

Ente parco nazionale della Maiella

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2024 – 2026

(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
(firma digitale)

Indice

Premessa 3

Riferimenti normativi..... 3

Piano Integrato di attività e Organizzazione 2024-20264 - 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 2024-2026, 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 2024-2026

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Ente Parco Nazionale della Maiella

P.IVA 01815660699

C.F.

E-mail : info@parcomajella.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 - ^[1]_[5EP] Sulmona - 67039 - (AQ)

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

Sede Scientifica:

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

Centralino: Tel. **085.2570331**

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 della Transizione Ecologica).

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 circa 1700 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 della Transizione Ecologica (ex Ministero dell'Ambiente) di concerto con il Ministero dell'Economia e Finanze. Dopo circa sette mesi senza consiglio direttivo, con Decreto del Ministro dell'Ambiente n. 139 del 29 luglio 2020 è stato ricostituito il Consiglio Direttivo dell'Ente che risulta formato dai seguenti componenti: Guido Angelilli, Maurizio Bucci, Francesco Cerasoli, Susanna D'Antoni, Alessandro D'Ascanio, Tiziana Di Renzo Stefano Raimondi.

La "Giunta esecutiva" è formata da tre componenti, compreso il Presidente, secondo le modalità stabilite nello statuto dell'Ente Parco, e dai Consiglieri Angelilli e Di Renzo.

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.

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. Il Collegio è formato da n.3 componenti nominati dal Ministero dell'Economia e Finanze, con decreto del 9/3/2022, di cui n. 2, tra cui il Presidente del

Collegio, sono designati dal Ministro dell'Economia e Finanze ed il restante componente dalla Regione Abruzzo. L'attuale Collegio è attualmente composto dal Dott. Matteo Cianflocca, in rappresentanza del MEF che svolge le funzioni di Presidente, e dai componenti Dott. Aniello Petrillo in rappresentanza del MEF e Dott. Giovanni Battista Provenzano in rappresentanza della Regione Abruzzo.

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 Scientifica.

Il Personale dipendente attualmente in servizio è di 44 unità è articolato in quattro servizi: Amministrativo, Organi dell'Ente e Affari generali, Biodiversità, Ricerca Scientifica 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 2024-2026

ENTE PARCO NAZIONALE DELLA MAIELLA



PIANO DELLA PERFORMANCE 2024-2026

(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 2024 e che saranno oggetto di valutazione nel corso dell'anno 2024. 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 rinvergono 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 circa 1700 entità che rappresentano il 30% delle varietà italiane e ben il 15% dell'intera flora europea. Con l'epiteto di "magellensis" sono infatti appellate numerose specie come la *Viola magellensis*; *Cynoglossum magellense*, *Sedum magellense*, *Armeria magellensis*, *Gentiana magellensis*, *Ranunculus magellensis*. Pertanto la flora della Maiella assume particolare rilevanza nella sistematica europea. Tra le specie endemiche del massiccio vanno ricordate *Soldanella minima* subsp. *samnitica*, *Pinguicola fiorii*, *Hernaria bornmuelleri*.

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

I principali habitat della Maiella sono:

1. Le rupi di altitudine dove fioriscono *Androsace mathildae*; *Potentilla appennina*; *Artemisia eriantha*; *Aubrieta columnae* subsp. *columnae*; *Aquilegia ottonis* subsp. *magellensis*.
2. I ghiaioni e pietraie culminali: con *Ranunculus magellensis*, *Papaver iulicum*; *Papaver degenii*; *Linaria alpina*; *Cymbalaria pallida*, *Sedum magellense*, *Viola magellensis*.
3. Il Pascolo aperto alto-montano (seslerieto): qui sono presenti *Gentiana magellensis*; *Anthyllus vulneraria* subsp. *nana*; *Leontopodium nivale*; *Aster alpinus*; *Galium magellense*.
4. Il pascolo chiuso alto montano: con *Viola eugeniae*; *Cynoglossum magellense*, *Luzula italica*, *Avenula praetutiana*, *Trifolium noricum*; *Erodium alpinum*.
5. I pascoli aridi collinari e subalpini: *Stipa capillata*; *Erysimum magellense*; *Festuca inops*; *Dianthus ciliatus*; *Bromus transylvanicus*; *Centaurea ambigua*; *Nepeta nuda*.
6. Arbusteti subalpini (mugheto, ginepreto prostrato, driadeto): *Pinus mugo*, *Juniperus communis* subsp. *alpina*, *Pyrola minor*, *Orthilia secunda*; *Dryas octopetala*;
7. Il bosco di caducifoglie (faggeto, querceto): *Colutea arborescens*, *Pulmonaria vallarsae*, *Atropa belladonna*, *Daphne mezereum*.
8. I boschi di sclerofille sempreverdi: *Daphne sericea*, *Coronilla valentina*; *Arbutus unedo*, *Buxus sempervirens*, *Lonicera etrusca*.
9. Le rocce stillicidiose e margini di ruscelli: *Cratoneurion* sp.pl. (musci); *Pinguicola reichenbachiana*; *Senecio samnitum*; *Chaerophyllum magellense*; *Carex flacca* subsp. *praetutiana*.

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

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 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.

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 mugheta e fauna delle praterie alpine. Le maggiori presenze sono costituite dalