alla Tabella allegata contenente l'assegnazione degli obblighi di pubblicazione a ciascun Ufficio dell'Ente, nella versione aggiornata PNA 2022 come da allegato n. 9 al predetto PNA, ad aggiornare l'Elenco degli obblighi di pubblicazione della sezione "Amministrazione Trasparente" sotto sezione 1° livello – Bandi di Gara e Contratti, sostitutivo degli obblighi elencati per la sottosezione "Bandi di gara e Contratti" dell'Allegato 1) alla delibera ANAC 1310/2016 e dell'Allegato 1) delibera Anac 1134/2017);

Si rammenta che l'art. 8 del D.P.R. 62/2013 contiene il dovere per i dipendenti di prestare la loro collaborazione al RPCT e di rispettare le prescrizioni contenute nel PTPCT. La violazione da parte dei dipendenti delle misure di prevenzione previste dal Piano costituisce illecito disciplinare (Legge n. 190/2012 art. 1, comma 14) con conseguente obbligo per i titolari di avviare i relativi procedimenti disciplinari ai sensi dell'art. 55-sexies, comma 3, del D.lgs. n. 165/2001.

A seguito delle modifiche introdotte dal d.lgs. 36/2023, nel corso del 2024 si è proceduto all'Adeguamento sezioni bandi e contratti - Amministrazione Trasparente a seguito dell'entrata in vigore dei nuovi adempimenti connessi alla BNDP e in conformità alla delibera ANAC n. 601 del 19.12.2023.

Per quanto riguarda il riepilogo dati di cui è obbligatoria la trasmissione e pubblicazione, come da schema previsto in allegato dal d.lgs. 33/2013, nei suoi successivi aggiornamenti e a cui si rinvia integralmente per relazione, permane in ogni caso l'indicazione per cui il Direttore è sia Responsabile della individuazione e trasmissione del dato, che Responsabile della pubblicazione del dato. L'indicazione per tutti della figura del RPCT risponde alle necessità di unitarietà della figura su indicate, a valle la gestione effettiva degli obblighi di pubblicazione è organizzata secondo quanto di seguito indicato. La tempistica di pubblicazione per tutti gli adempimenti è immediata o costante, non appena il dato viene ricevuto dall'ufficio competente alla pubblicazione.

Si sottolinea, per quanto attiene ai titolari di incarichi politici di cui all'art. 14, che l'obbligo di pubblicazione attiene solamente al Presidente dell'Ente e all'eventuale Commissario Straordinario, in quanto i membri del Consiglio Direttivo, svolgono tale ruolo a titolo gratuito (così come previsto dall'art. 14-1.bis).

Per rilevare l'effettivo utilizzo dei dati da parte degli utenti della Sezione Amministrazione Trasparente, saranno attivati sistemi di analisi degli accessi relativi alle pagine del sito dell'Ente Parco, tramite il sistema Web Analytics Italia fornito da AGID.

Per assicurare regolarità e tempestività dei flussi informativi, l'Ente si è organizzato individuando, come sopra precisato, gli Uffici tenuti alla trasmissione ed aggiornamento dei dati come sopra riportato, affinché si provveda tempestivamente e comunque entro il termine di legge alla pubblicazione del dato o al suo aggiornamento.

L'azione di monitoraggio sulle pubblicazioni periodica viene effettuata dagli Uffici sopra individuati per Albo on line ed Amministrazione Trasparente al fine delle necessarie azioni correttive. Il dirigente responsabile è sempre il direttore dell'Ente.

L'OIV svolge compiti di controllo sull'attuazione delle azioni attestando l'assolvimento degli obblighi ed esercita un'attività di impulso e di promozione per favorire lo sviluppo della cultura della trasparenza e dell'integrità all'interno dell'Ente.

Con la Delibera Attestazione OIV n. 201 del 13 aprile 2022, l'ANAC ha disciplinato la procedura da adottare in caso emergano criticità evidenziate dall'OIV in occasione della verifica di assolvimento degli obblighi di pubblicazione.

L'Attestazione ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera g), del d.lgs. n. 150/2009 e delle successive delibere n. 2/2012, n. 50/2013 e 201/2022, contenente gli scostamenti dal piano originario e le relative motivazioni ed eventuali azioni nuovamente programmate, viene pubblicata sul sito istituzionale alla pagina <http://www.halleyweb.com/panamaje/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/242> e contiene le annuali attestazioni dell'OIV di avvenuta corretta pubblicazione dei dati obbligatori per legge, e dei loro aggiornamenti, corredate dalle relative griglie di rilevazione e delle schede di sintesi degli OIV.

Le disposizioni dirigenziali in materia prevedono che il dipendente osservi le misure in materia di trasparenza e tracciabilità previste dalla legge e dal Programma triennale, per la trasparenza e l'integrità, garantendo la massima collaborazione nell'elaborazione, reperimento e trasmissione dei dati sottoposti all'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale. Il Responsabile di ciascun ufficio assicuri l'adempimento degli obblighi di trasparenza previsti dalla normativa vigente, prestando la massima collaborazione nell'elaborazione, reperimento e comunicazione, in modo regolare e completo, delle informazioni e dei dati da pubblicare sul sito istituzionale.

I Responsabili degli uffici sono i diretti referenti del Responsabile della Trasparenza (individuato ai sensi dell'art. 43 del d.lgs. 33/2013 nella figura del Direttore) per tutti gli adempimenti e gli obblighi in materia; con quest'ultimo collaborano fattivamente, attenendosi alle metodologie ed indicazioni operative da questi impartite.

7.1 Trasparenza e nuova disciplina della tutela dei dati personali (Reg. UE 2016/679)

In data 25 maggio 2018 è stato applicato il Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 «relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (Regolamento generale sulla protezione dei dati)» (si seguito RGPD), e in data 19 settembre 2018 è entrato in vigore il decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101 che adegua il Codice in materia di protezione dei dati personali - decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 – alle disposizioni del Regolamento (UE) 2016/679.

Nel PNA 2019 l'ANAC fornisce ulteriori indicazioni volte a chiarire la compatibilità della nuova disciplina con gli obblighi di pubblicazione previsti dal d.lgs. 33/2013.

In linea con dette indicazioni, l'Ente Parco, prima di mettere a disposizione sui propri siti web istituzionali dati e documenti (in forma integrale o per estratto, ivi compresi gli allegati) contenenti dati personali, è tenuto a verificare che la disciplina in materia di trasparenza contenuta nel d.lgs. 33/2013 o in altre normative, anche di settore, preveda l'obbligo di pubblicazione, e che la pubblicazione avvenga nel rispetto dei principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti all'art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679, quali quelli di liceità, correttezza e trasparenza; minimizzazione dei dati; esattezza; limitazione della conservazione; integrità e riservatezza tenendo anche conto del principio di "responsabilizzazione" del titolare del

trattamento. In particolare, assumono rilievo i principi di adeguatezza, pertinenza e limitazione a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali i dati personali sono trattati («minimizzazione dei dati») (par. 1, lett. c) e quelli di esattezza e aggiornamento dei dati, con il conseguente dovere di adottare tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti rispetto alle finalità per le quali sono trattati (par. 1, lett. d).

Come sopra precisato, a seguito di nomina del Responsabile della Protezione dei Dati-RPD, l'Ente si è avvalso del supporto dello stesso per il rispetto degli obblighi derivanti della normativa in materia di protezione dei dati personali (art. 39 del RGPD). In particolare, sono state aggiornate alle nuove prescrizioni le sezioni del sito contenenti la documentazione di interesse e la modulistica, sia cartacea che on line, riportante le dichiarazioni degli interessati.

Per quanto attiene i rapporti tra RPCT e RPD, si conferma che il RPD è di riferimento, anche per le richieste di accesso ordinario e di accesso civico, semplice o generalizzato, anche per il RPCT, pur ovviamente non sostituendosi allo stesso nell'esercizio delle sue funzioni.

7.2 Misure per assicurare l'efficacia dell'istituto dell'accesso civico e altre misure di cui al d.lgs. 97/2016

Per assicurare l'accesso civico, nella Sezione dedicata di Amministrazione Trasparente sono pubblicate tutte le informazioni previste dall'articolo 5 del d.lgs. 33/2013. Cittadini e utenti possono rivolgersi per tutti gli aspetti connessi all'accesso civico all'indirizzo e - mail info@parcomaiella.it , ed altresì all'indirizzo di posta elettronica certificata pnm@pec.parcomaiella.it

L'Ente ha istituito il registro degli accessi.

Nel 2024, alla data della presente relazione, sono pervenute n. 2 richieste di accesso civico generalizzato a cui è stata data risposta nei termini previsti e nessuna richiesta di accesso civico semplice.

Per quanto riguarda la pubblicazione di dati ulteriori rispetto a quelli obbligatori per legge, nel sito internet dell'Ente sono pubblicate a vario titolo informazioni di carattere ambientale e scientifico relative ad iniziative ed attività dell'Ente Parco.

Nell'ambito delle ulteriori iniziative finalizzate a garantire un adeguato livello di trasparenza, sarà predisposto in ogni e-mail di risposta a domande pervenute all'Ufficio Promozione la compilazione anche online un questionario anonimo di customer satisfaction.

Le iniziative e le informazioni connesse a dati ulteriori non soggette a pubblicazione obbligatoria è assicurata anche tramite il mantenimento e l'implementazione di altre iniziative di coinvolgimento e diffusione dei servizi ed attività erogati dal Parco, all'interno tramite la intranet, ed all'esterno tramite i più diffusi social network (per il 2024, Facebook, con 116.291 ed Instagram con 9.927 follower).

Altre forme di comunicazione sono assicurate tramite la predisposizione ed aggiornamento, anche su internet, di dépliant, pieghevoli, cartellonistica e manifesti contenenti le norme di fruizione del Parco, in distribuzione in tutti i Centri visitatori, nei Comuni, nelle Pro Loco ed Agenzie di Promozione Turistica, oltre che idoneamente affissi sui tabelloni ubicati nel territorio del Parco.

7.3 La nuova trasparenza dei contratti pubblici e gli obblighi dal 1° gennaio 2024

Come sopra anticipato, a seguito delle modifiche introdotte dal d.lgs. 36/2023, nel corso del 2024 si è proceduto all'adeguamento delle sezioni bandi e contratti - Amministrazione Trasparente a seguito dell'entrata in vigore dei nuovi adempimenti connessi alla BNDPC e in conformità alla delibera ANAC n. 601 del 19.12.2023, alla delibera ANAC n. 582 del 13.12.2023, e in ultimo all'aggiornamento contenuto nel PNA 2023.

In particolare, nella deliberazione n. 264/2023 l'ANAC ha chiarito che dal 1° gennaio 2024 gli obblighi di pubblicazione in materia di contratti pubblici sono assolti dalle stazioni appaltanti e dagli enti concedenti: 1) con la comunicazione tempestiva alla BDNCP, ai sensi dell'articolo 9-bis del d.lgs. 33/2013, di tutti i dati e le informazioni individuati nell'articolo 10 della deliberazione ANAC n. 261/2023, e che consistono in:

a) programmazione: 1. il programma triennale ed elenchi annuali dei lavori; 2. il programma triennale degli acquisti di servizi e forniture;

b) progettazione e pubblicazione: 1. gli avvisi di pre-informazione; 2. i bandi e gli avvisi di gara; 3. Gli avvisi relativi alla costituzione di elenchi di operatori economici

c) affidamento: 1. gli avvisi di aggiudicazione ovvero i dati di aggiudicazione per gli affidamenti non soggetti a pubblicità; 2. gli affidamenti diretti;

d) esecuzione: 1. La stipula e l'avvio del contratto; 2. gli stati di avanzamento; 3. i subappalti; 4. le modifiche contrattuali e le proroghe; 5. le sospensioni dell'esecuzione; 6. gli accordi bonari; 7. le istanze di recesso; 8. la conclusione del contratto; 9. il collaudo finale;

e) ogni altra informazione che dovesse rendersi utile per l'assolvimento dei compiti assegnati all'ANAC dal codice e da successive modifiche e integrazioni;

2) con l'inserimento sul sito istituzionale, nella sezione "Amministrazione trasparente", di un collegamento ipertestuale che rinvia ai dati relativi all'intero ciclo di vita del contratto contenuti nella BDNCP. Il collegamento garantisce un accesso immediato e diretto ai dati da consultare riferiti allo specifico contratto della stazione appaltante e dell'ente concedente ed assicura la trasparenza in ogni fase della procedura contrattuale, dall'avvio all'esecuzione;

3) con la pubblicazione in "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale dei soli atti e documenti, dati e informazioni che non devono essere comunicati alla BDNCP, come elencati nell'Allegato 1) della delibera n. ANAC 264/2023 e successivi aggiornamenti.

Le comunicazioni relative alla programmazione avvengono attraverso l'apposito portale del MIT e la pubblicazione sul sito internet dell'Ente, mentre le comunicazioni relative alle relative fasi del ciclo di vita dei contratti tramite la compilazione delle relative schede e l'uso delle Piattaforme certificate (MEPA o stessa PCP dell'ANAC) che permettono l'interconnessione dei dati relativi. Pertanto, anche per quanto riguarda i dati previsti dall'articolo 1, comma 32, della legge 6 novembre 2012, n. 190, e relativi alle informazioni sulle singole procedure in formato tabellare, già disponibili nella pagina Contratti di lavori, servizi e forniture, dal 1° gennaio 2024 la trasparenza di tali dati, ora indicati nell'art. 28 co. 3 del nuovo codice, è assolta mediante la trasmissione degli stessi dati alla BDNCP attraverso le piattaforme di approvvigionamento digitale certificate.

Nella sezione del sito relativa a bandi di gara e contratti, come indicato all'art. 37, c. 1,2 del d.lgs. 33/2001, al seguente link <http://www.halleyweb.com/panamaje/zf/index.php/trasparenza/index/index>, viene pubblicata la tabella con le singole procedure di affidamento e il relativo link alla BDNCP contenente i dati e le informazioni comunicati dalla Stazione Appaltante e pubblicati da ANAC ai sensi della delibera n. 261/2023. Sempre la delibera n. 601/2023 all'art. 8 prevede che per i dati, informazioni e atti da comunicare alla BDNCP o da pubblicare solamente in "Amministrazione trasparente", le stazioni appaltanti e gli enti concedenti individuano, nei propri Piani di programmazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza, i soggetti responsabili cui spetta l'elaborazione, la trasmissione e/o la pubblicazione di atti, dati e informazioni, ai sensi dell'articolo 10, comma 1, del decreto trasparenza.

Per quanto riguarda la pubblicazione in amministrazione trasparente, nulla è innovato rispetto ai precedenti piani anticorruzione, pertanto il soggetto responsabile della elaborazione, trasmissione e pubblicazione dei dati è il Direttore (RPCT) responsabile degli uffici addetti alla elaborazione e trasmissione dei dati (RUP e Responsabili del procedimento di fase) e dell'ufficio addetto alla pubblicazione sul sito dell'Ente (Ufficio Promozione – Ufficio Giuridico Legale), mentre per quanto riguarda i dati, informazioni e atti da comunicare alla BDNCP, essendo la nuova disciplina applicabile solo dal 1 gennaio 2024, in attesa di una riorganizzazione interna il soggetto responsabile è comunque individuato nel RPCT.

Allegato A) Modalità di valutazione delle aree di rischio

A) Area di rischio: acquisizione e gestione del personale

Servizi/Uffici competenti	Processo interessato	Esemplificazione rischio	Classificazione del rischio (Alto/medio/basso/molto basso)
Ufficio del personale e altri uffici interessati	Progressioni di carriera	Progressioni economiche o di carriera accordate illegittimamente allo scopo di agevolare dipendenti/candidati particolari	Trascurabile (i requisiti sono stabiliti in contrattazione sindacale nelle progressioni di carriera)
Ufficio del personale	Autorizzazione incarichi	Mancata valutazione ipotesi conflitto di interesse;	Trascurabile (esiguo numero di casi riscontrati)

	personale dipendente; Verifica insussistenza situazioni inconfiribilità e incompatibilità incarichi direttore e organi	Attribuzione incarico al dirigente in assenza della verifica situazioni inconfiribilità e incompatibilità; omessa verifica situazioni inconfiribilità e incompatibilità incarichi degli organi del PNM	nell'ultimo decennio, verifiche espletate anche all'esterno)
Ufficio del personale; Uffici Interessati	Missioni e rimborsi	Autorizzazione missioni non necessarie alle funzioni istituzionali; inosservanza norme e regolamenti per ammettere a rimborso spese non consentite	Trascurabile (spese per missioni sempre contenute entro i limiti di bilancio consentiti)

B) Area di rischio: Contratti pubblici

Servizi/Uffici competenti	Processo interessato	Esemplificazione rischio	Classificazione del rischio (Alto/medio/basso/molto basso)
Tutti i Servizi (Affari generali e Organi dell'Ente, Amministrativo, Servizio Biodiversità, Ricerca, Pianificazione e sviluppo sostenibile e Veterinario)	Programmazione e Predisposizione atti di gara	Erronea programmazione o predisposizione atti di gara preordinati a rendere difficoltosa e ritardare la procedura allo scopo di favorire imprese già fornitrici; Possibile incremento del rischio di frazionamento artificioso, oppure che il calcolo del valore stimato dell'appalto sia alterato, in modo tale da non superare la soglia prevista per l'affidamento diretto; Possibili affidamenti ricorrenti al medesimo operatore economico della stessa tipologia di Common procurement vocabulary (CPV), quando, in particolare, la somma di tali affidamenti superi la soglia di 140 mila euro.	Trascurabile (le procedure di rilevante importo sono in numero ridotto per l'Ente, e l'attività di programmazione e progettazione deve essere obbligatoriamente prevista nei documenti programmatori e condivisa fra più soggetti; viene effettuato un tracciamento degli affidamenti il cui importo è appena inferiore alla soglia minima a partire dalla quale non si potrebbe più ricorrere agli affidamenti diretti e degli operatori economici per verificare quelli che in un determinato arco temporale risultano come gli affidatari più ricorrenti)
Tutti i Servizi (Affari generali e Organi dell'Ente, Amministrativo, Servizio Biodiversità, Ricerca, Pianificazione e sviluppo sostenibile e Veterinario)	Verifica dell'aggiudicazione e stipula del contratto	Omesse verifiche e stipula contratto senza condizioni essenziali al fine di favorire imprese non in regola; Condizionamento dell'intera procedura di affidamento ed esecuzione dell'appalto attraverso la nomina di un RUP non in possesso di adeguati requisiti di professionalità ai sensi dell'art. 15 del d.lgs. 36/2023 e allegato I.2	Trascurabile (tutti gli aggiudicatari vengono verificati in base alle prescrizioni del d.lgs. 36/2023 per le diverse soglie di importo; i contratti contengono condizioni standard; i RUP, se dirigenti o titolari di p.o., hanno in pubblicazione il CV, ai sensi dell'art. 14 del d.lgs. n. 33/2013 per far conoscere chiaramente i requisiti di professionalità; e all'atto dell'incarico di p.o. viene acquisita dichiarazione in merito alle situazioni di conflitto di interessi ai sensi dell'art. 16 del d.lgs. n. 36/2023
Tutti i Servizi (Affari generali e Organi dell'Ente, Amministrativo, Servizio Biodiversità, Ricerca, Pianificazione e sviluppo sostenibile e Veterinario)	Esecuzione e Rendicontazione	Omesse verifiche e collaudi della regolarità al fine di liquidare fornitori anche a fronte di prestazioni non regolari; Omesse verifiche al fine della corrispondenza delle contabilità per favorire un fornitore	Trascurabile (le autorizzazioni alla liquidazione avvengono solo previa verifica della regolarità della esecuzione da parte del RUP; nella rendicontazione intervengono più soggetti)
Tutti i Servizi (Affari generali e Organi dell'Ente, Amministrativo, Servizio	Subappalto art. 119 d.lgs. 36/2023	Incremento dei condizionamenti sulla realizzazione complessiva dell'appalto	Trascurabile (la maggior parte dei fornitori di beni

Biodiversità, Ricerca, Pianificazione e sviluppo sostenibile e Veterinario)		correlati al venir meno dei limiti al subappalto; Rilascio dell'autorizzazione al subappalto in assenza dei controlli previsti dalla norma; Omissione di controlli in sede esecutiva da parte del DL o del DEC sullo svolgimento delle prestazioni dedotte in contratto da parte del solo personale autorizzato con la possibile conseguente prestazione svolta da personale/operatori economici non autorizzati.	e servizi non chiede di ricorrere al subappalto, e nei lavori, casi quasi esclusivi in cui viene richiesto il subappalto, vengono sempre effettuati tutti i controlli previsti, sia per i requisiti sia nell'esecuzione)
Servizio Biodiversità, Ricerca, Pianificazione e sviluppo sostenibile	Appalto integrato art. 44 d.lgs. 36/2023	Elaborazione da parte dell'Ente di un progetto di fattibilità carente o per il quale non si proceda ad una accurata verifica, confidando nei successivi livelli di progettazione posti a cura dell'impresa aggiudicataria per correggere eventuali errori e/o sopperire a carenze, anche tramite varianti in corso d'opera. Proposta progettuale elaborata dall'operatore economico in un'ottica di massimizzazione del proprio profitto a detrimento del soddisfacimento dell'interesse pubblico sotteso. Incremento del rischio connesso a carenze progettuali che comportino modifiche e/o varianti e proroghe, sia in sede di redazione del progetto esecutivo che nella successiva fase realizzativa, con conseguenti maggiori costi di realizzazione delle opere e il dilatarsi dei tempi della loro attuazione.	Trascurabile (il RUP comunica alla Direzione e all'organo competente all'approvazione del progetto redatto dall'impresa se presenta un incremento di costo e di tempi rispetto a quanto previsto nel progetto posto a base di gara per eventuali verifiche a campione sulle relative modifiche e motivazioni)

C) Area di rischio: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

Servizi/Uffici competenti	Processo interessato	Esemplificazione rischio	Classificazione del rischio (Alto/medio/basso/molto basso)
Servizio Biodiversità, Ricerca, Pianificazione e sviluppo sostenibile e Veterinario	Rilascio nulla osta ai sensi art.13 L.394/1991;	Rilascio autorizzazioni in assenza dei presupposti o in violazione della normativa al fine di favorire particolari soggetti	Trascurabile (le procedure sono strettamente regolamentate e coinvolgono più soggetti nelle fasi istruttorie)
Servizio Organi dell'Ente ed Affari Generali	Assegnazione uso e denominazione/ marchio del Parco	Rilascio in assenza dei requisiti al fine di favorire particolari soggetti	Trascurabile (le procedure sono strettamente regolamentate e coinvolgono più soggetti nelle fasi istruttorie)
Servizio Organi dell'Ente ed Affari Generali e Ufficio Manutenzioni	Piccoli omaggi, calendari Istituzionali, gadget	Assegnazioni non dovute al fine di favorire particolari soggetti	Trascurabile (viene tenuta una precisa contabilità di magazzino dei prodotti, controllata da soggetti diversi)

D) Area di rischio: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

Servizi/Uffici competenti	Processo interessato	Esemplificazione rischio	Classificazione del rischio (Alto/medio/basso/molto basso)
---------------------------	----------------------	--------------------------	--

Servizio Organi dell'Ente ed Affari Generali; Servizio Biodiversità, Ricerca, Pianificazione e sviluppo sostenibile	Autorizzazioni uso beni immobili di proprietà dell'Ente	Attribuzioni al fine di favorire particolari soggetti	Trascurabile (vengono svolte dove possibili procedure comparative o in attuazione dei principi del d.lgs. 50/2016)
Ufficio Veterinario, Ufficio Agronomico ed indennizzi fauna selvatica.	Risarcimento danni provocati da ungulati selvatici e predatori	Attribuzioni economiche non dovute o in misura non corretta al fine di favorire particolari soggetti	Trascurabile (le procedure sono strettamente regolamentate e coinvolgono più soggetti nelle fasi istruttorie e di rendicontazione; i valori sono calcolati con criteri oggettivi e valori comparativi)

E) Area di rischio: Incarichi e nomine

Servizi/Uffici competenti	Processo interessato	Esemplificazione rischio	Classificazione del rischio (Alto/medio/basso/ molto basso)
Ufficio del Personale ed Uffici interessati	Conferimento incarichi di collaborazione e nomine	Motivazione generica e tautologica circa la sussistenza dei presupposti di legge per il conferimento di incarichi professionali allo scopo di agevolare soggetti particolari; mancata verifica insussistenza situazioni incompatibilità	Trascurabile (le nomine sono specificamente regolamentate e soggetta controlli)

F) Area di rischio: gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio

Servizi/Uffici competenti	Processo interessato	Esemplificazione rischio	Classificazione del rischio (Alto/medio/basso/ molto basso)
Ufficio Contabilità e Patrimonio, Uffici interessati e singoli Economi nominati	Processi di spesa; emissione mandati pagamento; effettuazione pagamenti relativi all'economato	Pagamenti non dovuti o influenza sui tempi di pagamento	Trascurabile (il processo è regolamentato e coinvolge diversi soggetti)
Servizio Amministrativo	Gestione sinistri e risarcimenti	Risarcimenti non dovuti o incrementati	Trascurabile (il processo è regolamentato e coinvolge diversi soggetti)

G) Area di rischio: verifiche, ispezioni e sanzioni

Servizi/Uffici competenti	Processo interessato	Esemplificazione rischio	Classificazione del rischio (Alto/medio/basso/ molto basso)
Ufficio Giuridico Legale e Servizi Biodiversità, Ricerca, Pianificazione e sviluppo sostenibile e Veterinario	Controlli ed interventi in materia edilizia ed ambientale e della fruizione; sanzioni amministrative	Comportamenti omissivi per agevolare soggetti o con conseguente mancata riscossione in caso di sanzioni; mancato rispetto termini per conclusione procedimento; adozione atti archiviazione non giustificati	Trascurabile (Evasione pratiche secondo ordine cronologico assunzione al protocollo; coinvolgimento più soggetti nella gestione delle pratiche; Acquisizione controdeduzioni in caso di scritti difensivi; istruttoria su archiviazione e atto finale a firma del Direttore)

H) Area di rischio: affari legali e contenzioso

Servizi/Uffici competenti	Processo interessato	Esemplificazione rischio	Classificazione del rischio (Alto/medio/basso/ molto basso)
Ufficio Giuridico Legale	Gestione contenziosi giurisdizionali	Comportamenti omissivi per agevolare soggetti;	Trascurabile (l'Ente è sottoposto al patrocinio obbligatorio e

		mancato rispetto termini per conclusione procedimento; adozione atti archiviazione	vincolante dell'Avvocatura dello Stato)
--	--	--	---

I) Area di rischio: aree di maggiore rischio specifiche

Servizi/Uffici competenti	Processo interessato	Esemplificazione rischio	Classificazione del rischio (Alto/medio/basso/molto basso)
Servizi Biodiversità, Ricerca, Pianificazione e sviluppo sostenibile e Veterinario	Attività oggetto di autorizzazione o concessione con particolare riferimento alle procedure di Valutazione di incidenza, di VIA e VAS previste dalle norme nazionali e regionali di settore	Rilascio autorizzazioni in assenza dei presupposti o in violazione della normativa al fine di favorire particolari soggetti	Basso (le procedure sono strettamente regolamentate, da leggi e dal Piano, e coinvolgono più soggetti nelle fasi istruttorie)
Ufficio del Personale e tutti gli Uffici coinvolti nelle procedure; Servizi Biodiversità, Ricerca, Pianificazione e sviluppo sostenibile e Veterinario	Espletamento procedure concorsuali o di selezione finalizzate all'assunzione; Espletamento procedure concorsuali finalizzate all'attribuzione di borse di studio e incarichi e contributi alla ricerca scientifica	Previsioni di requisiti di accesso "personalizzati" ed insufficienza di meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire allo scopo di reclutare candidati particolari	Basso (le procedure sono svolte collegialmente, anche con eventuali esterni, e previo bando pubblico sia nei concorsi che nelle borse di studio, i requisiti sono predeterminati, in più nelle borse di studio deve essere rispettato il disciplinare dei criteri di attribuzione emanato dall'Ente)
Tutti i Servizi partecipanti a progetti Europei o bandi nazionali di rilevante interesse economico	Gestione fondi europei e partecipazione a progetti finanziati con fondi europei, anche con partner stranieri; gestione fondi con destinazione vincolata e partecipazione a bandi nazionali di rilevante interesse economico	Utilizzo dei fondi non corrispondente ai principi comunitari o nazionali	Basso (il processo è sottoposto a costante vigilanza e obbligo di rendicontazione da parte degli organismi di controllo europei e nazionali, in particolare i progetti europei riguardano attività scientifica molto specifica)
Servizi Affari Generali ed Organi dell'Ente, Servizi Biodiversità, Ricerca, Pianificazione e sviluppo sostenibile e Veterinario	Concessione di contributi e benefici economici a soggetti pubblici e privati	Attribuzioni economiche al fine di favorire particolari soggetti o di eludere le procedure del codice contratti	Basso (le procedure sono strettamente regolamentate in base a specifico regolamento per la concessione id sovvenzioni e contributi e coinvolgono più soggetti nelle fasi istruttorie e di rendicontazione; vengono analizzate le singole fattispecie ed il corretto inquadramento giuridico e fiscale; vengono osservate le indicazioni in materia degli organi competenti, quali Corte dei Conti ed Agenzia delle Entrate)
Tutti i servizi coinvolti (Servizi Affari Generali ed Organi dell'Ente, Biodiversità, Ricerca, Pianificazione e sviluppo sostenibile e Veterinario)	Attività nelle quali si sceglie il contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici di cui al decreto legislativo 36/2023, in particolare per le fattispecie di cui all'art. 50, comma 1, lett. a) e b) del d.lgs. 36/2023 (appalti di servizi e forniture di importo fino a 140 mila € e lavori di importo inferiore a 150 mila € in affidamento diretto, anche senza consultazione di più OO.EE.), e lett. c) per lavori fino a 500 mila € in	Possibile incremento del rischio di frazionamento artificioso oppure che il calcolo del valore stimato dell'appalto sia alterato in modo tale da non superare il valore previsto per l'affidamento diretto. Possibili affidamenti ricorrenti al medesimo operatore economico della stessa tipologia di Common procurement vocabulary CPV, quando in particolare, la somma di tali affidamenti superi la soglia di 140 mila euro; Mancata osservanza del principio di rotazione al di fuori dei casi e senza le condizioni previste dal Codice dei Contratti Condizionamento dell'intera procedura di affidamento ed esecuzione dell'appalto attraverso la nomina di RUP non in possesso di adeguati requisiti di professionalità	Basso (l'attuale soglia dell'affidamento diretto è per un ente di ridotte dimensioni come l'Ente parco estremamente ampia; per le forniture di maggior rilievo vengono per quanto possibile svolte valutazioni comparative e indagini informali di mercato; utilizzo Centrali Committenza per importi sopra le soglie di affidamento diretto per beni e servizi e piattaforme certificate per lavori, oltre che CONSIP/MEPA per tutti gli affidamenti diretti; obbligo adeguata e rafforzata motivazione nei casi di mancata rotazione; istruttoria uffici e provvedimento del direttore; accettazione codice DPR 62/2013; pubblicazione dati su Amministrazione trasparente e secondo Legge 190/2012, 33/2013 e nuovi obblighi di pubblicazione ex d.lgs. 36/2023; pubblicazione CV dei RUP dirigenti e titolari di PO; acquisizione dichiarazioni inesistenza conflitti interesse dei RUP)

	procedura negoziata, per i quali l'Ente può operare autonomamente e quindi in relazione ai livelli di qualificazione stabiliti dall'art. 63 comma 2 e ai criteri stabiliti dall'All. II.4	ai sensi dell'art. 15, d.lgs. 36/2023 e allegato I.2 al medesimo decreto. Affidamento degli incarichi di RUP al medesimo soggetto per favorire specifici operatori economici Possibile incremento del rischio di frazionamento oppure che il calcolo del valore stimato dell'appalto sia alterato in modo tale da non superare le soglie previste dalla norma al fine di poter svolgere le procedure di affidamento in autonomia al fine di favorire determinate imprese nell'assegnazione di commesse.	
--	---	--	--

Allegato B) Misure di prevenzione utili a ridurre la probabilità che il rischio si verifichi

Processo interessato	Misure di prevenzione	Tempi	Responsabili	Modalità di verifica dell'attuazione da parte del RPCT
Progressioni di carriera	Composizione delle commissioni di valutazione con criteri predeterminati e regolamentati	Immediato	Responsabile Servizio, procedimento	Monitoraggio a mezzo di campionamento sul rispetto dove possibile della separazione tra responsabile del procedimento e responsabile dell'istruttoria Confronto con il Responsabile del procedimento rispetto all'attuazione delle previsioni del Piano; Eventuale supporto dell'OIV Utilizzo delle segnalazioni fatte al RPCT Controlli osservanza criteri approvati negli accordi contrattuali integrativi Invio provvedimenti al Collegio Revisori per loro verifica e attestazione Invio dati Corte dei Conti in occasione referto annuale
	Rispetto del Codice di Comportamento, inclusi obblighi astensione, e onere in capo ai dipendenti di segnalare eventuali anomalie al RPCT	Immediato	Tutto il personale	
	Obbligo di trasparenza, di adeguata attività istruttoria e di motivazione del provvedimento; rispetto criteri approvati negli accordi integrativi	Immediato	Responsabile Servizio, procedimento	
	Rispetto dei principi di pubblicità e trasparenza ex d.lgs. n.33/2013 e inseriti nel Programma triennale	Come da d.lgs. n.33/2013	Responsabile Servizio, procedimento	
	Distinzione dove possibile tra responsabile procedimento e responsabile istruttoria, in modo da coinvolgere almeno due soggetti per ogni provvedimento	Immediato	Responsabile Servizio, procedimento	
Autorizzazione Incarichi personale dipendente; verifica insussistenza situazioni inconferibilità e incompatibilità incarichi direttore e organi	Rispetto del Codice di Comportamento, inclusi obblighi astensione, e onere in capo ai dipendenti di segnalare eventuali anomalie al RPCT	Immediato	Tutto il personale	Monitoraggio a mezzo di campionamento sul rispetto dove possibile della separazione tra responsabile del procedimento e responsabile dell'istruttoria Confronto con il Responsabile del procedimento rispetto all'attuazione delle previsioni del Piano Eventuale supporto dell'OIV Utilizzo delle segnalazioni fatte al RPCT Controlli a campione sulle dichiarazioni sostitutive presentate ex art. 46 D.P.R. n. 445 del 2000 (art. 20 d.lgs. n. 39 del 2013)
	Obbligo di trasparenza, di adeguata attività istruttoria e di motivazione del provvedimento, e di osservanza disposizioni di servizio interne	Immediato	Responsabile Servizio, procedimento	
	Distinzione dove possibile tra responsabile procedimento e responsabile istruttoria, in modo da coinvolgere almeno due soggetti per ogni provvedimento	Immediato	Responsabile Servizio, procedimento	
	Dichiarazione di insussistenza di situazioni di incompatibilità e inconferibilità	Immediato	Soggetto interessato	

				Controlli osservanza specifiche disposizioni di servizio interne
Missioni e rimborsi	Obbligo di trasparenza, di adeguata attività istruttoria e di motivazione del provvedimento, e obbligo osservanza accordi contrattuali anche integrativi in materia	Immediato	Responsabile Servizio, procedimento	Monitoraggio a mezzo di campionamento sul rispetto dove possibile della separazione tra responsabile del procedimento e responsabile dell'istruttoria
	Distinzione dove possibile tra responsabile procedimento e responsabile istruttoria, in modo da coinvolgere almeno due soggetti per ogni provvedimento	Immediato	Responsabile Servizio, procedimento	Confronto con il Responsabile del procedimento rispetto all'attuazione delle previsioni del Piano
	Coinvolgimento degli uffici contabili nella valutazione dei rimborsi e della regolarità dei documenti giustificativi	Immediato	Responsabile Servizio, procedimento	Utilizzo delle segnalazioni fatte al RPCT
	Rispetto del Codice di Comportamento, e onere in capo ai dipendenti di segnalare eventuali anomalie al RPCT	Immediato	Tutti dipendenti	Controlli del Collegio Revisori
	Obbligo di fornire adeguata documentazione giustificativa	Immediato	Soggetto interessato	Controlli osservanza accordi contrattuali
	Adeguate archiviazione della documentazione giustificativa fornita	Immediato	Responsabile Servizio, procedimento	Controlli documentazione giustificativa presentata Relativamente agli Organi, invio dati alla Corte dei Conti in sede referto annuale
Programmazione e progettazione della gara	Obbligo di trasparenza, di adeguata attività istruttoria e di motivazione del provvedimento	immediato	Responsabile Servizio, RUP	Monitoraggio a mezzo di campionamento sul rispetto dove possibile della separazione tra RUP e responsabile dell'istruttoria
	Obblighi pubblicazione atti programmazione e progettazione nelle forme e modalità previste per legge	tempistiche previste dalla specifica normativa	Responsabile Servizio, RUP	Confronto con il RUP rispetto all'attuazione delle previsioni del Piano
	Distinzione dove possibile tra RUP, responsabile procedimento di fase e responsabile istruttoria, in modo da coinvolgere almeno due soggetti per ogni provvedimento	immediato	Responsabile Servizio, RUP	Utilizzo delle segnalazioni fatte al RPCT
	Rispetto del Codice di Comportamento, e onere in capo ai dipendenti di segnalare eventuali anomalie al RPCT	immediato	Tutti dipendenti	Monitoraggio sul rispetto del dovere di astensione in caso di conflitto d'interessi
	Coinvolgimento ARPA Abruzzo per supporto verifiche CAM e GPP	immediato	Responsabile Servizio, RUP, soggetti esterni	Tracciamento degli affidamenti il cui importo è appena inferiore alla soglia minima a partire dalla quale non si potrebbe più ricorrere agli affidamenti diretti e degli operatori economici per verificare quelli che in un determinato arco temporale risultano come gli affidatari più ricorrenti
	Osservanza circolari esplicative e obblighi formazione interna per i RUP e il personale	immediato	Tutti dipendenti	Invio alla Corte Conti in occasione referto annuale Invio atti programmazione al MASE, alla Corte dei Conti Controllo a campione dei provvedimenti emanati, in occasione delle periodiche riunioni dei Revisori Conti Verifica osservanza circolari e obblighi formazione
Verifica dell'aggiudicazione e stipula del	Svolgimento di tutte le verifiche dei requisiti degli operatori prescritte dal d.lgs. 36/2023	immediato	Responsabile Servizio, RUP	Monitoraggio a mezzo di campionamento sul rispetto dove

contratto	Obbligo di adeguata attività istruttoria e di motivazione del provvedimento	immediato	Responsabile Servizio, RUP	possibile della separazione tra RUP e responsabile dell'istruttoria
	Rispetto del Codice di Comportamento, inclusi obblighi di astensione, e onere in capo ai dipendenti di segnalare eventuali anomalie al RPCT	immediato	Responsabile Servizio, RUP	Controlli a campione sulle dichiarazioni sostitutive presentate ex art. 46 D.P.R. n. 445 del 2000 (art. 20 d.lgs. n. 39 del 2013)
	Pubblicazione atti di gara secondo le prescrizioni del d.lgs. 36/2023	immediato	Responsabile Servizio, RUP	Monitoraggio sul rispetto del dovere di astensione in caso di conflitto d'interessi
	Divieto di richiesta ai concorrenti di requisiti di qualificazione diversi ed ulteriori rispetto a quelli previsti dal d.lgs. n. 36/2023	immediato	Responsabile Servizio, RUP	Monitoraggio a mezzo di campionamento sul rispetto del principio della rotazione dei contraenti nelle procedure di gara
	Rispetto dei principi di pubblicità e trasparenza ex d.lgs. n.33/2013 e inseriti nel Programma triennale	tempistiche d.lgs. 33/2013	Responsabile Servizio, RUP	Confronto con il RPCT sull'attuazione delle previsioni del Piano
	Distinzione, laddove possibile, tra RUP e responsabile dell'istruttoria, in modo da coinvolgere almeno due soggetti per ogni provvedimento	immediato	Responsabile Servizio, RUP	
	Osservanza circolari esplicative e obblighi formazione interna per i RUP e il personale	periodico	Tutti dipendenti	Obbligo pubblicazione CV dei RUP, se dirigenti o titolari di p.o., e di dichiarazione delle eventuali situazioni di conflitto di interessi ai sensi del d.lgs. n. 36/2023 all'atto dell'incarico di p.o. Utilizzo delle segnalazioni pervenute al RPCT Periodiche verifiche delle pubblicazioni effettuate sul sito www.parcomaiella.it e sulla BDNA Controllo a campione dei provvedimenti emanati, in occasione delle periodiche riunioni dei Revisori Conti Verifica osservanza controlli ed indicazioni di cui al d.lgs. 36/2023 e relativi allegati Verifica osservanza circolari interne e obblighi di formazione
Esecuzione e rendicontazione	Rispetto del Codice di Comportamento, inclusi obblighi di astensione, e onere in capo ai dipendenti di segnalare eventuali anomalie al RPCT	Immediato	Tutti dipendenti	Monitoraggio a mezzo di campionamento sul rispetto dove possibile della separazione tra RUP e responsabile dell'istruttoria Monitoraggio campionamento sul rispetto ove possibile separazione tra RUP e addetto verifica/esecuzione, ed osservanza norme Codice contratti su DL e DEC
	Distinzione, laddove possibile, tra RUP, responsabile procedimento di fase e addetto alla verifica/rendicontazione, in modo da coinvolgere almeno due soggetti per ogni provvedimento	Immediato	Responsabile Servizio, RUP	Monitoraggio sul rispetto del dovere di astensione in caso di conflitto d'interessi
	Distinzione, laddove previsto dal codice contratti d.lgs. 36/2023, tra RUP e Direttore Lavori/Direttore Esecuzione del contratto	Immediato	Responsabile Servizio, RUP, DL, DEC	Confronto con il RUP/DL/DEC sull'attuazione delle previsioni del Piano
	Rispetto delle previsioni normative in merito agli istituti di proroga e rinnovo contrattuale	Alla scadenza	Responsabile Servizio, RUP	Utilizzo delle segnalazioni pervenute al RPCT
	Coinvolgimento degli Uffici contabili nell'attività di verifica della rendicontazione, con necessaria preliminare emissione di documento di	immediato	Responsabile Servizio, RUP, DL, DEC	Controllo a campione dei provvedimenti emanati, anche in

	collaudo/autorizzazione liquidazione del RUP/DL, DEC			occasione delle periodiche riunioni dei Revisori Conti
	Coinvolgimento ARPA Abruzzo per supporto verifiche CAM e GPP	Immediato	Responsabile Servizio, RUP, DL, DEC, soggetti esterni	Controlli di cui al d.lgs. 36/2023 e Allegati
Subappalto art. 119 d.lgs. 36/2023	Sensibilizzazione dei soggetti competenti preposti a mezzo della diffusione di circolari interne/linee guida comportamentali sugli adempimenti e la disciplina in materia di subappalto al fine di indirizzare comportamenti in situazioni analoghe e per individuare quei passaggi procedurali che possono dar luogo ad incertezze Formazione specifica dei RUP e del personale	Ricorrente	Responsabile Servizio, RUP	Verifiche da parte dell'ente, RPCT o altro soggetto individuato, dell'adeguato rispetto degli adempimenti di legge da parte del DL/DEC e RUP con riferimento allo svolgimento della vigilanza in sede esecutiva con specifico riguardo ai subappalti autorizzati e ai sub contratti comunicati. Utilizzo delle segnalazioni pervenute al RPCT Controlli sull'attività di formazione svolta
Appalto integrato art. 44 d.lgs. 36/2023	Comunicazione del RUP al Dirigente o all'organo preposto dell'approvazione del progetto redatto dall'impresa che presenta un incremento di costo e di tempi rispetto a quanto previsto nel progetto posto a base di gara per eventuali verifiche a campione sulle relative modifiche e motivazioni Monitoraggio per ogni appalto delle varianti in corso d'opera che comportano 1) incremento contrattuale intorno o superiore al 50% dell'importo iniziale; 2) sospensioni che determinano un incremento dei termini superiori al 25% di quelli inizialmente previsti; 3) modifiche e/o variazioni di natura sostanziale anche se contenute nell'importo contrattuale Formazione specifica dei RUP e del personale	Immediato Ricorrente	Responsabile Servizio, RUP	Verifiche interne e monitoraggi Utilizzo delle segnalazioni pervenute al RPCT Confronto con il RUP sull'attuazione delle previsioni del Piano Controlli sull'attività di formazione svolta
Rilascio nulla osta ai sensi art.13 L.394/1991; rilascio autorizzazioni ambientali in deroga ai sensi dell'art. 11 c. 4 L. 394/1991	Obbligo osservanza prescrizioni e procedure Regolamenti in materia emanati dall'Ente, e obbligo di adeguata attività istruttoria e di motivazione del provvedimento	immediato	Responsabile Servizio, procedimento	Monitoraggio sul rispetto ove possibile della separazione tra responsabile del procedimento e responsabile dell'istruttoria Monitoraggio a mezzo di campionamento sul dovere di astensione in caso di conflitto d'interessi
	Utilizzo di apposite commissioni o pluralità di soggetti a vario titolo competenti nell'espressione di pareri in merito al procedimento	immediato	Responsabile Servizio, procedimento	Confronto con il Responsabile di procedimento rispetto all'attuazione delle previsioni del Piano
	Rispetto del Codice di Comportamento, inclusi obblighi di astensione, e onere in capo ai dipendenti di segnalare eventuali anomalie al RPCT	Immediato	Tutti	
	Rispetto dei principi di pubblicità e trasparenza di cui al D.Lgs.n.33/2013 e inseriti nel Programma triennale	immediato	Responsabile Servizio, procedimento	Coinvolgimento nei controlli da parte delle Commissioni/altri soggetti coinvolti, anche addetti alla Sorveglianza sul territorio, sull'osservanza delle prescrizioni previste nel regolamento e delle autorizzazioni
	Distinzione tra responsabile procedimento e titolare dell'istruttoria, in modo da coinvolgere ove possibile almeno due soggetti per ogni provvedimento	immediato	Responsabile Servizio, procedimento	
	Obbligo rilascio dichiarazioni sostitutive degli interessati su apposita modulistica Ente	Immediato	Diretto interessato	Utilizzo delle segnalazioni pervenute al RPCT Controlli sul rispetto obblighi di pubblicità

				Controlli a campione sulle dichiarazioni sostitutive presentate ex art. 46 D.P.R. n. 445 del 2000
Assegnazione certificazioni/marchi di qualità	Osservanza delle prescrizioni e procedure contenute nell'apposito disciplinare per il Rilascio di certificazioni/marchio di qualità, con esame delle istanze da parte di Commissione apposita anche formata da esterni	immediato	Responsabile Servizio, procedimento	Monitoraggio sul rispetto ove possibile della separazione tra responsabile del procedimento e responsabile dell'istruttoria
	Obbligo di adeguata attività istruttoria e di motivazione del provvedimento,	immediato	Responsabile Servizio, procedimento	Monitoraggio a mezzo di campionamento sul dovere di astensione in caso di conflitto d'interessi
	Rispetto del Codice di Comportamento, inclusi obblighi di astensione, e onere in capo ai dipendenti di segnalare eventuali anomalie al RPCT	immediato	Tutti dipendenti	Confronto con il Responsabile di procedimento rispetto all'attuazione delle previsioni del Piano
	Rispetto dei principi di pubblicità e trasparenza ex D.Lgs.n.33/2013 e inseriti nel Programma triennale	immediato	Responsabile Servizio, procedimento	Coinvolgimento nei controlli di Commissioni /altro personale sull'osservanza delle prescrizioni dei disciplinari/regolamenti e dei criteri per le assegnazioni
	Distinzione tra responsabile procedimento e titolare dell'istruttoria, in modo da coinvolgere ove possibile almeno due soggetti per ogni provvedimento	immediato	Responsabile Servizio, procedimento	
	Obbligo rilascio dichiarazioni sostitutive degli interessati su apposita modulistica Ente	immediato	Diretto interessato	Controllo a campione dei provvedimenti emanati, in occasione delle periodiche riunioni dei Revisori Conti Utilizzo delle segnalazioni pervenute al RPCT Controlli sul rispetto obblighi di pubblicità Controlli a campione sulle dichiarazioni sostitutive presentate ex art. 46 D.P.R. n. 445 del 2000
Piccoli omaggi Calendari istituzionali e gadget	Rispetto del Codice di Comportamento, inclusi obblighi di astensione, e onere in capo ai dipendenti di segnalare eventuali anomalie al RPCT	Immediato	Tutti dipendenti	Monitoraggio a mezzo di campionamento sul dovere di astensione in caso di conflitto d'interessi
	Tenuta apposita contabilità di magazzino, verificata e rendicontata da soggetti diversi	Immediato	Responsabile Servizio, procedimento	Confronto con il Responsabile di procedimento rispetto all'attuazione delle previsioni del Piano
	Obbligo di adeguata attività istruttoria e motivazione del provvedimento, per i calendari istituzionali impegno spesa su apposito capitolo; previsione solo per omaggi di minima entità	Immediato	Responsabile Servizio, procedimento	Controlli sull'osservanza delle condizioni di assegnazione, e controlli e verifiche di magazzino, anche con supporti esterni Utilizzo delle segnalazioni pervenute al RPCT
Autorizzazioni uso beni immobili di proprietà dell'Ente	Rispetto del Regolamento contributi dell'Ente e dei disciplinari; svolgimento ove possibile di procedure comparative o, in caso di concessioni, delle procedure di cui al d.lgs. 50/2016	Immediato	Responsabile servizio, procedimento	Monitoraggio sul rispetto ove possibile della separazione tra responsabile del procedimento e responsabile dell'istruttoria
	Rilascio apposite dichiarazioni ed assunzione obblighi per accedere alle autorizzazioni	Immediato	Diretto interessato	Monitoraggio a mezzo di campionamento sul dovere di astensione in caso di conflitto d'interessi
	Verbalizzazione delle operazioni di controllo dove necessario; partecipazione di più soggetti nelle procedure di autorizzazione ed assegnazione	Immediato	Responsabile servizio, procedimento	Confronto con il Responsabile di servizio/ procedimento rispetto all'attuazione delle previsioni del Piano
	Obbligo di adeguata attività istruttoria e di motivazione del provvedimento – Pubblicazione atti concessione nella apposita sezione A.Trasparente	Immediato	Responsabile servizio, procedimento	Controllo a campione dei provvedimenti emanati, in

	Rispetto del Codice di Comportamento, inclusi obblighi astensione, e onere in capo ai dipendenti di segnalare eventuali anomalie al RPCT	Immediato	Responsabile servizio, procedimento	occasione delle periodiche riunioni dei Revisori Conti
	Rispetto dei principi di pubblicità e trasparenza ex d.lgs. n.33/2013 e inseriti nel Programma triennale	Nelle tempistiche d.lgs. 33/13	Responsabile servizio, procedimento	Utilizzo delle segnalazioni pervenute al RPCT
	Distinzione tra responsabile procedimento e titolare dell'istruttoria, in modo da coinvolgere ove possibile almeno due soggetti per ogni provvedimento	Immediato	Responsabile servizio, procedimento	Verifiche dichiarazioni sostitutive rilasciate
				Verifiche e collaudi osservanza prescrizioni utilizzo
Risarcimento danni provocati da fauna selvatica	Rispetto del disciplinare indennizzo danni fauna dell'Ente e delle procedure e tempistiche, anche cronologiche, ivi previste	Immediato	Responsabile servizio, procedimento	Monitoraggio sul rispetto ove possibile della separazione tra responsabile del procedimento e responsabile dell'istruttoria
	Richieste da presentare con apposite autocertificazioni su moduli predisposti dall'Ente	Immediato	Responsabile servizio, procedimento	Monitoraggio a mezzo di campionamento sul dovere di astensione in caso di conflitto d'interessi
	Verbalizzazione delle operazioni di verifica e controllo dei danni; partecipazione di più soggetti nelle procedure di autorizzazione ed assegnazione risarcimento, anche esterni, quali ASL, Sorveglianza, o interni (Tecnici, Contabili)	Immediato	Responsabile servizio, procedimento, altri soggetti	Confronto con il Responsabile di servizio/ procedimento rispetto all'attuazione delle previsioni del Piano
	Obbligo di adeguata attività istruttoria e di motivazione del provvedimento – Pubblicazione atti concessione nella apposita sezione trasparenza	Immediato	Responsabile servizio, procedimento	Controllo a campione dei provvedimenti emanati, in occasione delle periodiche riunioni dei Revisori Conti
	Rispetto del Codice di Comportamento, inclusi obblighi di astensione, e onere in capo ai dipendenti di segnalare eventuali anomalie al RPCT	Immediato	Tutti dipendenti	Utilizzo delle segnalazioni pervenute al RPCT
	Rispetto dei principi di pubblicità e trasparenza di cui al D.lgs. n.33/2013 e inseriti nel Programma triennale	Immediato	Responsabile servizio, procedimento	Verifiche dichiarazioni sostitutive rilasciate
	Distinzione tra responsabile procedimento e titolare dell'istruttoria, in modo da coinvolgere ove possibile almeno due soggetti per ogni provvedimento	Immediato	Responsabile servizio, procedimento	Verifica correttezza iter di risarcimento e rispetto delle procedure regolamentari
Conferimento incarichi di collaborazione e nomine	Pubblicazione avvisi sul sito; procedure comparative; pubblicazione esiti procedure e curricula; rispetto dei limiti di spesa vigenti	Immediato	Responsabile servizio, procedimento	Confronto con il Responsabile di servizio/ procedimento rispetto all'attuazione delle previsioni del Piano
	Rispetto della normativa e di eventuali regolamenti interni in merito all'attribuzione di incarichi di cui all'art.7 d.lgs. 165/2001	Immediato	Responsabile servizio, procedimento	Controllo a campione dei provvedimenti emanati in occasione delle periodiche riunioni dei Revisori Conti
	Rispetto del Codice di Comportamento, incluso obbligo di astensione, e onere in capo ai dipendenti di segnalare eventuali anomalie al Responsabile prevenzione	Immediato	Tutti dipendenti	Monitoraggio a mezzo di campionamento sul dovere di astensione in caso di conflitto d'interessi
	Rispetto dei principi di pubblicità e trasparenza di cui al D.lgs. n.33/2013 e inseriti nel Programma Triennale	Immediato	Responsabile servizio, procedimento	Utilizzo delle segnalazioni pervenute al RPCT
	Dichiarazione di insussistenza di situazioni di incompatibilità e inconfiribilità	Immediato	Diretto interessato	Eventuale supporto OIV
	Obbligo di adeguata attività istruttoria e di motivazione del provvedimento	Immediato	Responsabile servizio, procedimento	Verifiche dichiarazioni sostitutive rilasciate
	Distinzione tra responsabile procedimento e titolare dell'istruttoria, in modo da coinvolgere ove possibile almeno due soggetti per ogni provvedimento	Immediato	Responsabile servizio, procedimento	Monitoraggio sul rispetto ove possibile della separazione tra responsabile del procedimento e responsabile dell'istruttoria

				Invio dati Corte dei Conti in occasione referto annuale
Processi di spesa, emissione mandati pagamento, pagamenti relativi all'economato	Alternanza nella emissione dei mandati e dei pagamenti	Immediato	Responsabile servizio, procedimento, addetti	Costante confronto con il Responsabile di servizio/procedimento rispetto all'attuazione delle previsioni del Piano
	Osservanza prescrizioni e tempistiche previste dal Regolamento contabilità e Regolamento Economato	Immediato	Responsabile servizio, procedimento, addetti	Periodiche rendicontazioni e verifiche rispetto Regolamenti
	Rispetto del Codice di Comportamento, incluso obbligo di astensione, e onere in capo al dipendente di segnalare eventuali anomalie al Responsabile prevenzione	Immediato	Tutti dipendenti	Monitoraggio a mezzo di campionamento sul dovere di astensione in caso di conflitto d'interessi
	Rispetto dei principi di pubblicità e trasparenza di cui al D.lgs. 33/2013 e inseriti nel P.T.	Immediato	Responsabile servizio, procedimento	Utilizzo delle segnalazioni pervenute al RPCT
	Obbligo presentazione idonei documenti giustificativi e fatture	Immediato	Responsabile servizio, procedimento, addetti	Controllo a campione dei provvedimenti emanati, anche in occasione delle periodiche riunioni dei Revisori Conti;
	Previsione autorizzazione/conformità RUP e Responsabili Servizio per la liquidazione importi	Immediato	Responsabile servizio, procedimento, addetti	Controllo trimestrale cassa economale da parte del Collegio revisori Idonea conservazione documentazione giustificativa
Gestione sinistri e risarcimenti	Rispetto delle procedure e tempistiche, anche cronologiche, previste per risarcimenti	Immediato	Responsabile servizio, procedimento, addetti	Confronto con il Responsabile di servizio/ procedimento rispetto all'attuazione delle previsioni del Piano
	Rilascio apposite relazioni descrittive sinistro o danno	Immediato	Diretto interessato	Periodiche rendicontazioni e verifiche rispetto Regolamenti
	Verbalizzazione delle operazioni di verifica e controllo dei danni partecipazione di più soggetti nelle procedure di autorizzazione ed assegnazione, anche esterni, quali Broker, periti etc.	Immediato	Responsabile servizio, procedimento, addetti	Monitoraggio a mezzo di campionamento sul dovere di astensione in caso di conflitto d'interessi
	Obbligo di adeguata attività istruttoria e di motivazione del provvedimento	Immediato	Responsabile servizio, procedimento	Utilizzo delle segnalazioni pervenute al RPCT
	Rispetto del Codice di Comportamento, inclusi obblighi astensione, e onere in capo ai dipendenti di segnalare eventuali anomalie al RPCT	Immediato	Tutti dipendenti	Controllo a campione dei provvedimenti emanati in occasione delle periodiche riunioni dei Revisori Conti;
	Rispetto dei principi di pubblicità e trasparenza di cui al D.lgs. n.33/2013 e inseriti nel P.T.	Immediato	Responsabile servizio, procedimento	Idonea conservazione documentazione giustificativa
	Distinzione tra responsabile procedimento e titolare dell'istruttoria, in modo da coinvolgere ove possibile almeno due soggetti per ogni provvedimento	Immediato	Responsabile servizio, procedimento	
Controlli e interventi in materia edilizia ed ambientale e del rispetto dei divieti e prescrizioni delle previsioni di Piano e/o disposti dall'organo di gestione, sanzioni amministrative	Rispetto del Codice di Comportamento, incluso obbligo di astensione, e onere in capo ai dipendenti di segnalare eventuali anomalie al Responsabile prevenzione	Immediato	Tutti dipendenti	Monitoraggio sul rispetto della separazione e coinvolgimento di più soggetti nelle fasi di istruttoria e adozione provvedimento
	Coinvolgimento più soggetti, sia interni che esterni, per istruttoria e gestione pratiche	Immediato	Responsabile servizio, procedimento	Monitoraggio a mezzo di campionamento sul dovere di astensione in caso di conflitto d'interessi
	Evasione pratiche secondo ordine cronologico assunzione al protocollo	Immediato	Responsabile servizio, procedimento	Confronto con il Responsabile di procedimento rispetto all'attuazione delle previsioni del Piano
	Verifica osservanza prescrizioni e procedure Regolamenti in materia emanati dall'Ente, e in caso di sanzioni amministrative, delle previsioni di cui alla	Immediato	Responsabile servizio, procedimento	

	Legge 689/1981, e obbligo di adeguata attività istruttoria e di motivazione del provvedimento, in particolare su archiviazione, con atto finale a firma del Direttore			Coinvolgimento nei controlli da parte delle Commissioni/altri soggetti coinvolti, anche addetti alla Sorveglianza sul territorio, sull'osservanza delle prescrizioni dei Regolamenti e delle autorizzazioni Controllo sull'osservanza dell'iter della L. 689/1981, e della distinzione fra organo accertatore e organo competente ad irrogare la sanzione emettendo ordinanza ingiunzione o archiviazione Utilizzo delle segnalazioni pervenute al RPCT Controlli sul rispetto ordine cronologico, e controllo sui termini di prescrizione di ciascuna sanzione
	Coinvolgimento più soggetti, sia interni che esterni, per istruttoria e gestione pratiche, anche in base alle indicazioni della L. n. 689/1981 in caso sanzioni amministrative.	Immediato	Responsabile servizio, procedimento	
	Acquisizione controdeduzioni in caso di scritti difensivi per le sanzioni	tempistiche L. 689/81	Responsabile servizio, procedimento	
	Emissione degli atti successivi alle sanzioni entro i termini di prescrizione	tempistiche L. 689/81	Responsabile servizio, procedimento	
Gestione contenziosi giurisdizionali	Immediato ed obbligatorio coinvolgimento dell'Avvocatura dello Stato competente territorialmente, sia per acquisizione pareri che per gestione contenzioso	Immediato	Responsabile servizio, procedimento	Monitoraggio sul rispetto della separazione soggetti nelle fasi di istruttoria e adozione provvedimento
	Rispetto dei principi di pubblicità e trasparenza di cui al D.lgs. n.33/2013 e inseriti nel P.T.	Tempistiche d.lgs. 33/13	Responsabile servizio, procedimento	Confronto con il Responsabile di servizio/ procedimento rispetto all'attuazione delle previsioni del Piano
	Rispetto del Codice di Comportamento, incluso obbligo di astensione, e onere in capo ai dipendenti di segnalare eventuali anomalie al RPCT	Immediato	Tutti i dipendenti	Acquisizione a protocollo e formalizzazione di tutte le indicazioni dell'Avvocatura
	Coinvolgimento Legale Rappresentante per difesa in giudizio Ente, e Consiglio Direttivo per relativa autorizzazione ove prevista fermo restando l'obbligo di informativa anche successiva	Immediato	Responsabile servizio, procedimento	Coinvolgimento organi per attività di competenza
	Distinzione tra responsabile procedimento e titolare dell'istruttoria, in modo da coinvolgere ove possibile almeno due soggetti per ogni provvedimento	Immediato	Responsabile servizio, procedimento	Comunicazione al Collegio Revisori dei procedimenti con riflessi contabili sul patrimonio Ente Invio dati procedimenti alla Corte dei Conti in sede di referto annuale
Attività oggetto di autorizzazione o concessione con particolare riferimento alle procedure di Valutazione di incidenza, di VIA e VAS previste dalle norme nazionali e regionali di settore	Obbligo osservanza prescrizioni e procedure Norme e Regolamenti in materia, e obbligo di adeguata attività istruttoria e di motivazione del provvedimento	Immediato	Responsabile servizio, procedimento	Monitoraggio sul rispetto della separazione e coinvolgimento di più soggetti nelle fasi di istruttoria e adozione provvedimento
	Coinvolgimento obbligatorio di diversi soggetti interni in possesso di specifica qualificazione (Biologo, botanico, zoologo, etc.) nell'espressione di pareri in merito al procedimento	Immediato	Responsabile servizio, procedimento, altri soggetti qualificati	Monitoraggio a mezzo di campionamento sul dovere di astensione in caso di conflitto d'interessi
	Rispetto del Codice di Comportamento, inclusi obblighi di astensione, e onere in capo ai dipendenti di segnalare eventuali anomalie al RPCT	Immediato	Tutti i dipendenti	Confronto con il Responsabile di procedimento rispetto all'attuazione delle previsioni del Piano
	Rispetto dei principi di pubblicità e trasparenza di cui al D.Lgs.n.33/2013 e inseriti nel P.T.	Tempistiche D.lgs. 33/2013	Responsabile servizio, procedimento	Coinvolgimento nel rilascio dei provvedimenti e successivo controllo anche degli addetti alla Sorveglianza sul territorio, sull'osservanza delle prescrizioni
	Distinzione tra responsabile procedimento e titolare dell'istruttoria, in modo da coinvolgere ove possibile almeno due soggetti per ogni provvedimento	Immediato	Responsabile servizio, procedimento	Utilizzo delle segnalazioni pervenute al RPCT
	Obbligo rilascio dichiarazioni sostitutive degli interessati su apposita modulistica Ente	Immediato	Diretto interessato	

	Evasione pratiche secondo ordine cronologico assunzione al protocollo	Immediato	Responsabile servizio, procedimento	Controlli sul rispetto ordine cronologico, e controllo sui termini di prescrizione di ciascuna sanzione Controlli sul rispetto obblighi di pubblicità Controlli a campione sulle dichiarazioni sostitutive presentate ex art. 46 D.P.R. n. 445 del 2000
Espletamento procedure concorsuali o di selezione finalizzate all'assunzione; Espletamento procedure Concorsuali finalizzate all'attribuzione di borse di studio e incarichi e contributi alla ricerca scientifica	Composizione delle commissioni di concorso e di borse studio con criteri predeterminati e regolamentati, loro rotazione	Immediato	Responsabile servizio, procedimento	Monitoraggio a mezzo di campionamento sul rispetto dove possibile della separazione tra responsabile del procedimento e responsabile dell'istruttoria
	Ricorso a procedure ad evidenza pubblica per ogni tipologia di assunzione e attribuzione, nel rispetto dei Regolamenti e dei disciplinari, anche interni, in materia (Regolamento Concorsi, Disciplinare per borse di studio e incarichi ricerca)	Immediato	Responsabile servizio, procedimento	Controlli a campione sulle dichiarazioni sostitutive presentate ex art. 46 D.P.R. n. 445 del 2000 (art. 20 d.lgs. n. 39 del 2013)
	Dichiarazione in capo ai Commissari di insussistenza di situazione di incompatibilità tra essi e i concorrenti ex artt. 51 e 52 c.p.c.	Immediato	commissari	Monitoraggio a mezzo di campionamento sul dovere di astensione in caso di conflitto d'interessi
	Dichiarazione espressa, all'interno delle procedure di assunzione, da parte del dirigente, del responsabile del procedimento e dei commissari, in merito all'assenza di conflitti di interesse ex art. 6 bis L. 241/1990	Immediato	Responsabile servizio, procedimento, commissario	Costante confronto con il Responsabile del procedimento rispetto all'attuazione delle previsioni del Piano Eventuale supporto dell'OIV nelle procedure
	Rispetto del Codice di Comportamento, inclusi obblighi astensione, e onere in capo ai dipendenti di segnalare eventuali anomalie al RPCT	Immediato	Tutti i dipendenti	Utilizzo delle segnalazioni fatte al RPCT
	Obbligo di adeguata attività istruttoria e di motivazione del procedimento	Immediato	Responsabile servizio, procedimento	Controlli sul rispetto obblighi di pubblicità
	Rispetto dei principi di pubblicità e trasparenza di cui al D.lgs. n.33/2013 e inseriti nel P.T.	Tempistiche d.lgs. 33/13	Responsabile servizio, procedimento	Invio dati procedimenti alla Corte dei Conti in sede di referto annuale
	Distinzione dove possibile tra responsabile procedimento e responsabile istruttoria, in modo da coinvolgere almeno due soggetti per ogni provvedimento	Immediato	Responsabile servizio, procedimento, altri soggetti anche esterni (università, etc..)	
Gestione fondi europei e partecipazione a progetti finanziati con fondi europei, anche con partner stranieri; gestione fondi con destinazione vincolata e partecipazione a bandi nazionali di rilevante interesse economico	Formulazione collegiale e condivisa fra funzionari ed organi di Progetti, europei e nazionali, in ambito scientifico e ambientale, che siano idoneamente collegati alle attività istituzionali dell'Ente e comportino un sicuro e verificabile valore aggiunto per il territorio, l'ambiente e le popolazioni del Parco; per i Progetti UE in particolare, collegamento costante con le attività di ricerca scientifica, in collaborazione con Università e primari istituti di ricerca scientifica	Immediato	Responsabile servizio, procedimento	Costante vigilanza e obbligo di rendicontazione da parte degli organismi di controllo europei e nazionali Monitoraggio a mezzo di campionamento sul rispetto dove possibile della separazione tra responsabile del procedimento e responsabile dell'istruttoria Monitoraggio a mezzo di campionamento sul dovere di astensione in caso di conflitto d'interessi
	Corrispondenza dei progetti rispetto alle prescrizioni dei Bandi UE o delle autorità nazionali emananti Rispetto del Codice di Comportamento, inclusi obblighi astensione, e onere in capo ai dipendenti di segnalare eventuali anomalie al RPCT	Immediato	Tutti i dipendenti	Costante confronto con il Responsabile del procedimento rispetto all'attuazione delle previsioni del Piano

	Obbligo di adeguata attività istruttoria e di motivazione del provvedimento	Immediato	Responsabile servizio, procedimento	Utilizzo delle segnalazioni fatte al RPCT
	Rispetto dei principi di pubblicità e trasparenza di cui al D.lgs. n.33/2013 e inseriti nel P.T.	Tempistiche d.lgs. 33/13	Responsabile servizio, procedimento	Controlli sul rispetto obblighi di pubblicità
	Distinzione dove possibile tra responsabile procedimento e responsabile istruttoria, in modo da coinvolgere almeno due soggetti per ogni provvedimento	Immediato	Responsabile servizio, procedimento	Verifica effettivo coinvolgimento più soggetti nelle fasi di predisposizione progetti, esecuzione e rendicontazione
	Esecuzione e rendicontazione dei progetti condivisa con gli organi emananti ed eventualmente col supporto di idonei soggetti ed organismi anche esterni	Immediato	Responsabile servizio, procedimento, altri soggetti	
Concessione di contributi e benefici economici a soggetti pubblici e privati	Rispetto del Regolamento Contributi dell'Ente adottato ai sensi della Legge 241/1990	Immediato	Responsabile servizio, procedimento	Monitoraggio sul rispetto ove possibile della separazione tra responsabile del procedimento e responsabile dell'istruttoria
	Verifica sussistenza requisiti di erogabilità; verifica trattamento fiscale delle forme di contribuzione, in base alle indicazioni dell'Agenzia delle entrate;	Immediato	Responsabile servizio, procedimento, altri uffici coinvolti	Monitoraggio a mezzo di campionamento sul dovere di astensione in caso di conflitto d'interessi
	Obbligo di adeguata attività istruttoria e di motivazione del provvedimento – Pubblicazione atti concessione apposita sezione su A.T.	Immediato	Responsabile servizio, procedimento	Confronto con il Responsabile di servizio/ procedimento rispetto all'attuazione delle previsioni del Piano
	Rispetto del Codice di Comportamento, inclusi obblighi astensione, e onere in capo ai dipendenti di segnalare eventuali anomalie al RPCT	Immediato	Tutti i dipendenti	Controllo a campione dei provvedimenti emanati, in occasione delle periodiche riunioni dei Revisori Conti
	Rispetto dei principi di pubblicità e trasparenza di cui al D.lgs. n.33/2013 e inseriti nel P.T.; rispetto nuove indicazioni ANAC Delibera 468/2021	Tempistiche d.lgs. 33/13	Responsabile servizio, procedimento	Utilizzo delle segnalazioni pervenute al RPCT
	Distinzione ove possibile tra responsabile procedimento e responsabile dell'istruttoria, in modo da coinvolgere almeno due soggetti per ogni provvedimento	Immediato	Responsabile servizio, procedimento	Verifica rispetto procedure Regolamento contributi e provvedimenti e indicazioni Organi di indirizzo
	Controllo a mezzo campionamento delle autocertificazioni ex DPR 445/2000 utilizzate per accedere alle prestazioni	Immediato	Responsabile servizio, procedimento	Controllo rispetto obblighi di pubblicità
Attività nelle quali si sceglie il contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici di cui al D.lgs. n. 36/2023, in particolare per le fattispecie di cui all'art. 50, comma 1, lett. a) e b) del d.lgs. 36/2023 (appalti di servizi e forniture di importo fino a 140 mila € e lavori di importo inferiore a 150 mila € in affidamento diretto, anche senza consultazione di più OO.EE.), e lett. c) per lavori fino a 500 mila € in procedura negoziata, per i quali l'Ente può operare	Ricorso a Consip e al MEPA o piattaforme certificate per acquisizioni di forniture e servizi sottosoglia comunitaria, dove possibile anche sotto 1000 €	Immediato	Responsabile servizio, RUP, resp. Procedimento di fase	Monitoraggio sul rispetto ove possibile separazione tra RUP, responsabile procedimento di fase e responsabile istruttoria
	Verifica prescrizioni d.lgs. 36/2023 e allegati, applicazione laddove possibile della rotazione e obbligo di stringente e rafforzata motivazione in caso di affidamento al fornitore uscente	Immediato	Responsabile servizio, RUP, resp. Procedimento di fase, addetti al controllo	Monitoraggio sul rispetto del dovere di astensione in caso di conflitto d'interessi
	Svolgimento di tutte le verifiche dei requisiti degli operatori prescritte dal D.lgs.n. 36/2023 e Allegati	Immediato	Responsabile servizio, procedimento, addetti al controllo	Monitoraggio sul rispetto del principio della rotazione dei contraenti nelle procedure di gara (da valutare in itinere visti gli obblighi di cui al d.lgs. 36/2023)
	Pubblicazione dati gara secondo le prescrizioni di cui al d.lgs.n. 36/2023 e Allegati	Tempistiche d.lgs. 33/13	Responsabile servizio, RUP, resp. Procedimento di fase, addetti alla pubblicazione	Costante confronto con il RUP sull'attuazione delle previsioni del Piano
	Rispetto del Codice di Comportamento, inclusi obblighi di astensione, e onere in capo ai dipendenti di segnalare eventuali	Immediato	Tutti i dipendenti	Utilizzo delle segnalazioni pervenute al RPCT

autonomamente e quindi in relazione ai livelli di qualificazione stabiliti dall'art. 63 comma 2 e ai criteri stabiliti dall'All. II.4	anomalie al RPCT			Controllo a campione dei provvedimenti emanati, in occasione delle periodiche riunioni dei Revisori Conti Verifica attuazione principi e controlli di cui al d.lgs. 36/2023 e allegati Invio dati procedimenti alla Corte dei Conti in sede di referto annuale Verifica osservanza circolari interne e obblighi di formazione del personale
	Obbligo di adeguata attività istruttoria e di motivazione del provvedimento, rafforzata in caso di mancata rotazione; puntuale esplicitazione nelle decisioni a contrarre delle motivazioni della procedura di affidamento	Immediato	Responsabile servizio, RUP, R.P. di fase	
	Rispetto delle previsioni normative in merito agli istituti di proroga e rinnovo contrattuale	Immediato	Responsabile servizio, RUP, R.P. di fase	
	Rispetto dei principi di pubblicità e trasparenza di cui al D.lgs. n.33/2013 e inseriti nel P.T.	Tempistiche d.lgs. 33/13	Dirigente, Responsabile procedimento	
	Distinzione, laddove possibile, tra RUP, responsabile procedimento di fase e responsabile dell'istruttoria, in modo da coinvolgere almeno due soggetti per ogni provvedimento	Immediato	Dirigente, R.D.P.	
	Analisi degli affidamenti il cui importo è appena inferiore alla soglia minima a partire dalla quale non si potrebbe più ricorrere all'affidamento diretto. Ciò al fine di individuare i contratti sui quali esercitare maggiori controlli anche rispetto alla fase di esecuzione e ai possibili conflitti di interessi	Periodico	Dirigente, Responsabile servizio, RUP, R.D.P. di fase	
	Analisi degli operatori economici per verificare quelli che in un determinato arco temporale risultano come gli affidatari più ricorrenti	Periodico	Dirigente, Responsabile servizio, RUP, resp. Procedimento di fase	
	Pubblicazione del CV del RUP, se dirigenti o titolari di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 14 del d.lgs. n. 33/2013 per far conoscere chiaramente i requisiti di professionalità.	Tempistiche d.lgs. 33/13	Responsabile servizio, RUP, resp. Procedimento di fase, addetto alla pubblicazione	
	Dichiarazione da parte del soggetto che ricopre l'incarico di RUP, o del personale di supporto, delle eventuali situazioni di conflitto di interessi ai sensi dell'art. 16, d.lgs. 36/2023	Periodico	Responsabile servizio, RUP, resp. Procedimento di fase	
	Osservanza circolari esplicative e obblighi formazione interna per i RUP e il personale	Periodico	Tutti i dipendenti	

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione di programmazione

Struttura organizzativa

la struttura organizzativa dell'Ente, al cui vertice è posto il Direttore, si articola in:

- **4 Servizi** : Servizio organi dell'ente e affari generali, Servizio Amministrativo, Servizio Biodiversità, ricerca, pianificazione e sviluppo Sostenibile e Servizio Veterinario.
- **13 Uffici**

La riorganizzazione degli Uffici e Servizi, sotto riportata, è stata effettuata con delibera Presidenziale n. 2 del 31.01.2019 ratificata con delibera di Consiglio Direttivo n. n. 6 del 21.02.2019 e n. 17 del 03.03.2022. L'assegnazione dei dipendenti agli Uffici è stata effettuata con determina n. 1271 del 03.10.2019 ad oggetto: efficientamento organizzativo della gestione del personale del parco nazionale della Maiella. Assegnazione

del personale agli uffici ed alle sedi dell'ente" e n. 1738 del 27.12.2019, n. 145 del 12.02.2021, n. 191 del 23.02.2021, n. 373 del 30.03.2021, n.741 del 23.06.2021, n. 1612 del 02.12.2021, n. 101 del 26.01.2022. Il conferimento di incarico di responsabilità dei servizi a seguito di deliberazione di Consiglio Direttivo n. 17/2022 del 03.03.2022 è stato disposto con determinazioni n. 344 e 345 del 15.03.2022 e RISTRUTTURAZIONE ORGANIZZATIVA PARCO NAZIONALE DELLA MAIELLA, AGGIORNATO SULLA BASE DEL Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) *Approvato con deliberazione di Consiglio Direttivo n. 33 del 27.10.2022* di cui alla determina n. 1687 del 25.11.2022.

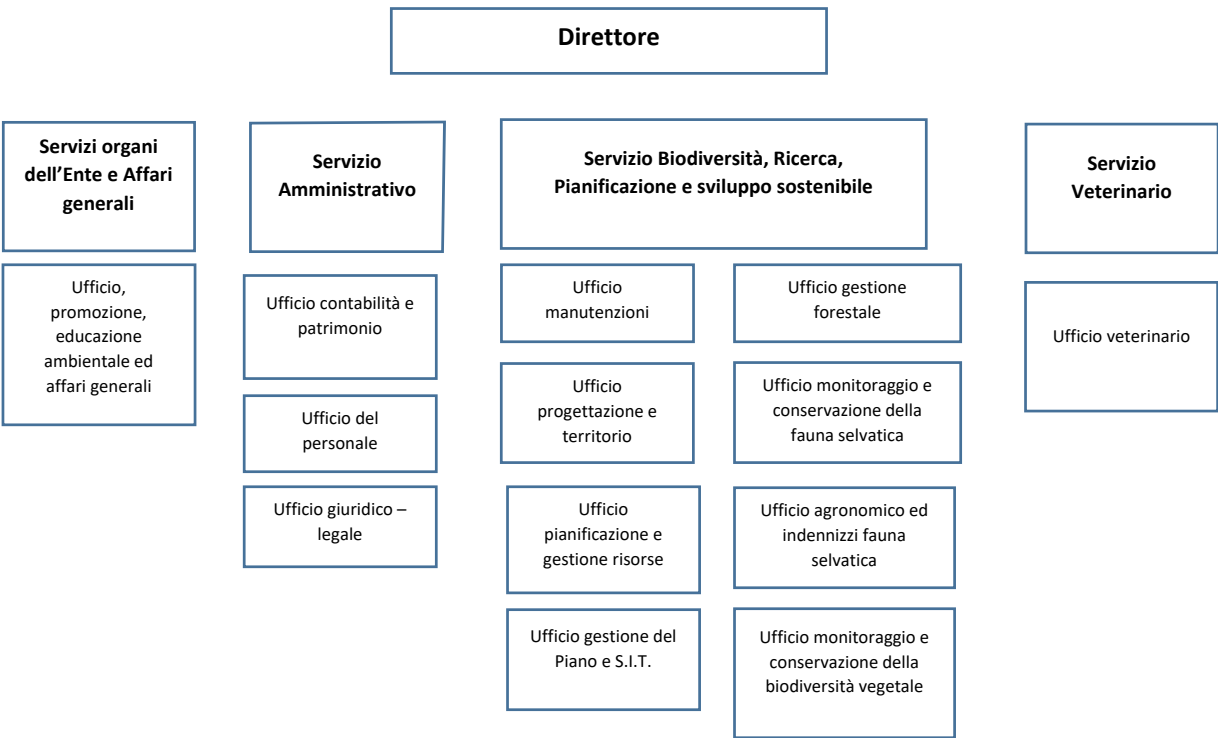
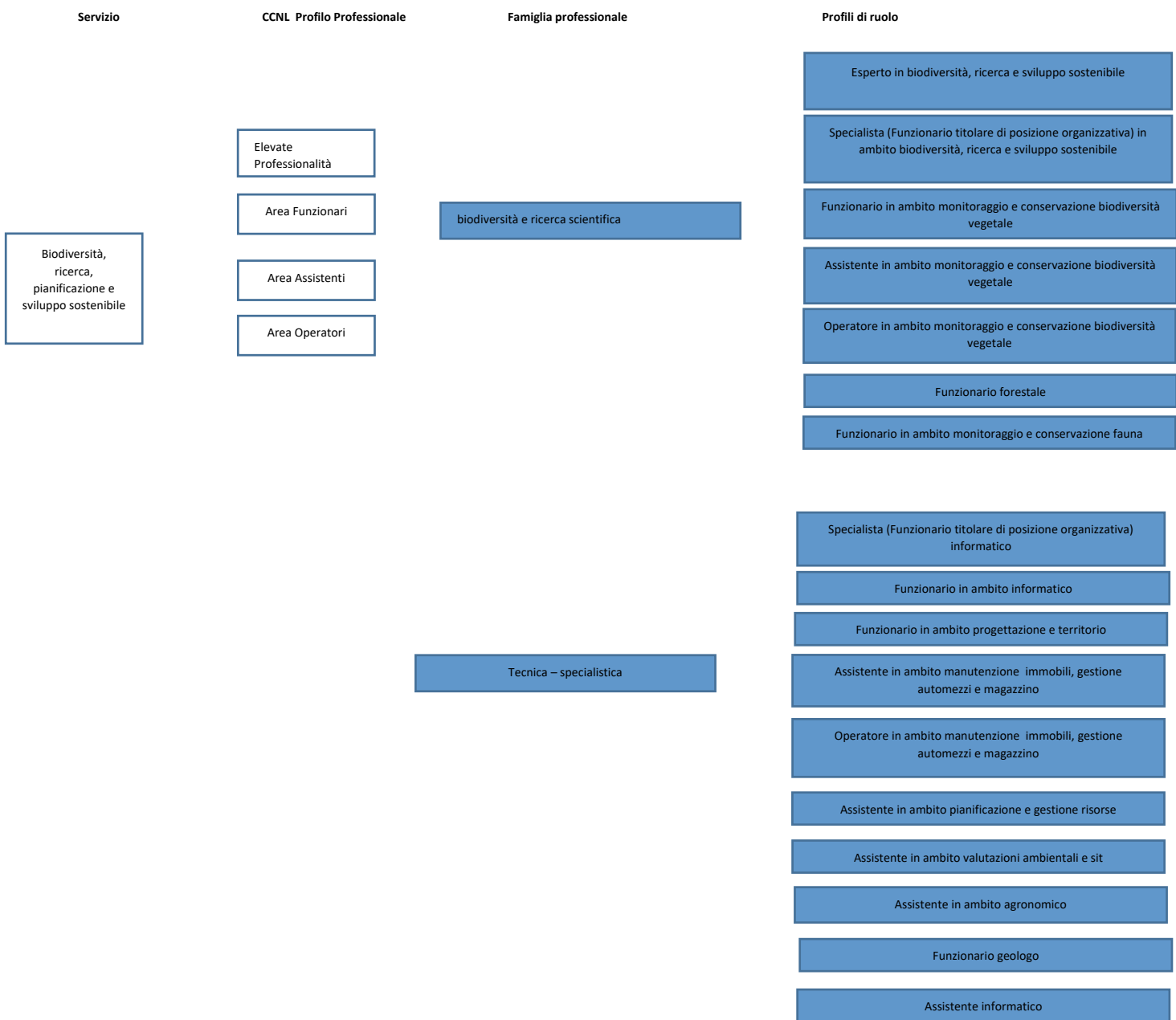
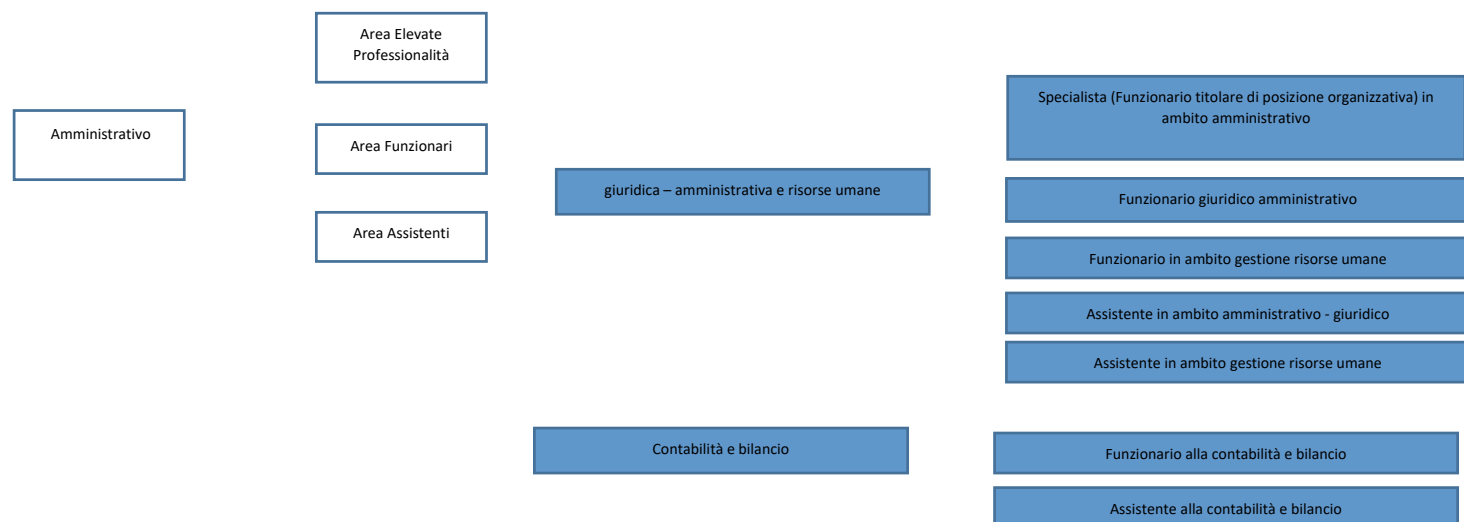
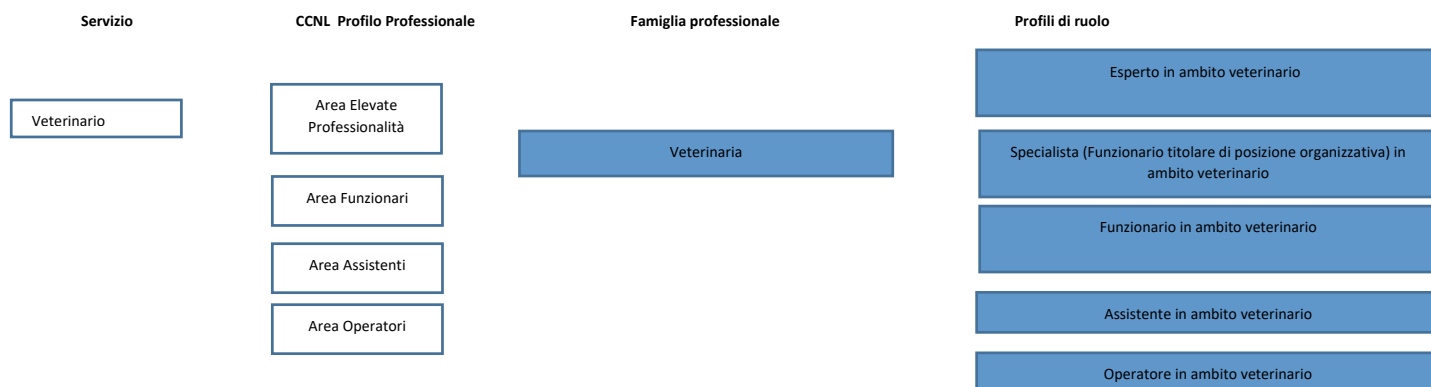


Tavola di Sintesi

Al fine di rappresentare il set di competenze presenti all'interno dell'Ente, nonché quelle necessarie al proprio funzionamento in vista della programmazione del fabbisogno futuro, coerentemente con il nuovo ordinamento professionale e la necessaria attuazione e completamento della transizione digitale della p.a., sono state individuate in corrispondenza dei 4 Servizi, n.6 famiglie professionali e complessivamente 34 profili di ruolo/professionali, di seguito rappresentati.

Servizio	CCNL Profilo Professionale	Famiglia professionale	Profili di ruolo
Affari generali e Organi dell'Ente	Area Funzionari	Promozione, Educazione ambientale e affari generali	Specialista (Funzionario titolare di posizione organizzativa) in ambito affari generali ed Organi dell'Ente
	Area Assistenti		Funzionario in ambito affari generali ed Organi dell'Ente
	Area Operatori		Assistente in ambito promozione, educazione ambientale ed Affari generali
			Operatore in ambito promozione, educazione ambientale ed Affari generali
Servizio	CCNL Profilo Professionale	Famiglia professionale	Profili di ruolo
			Esperto in gestione amministrativa





CCNL Funzioni Centrali	Area Operatori	Area Assistenti	Area Funzionari	Titolari di Posizione organizzativa	Area Elevate professionalità	Elementi specifici caratterizzanti
Famiglie Professionali	Promozione, educazione ambientale e affari generali	Promozione, educazione ambientale e affari generali	Promozione, educazione ambientale e affari generali	v. Area Funzionari		
Profili di ruolo	Operatore alla promozione, educazione ambientale e affari generali	Assistente alla promozione, educazione ambientale e affari generali	Funzionario in ambito affari generali ed Organi dell'Ente	Specialista (Funzionario titolare di posizione organizzativa) in ambito affari generali ed Organi dell'Ente		
Famiglie Professionali		1) giuridica – amministrativa e risorse umane 2) Contabilità e bilancio	1) giuridica – amministrativa e risorse umane 2) Contabilità e bilancio	v. Area Funzionari	1) giuridica – amministrativa e risorse umane 2) Contabilità e bilancio	
Profili di ruolo		1.1) Assistente in ambito amministrativo – giuridico; 1.2) Assistente in ambito gestione risorse umane 2.1) Assistente alla contabilità e bilancio	1.1) Funzionario giuridico amministrativo 1.2) Funzionario in ambito gestione risorse umane 2.1) Funzionario in ambito contabilità e bilancio	Specialista (Funzionario titolare di posizione organizzativa) in ambito amministrativo	Esperto in gestione amministrativa	
Famiglie Professionali	1) Biodiversità e ricerca scientifica 2) Tecnica specialistica	1) biodiversità e ricerca scientifica 2) tecnica - specialistica	1) biodiversità e ricerca scientifica 2) tecnica - specialistica	v. Area Funzionari	1) biodiversità e ricerca scientifica 2) tecnica - specialistica	
Profili di ruolo	1.1) Operatore in ambito monitoraggio e conservazione biodiversità vegetale 2.1) Operatore in ambito manutenzione immobili, gestione automezzi e magazzino;	1.1) Assistente in ambito monitoraggio e conservazione biodiversità vegetale 1.1) Assistente in ambito manutenzione immobili, gestione automezzi e magazzino; 1.2) Assistente alla pianificazione e gestione risorse 1.3) Assistente in ambito valutazioni ambientali e s.i.t. 1.4) Assistente in ambito agronomico 1.5) Assistente informatico	1.1) Funzionario in ambito monitoraggio e conservazione biodiversità vegetale 1.2) Funzionario gestione forestale 1.3) Funzionario in ambito monitoraggio e conservazione fauna selvatica 2.1) Funzionario geologo 2.2) Funzionario progettazione e territorio 2.3) Funzionario Informatico	Specialista (Funzionario titolare di posizione organizzativa) in biodiversità, ricerca e sviluppo sostenibile	Esperto in biodiversità, ricerca e sviluppo sostenibile	
Famiglie Professionali	Veterinaria	Veterinaria	Veterinaria	v. Funzionari	Veterinaria	
Profili di ruolo	Operatore in ambito veterinario	Operatore in ambito veterinario	Funzionario ambito veterinario	Specialista (Funzionario titolare di posizione	Esperto in ambito veterinario	

				organizzativa) in ambito Veterinario		
--	--	--	--	--	--	--

FAMIGLIE PROFESSIONALI

La famiglia professionale comprende lavori con comuni orientamenti e finalità, approcci professionali e competenze, coinvolti in processi di lavoro uguali o simili. In particolare, all'interno dell'Ente si possono evidenziare n. 7 Famiglie professionali, all'interno delle quali coesistono come precisato i due processi di lavoro, di supporto e caratterizzanti.

- Promozione, educazione ambientale e affari generali.** Educazione ambientale; Stampa, pubbliche relazioni, rapporti nazionali ed internazionali in ambito promozione e comunicazione; organizzazione fiere, convegni, gestione concessione marchio del parco ed eventi. Gestione centri di informazione e strutture dell'Ente (in merito agli aspetti di fruizione, promozione, valorizzazione e accoglienza turistica). Segreteria e supporto organizzativo agli organi dell'Ente. Elaborazione degli atti preliminari e successivi alle sedute del Consiglio Direttivo/Giunta Esecutiva (Elaborazione proposte e deliberazioni, trasmissioni agli enti cui compete il controllo e la vigilanza) Gestione protocollo e archivi dell'Ente; Ufficio Relazioni con il Pubblico (U.R.P.); Gestione attività di economato periferico.
- Giuridica – amministrativa e risorse umane** Assistenza e consulenza giuridica agli Organi dell'Ente ed agli Uffici; gestione contenzioso stragiudiziale e giudiziale su delega dell'Avvocatura dello Stato; Processi istituzionali e supporto agli organi e Uffici; Consulenza giuslavoristica per la corretta definizione e applicazione degli istituti contrattuali; Contrattazione integrativa di Ente; Procedimenti disciplinari; Procedimenti sanzionatori; recupero crediti dell'Ente ed iscrizioni a ruolo; Pubblicazioni su Albo on line e su Amministrazione Trasparente; Organizzazione, gestione e sviluppo Risorse Umane.
- Contabilità e bilancio.** Bilanci, Adempimenti fiscali e tributari, pagamenti, scadenziari, contabilità, IVA, economato, impegni e liquidazioni, patrimonio inventario e provveditorato.
- Biodiversità e ricerca scientifica** Monitoraggio e conservazione biodiversità vegetale; Gestione naturalistica del parco con riferimento agli aspetti floristici e vegetazionali; ricerca scientifica nel settore botanico; banca del germoplasma; ricerche su cultivar tradizionali; gestione dei giardini botanici dell'Ente. Attuazione di indagini conoscitive sulle cavità ipogee del parco; Attività istruttoria di richieste di nulla osta; Gestione del patrimonio forestale; pianificazione in relazione alle esigenze di conservazione; predisposizione ed attuazione del piano A.I.B. Ricerca scientifica in campo forestale, progettazione e direzione lavori; Ricerca scientifica; Valutazioni ambientali; Politiche agricole ed indennizzi danni alle produzioni; Gestione giardini botanici; Monitoraggio e gestione della fauna protetta ed esecuzione delle idonee azioni di conservazione; catture e recupero di animali in difficoltà e degli animali selvatici su tutto il territorio del parco e, dietro accordi con altri enti, anche al di fuori del Parco; applicazione delle misure di mitigazione della conflittualità ambientale con le popolazione residente all'interno del Parco derivante dalla presenza dei grandi carnivori; attività di cattura finalizzate alla reintroduzione di specie in via di estinzione; rilasci di pareri su VIA e VAS nell'ambito delle materie faunistiche, attuazione della normativa comunitaria ed internazionale relative alla protezione della fauna. Attuazione di indagini conoscitive sulle cavità ipogee;.
- Tecnica – specialistica** Pianificazione, progettazione e sviluppo sostenibile; Gestione, valutazione e monitoraggio progetti; Predisposizione di progettazioni interne e direzione di lavori pubblici; istruttoria nulla osta; Gestione delle Valutazioni di incidenza ambientale, di Impatto ambientale, della Valutazione Ambientale Strategica della rete ecologica Regionale; Gestione e manutenzione patrimonio immobiliare e mobiliare; Manutenzione e gestione degli automezzi dell'Ente; Pulizia delle sedi dell'ente e delle sedi delle stazioni dei Carabinieri forestali; Interventi di piccola manutenzione ordinaria e straordinaria sedi degli Uffici e delle strutture esterne dell'Ente compreso quelle dei

Carabinieri Forestali; Funzionamento degli impianti e strutture in generale. Acquisti vari per conto dell'ente e dei Carabinieri Forestali; cura e controllo dello stato di consistenza del magazzino, materiali, attrezzature, cancelleria, magazzino gadget, materiale divulgativo e promozionale con tenuta del registro inventario. Procedimenti di spesa per lavori, beni e servizi per il funzionamento dell'Ente e loro rendicontazione; Gestione e sviluppo sistemi informativi territoriali; Attività di manutenzione della rete sentieristica, della segnaletica, dei rispettivi punti di sosta attrezzati, dei percorsi assistiti per disabili, ippovie e percorsi per mountain bike presenti all'interno dell'Ente parco; Gestione sistema volontariato; Valutazioni geologiche; istruttoria per la liquidazione dei danni alle colture da fauna selvatica ai sensi dell'articolo 15 della L. 394/1991; attuazione delle politiche deliberate dall'Ente di prevenzione dei danni alle colture da fauna selvatica; interventi a sostegno e promozione dell'agricoltura nel Parco; attività di progettazione ed esecuzione di progetti; ricerca scientifica nel settore delle produzioni agricole sostenibili; georeferenziazione dati di interesse agrario e floro-faunistico; cura dei procedimenti di acquisto relativi a beni e servizi strumentali alle attività sopra elencate e loro rendicontazione; Programmazione, gestione e coordinamento in materia informatica, transizione digitale.

- 6. Veterinaria** Organizzazione e gestione servizio veterinario; Gestione sanitaria fauna selvatica ed indennizzi danni; Gestione programmi di controllo e prelievo selettivo, catture e recupero di animali in difficoltà e degli animali selvatici su tutto il territorio del parco e, dietro accordi con altri enti, anche al di fuori del Parco; gestione delle carcasse, tenuta dei registri sanitari e armadietti farmaceutici, attività di medicina veterinaria forense; gestione delle aree faunistiche; ricerca scientifica nel settore veterinario; interventi a sostegno e promozione della zootecnia; gestione del bestiame monticante e dei danni da predatori alla zootecnia; rapporti con le Autorità Sanitarie; procedimenti di acquisto relativi a beni e servizi strumentali alle attività sopra elencate; istruttorie per la liquidazione dei danni alla zootecnia da fauna selvatica ai sensi dell'articolo 15 della L. 394/1991; attività istruttoria di richieste di nulla osta.

Nell'ambito di ciascuna famiglia sono curate le procedure di acquisto e attività contrattuali di competenza e sono conferiti per competenza gli incarichi di R.U.P. e/o R.P..

I PROFILI DI COMPETENZA rappresentano una descrizione più articolata e strutturata delle conoscenze e capacità richieste dal profilo di ruolo di riferimento.

Nell'Area Assistenti e Funzionari vi saranno profili di competenza soprattutto trasversali alle famiglie professionali.

La descrizione della famiglia professionale costituisce il complesso di conoscenze per materia richiesto nell'ambito dei vari profili di ruolo.

L'Area Operatori avrà un'articolazione dei profili di competenza per alcune Famiglie professionali.

L'Area delle Elevate Professionalità avrà uno sviluppo del profilo di competenza nella figura dell'Esperto.

Il collegamento tra declaratorie dei gradi di complessità del lavoro e sistema di classificazione del CCNL del comparto Funzioni Centrali scaturisce dal confronto tra le prime e la declaratoria esplicativa delle categorie del CCNL del 9 maggio 2022. Di seguito vengono descritte le declaratorie relative ai quattro gradi di sviluppo dei profili di competenza, che si collegano alle categorie contrattuali.

GRADI DI ARTICOLAZIONE DEI PROFILI DI COMPETENZA:

Operatore: Le attività sono di tipo non complesso e con contenuto ausiliario e operativo. La complessità delle scelte è semplice e limitata a poche variabili con opportunità definite per l'esercizio di giudizi indipendenti. La discrezionalità è controllata e limitata da istruzioni prefissate e procedure standardizzate. La supervisione è immediata e completa. La responsabilità è collegata alla corretta esecuzione dei compiti operativi attribuiti.

Conoscenza di tecniche di lavoro semplici, e degli elementi fondamentali di scienze/discipline, sufficiente a comprenderne l'applicazione e ad utilizzarla sul lavoro. Relazioni di tipo semplice, prevalentemente interne.

Assistente: Le attività sono di media difficoltà, con contenuto operativo e intellettuale. La complessità delle scelte è di livello intermedio e prevede una discreta ampiezza delle soluzioni. In particolare in relazione alla posizione lavorativa assegnata, svolge attività amministrativa o tecnica di carattere istruttorio ed elabora atti di varia natura riferiti ad ambiti bene definiti della propria attività finalizzati al raggiungimento degli obiettivi prefissati utilizzando tecnologie informatiche e telematiche specifiche in relazione al proprio contesto lavorativo.

La discrezionalità è regolata, e definita da procedure standardizzate e istruzioni generali di lavoro. La supervisione è frequente e permette l'esercizio di giudizi indipendenti. La responsabilità è connessa alla completa esecuzione di risultati di lavoro di competenza e alla gestione delle risorse affidate. Vi è autonomia operativa all'interno di istruzioni di lavoro. Conoscenza applicata di tecniche di lavoro anche complesse, frutto di studio ed esperienza di lavoro; conoscenza di base di scienze/discipline tale da comprenderne l'applicazione operativa e da utilizzarle proficuamente sul lavoro. Relazioni interne di media complessità, anche con più soggetti; relazioni esterne semplici anche con più soggetti e utenti.

Funzionario e Specialista (Funzionario titolare di p.o.) : Le attività sono di media/elevata difficoltà, con contenuto intellettuale e gestionale. La complessità delle scelte è elevata e prevede una significativa ampiezza delle soluzioni possibili, sulla base di modelli predefiniti. Espleta attività di istruzione, predisposizione e redazione atti e documenti amministrativi, contabili e finanziari, comportanti un elevato grado di complessità riferite all'attività propria dell'unità organizzativa di assegnazione e della specifica posizione lavorativa assegnata, nonché di analisi, studio e ricerca con riferimento al settore di competenza. La discrezionalità è diretta, e definita da istruzioni generali di lavoro e politiche e obiettivi funzionali. La supervisione è periodica e richiede libertà d'esercizio di giudizi indipendenti. La responsabilità è connessa alla completa esecuzione di risultati di lavoro di unità organizzativa e di competenza e alla gestione efficiente delle risorse affidate. Vi è autonomia professionale all'interno di istruzioni di massima. Può svolgere funzioni di coordinamento del Servizio e dei dipendenti appartenenti allo stesso, attività di studio, ricerca ed elaborazione di programmi e progetti nel proprio settore; espleta il controllo e verifica dei risultati dei collaboratori e dell'attività di propria competenza; predispone atti e progetti anche di rilevante difficoltà e complessità. Fornisce pareri tecnici e provvedendo allo studio ed all'illustrazione di norme in ambito giuridico, amministrativo, tecnico e contabile. Conoscenza specialistica teorica e applicata di tecniche di lavoro complesse, frutto di studio ed esperienza approfondita di lavoro; adeguata conoscenza ed elevata specializzazione dei principi teorici di scienze /discipline e della loro applicazione sul lavoro, frutto di studi ed esperienze di lavoro. Relazioni interne di media/elevata complessità, anche con più unità organizzative, prevalentemente professionali ma anche negoziali. Relazioni esterne di tipo professionale di media complessità, con molti soggetti e utenti.

Esperto: Le attività sono di elevata difficoltà, con contenuto intellettuale complesso e gestionale a alta responsabilità, caratterizzate dall'esercizio sistematico e autonomo di attività tecnico specialistico sia di tipo gestionale che progettuale. La complessità delle scelte è molto elevata e prevede una rilevante ampiezza delle soluzioni possibili, che richiedono un pensiero interpretativo, valutativo e/o costruttivo. La discrezionalità è orientata in generale, e definita da politiche e obiettivi funzionali e generali dell'ente . La supervisione è periodica, di tipo direzionale e richiede un'ampia libertà d'esercizio di giudizi indipendenti. La responsabilità è connessa alla realizzazione di risultati di unità/funzione e alla gestione completa delle risorse umane e strumentali di competenza. Vi è autonomia professionale completa all'interno di indirizzi di massima. Conoscenza pluridisciplinare teorica e applicata di tecniche di lavoro complesse, frutto di studio ed esperienza vasta di lavoro; elevata conoscenza plurispecialistica dei principi teorici di scienze /discipline, e

della loro completa applicazione sul lavoro, frutto di studi e ampie esperienze di lavoro. Relazioni interne di elevata complessità, anche con più unità organizzative, di tipo professionale, negoziale e manageriale. Relazioni esterne di tipo professionale, strategico e negoziale con altre istituzioni private e pubbliche, anche con ruolo di rappresentanza dell'ente.

Struttura ORGANIZZATIVA PARCO NAZIONALE DELLA MAIELLA
AGGIORNATA SULLA BASE DEL Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)
Approvato con deliberazione di Consiglio Direttivo n. 33 del 27.10.2022

<u>DIREZIONE</u>	
A. SERVIZIO AFFARI GENERALI E ORGANI DELL'ENTE - RESPONSABILE DEL SERVIZIO: n.1 unità Assistente alla Promozione, Educazione Ambientale e Affari Generali	B. SERVIZIO AMMINISTRATIVO - RESPONSABILE DEL SERVIZIO: n. 1 unità Specialista (Funzionario) in ambito giuridico-amministrativo
A1. UFFICIO PROMOZIONE, EDUCAZIONE AMBIENTALE E AFFARI GENERALI RESPONSABILE DI UFFICIO: n. 1 unità Assistente alla Promozione, educazione ambientale e affari generali, sede Sulmona (AQ) anche Responsabile di Servizio Personale assegnato: n. 2 unità Assistenti alla Promozione, educazione ambientale e affari generali, sede Sulmona (AQ); n. 2 unità Operatori alla Promozione, educazione ambientale e affari generali, sede Sulmona (AQ)	B1. UFFICIO CONTABILITA' E PATRIMONIO RESPONSABILE DI UFFICIO: n. 1 unità Funzionario alla contabilità e bilancio, sede Guardiagrele (CH) Personale assegnato: n. 1 unità Assistente alla contabilità e bilancio, sede Guardiagrele (CH) B2. UFFICIO PERSONALE RESPONSABILE DI UFFICIO: n. 1 unità Funzionario in ambito gestione risorse umane, sede Guardiagrele (CH) Personale assegnato: n. 2 unità Assistente, sede di Sulmona (AQ) e sede Lama dei Peligni (CH) B3. UFFICIO GIURIDICO-LEGALE RESPONSABILE DI UFFICIO: n. 1 unità Specialista (Funzionario) in ambito

	giuridico-amministrativo, sede Guardiagrele (CH), anche Responsabile di Servizio Personale assegnato: n. 1 unità Assistente in ambito giuridico-amministrativo, sede Guardiagrele (CH)
C. <u>SERVIZIO BIODIVERSITA', RICERCA, PIANIFICAZIONE E SVILUPPO SOSTENIBILE</u> - RESPONSABILE DEL SERVIZIO: n. 1 unità Specialista (Funzionario) in ambito monitoraggio e conservazione biodiversità vegetale e Direttore F.F.	D. <u>SERVIZIO VETERINARIO- RESPONSABILE DEL SERVIZIO: n. 1 unità Specialista (Funzionario) in ambito veterinario</u>
C1. UFFICIO MANUTENZIONI RESPONSABILE DI UFFICIO: n. 1 unità Assistente in ambito manutenzione immobili, gestione automezzi e magazzino, sede Sulmona (AQ) Personale assegnato: n. 1 unità Assistente in ambito manutenzione immobili, gestione automezzi e magazzino, sede Sulmona (AQ) n. 2 unità Operatori in ambito manutenzione immobili, gestione automezzi e magazzino, sede Sulmona (AQ), sede Guardiagrele (CH). C2. UFFICIO PROGETTAZIONE E TERRITORIO RESPONSABILE DI UFFICIO: n. 1 unità Funzionario in ambito progettazione e territorio, sede Sulmona (AQ) C3. UFFICIO PIANIFICAZIONE E GESTIONE RISORSE RESPONSABILE DI UFFICIO: n. 1 unità Assistente alla pianificazione e gestione risorse, sede Sulmona (AQ) Personale assegnato: N. 1 unità Assistente alla pianificazione e gestione risorse, sede Sulmona (AQ) N. 1 unità Operatore alla pianificazione e gestione risorse, sede Sulmona (AQ)	D1. UFFICIO VETERINARIO RESPONSABILE DI UFFICIO: n. 1 unità Specialista (Funzionario) in ambito veterinario, sede Caramanico Terme (PE), anche Responsabile di Servizio Personale assegnato: n. 1 unità Assistente in ambito veterinario, sede Lama dei Peligni (CH) n. 2 unità Operatori in ambito veterinario, sede Lama dei Peligni (CH), sede S. Eufemia a Maiella (PE), sede di Caramanico Terme (PE)

C4. UFFICIO GESTIONE DEL PIANO E SIT (SISTEMI INFORMATIVI TERRITORIALI) RESPONSABILE DI UFFICIO: n. 1 unità Assistente gestione del Piano e SIT, sede Sulmona (AQ) Personale assegnato: n. 1 unità profilo professionale Assistente gestione del Piano e SIT, sede Sulmona (AQ) C5. UFFICIO GESTIONE FORESTALE RESPONSABILE DI UFFICIO: n. 1 unità Funzionario gestione forestale, sede Sulmona (AQ) C6. UFFICIO MONITORAGGIO E CONSERVAZIONE FAUNA SELVATICA RESPONSABILE DI UFFICIO: n. 1 unità Funzionario in ambito monitoraggio e conservazione faunistica, sede Sulmona (AQ) Personale assegnato: n. 1 unità Funzionario in ambito monitoraggio e gestione faunistica, sede Sulmona (AQ) C7. UFFICIO AGRONOMICO E INDENNIZZI DANNI FAUNA RESPONSABILE DI UFFICIO: n. 1 unità Assistente in ambito agronomico, sede Lama dei Peligni (CH) Personale assegnato: n. 1 unità Assistente in ambito agronomico, sede Sulmona (AQ) C8. UFFICIO MONITORAGGIO E CONSERVAZIONE BIODIVERSITA' VEGETALE RESPONSABILE DI UFFICIO: n. 1 unità Specialista (Funzionario) in ambito monitoraggio e conservazione biodiversità vegetale, sede Sulmona (AQ) anche Responsabile di Servizio e direttore f.f. Personale assegnato:	
---	--

n. 1 unità Funzionario in ambito monitoraggio e conservazione biodiversità vegetale, sede Sulmona (AQ) n. 2 unità Assistente in ambito monitoraggio e conservazione biodiversità vegetale, sede Sulmona (AQ), sede Caramanico Terme (PE) n. 6 unità Operatori in ambito monitoraggio e conservazione biodiversità vegetale, sede Lama dei P. (CH), S. Eufemia a M. (PE)	
---	--

Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile

Il lavoro agile rimane disciplinato dalle disposizioni del CCNL comparto Funzioni Centrali 2019-2021 sottoscritto in data 9 maggio 2022 e dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione.

In particolare, con nota prot.n. 9026 del 15.07.2022, ad oggetto “Lavoro Agile – comunicazione ai sensi e per gli effetti dell’art. 5, comma 3, lettera g) del CCNL comparto Funzioni Centrali personale non dirigente relativo al triennio 2019-2021 sottoscritto in data 09.05.2022”, l’Ente comunica alla RSU ed alle organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL 2019-2021 personale non dirigente del comparto Funzioni Centrali, in ottemperanza all’obbligo di informativa citato, con riferimento al lavoro agile che l’Ente stesso :

- a) *non ha adottato il POLA, pertanto il lavoro agile si applica almeno al 15 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano (art. 14, comma 1, L n. 7 agosto 2015 n. 124);*
- b) *con nota del 14.10.2021, indirizzata al personale dipendente, ha individuato le attività lavorative che possono essere effettuate in lavoro agile, limitando, tale modalità di svolgimento dell’attività lavorativa a quelle rese nell’ambito del Servizio Amministrativo dell’Ente (Ufficio Contabilità, Ufficio Giuridico Legale, Ufficio Personale) , le sole che non richiedono l’utilizzo costante di attività non remotizzabili e/o che possono essere concretamente ed efficacemente svolte da remoto (art. 37 comma 2 CCNL cit.);*
- c) *in considerazione del fatto che la prestazione lavorativa è resa su cinque giorni dal lunedì al venerdì (dalle 08:00 alle 14:00) con due rientri pomeridiani il martedì ed il giovedì dalle 15:00 alle 18:00, che sono in servizio n. 44 dipendenti a tempo indeterminato, e che il Servizio Amministrativo consta di n. 8 dipendenti, dei quali, a richiesta, n. 5 sono attualmente in lavoro agile, disciplinato da un accordo scritto, sostanzialmente conforme alla normativa introdotta dagli artt. 36 e seguenti del vigente CCNL e che questo Ente vorrebbe confermare nel contenuto aggiornato con i riferimenti espressi alle richiamate previsioni contrattuali, accordando la priorità alle richieste provenienti dai dipendenti posti nelle condizioni di cui al comma 3 bis art. 18 della Legge n. 81/2017, e che pertanto, intende confermare per i dipendenti interessati il contenuto degli accordi citati previo necessario adeguamento alle disposizioni attualmente vigenti;*

- d) *ha consegnato ai dipendenti in lavoro agile previa sottoscrizione del RLS la specifica informativa in materia di sicurezza dei lavoratori (art. 22, comma 1, della legge 22 maggio 2017 n. 81).*

Tanto esposto, dovendo necessariamente procedere all'aggiornamento e definizione dei predetti accordi, nell'interesse del personale che ne farà istanza, si trasmette l'allegata bozza aggiornata di accordo individuale e si comunica che in assenza di richiesta di confronto nei termini previsti, si procederà nel rispetto della citata normativa ad attuare il lavoro agile presso l'Ente in favore degli aventi diritto, sulla base del contenuto della citata bozza di accordo individuale.

- Con successiva nota prot.n. 9420 del 26.07.2022, indirizzata agli Uffici di cui sopra, previamente individuati, dato atto della necessaria informativa, alla RSU dell'Ente ed alle OO.SS rappresentative con nota prot.n. 9026 del 15.07.2022 cit., e dell'aggiornamento della ivi allegata bozza di accordo individuale, ai sensi e per gli effetti art. 5 comma 3 lettera g) del citato CCNL, e constatata la mancata richiesta di confronto al riguardo, visti gli artt. 36 e seguenti del vigente CCNL di cui trattasi in materia di lavoro agile e considerato che l'Ente, come comunicato, alla RSU ed alle OO.SS. nella nota di cui sopra, vorrebbe confermare nel contenuto gli accordi individuali in essere con i dipendenti interessati, previo necessario adeguamento alle disposizioni attualmente vigenti; Ferma restando la specifica informativa in materia di sicurezza dei lavoratori (art. 22, comma 1, della legge 22 maggio 2017 n. 81) già trasmessa agli interessati, invia la bozza di accordo individuale debitamente aggiornata, per quanti volessero confermare la volontà di prestare attività lavorativa in modalità agile, a tempo determinato dal 01.08.2022 e fino al 31.12.2022, salvo eventuale proroga e/o rinnovo per l'anno prossimo, con invito a restituirla debitamente compilata e sottoscritta prima della fine del c.m. al fine di consentire all'Ufficio del Personale le tempestive comunicazioni di legge.
- Attualmente n. 7 dipendenti usufruiscono del lavoro agile, mediante sottoscrizione di accordi individuali a tempo indeterminato, comunicati e trasmessi ex art. 22 L n. 81/2017 al Ministero del Lavoro.

Sottosezione di programmazione

Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2025-2027

Premessa

Il presente Piano del fabbisogno di personale viene adottato dall'Ente Parco Nazionale della Maiella in attuazione di quanto previsto dall'articolo 6 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165 nel rispetto di quanto indicato dalle Linee di indirizzo del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'08.05.2018, pubblicate nella Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018.

Nell'elaborazione del Piano sono state tenute in debita considerazione le indicazioni e le prescrizioni contenute:

- nel parere reso dal Dipartimento della Funzione Pubblica protocollo 0031882 del 16 luglio 2009 (prot.n. 8676 del 17.09.2009);
- nell'articolo 2, comma 11 del Decreto Legge 6 luglio 2012, n.95, convertito dalla Legge 7 agosto 2012, n.135;
- nell'articolo 6 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165 e ss.mm.ii.;
- nella nota Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica del 28 aprile 2014;
- nelle Linee di indirizzo del Dipartimento della Funzione Pubblica approvate con Decreto del Ministro della Semplificazione e la Pubblica Amministrazione dell'8 maggio 2018 e pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018;
- nella nota circolare del vigilante Ministero dell'Ambiente protocollo 18135 del 2 agosto 2018.

- nella nota del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato del Ministero dell'Economia e delle Finanze, in merito alla programmazione triennale del fabbisogno di personale dell'Ente Parco, prot.n. 261979 del 28.12.2018, assunta al prot.n. 411 dell'11.01.2019.
- nel parere dell'Avvocatura Distrettuale dello Stato, pervenuto in data 21.05.2019 ed assunto al prot.n. 6356;
- nel parere del MEF – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato pervenuto in data 21.06.2019 ed assunto al prot.n. 7687;
- nei pareri del MEF - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato prot.n. 46286 del 06.04.2020 (prot.n. 4574 del 07.04.2020) e n. 50147 del 16.04.2020 (prot.n. 4913 del 16.04.2020) che vista la disposizione di cui all'art. 2, comma 11, del D.L. n. 95/2012, che prevede il divieto di assumere nelle qualifiche o nelle aree interessate da posizioni soprannumerarie fintanto che perdura la situazione di soprannumerarietà, ritiene che la copertura mediante procedure concorsuali pubbliche dei posti vacanti nella dotazione organica, possa avvenire solo previo riassorbimento in ruolo delle unità di personale in soprannumero nelle corrispondenti aree e posizioni economiche vacanti. In ordine alle procedure volte al predetto riassorbimento, giova inoltre ricordare quanto precisato da questo Dipartimento con la nota n. 164181/2019, ossia che dette procedure non necessitano di ulteriori modalità selettive finalizzate alla verifica del "possesso di specifici titoli curriculari, di esperienza e professionali richiesti in base al posto da ricoprire". Infatti, il riassorbimento delle unità di personale in soprannumero è possibile unicamente laddove queste unità siano già inquadrare nei ruoli dell'Ente Parco, nel medesimo profilo professionale e posizione economica corrispondenti ai posti vacanti da coprire.
- Nelle linee guida di cui alla direttiva n. 1/2019 del 24.06.2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione pubblica, in materia di collocamento obbligatorio delle categorie protette, artt. 35, 39 e seguenti del D.lgs. n. 165/2001 – Legge n. 68/1991 – Legge n. 407/1998 – Legge n. 25/2011.
- Negli artt. 35 e 39 e seguenti del D.lgs. n. 165/2001;
- Nella legge 12 marzo 1999 n. 68;
- Nella nota, *nell'ambito del controllo tutorio, del Ministero vigilante (nota MATTM prot.n 27571 del 20.04.2020, assunta al prot.n. 5082 del 21.04.2020) nella quale, nel concordare con quanto osservato dal Ministero dell'Economia e delle Finanze, invita l'Ente ad operare coerentemente a quanto rappresentato dal predetto Ministero con le note prot.n. 46286 del 06.04.2020 e prot.n. 50147 del 16.04.2020;*
- **Nel Parere reso dal Ministero dell'Economia e delle Finanze prot.n. 14502 del 27.01.2022, nel quale sostanzialmente, ferma restando la necessità di riassorbire i soprannumerari ex lege (L. 296/2006 e art. 27 bis D.L. n. 159/2007) ed il divieto ai sensi dell'art. 2, comma 11, D.L. n. 95/2021, di procedere a nuove assunzioni a copertura dei posti vacanti in dotazione organica in presenza per la stessa Area, di personale in soprannumero, si ritiene, trattandosi di soprannumerarietà ex lege, ed essendo consentito anche in regime di limitazione delle assunzioni il reclutamento tramite mobilità, di cui all'art. 1, comma 47 della legge n. 311/2004, che ove l'Ente debba reperire una professionalità non presente tra i soprannumerari, possa ricorrere al fine alla mobilità volontaria in entrata (ex art. 30 del D.lgs. n. 165/2001) esclusivamente nell'ipotesi in cui dette procedure siano neutrali per la finanza pubblica (cfr. art. 1 comma 47 della legge 311 del 2004 e art. 14 comma 7, del D.L. n. 95/2012), ossia riguardino esclusivamente amministrazioni pubbliche soggette a limiti assunzionali basati sul regime del turn over (art. 3, comma 1, legge 56 del 2019).**
- nell'art. 3, comma 1, del D.L. 24 giugno 2014 n. 90 (semplificazione e flessibilità nel turn over);
- nell'art. 3 della Legge 19 giugno 2019 n. 56 (interventi per la concretezza delle azioni della pubblica amministrazione e prevenzione dell'assenteismo)
- Nel parere del Ministero dell'Economia e delle Finanze prot.n. 45520 del 12.03.2021, ad oggetto "reclutamento del personale dirigenziale e non dirigenziale ai sensi dell'art. 30 del D.lgs. n. 165/2001";
- Nel CCNL del personale non dirigente del comparto Funzioni Centrali 2019-2021, sottoscritto in data 09.05.2022 recante, altresì, il nuovo ordinamento professionale del personale;
- Nell'accordo con le OO.SS del 20.10.2022 in materia di individuazione delle famiglie professionali dell'Ente Parco Nazionale della Maiella e delle relative competenze professionali (artt. 7, comma 6, lettera z, art. 13

comma 3 e 18, comma 2, del CCNL 2019-2021) ed inquadramento personale attualmente in servizio presso l'Ente nelle famiglie e profili di appartenenza;

- Nell'art. 52 del D.lgs. n. 165/2001 così come modificato dall'art. 3 comma 1 del D.L. n. 80/2021;
- Nel Parere del Dipartimento della Funzione Pubblica, 66005 del 06.10.2021, *in merito all'applicazione dell'art. 52, comma 1 bis, del D.lgs. n. 165/2001*, come modificato dal D.L. n. 80/2021, convertito con legge n. 113 del 2021.
- Nella deliberazione della Corte dei Conti n. 17/SezAut/2019/QMIG sulla capacità di cumulo dei valori economici delle capacità assunzionali;
- Nella deliberazione della Corte dei Conti Sez. Reg. Controllo per la Toscana, n. 34/2021/PAR in merito alla progressione tra le Aree riservate la personale di ruolo con riferimento al numero dei posti destinati alle assunzioni previsti nei PTFP senza ulteriori specificazioni.
- Nelle deliberazioni della Corte dei Conti Sez. Reg. Controllo Campania n. 140/2018 e Puglia n. 48/2018 in merito alla computabilità per teste dei posti da considerare ai fini delle progressioni verticali, c.d. per teste o posizioni indipendentemente dall'entità della spesa sulla quale tali assunzioni possono incidere.
- Nella nota del Dipartimento DPG lavoro Sociale – CPI di Chieti, assunta al prot.n. 9079 del 18.07.2022 con la quale si trasmette il verbale del Comitato Tecnico Provinciale nella seduta del 10.06.2022, con la quale si esprime parere favorevole alla computabilità nella quota di riserva obbligatoria di cui alla l. 68/99 di un dipendente in servizio presso l'Ente, con ciò assolvendo al relativo obbligo di legge.
- Nel Decreto del Ministro della Funzione Pubblica di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze 30 giugno 2022 n. 132 "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano Integrato di attività e organizzazione" pubblicato in G.U. n. 209 del 07.09.2022 vigente al 22.09.2022;
- Nel Decreto del Ministro della Funzione Pubblica di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze contenente "Le linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche", pubblicato nella G.U. del 14 settembre 2022;
- Nel parere del MEF - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato prot.n. 63253 del 05.04.2023, (ns. prot.n. 4533 del 05.04.2023) in merito alla PTFP 2022-2024 dell'Ente, nel quale con riferimento alla quantificazione degli oneri assunzionali si fa presente che devono essere valorizzati gli stipendi tabellari fissati per le ex Aree dal C.C.N.L. - Comparto Funzioni Centrali 2019- 2021, in vigore dal 1° luglio 2022, ai quali dovrà essere aggiunta l'I.V.C. 2022-2024, la tredicesima mensilità, al lordo degli oneri a carico dell'Ente Parco. Si precisa che la trasposizione del personale nel nuovo sistema di classificazione professionale delineato dal citato C.C.N.L., in vigore dal 1° novembre 2022, andrà effettuata in sede di predisposizione del P.T.F.P. 2023-2025 e **si rammenta che il personale stabilizzato in posizione di soprannumeraria dovrà essere riassorbito sui posti dell'organico dell'Ente Parco che si renderanno disponibili, con priorità rispetto alle nuove assunzioni da effettuare dall'esterno, compatibilmente con i profili professionali presenti nella dotazione organica dell'ente, poiché ai sensi dell'art. 2, comma 11, del D.L. n. 95 del 2012 è fatto divieto alle amministrazioni pubbliche di effettuare, nelle qualifiche o nelle aree interessate da posizioni soprannumerarie, nuove assunzioni di personale a qualsiasi titolo per tutta la durata del soprannumero.**
- Nella nota prot. n. 236890 del 3.10.2023 (trasmessa dal MASE in data 23.11.2023 con nota prot.n. 0190919 al fine di consentire all'Ente l'adeguamento alle indicazioni ivi contenute, salvo diverso avviso, non pervenuto, del Dipartimento per la Funzione Pubblica), con la quale il Ministero dell'Economia e delle Finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato- ha espresso il proprio favorevole avviso in merito alla proposta di rideterminazione della dotazione organica nell'ambito della Programmazione triennale del Fabbisogno del Personale, periodo 2023-2025, previo adeguamento alle osservazioni ivi formulate. *In particolare in detto atto di programmazione è rappresentata la vigente dotazione organica dell'Ente Parco, in termini capitari e finanziari, la consistenza del personale in servizio al 31 dicembre 2022, alla quale vanno aggiunte 33 unità stabilizzate in soprannumero ai sensi degli articoli 1, comma 940, della legge n. 296/2006 e 27-bis del decreto legge n. 159/2007.*

Nel medesimo Piano, l'Ente Parco rappresenta, inoltre, l'esigenza di rimodulare la propria dotazione organica, prevedendo, in particolare, l'istituzione di 2 posti nell'Area dei Funzionari, di cui uno al 64,60% (espresso in termini finanziari), e la contestuale soppressione di 2 posizioni nell'Area degli Assistenti. All'interno della programmazione in questione è altresì previsto il riassorbimento di 4 unità di personale nell'Area dei Funzionari e 2 nell'Area degli Assistenti e l'assunzione, attraverso l'indizione

di apposita procedura di mobilità ex art. 30 del D.lgs. n. 165/2001, di un funzionario geologo con contratto di lavoro a tempo parziale al 50%. Al riguardo, nel rinviare anche alle valutazioni della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica, per quanto di competenza di questo Dipartimento, si osserva quanto segue. **Con riferimento ai budgets assunzionali indicati alle pagg. 10 e 11 del Piano (cfr. delibera n.19/2023), derivanti dalle cessazioni del personale di ruolo intervenute nel periodo 2018-2022 si rammenta che dal computo dei predetti budgets dovranno essere detratti i risparmi da accantonare per il riassorbimento in organico del personale assunto in posizione soprannumeraria, nonché quelli generati a seguito di processi di mobilità "in uscita" dall'Ente Parco (che non possono essere utilizzati dall'Ente stesso in virtù della previsione normativa contenuta nell'art. 14, comma 7, del D.L. n.95/2012)...omissis.. (cfr. vanno espunti dal budget 2023 i riassorbimenti del personale soprannumerario e l'acquisizione del personale in mobilità neutrale ex art. 30 del D.lgs. n.165/2001 poiché si tratta di ipotesi non soggette al dPCM autorizzatorio ex art. 35, comma 4, del D.lgs. n. 165/2001). Fermo restando quanto sopra rilevato, considerato che il P.T.F.P. 2023-2025 in esame risulta predisposto conformemente con i criteri e con le indicazioni operative contenute nelle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche" (approvate con il D.M. 8 maggio 2018), tenuto altresì conto che la proposta di rimodulazione della dotazione organica contenuta nel citato Piano è assentibile poiché soddisfa il requisito dell'invarianza finanziaria stabilito dall'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001, si fa presente che non si ravvisano motivi ostativi all'approvazione dell'atto di programmazione in esame a condizione, tuttavia, che siano recepite le osservazioni sopra formulate.**

Ricognizione della dotazione organica

Come stabilito dalla richiamata normativa il processo di pianificazione del fabbisogno prende avvio dalla consistenza dell'ultima dotazione organica approvata dell'Ente.

Ci si riferisce, pertanto, a quanto stabilito nel Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 23 gennaio 2013, **"Rideterminazione delle dotazioni organiche del personale di 24 Enti parco, in attuazione dell'articolo 2, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito dalla legge 7 agosto 2012, n. 135."** Pubblicato nella Gazz. Uff. 17 aprile 2013, n. 90, che ha rideterminato la dotazione organica dell'Ente in 18 unità di personale come riporto nella seguente tabella adeguata al nuovo sistema di classificazione di cui al CCNL Funzioni Centrali 2019-2021 e come rideterminata come a seguito dell'approvazione del PTFP 2023-2025

Area di inquadramento	Unità approvate nel DPCM 23.01.2013 come rideterminate dal PIAO 2023-2025	Personale in servizio alla data odierna	Posti vacanti
CCNL 2019-2021			
Funzionari	7	7	0
Funzionari al 64,60%	1	0	1
Totale Area Funzionari	8	7	1

Assistenti	10	10	0
Totale Area Assistenti	10	10	0
Totale generale	18	17	1

Si rappresenta per maggiore chiarezza anche la dotazione organica originaria di cui al Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 23 gennaio 2013, **“Rideterminazione delle dotazioni organiche del personale di 24 Enti parco, in attuazione dell'articolo 2, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito dalla legge 7 agosto 2012, n. 135.”** Pubblicato nella Gazz. Uff. 17 aprile 2013, n. 90, che ha rideterminato la dotazione organica dell’Ente in 18 unità di personale come riporto nella seguente tabella

Area e livello economico di inquadramento	Unità approvate nel DPCM 23.01.2013
C4	1
C1	5
Totale Area C	6
B2	7
B1	5
Totale Area B	12
Totale generale	18

Inquadramento del personale in servizio nel nuovo sistema di classificazione CCNL personale non dirigente Funzioni Centrali 2019-2021 sottoscritto in data 9.5.2022

Il CCNL di cui trattasi articola il personale in quattro Aree :

- Area degli Operatori;
- Area degli Assistenti;
- Area dei Funzionari;
- Area delle Elevate professionalità.

L’Area EP (Elevate Professionalità) istituita ex novo è finanziata a valere sulle risorse stanziare per le facoltà assunzionali e destinata ad accogliere il personale che svolge funzioni di elevato contenuto professionale e specialistico e con responsabilità di natura professione e/o gestionale.

L’art. 53 del citato CCNL prevede espressamente che :

1. La retribuzione tabellare del personale della nuova area EP è stabilita in un importo annuo lordo complessivo pari a 35.000 euro, comprensivo di tredicesima mensilità.

2. Ai sensi dell’art. 52 comma 1-bis ultimo periodo del d. lgs. n. 165/2001, le amministrazioni destinano annualmente alla retribuzione del personale inquadrato nell’area EP risorse finanziarie corrispondenti al valore medio pro-capite della retribuzione complessiva annua lorda corrisposta per tredici mensilità, assunto come riferimento, da ciascuna

amministrazione, nei piani dei fabbisogni di personale ai fini del calcolo delle facoltà assunzionali, applicato alle posizioni di responsabilità coperte nell'anno di riferimento e pianificate nei piani medesimi.

3. Il valore medio pro-capite di cui al comma 2 è compreso tra i seguenti importi minimi e massimi: da 50.000 a 70.000 euro annui lordi, al netto degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione.

4. Le risorse finanziarie di cui al comma 2, dedotta la quota corrispondente allo stipendio tabellare, costituiscono il complessivo limite di spesa a carico di ciascuna amministrazione per: - la corresponsione degli emolumenti di cui all'art. 45 (Struttura della retribuzione del personale dell'area EP) lettere c), d) ed e); - il riconoscimento dei benefici di cui al comma 6; - l'attribuzione di ogni altro elemento retributivo o beneficio.

5. Alla retribuzione di risultato è destinato almeno il 15% delle risorse complessivamente destinate a retribuzione di posizione e retribuzione di risultato.

Il personale in servizio con effetto automatico dalla data di entrata in vigore del Titolo III Ordinamento Professionale (ossia 01.11.2022) del citato CCNL è inquadrato nel nuovo sistema di classificazione sulla base della tabella 2 allegata al CCNL cit.

INTRODUZIONE

Il presente Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) è il documento redatto in applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e delle linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter dello stesso decreto legislativo ed è lo strumento con cui, in coerenza con l'attività di programmazione complessivamente intesa, le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici, al fine di accrescerne l'efficienza e l'efficacia e di razionalizzare il costo del lavoro entro i limiti imposti dai vincoli di finanza pubblica. Il combinato disposto del citato articolo 6 e dell'articolo 35, comma 4, dello stesso decreto legislativo, il quale prevede che "le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate ... sulla base del piano triennale dei fabbisogni approvato ai sensi dell'articolo 6, comma 4", attribuisce a tale documento il carattere di atto presupposto rispetto alle procedure di acquisizione di personale.

POTENZIALE LIMITE FINANZIARIO MASSIMO Il decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 modifica significativamente il tradizionale concetto di dotazione organica. Essa non va più determinata esclusivamente in termini di unità di personale, ma si sostanzia in un valore finanziario - detto "spesa potenziale massima sostenibile" - che non può essere in alcun modo superato. La spesa per il personale in servizio, dunque, sommata a quella derivante dalle facoltà assunzionali consentite a legislazione vigente (comprese quelle previste dalle leggi speciali), dovrà essere contenuta nel limite superiore della spesa potenziale massima. L'Ente può, in sede di stesura del PTFP, procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale in base ai fabbisogni programmati, *garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione stessa, ovvero il rispetto della spesa potenziale massima di cui sopra.*

Si rappresenta la situazione al 31 dicembre 2020 prima della rideterminazione di cui al PTFP 2023-2025

Area	Unità approvate nel DPCM	Personale in servizio al 31.12.2020	Posti vacanti
Funzionari ex C4	1	1	0
Funzionari ex C1	5	4	1*

Area Assistenti ex B2	7	6	1**
Area Assistenti ex B1	5	4	1***
Totale generale	18	15	3

*Una unità cessata per trasferimento per mobilità volontaria ex art. 30 D.lgs. n. 165/20021 non neutrale in data 16.12.2018

** una unità cessata per collocamento a riposo per anzianità in data 01.06.2018

*** una unità cessata per collocamento a riposo per anzianità in data 01.06.2020

CONSISTENZA DEL PERSONALE al 31 dicembre 2021 prima della rideterminazione di cui al PTFP 2023-2025

Area	Unità approvate nel DPCM	Personale in servizio al 31.12.2021	Posti vacanti
Funzionari ex C4	1	1	0
Funzionari ex C1	5	2	3*
Area Assistenti ex B2	7	5	2**
Area Assistenti ex B1	5	4	1***
Totale generale	18	12	6

* una unità cessata per trasferimento per mobilità volontaria ex art. 30 D.lgs. n. 165/20021 non neutrale in data 16.12.2018, inoltre sono cessate dal servizio n. 2 unità di personale, una per mobilità volontaria non neutrale ex art. 30 d.lgs. n. 165/2001 dal 01.07.2021 ed una per collocamento a riposo ed in servizio fino al 31.12.2021 è stata pertanto computata come cessata dal servizio nel 2021 al fine dell'esercizio delle facoltà assunzionali per l'anno 2022.

** una unità è cessata per collocamento a riposo per anzianità in data 01.06.2018, inoltre una ulteriore unità è cessata per collocamento a riposo per anzianità a far data dal 01.04.2021

*** unità cessata per collocamento a riposo per anzianità a far data dal 01.06.2020.

L'Ente Parco conta altresì personale soprannumerario ex lege L. 296/2006 e art. 27 bis D.L. n. 159/2007 in numero di 34, con una unità B2 in assegnazione temporanea presso altro ente per anni uno dal 15.01.2022.

CONSISTENZA DEL PERSONALE al 31 dicembre 2022 prima della rideterminazione di cui al PTFP 2023-2025

Area	Unità approvate nel DPCM	Personale in servizio al 31.12.2022	Posti vacanti

Funzionari ex C4	1	1	0
Funzionari ex C1	5	2	3*
Area Assistenti ex B2	7	4	3**
Area Assistenti ex B1	5	4	1***
Totale generale	18	11	7

* una unità cessata per trasferimento per mobilità volontaria ex art. 30 D.lgs. n. 165/20021 non neutrale in data 16.12.2018, inoltre sono cessate dal servizio n. 2 unità di personale, una per mobilità volontaria non neutrale ex art. 30 d.lgs. n. 165/2001 dal 01.07.2021 ed una per collocamento a riposo ed in servizio fino al 31.12.2021 è stata pertanto computata come cessata dal servizio nel 2021 al fine dell'esercizio delle facoltà assunzionali per l'anno 2022.

** una unità è cessata per collocamento a riposo per anzianità in data 01.06.2018, una ulteriore unità è cessata per collocamento a riposo per anzianità a far data dal 01.04.2021 ed infine una è stata trasferita in data 01.01.2023 per mobilità volontaria in uscita neutrale presso altro Ente.

*** unità cessata per collocamento a riposo per anzianità a far data dal 01.06.2020.

L'Ente Parco conta altresì personale soprannumerario ex lege L. 296/2006 e art. 27 bis D.L. n. 159/2007 in numero di 33, con una unità B2 in meno in quanto trasferita per mobilità non neutrale presso altro ente in data 31.12.2022.

Area Professionale di appartenenza CCNL 2019-2021	Posizione Economica CCNL 2018-2021	n. unità al 31.12.2022
Area Funzionari	C2	7
Area Assistenti	B2	10
Area Operatori	A2	16
	Totale	33
Soprannumerarietà ex lege di cui all'art. 1, comma 940 della Legge 296/2006 e art. 27 bis del D.L. n. 159/2007.		

CONSISTENZA DEL PERSONALE al 31 dicembre 2023 come da rideterminazione di cui al PTFP 2023-2025

Area	Unità approvate nel DPCM trasfuse nel nuovo ordinamento professionale ex CCNL 2019-2021 e rideterminate PTFP 2023-2025	Personale in servizio al 31.12.2023	Posti vacanti
Funzionari	7	3	4
Funzionario al 64,60%	1	0	1 geologo da assumere mediante mobilità neutrale al 50%
Area Assistenti	10	8	2
Totale generale	18	11	7

L'Ente Parco conta altresì personale soprannumerario ex lege L. 296/2006 e art. 27 bis D.L. n. 159/2007 in numero di 33, con una unità ex B2 (Assistente) in meno in quanto trasferita per mobilità non neutrale presso altro ente in data 31.12.2022 e n. 3 unità in meno ex A2 (operatori) in quanto cessati per collocamento a riposo una in data 16.05.2023 (APE sociale) e due in data 01.08.2023 per anzianità.

Area Professionale di appartenenza CCNL 2019-2021	Posizione Economica CCNL 2018-2021	n. unità al 31.12.2023
Area Funzionari	C2	7
Area Assistenti	B2	10
Area Operatori	A2	13
	Totale	30
Soprannumerarietà ex lege di cui all'art. 1, comma 940 della Legge 296/2006 e art. 27 bis del D.L. n. 159/2007.		

CONSISTENZA DEL PERSONALE al 31 dicembre 2024

Area	Unità approvate nel DPCM trasfuse nel nuovo ordinamento professionale ex CCNL 2019-2021 e rideterminate PTFP 2023-2025	Personale in servizio al 31.12.2024	Posti vacanti
Funzionari	7	7	0
Funzionario al 64,60%	1	0	1 geologo da assumere mediante mobilità neutrale al 50%
Area Assistenti	10	10	0
Totale generale	18	17	1

Con **provvedimento presidenziale n. 1 del 18.01.2024** è stato disposto il riassorbimento in dotazione organica del personale soprannumerario ex lege, ai sensi del comma 940 della Legge 296/2006 e dell'articolo 27 bis del Decreto Legge 159/2007, convertito dalla Legge 222/2007 e mobilità volontaria neutrale in entrata di un Funzionario – Geologo al 50%, in esecuzione del piano triennale del fabbisogno del personale dell'Ente Parco Nazionale della Maiella 2023-2025, adottato con delibera del Consiglio Direttivo n. 19 del 30.05.2023 (nota MASE prot.n. 190919 del 23.11.2023 – su nota MEF – RGS prot.n. 236890 del 3.10.2023 Ns. prot.n. 14176 del 23.11.2023) e precisamente il riassorbimento dal personale in soprannumero, in dotazione organica di:

- n. 4 unità a tempo pieno di personale soprannumerario Area Funzionari,
- n. 2 unità a tempo pieno di personale soprannumerario Area Assistenti;
- l'assunzione di un Funzionario – geologo al 50% da reperirsi esclusivamente a mezzo di mobilità neutrale in entrata così come imposto ed accordato dal MEF – RGS con nota prot.n. 14502 del 27.01.2022 demandando al Direttore l'adozione di tutti gli atti conseguenti;

L'Ente Parco, infatti, conta altresì, personale soprannumerario ex lege L. 296/2006 e art. 27 bis D.L. n. 159/2007 in numero di 37 unità, attualmente in numero di 24

Area Professionale di appartenenza CCNL 2019-2021	Posizione Economica CCNL 2018-2021	n. unità al 31.12.2024
Area Funzionari	C2	3
Area Assistenti	B2	8

Area Operatori	A2	13
	Totale	24
Soprannumerarietà ex lege di cui all'art. 1, comma 940 della Legge 296/2006 e art. 27 bis del D.L. n. 159/2007.		

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2025-2027

Il presente Piano definisce, pertanto, il quadro generale delle esigenze organizzative e illustra nello specifico gli interventi e le iniziative che l'Ente porrà in essere al fine di assicurare un efficiente ed efficace funzionamento delle strutture organizzative e l'ottimale assolvimento dei compiti istituzionali, anche con riferimento agli obiettivi previsti nei programmi di indirizzo politico.

FABBISOGNO DI PERSONALE 2025-2027

Tenuto conto delle competenze attribuite all'Ente dalle norme di settore, degli obiettivi previsti nei piani di indirizzo politico, della assenza di dirigenti in dotazione organica e della insufficienza numerica della predetta dotazione al fine di poter adempiere alla mission istituzionale, tanto da aver indotto il legislatore a disporre la sopra richiamata stabilizzazione ex lege di personale precario in soprannumero, con tutte le problematiche derivanti da detta condizione di soprannumerarietà anche in punto di programmazione e gestione efficiente delle risorse umane, essendo prioritario ed ineludibile l'ampliamento della dotazione organica al fine di poter disporre il riassorbimento di detto personale e la rimodulazione efficiente ed efficace della stessa senza incidere ineludibilmente in senso diminutivo progressivo del budget assunzionale cui corrisponderà anche una inevitabile riduzione del personale in servizio con venir meno della forza lavoro senza possibilità di nuove assunzioni a parità di compiti e funzioni da espletare, ricreando a lungo andare la situazione di paralisi istituzionale dovuta alla non autosufficienza in materia di risorse umane disponibili all'interno rispetto alla quantità di compiti ed attività istituzionali assegnati e da espletare. Senza contare l'impossibilità di strutturare la dotazione organica in maniera ottimale a causa del ridottissimo budget assunzionale che deriva principalmente dalla insufficienza numerica dello stesso, con la presenza peraltro anche di funzionari che di fatto e per necessità esercitano compiti e funzioni di fatto gestionali e/o professionali di elevata responsabilità, anche insufficientemente remunerati stante gli esigui compensi fino ad oggi previsti dalla contrattazione di settore (posizioni organizzative), con assenza anche in questo caso, fino ad oggi, di alternative o comunque soluzioni valide, nonché la riferita presenza un unico dirigente, il direttore dell'Ente di cui all'art. 9 della Legge n. 394/1991, a tempo determinato e collocato fuori dalla dotazione organica.

In attesa ed auspicando l'ampliamento della dotazione organica, al fine di rapportarla numericamente e qualitativamente alle reali esigenze dell'Ente, che si attestano nella misura di n. 55 unità di personale aumentando le unità di personale in dotazione organica pari a n. 18 con quelle autorizzate ex lege (sopra cit.) in soprannumero pari a n. 37, il nuovo CCNL di comparto, Funzioni Centrali, per il triennio 2019-2021, sottoscritto in data 09.05.2022 è venuto incontro alle rappresentate esigenze, mediante la riforma ordinamentale del personale, rendendo più fluida l'organizzazione all'interno delle Aree ed al tempo stesso più specializzata mediante la individuazione ad opera della contrattazione collettiva delle famiglie professionali, ossia ambiti di competenze omogenee, ulteriormente distinte per competenze professionali, dell'aggiornamento di alcuni istituti contrattuali (posizioni organizzative) della previsione di nuove indennità per il personale che esplica comunque compiti rilevanti, nonché, consentendo la ripartizione, all'interno, delle competenze gestionali e/o di responsabilità con correlativa ed equa remunerazione, che sia anche un meritato riconoscimento delle competenze professionali acquisite in molti anni di lavoro c.d. "specializzato" e come tale non fungibile con il ricorso all'esterno, considerate anche le peculiarità che contraddistinguono gli Enti Parco, rispetto alle altre Amministrazioni, e la imprescindibile necessità della immediata operatività degli stessi, tale da non consentire alcuna soluzione di continuità nello svolgimento delle relative incombenze, pena la sicura paralisi operativa dell'Ente,

mediante la previsione di una quarta Area, delle Elevate Professionalità, che si auspica di poter istituire nei due Servizi di strategica importanza per l'Ente, Il Servizio Amministrativo ed il Servizio Biodiversità, Ricerca, Pianificazione e sviluppo sostenibile dell'Ente, mediante progressioni verticali dall'Area Funzionari, ed almeno nella misura di compenso minima di cui al comma 3 dell'art. 53 del CCNL Funzioni Centrali 2019-2021 cit., nel limite della capacità di rimodulazione e budget assunzionale disponibile, previo, considerato, il veto apposto dalla RGS sulla base della vigente normativa, riassorbimento dei soprannumerari nelle Aree corrispondenti.

Nel triennio di interesse in assenza dell'ampliamento della dotazione organica sopra auspicata l'Ente si trova impossibilitato a rivedere l'organizzazione complessiva di lungo periodo (2025-2027) per l'assenza di risorse disponibili dovute alla esigua, ed insufficiente dotazione organica e dalla presenza di soprannumerari per lo meno quelli delle Aree presenti in dotazione organica (Funzionari ed Assistenti) che di fatto bloccano qualsiasi riorganizzazione anche se indispensabile e necessaria alla vita dell'Ente.

Infatti, in via prioritaria, al fine di potenziare l'efficacia dell'azione amministrativa e di garantire l'approdo a un modello organizzativo più rispondente alle attuali esigenze di questa Amministrazione, sarebbe assolutamente indispensabile istituire (2025 -2027) posti in Area Elevate professionalità, sia pure nel valore minimo di cui all'art. 53 comma 3 del CCNL 2019-2021, con riferimento ai due Servizi dell'Ente non di staff, 1 nel Servizio Amministrativo e 2 nel Servizio Biodiversità, Ricerca, Pianificazione e sviluppo sostenibile, mediante il passaggio tra Aree sulla base dei criteri di cui all'art. 52 del D.lgs. n. 165/2001 richiamato dall'art. 17 CCNL 2019-2021, rimodulando opportunamente la dotazione organica.

Inoltre, l'Ente Parco, altresì, intende colmare l'assenza della necessaria figura del Veterinario delle Aree Protette, quale figura professionale, da inquadrare nell'area Medica dei Professionisti degli EPNE cui si applicherebbe il contratto della Dirigenza dell'Area Funzioni Centrali, stante la assoluta necessità di personale iscritto nell'ordine dei medici veterinari all'interno dell'Ente, considerate la frequenza e la imprescindibilità nei parchi nazionali, di attività carattere sanitario e medico veterinario e l'assoluta inadeguatezza del relativo inquadramento in Aree professionali diverse, neppure in quella delle Elevate Professionalità neo istituita dal CCNL 2019-2021, considerata la necessità che il personale operante sia iscritto nell'ordine dei medici veterinari, così come comunicato e richiesto dalle OO.SS. maggiormente rappresentative con nota pervenuta in data 23.06.2022 ed assunta al prot.n. 8046, con riferimento specifico all'Ente Parco Nazionale della Maiella.

All'interno dell'Ente, in posizione soprannumeraria, è assunto infatti, un medico veterinario, attuale Responsabile dell'Ufficio Veterinario, stabilizzato all'epoca in Area C, Area Funzionari, che tuttavia, oltre alla attività tipicamente funzionariale, ha altresì svolto, costantemente ed in modo infungibile per l'Ente, attività espressamente medico veterinarie, stante la crescente necessità, negli ultimi 10 anni almeno, per l'Ente Parco, di dover attuare tali misure in ossequio ai propri fini istituzionali di conservazione, gestione, tutela della fauna e ricerca scientifica in campo medico veterinario. E' pertanto fondamentale prendere tutte le iniziative più opportune per il corretto inquadramento di detto personale, facendo istanza di adeguamento della dotazione organica dell'Ente al fine di istituire la suddetta Area Medica dei Professionisti e trovare la giusta collocazione al personale medico veterinario che, sulla base del contratto già in vigore da anni presso l'Ente Parco Nazionale d'Abruzzo, Lazio e Molise, risulta essere quello del Medico Veterinario collocato in AREA MEDICA prima fascia art. 90 CCNL, Area dirigenziale VI. A tale ruolo si avrebbe comunque accesso per procedura concorsuale.

Si prende atto, altresì, della attuale impossibilità, in considerazione della presenza di personale soprannumerario nelle Aree Assistenti e Funzionari, che debbono essere prioritariamente riassorbiti in presenza di posti vacanti in dotazione organica, salvo quanto sopra riferito, in caso di necessità di professionalità non presenti tra il personale in soprannumero, di coprire eventuali posti vacanti in tali Aree mediante passaggio tra Aree. Ipotesi, che sarà sicuramente oggetto di attenzione e previsione in ipotesi di ampliamento della dotazione organica dell'Ente, al fine di valorizzare il merito del personale interno.

Determinazione della spesa potenziale massima sostenibile

Recependo lo spirito della riforma operata dal Decreto 75/2017, il riferimento alla dotazione organica assume una pura valenza finanziaria per determinare il limite massimo di spesa di cui l'Ente dovrà tenere conto nell'attivare le procedure di copertura del proprio fabbisogno.

Tale limite viene determinato, facendo riferimento al solo personale di ruolo (presente nell'ultima dotazione organica approvata), seguendo le indicazioni all'uopo contenute nelle richiamate linee di indirizzo, determinando il valore di spesa potenziale dell'ultima dotazione organica adottata "ric conducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche" secondo la tabella sotto riportata, pari ad un importo di euro **555.368,51** corrispondente alla previsione di spesa per l'anno 2025, e, quindi, in piena coerenza per le voci considerate con la programmazione finanziaria dell'Ente per tale esercizio.

Dotazione organica DPCM 23 gennaio 2013

AREE		Stipendio CCNL 2019-2021 (13 mensilità)	IVC 2022-2024 per 13 mensilità con ulteriore incremento DDL Bilancio 2024	Retribuzione di posizione variabile	Retribuzione di risultato	Retribuzione totale pro capite lordo dipendente	Oneri riflessi (23,8+0,6088+8,5=32,9088%)			Totale annuo pro-capite lordo stato	Unità in dotazione organica	VALORE FINANZIARIO DOTAZIONE ORGANICA
	EP	35.000,00	1.172,37	14.450,00	2.550,00	53.172,37	17.498,39			70.670,75		0,00
AREE		Tabellare + IIS per 12 mensilità CCNL 2019-2021	IVC 2022-2024 per 12 mensilità con ulteriore incremento DDL Bilancio 2024	Altra voce retributiva fondamentale	Tredicesima (tabellare + IVC)	Totale annuo pro-capite lordo dipendente	Oneri riflessi previdenziali 23,8%	Oneri riflessi INAIL 0,6088%*	Oneri riflessi IRAP 8,5%	Totale annuo pro-capite lordo stato	Unità in dotazione organica	VALORE FINANZIARIO DOTAZIONE ORGANICA
	Funzionari	23.501,93	787,12		2.024,09	26.313,14	6.262,53	160,19	2.236,62	34.972,47	6	209.834,82
	funzionari al 64,60%									22.592,22	0	0,00
	Assistenti	19.351,97	648,02		1.666,67	21.666,66	5.156,67	131,91	1.841,67	28.796,90	12	345.562,80
	Operatori	18.390,84	615,86		1.583,89	20.590,59	4.900,56	125,36	1.750,20	27.366,71		0,00
										TOTALE	18	555.397,62

Tab. 1 dotazione organica rimodulata

Valore finanziario dotazione organica al 31.12.2023 DPCM 23.01.2013- delibera Consiglio Direttivo n. 19 del 30 maggio 2023

AREE		Stipendio CCNL 2019- 2021 (13 mensilità)	IVC 2022-2024 per 13 mensilità con ulteriore incremento DDL Bilancio 2024	Retribuz ione di posizion e variabile	Retribuzione di risultato	Retribuzione totale pro capite lordo dipendente	Oneri riflessi (23,8+0,6088+8, 5= 32,9088%)			Totale annuo pro-capite lordo stato	Unità in dotazione organica	VALORE FINANZIA RIO DOTAZION E ORGANICA
	EP	35.000,00	1.172,37	14.450,0 0	2.550,00	53.172,37	17.498,39			70.670,75		0,00
		Tabellare + IIS per 12 mensilità CCNL 2019- 2021	IVC 2022-2024 per 12 mensilità con ulteriore incremento DDL Bilancio 2024	Altra voce retributi va fondame ntale	Tredicesima (tabellare + IVC)	Totale annuo pro-capite lordo dipendente	Oneri riflessi previdenziali 23,8%	Oneri riflessi INAIL 0,6088% %	Oneri rifiessi IRAP 8,5%	Totale annuo pro-capite lordo stato	Unità in dotazione organica	VALORE FINANZIA RIO DOTAZION E ORGANICA
	Funzionari	23.501,93	787,12		2.024,09	26.313,14	6.262,53	160,19	2.236,62	34.972,47	7	244.807,29
	funzionari al 64,60%									22.592,22	1	22.592,22
	Assistenti	19.351,97	648,02		1.666,67	21.666,66	5.156,67	131,91	1.841,67	28.796,90	10	287.969,00
	Operatori	18.390,84	615,86		1.583,89	20.590,59	4.900,56	125,36	1.750,20	27.366,71		0,00
										TOTALE	18	555.368,51

Tab. 2

Spesa presenti in servizio + comandati in al 31 dicembre 2024													
AREE		Stipendio CCNL 2019-2021 (13 mensilità)	IVC 2022-2024 per 13 mensilità con ulteriore incremento DDL Bilancio 2024	Retribuzione di posizione variabile	Retribuzione di risultato	Retribuzione e totale pro capite lordo dipendente	Oneri riflessi (23,8+0,6088+8,5=32,9088%)			Totale annuo pro-capite lordo stato	Totale unità presenti di ruolo	Total e comandati in	TOTALE ONERE PRESENTI IN SERVIZIO (Ruolo + comandati in)
	EP	35.000,00	1.172,37	14.450,00	2.550,00	53.172,37	17.498,39			70.670,75			0,00
		Tabellare + IIS per 12 mensilità CCNL 2019-2021	IVC 2022-2024 per 12 mensilità con ulteriore incremento DDL Bilancio 2024	Altra voce retributiva fondamentale	Tredicesima (tabellare + IVC)	Totale annuo pro-capite lordo dipendente	Oneri riflessi previdenziali 23,8% (2)	Oneri riflessi INAIL 0,6088% (2)	Oneri riflessi IRAP 8,5% (2)	Totale annuo pro-capite lordo stato	Totale unità presenti di ruolo	Total e comandati in	TOTALE ONERE PRESENTI IN SERVIZIO (Ruolo + comandati in)
	Funzionari	23.501,93	787,12		2.024,09	26.313,14	6.262,53	160,19	2.236,62	34.972,47	7		244.807,29
	funzionari al 64,60%									22.592,22	0		0,00
	Assistenti	19.351,97	648,02		1.666,67	21.666,66	5.156,67	131,91	1.841,67	28.796,90	10		287.969,00

Operatori	18.390,84	615,86		1.583,89	20.590,59	4.900,56	125,36	1.750,20	27.366,71			0,00
									TOTALE	17	0	532.776,29

Tab. 3.1 personale cessato al 31.12.2024

Risorse finanziarie personale cessato al 31 dicembre 2024												
AREE		Tabellare + IIS per 12 mensilità CCNL 2019-2021	IVC 2022-2024 per 12 mensilità con ulteriore incremento DDL Bilancio 2024	Altra voce retributiva fondamentale	Tredicesim a (tabellare + IVC)	Totale annuo pro-capite lordo dipendente	Oneri riflessi previdenziali 23,8%	Oneri riflessi INAIL 0,6088%	Oneri riflessi IRAP 8,5%	Totale annuo pro-capite lordo stato	Total e unità cessate	TOTALE RISORSE DA CESSAZIONI
	Funzionari	23.501,93	787,12		2.024,09	26.313,14	6.262,53	160,19	2.236,62	34.972,47		0,00
	Funzionario al 64,60%									22.592,22		
	Assistenti	19.351,97	648,02		1.666,67	21.666,66	5.156,67	131,91	1.841,67	28.796,90	0	0,00
	Operatori	18.390,84	615,86		1.583,89	20.590,59	4.900,56	125,36	1.750,20	27.366,71		0,00
									TOTALE complessivo		0	0,00

Nel 2024 non si sono verificate cessazioni.

Tab. 3.2 personale cessato al 31.12.2025

Risorse finanziarie personale cessato al 31 dicembre 2025												
AREE		Tabellare + IIS per 12 mensilità CCNL 2019-2021	IVC 2022-2024 per 12 mensilità con ulteriore incremento DDL Bilancio 2024	Altra voce retributiva fondamentale	Tredicesima (tabellare + IVC)	Totale annuo pro-capite lordo dipendenti	Oneri riflessi previdenziali 23,8% (2)	Oneri riflessi INAIL 0,6088% (2)	Oneri riflessi IRAP 8,5% (2)	Totale annuo pro-capite lordo stato	Totale unità cessate	TOTALE RISORSE DA CESSAZIONI
	Funzionari	23.501,93	787,12		2.024,09	26.313,14	6.262,53	160,19	2.236,62	34.972,47	1	34.972,47
	Assistenti	19.351,97	648,02		1.666,67	21.666,66	5.156,67	131,91	1.841,67	28.796,90	1	28.796,90
	Operatori	18.390,84	615,86		1.583,89	20.590,59	4.900,56	125,36	1.750,20	27.366,71		0,00
									TOTALE complessivo		2	63.769,37

CESSAZIONI previste ANNO 2025

CESSAZIONI ANNO 2025			
Area Professionale	N° Unità cessate	Costo unitario	Costo totale
Funzionario collocato a riposo per anzianità	1	34.972,47	34.972,47
Assistente collocato a riposo per anzianità	1	28.796,90	28.796,90
Totale cessazioni anno 2025	2		63.769,37

Si prende atto dell'impossibilità per l'Ente di modulare efficacemente la dotazione organica, per quanto sopra ampiamente esposto, auspicando l'ampliamento in aumento della dotazione organica dell'Ente a n. 55 unità complessive, pena a breve termine la perdita di efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa e la paralisi istituzionale dell'Ente, pure ampiamente e ripetutamente ribadita, da ultimo nella Risoluzione n. 1 del 30 gennaio 2024 adottata dal Consiglio Direttivo ad oggetto : **AMPLIAMENTO DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE PARCO NAZIONALE DELLA MAIELLA**, con la quale, premesso che la dotazione organica di personale dell'Ente Parco Nazionale della Maiella è stata rideterminata dal DPCM 23-01-2013 in 18 unità, mentre la forza lavoro effettiva e necessaria ammonta a n. 55 unità, in forza della legge 27 dicembre 2006, n. 296 ,che, all'art. 1, comma 940, che ha portato alla stabilizzazione di 37 unità con contratto a tempo pieno e indeterminato per l'espletamento delle indispensabili attività amministrative e tecnico – scientifiche dell'intera area naturale protetta.

Rilevato che l'applicazione della legge 27 dicembre 2006, n. 296 ,che, all'art. 1, comma 940 «Al fine di garantire i livelli occupazionali nel Parco Nazionale del Gran Sasso e dei Monti della Laga e del Parco Nazionale della Maiella è erogata a favore dell'ente Parco Nazionale del Gran Sasso e dei Monti della Laga e dell'ente Parco Nazionale della Maiella la somma di euro 2.000.000,00 a decorrere dall'anno 2007, per consentire la stabilizzazione del personale fuori ruolo operante presso tali enti. Le relative stabilizzazioni sono effettuate nei limiti delle risorse assegnate con il presente comma e nel rispetto delle normative vigenti in materia di assunzioni, anche in soprannumero. I rapporti di lavoro in essere con il personale che presta attività professionale e collaborazione presso gli enti Parco sono regolati, sulla base di nuovi contratti che verranno stipulati, a decorrere dal 1° gennaio 2007 fino alla definitiva stabilizzazione del suddetto personale e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2008. Al relativo onere si provvede attraverso riduzione del fondo di cui al comma 96 dell'art. 1 della legge 30 dicembre 2004, n. 311»; e del decreto-legge 1° ottobre 2007, n. 159, convertito dalla legge 29 novembre 2007, n. 222, che all'art. 27-bis ha previsto che «Nei limiti dell'importo stanziato dall'art. 1, comma 940, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, gli enti Parco Nazionale della Maiella e del Gran Sasso e dei monti della Laga sono autorizzati a utilizzare le somme eccedenti quelle occorrenti per la stabilizzazione del personale fuori ruolo interessato dal suddetto comma 940 per l'assunzione dei lavoratori già titolari di rapporto di lavoro precario e degli ex lavoratori socialmente utili, previa procedura selettiva».

Rilevato che la normativa vigente Rilevato che la normativa vigente non tiene conto della specificità delle attività proprie del Parco Nazionale della Maiella e della assoluta necessità di ampliamento della dotazione organica considerate le innumerevoli competenze attribuite all'Ente dalle norme di settore, anche in rapporto alla sua estensione territoriale di circa 75.000,00 Ha (39 Comuni su 3 Province) e all'insufficienza numerica della dotazione organica attuale al fine di poter adempiere alla mission istituzionale, tanto da aver indotto il legislatore a disporre la sopra richiamata stabilizzazione ex lege di personale precario in soprannumero; senza contare tutte le problematiche derivanti da detta condizione di soprannumerarietà anche in punto di programmazione e gestione efficiente delle risorse umane, essendo prioritario ed indifferibile l'ampliamento della dotazione organica al fine di poter disporre il riassorbimento di detto personale e la rimodulazione efficiente ed efficace della stessa senza incidere ineludibilmente in senso diminutivo progressivo del

budget assunzionale cui corrisponderà anche una inevitabile riduzione del personale in servizio con venir meno della forza lavoro senza possibilità di nuove assunzioni a parità di compiti e funzioni da espletare, ricreando a lungo andare la situazione di paralisi istituzionale dovuta alla non autosufficienza di risorse umane disponibili all'interno rispetto alla quantità di compiti ed attività istituzionali assegnati e da espletare. Senza contare l'impossibilità di strutturare la dotazione organica in maniera ottimale a causa del ridottissimo budget assunzionale che deriva principalmente dalla insufficienza numerica dello stesso, con la presenza peraltro anche di funzionari che di fatto e per necessità esercitano compiti e funzioni di fatto gestionali e/o professionali di elevata responsabilità, anche insufficientemente remunerati, che avrebbero richiesto l'istituzione delle EP di cui al CCNL 2019-2021, stante gli esigui compensi fino ad oggi previsti dalla contrattazione di settore (posizioni organizzative), con assenza anche in questo caso, fino ad oggi, di alternative o comunque soluzioni valide. Ritenuto necessario, al fine di assicurare la continuità ed il pieno svolgimento delle attività istituzionali del Parco Nazionale della Maiella, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalla normativa vigente e del principio di invarianza della spesa per il personale, il riassorbimento in dotazione organica delle unità in soprannumero e conseguentemente la rideterminazione in ampliamento di quella di cui al DPCM 23-01-2013 in 55 unità di personale.

Considerato altresì che:

a) tutto il personale attualmente in servizio, sia di ruolo che stabilizzato, intrattiene con l'Ente Parco rapporti di lavoro a tempo indeterminato, ai sensi del CCNL vigente del comparto Funzioni Centrali, ed assicura le attività istituzionali dell'Ente;

b) il costo del personale in questione figura tra le spese di natura obbligatoria, per le quali il Ministero vigilante provvede al trasferimento, a favore dell'Ente Parco, dei relativi fondi. In particolare, come sopra evidenziato, i fondi per il personale stabilizzato vengono erogati all'Ente Parco a partire dall'anno 2009, così come disposto dall'art. 1, comma 940, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 che all'art. 1, comma 940.

Quanto sopra rappresentato, ad invarianza di spesa, e nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalla normativa vigente, potrà garantire il formale adeguamento della dotazione organica alle reali esigenze dell'Ente che necessita di 55 unità di personale a tempo pieno e indeterminato.

Tanto premesso, ritenuto e considerato

APPROVA

la proposta di ampliamento della dotazione organica dell'Ente Parco Nazionale della Maiella, attualmente determinata dal DPCM 23-01-2013 in 18 unità, a n. 55 unità, quale forza lavoro effettiva e necessaria in virtù della legge 27 dicembre 2006, n. 296, che, all'art. 1, comma 940, che ha portato alla stabilizzazione di 37 unità con contratto a tempo pieno e indeterminato per l'espletamento delle indispensabili attività amministrative e tecnico – scientifiche dell'intera area naturale protetta, come descritto in premessa e risultante dalla relazione del Direttore f.f. e della Responsabile del Servizio Amministrativo, allegata al presente atto;

ed, IMPEGNA ed INCARICA il Presidente ed il Direttore dell'Ente ad adottare ogni utile iniziativa a tal fine.

In attesa del predetto ed auspicato ampliamento della dotazione organica a n. 55 unità, l'unica azione consentita ex lege è l'utilizzazione delle risorse per il riassorbimento del citato personale soprannumerario, in misura ed area corrispondente alle cessazioni, pertanto un Funzionario ed un Assistente, accordando la prevalenza al personale che riveste incarichi di Responsabilità di Uffici/Servizi.

Unità in soprannumero di cui art. 1 comma 940 L. N. 296/2006 e art 27 bis D.L. n. 159/2007 autorizzate n. 37.

Unità attualmente in servizio al 31.12.2024

Unità Funzionari in soprannumero autorizzate ex lege = n. 7 di cui in servizio al 31.12.2024 =	n. 3
Unità Assistenti in soprannumero autorizzate ex lege = n. 14 di cui in servizio al 31.12.2024 =	n. 8
Unità Operatori in soprannumero autorizzate ex lege = n. 16 di cui in servizio al 31.12.2024 =	n. 13
TOTALE personale in soprannumero al 31.12.2024 =	n. 24

Budget assunzionale al 31.12.2025 per anno 2026

Cessazioni 2025	63.769,37+
Riassorbimento soprannumerari n. 1 Funzionari e n. 1 Assistenti	63.769,37-
budget assunzionale teorico	63.769,37+
Risorse disponibili a valere sul budget post riassorbimento	-

Tab. 3.3 personale cessato al 31.12.2026

Risorse finanziarie personale cessato al 31 dicembre 2026												
AREE		Tabellare + IIS per 12 mensilità CCNL 2019-2021	IVC 2022-2024 per 12 mensilità con ulteriore incremento DDL Bilancio 2024	Altra voce retributiva fondamentale	Tredicesima (tabellare + IVC)	Totale annuo pro-capite lordo dipendente	Oneri riflessi previdenziali 23,8%	Oneri riflessi INAIL 0,6088%%	Oneri riflessi IRAP 8,5%	Totale annuo pro-capite lordo stato	Totale unità cessate	TOTALE RISORSE DA CESSAZIONI
Funzionari		23.501,93	787,12		2.024,09	26.313,14	6.262,53	160,19	2.236,62	34.972,47	0	0,00
	Assistenti	19.351,97	648,02		1.666,67	21.666,66	5.156,67	131,91	1.841,67	28.796,90	0	0,00
	Operatori	18.390,84	615,86		1.583,89	20.590,59	4.900,56	125,36	1.750,20	27.366,71		0,00
									TOTALE complessivo		0	0,00

Non si prevedono cessazioni nel 2026

Tab. 3.4 personale cessato al 31.12.2027

Risorse finanziarie personale cessato al 31 dicembre 2027												
AREE		Tabellare + IIS per 12 mensilità CCNL 2019-2021	IVC 2022-2024 per 12 mensilità con ulteriore incremento DDL Bilancio 2024	Altra voce retributiva fondamentale	Tredicesima (tabellare + IVC)	Totale annuo pro-capite lordo dipendente	Oneri riflessi previdenziali 23,8%	Oneri riflessi INAIL 0,6088%%	Oneri riflessi IRAP 8,5%	Totale annuo pro-capite lordo stato	Totale unità cessate	TOTALE RISORSE DA CESSAZIONI

Funzionari	23.501,93	787,12		2.024,09	26.313,14	6.262,53	160,19	2.236,62	34.972,47		0,00
Assistenti	19.351,97	648,02		1.666,67	21.666,66	5.156,67	131,91	1.841,67	28.796,90		0,00
Operatori	18.390,84	615,86		1.583,89	20.590,59	4.900,56	125,36	1.750,20	27.366,71		0,00
TOTALE complessivo										0	0,00

Non si prevedono cessazioni nel 2027

In ciascuna delle annualità prese in considerazione è stato rispettato il limite di spesa costituito dalla spesa potenziale massima per anno.

Pertanto, la ottimale rimodulazione della dotazione organica, per gli anni di cui sopra, risulterebbe essere la seguente ad invarianza, lo si ripete dei risultati relativi al rispetto del limite di spesa di cui alla spesa potenziale massima da dotazione organica approvata.

Valore finanziario dotazione organica al 31.12.2024 DPCM 23.01.2013- delibera Consiglio Direttivo n. 19 del 30 maggio 2023												
AREE		Stipendio CCNL 2019-2021 (13 mensilità)	IVC 2022-2024 per 13 mensilità con ulteriore incremento DDL Bilancio 2024	Retribuzione di posizione variabile	Retribuzione di risultato	Retribuzione totale pro capite lordo dipendente	Oneri riflessi (23,8+0,6088+8,5=32,9088%)			Totale annuo pro-capite lordo stato	Unità in dotazione organica	VALORE FINANZIARIO DOTAZIONE ORGANICA
	EP	35.000,00	1.172,37	14.450,00	2.550,00	53.172,37	17.498,39			70.670,75		0,00
		Tabellare + IIS per 12 mensilità CCNL 2019-2021	IVC 2022-2024 per 12 mensilità con ulteriore incremento DDL Bilancio 2024	Altra voce retributiva fondamentale	Tredicesima (tabellare + IVC)	Totale annuo pro-capite lordo dipendente	Oneri riflessi previdenziali 23,8%	Oneri riflessi INAIL 0,60888%	Oneri riflessi IRAP 8,5%	Totale annuo pro-capite lordo stato	Unità in dotazione organica	VALORE FINANZIARIO DOTAZIONE ORGANICA
	Funzionari	23.501,93	787,12		2.024,09	26.313,14	6.262,53	160,19	2.236,62	34.972,47	7	244.807,29
	funzionari al 64,60%									22.592,22	1	22.592,22
	Assistenti	19.351,97	648,02		1.666,67	21.666,66	5.156,67	131,91	1.841,67	28.796,90	10	287.969,00
	Operatori	18.390,84	615,86		1.583,89	20.590,59	4.900,56	125,36	1.750,20	27.366,71		0,00
										TOTALE	18	555.368,51

Le posizioni vacanti dovute alle cessazioni nel 2025 sopra rappresentate nella dotazione organica rimodulata saranno integralmente coperte nel 2026 mediante riassorbimento dei soprannumerari in Area Corrispondente e precisamente

:

1. N. 1 posto da Funzionario mediante riassorbimento di soprannumerario di Area corrispondente con prevalenza per i Responsabili di Ufficio e/o Servizio;
2. N. 1 posto di Assistente, mediante riassorbimento di soprannumerari di Area corrispondente con prevalenza per i Responsabili di Ufficio e/o Servizio;
3. N. 1 posto di Funzionario geologo part-time al 50% mediante accesso dall'esterno mediante mobilità neutrale ex art. 30 D.lgs. n. 165/2001, disposto con provvedimento presidenziale n. 1 del 18.01.2024.

Con conseguente esautorazione delle risorse che avrebbero costituito il budget assunzionale anno 2026 nel quale non si darà luogo ad alcuna assunzione.

Complessivamente per il 2025

VALORE FINANZIARIO PRESENTI IN SERVIZIO E COMANDATI IN AL 31.12.2024	+	532.776,29
VALORE FINANZIARIO COMANDATI OUT AL 31.12.2024	+	-
VALORE FINANZIARIO CESSAZIONI DAL SERVIZIO ANNO 2025	-	63.769,37
VALORE FINANZIARIO ASSUNZIONI SU TURN-OVER NEL 2025	+	-
VALORE FINANZIARIO ASSUNZIONI 2024 SU BUDGET GIA' AUTORIZZATO DA D.P.C.M.	+	-
VALORE FINANZIARIO ASSUNZIONI EX LEGE NEL 2025	+	-
TOTALE		469.006,92

≤

VALORE FINANZIARIO DOTAZIONE ORGANICA AL 31.12.2024

555.368,51

Considerando nel 2026 l'intervenuto riassorbimento del citato personale (n. 1 Funzionario e n. 1 Assistenti e il previsto ingresso in mobilità neutrale di un geologo – Funzionario – al 50% al 31.12.2026 :

2026

VALORE FINANZIARIO PRESENTI IN SERVIZIO E COMANDATI IN AL 31.12.2025	+	555.368,51
VALORE FINANZIARIO COMANDATI OUT AL 31.12.2025	+	-
VALORE FINANZIARIO CESSAZIONI DAL SERVIZIO ANNO 2025	-	-
VALORE FINANZIARIO ASSUNZIONI SU TURN-OVER NEL 2026	+	-
VALORE FINANZIARIO ASSUNZIONI 2026 SU BUDGET GIA' AUTORIZZATO DA D.P.C.M.	+	-
VALORE FINANZIARIO ASSUNZIONI EX LEGE NEL 2026	+	-
TOTALE		555.368,51

≤

VALORE FINANZIARIO DOTAZIONE ORGANICA AL 31.12.2026

555.368,51

Ipotesi di lavoro ANNI 2025-2026-2027

Nell'auspicata ipotesi di ampliamento della dotazione organica numericamente insufficiente per l'Ente in numero tale da consentire il riassorbimento del personale in soprannumero ex lege, di cui sopra, compatibilmente con i profili professionali presenti nella dotazione organica dell'Ente, si provvederà in attuazione della riforma dell'ordinamento professionale di cui al CCNL comparto Funzioni centrali 2019-2021 alla sopra descritta istituzione dell'Area delle EP, in numero tale da consentire la progressione verticale del personale dell'Area Funzionari, nell'ambito del Servizio Amministrativo e del Servizio Biodiversità, Ricerca Scientifica e Sviluppo Sostenibile, nonché a coprire eventuali posti vacanti mediante passaggio tra Aree, all'uopo anche utilizzando le risorse derivanti nel 2025 dalla cessazione dal servizio per anzianità di n. 2 unità di personale, rispettivamente n. 1 Funzionario e n. 1 Assistente.

Ove detto ampliamento non si verifichi, necessariamente le risorse disponibili verranno utilizzate per il riassorbimento di ulteriore personale soprannumerario, e precisamente a dotazione organica invariata di un Funzionario ed un Assistente, corrispondenti al citato personale che cesserà dal servizio nel 2025 per anzianità.

Pertanto, a dotazione organica invariata, le somme da cessazioni anno 2025 verranno utilizzate per i richiamati riassorbimenti con conseguente azzeramento del budget assunzionale anche per l'anno 2026.

Per l'anno 2026, a dotazione organica invariata, non si prevedono cessazioni né assunzioni, stante l'azzeramento del budget assunzionale, come sopra riportato, con conferma anche per l'anno 2027 della situazione finanziaria dell'anno precedente.

Seguono tabelle rappresentative :

Tab. 1 valore finanziario D.O. ;

Tab. 2 presenti in servizio;

Tab. 3.1 cessati anno 2024;

Tab. 3.2 cessati anno 2025;

Tab. 3.3 cessati anno 2026;

Tab. 3.4 cessati anno 2027;

Tab. 4.1 bandire e assumere 2025;

Tab. 4.2 assunzioni 2025;

Tab. 4.3 assunzioni 2026;

Tab. 4.4 assunzioni 2027;

Tab. 4.5 solo bandire 26 27;

Tab. 5 comandati out;

Tab. 6 verifica tetto di spesa;

[illegible]

2025-04-25 10:10:10

2) **inoltre nelle cefin ora:** **•** **adeguare, riflessi in positivo, le applicazioni, a all'incremento di risultato in: presenza della presenza progressiva di un'adeguata la, le relazioni, l'incremento**

Se hai un problema con il tuo account, o se hai bisogno di aiuto, vai su <https://support.spotify.com> o chiama il 1-800-SPOTIFY. Se hai un problema con il tuo account, o se hai bisogno di aiuto, vai su <https://support.spotify.com> o chiama il 1-800-SPOTIFY. Se hai un problema con il tuo account, o se hai bisogno di aiuto, vai su <https://support.spotify.com> o chiama il 1-800-SPOTIFY.

Finanziaria referente Dint. ex Stefania Rameri
n. telefono 0165 13470.216
E-mail: PFC@pa.municipio.parcostella.it

TRASMISSIONE
ENTE PARCO NAZIONALE DELLA MANTOVA

RISORSE FINANZIARIE PERSONALE CESSATE AL 31 DICEMBRE 2024 (1)												
AREE	Tabella 1 TS per 2 mesi da 1 CNL 2019 2023	UV 2022-2024 per 13 mesi da con allertare personale D.M. Bilancio 2024	Altre voci tributarie per favorevole	Indicatore collezione PVC	Totale unico pro-capite Indicatore capacità	Oneri rifugi pro-salutari 23,85 €/h	Oneri INAIL 0,6089% (2)	Oneri L. 230/02 RSP 8,5% (2)	Totale stanziamento capite aperto stato	Totale mille cessate	TOTALE RISORSE DA CASSAZIONI	
Funzionari ordinari al 61,50%	23.501,93	787,12		2.102,09	36.213,14	6.762,53	180,19	3.730,62	54.972,47		0,00	
Assistenti	19.351,97	548,02		1.656,07	21.656,66	5.155,67	131,51	1.841,67	22.392,22	0	0,00	
Operatori	8.350,82	5.286		1.353,89	21.550,99	4.900,86	225,36	1.580,20	27.356,71		0,00	
TOTALE complessivo											0	0,00

NOTE

(1) Queste Aree deve essere compilate per ciascuno degli anni presi in considerazione nel piano triennale (cassazione dell'anno successivo). Il DL 75/2023 ha modificato la "tabella 1" della relazione di valutazione dell'attività di controllo.

NOTE
(1) Queste tabelle deve essere compilate per ciascuno degli anni presi in considerazione nel piano triennale (ossia: dell'anno in corso), il D. 73/2021 ha modificato la "Tabella 1" in cui sono riportati i dati delle risorse finanziarie, da ora in poi si chiamerà "Tabella 1" e indicata l'assegnazione dell'importo di cui si parla.

Il rendiconto è redatto da Dott.ssa Stefania Kunien
n. telefono 0964.2570.246
E-mail PEC: rendiconto@comune.it

AMMINISTRAZIONE
COMUNE DI MARZANO
P.O. BOX 1000 MARZANO

Rendiconto finanziario personale esposto al 31 dicembre 2026 (1)									
	Totale per 12 mesi (1)	IVC 2025-2026 per 12 mesi (2)	Aut. voce espositiva (fondamentale)	Totale per 12 mesi (3)	Oneri rif. per 12 mesi (4)	Quota (5)	Oneri rif. per 12 mesi (6)	Totale oneri per 12 mesi (7)	Totale risorse (8)
Funzionari	23.551,93	987,12		23.551,93	6.262,88	160,18	2.236,62	34.972,17	0,00
Assistenti	19.231,97	648,02		19.231,97	5.196,57	131,91	1.841,87	28.796,99	0,00
Chierici	18.390,84	6.586		18.390,84	4.900,56	125,38	1.250,29	27.366,71	0,00

NOTE									
TOTALE complessivo								0	0,00
(1) Questo rendiconto è compilato per ciascuno degli anni a cui si riferisce il bilancio preventivo e il bilancio consuntivo. Per ogni anno di riferimento, il rendiconto deve essere approvato dal Consiglio comunale e dal Consiglio di amministrazione, e deve essere sottoposto a verifica da parte del Collegio di controllo. Per ogni anno di riferimento, il rendiconto deve essere approvato dal Consiglio comunale e dal Consiglio di amministrazione, e deve essere sottoposto a verifica da parte del Collegio di controllo.									

Programma biennale 2024									
YIPPA 2024 - IN FASE DI AGGIORNAMENTO									
Inclusione di attività per il biennio									
SESTO CUMULATIVO QUALIFICHE	Codice sistema progetto (banda larga)	Completamento attività (%)	Sostanziale realizzazione (%)	Trasmissione completata (%)	Spese totali (€)	M. di spesa PESL	Importo totale art. 14, comma 1, lett. a)	Importo totale art. 14, comma 1, lett. a)	Importo totale art. 14, comma 1, lett. a)
Area L2	70.00.00								
NPI - Progettazione									
Area Finanziaria									
Area Progettazione	6.178.45								
Area Progettazione	28.796.00								
Area Progettazione	1.430.00								
Area Progettazione	27.167.00								
TOTALE									
							1000000	1000000	1000000

[illegible]

[illegible]

Finanziaria presente: Istanza del Piano Pluriennale		43/02/05/2024/002				
a. Definizione di Area		ENTE PARCO NAZIONALE DELLA MAFELIA				
Fondi FSC, programmi per la gestione						
		Programmi benifici				
AREA CATEGORIA QUALIFICHE	Credito totale presunte (ante show)	Unità da assumere 2024 con costo unitario	Unità da assumere 2024 con costo unitario	Valore finanziario netto di ciascuna	TUTELA DI RECLUTAMENTO	
Area IV	70.670,77			-	Categorie pubbliche	
Area - Trasporti	34.572,47			-		
Area Acquisti	28.796,50			-		
Area Opere in	27.705,71			-		
TOTALE		0	0	0		

ANNO DELLA PRESENTAZIONE

2005

VALORE FINANZIARIO VANTAGGIO SERVIZIO E CORRISPONDENZA AL 31.12.2004 (1)	+	535.995,00
VALORE FINANZIARIO CORRISPONDENZA AL 31.12.2004 (2)	+	-
VALORE FINANZIARIO CORRISPONDENZA AL 31.12.2005	-	535.995,00
VALORE FINANZIARIO ASSUMENDO TUTTI I TEMPERI NEL 2005	-	-
VALORE FINANZIARIO ASSUMENDO TUTTI I TEMPERI NEL 2004	+	-
VALORE FINANZIARIO ASSUMENDO TUTTI I TEMPERI NEL 2003	-	-
TOTALE		535.995,00

5

VALORE FINANZIARIO CORRISPONDENZA AL 31.12.2004	535.995,00
---	------------

NOTE
(1) e (2) Valore finanziario vantaggioso e corrispondenza al 31.12.2004 e al 31.12.2005, rispettivamente, calcolato in base al valore nominale dei titoli emessi, al tasso di cambio in vigore al 31.12.2004 e al 31.12.2005, e al tasso di cambio in vigore al 31.12.2004 e al 31.12.2005, rispettivamente.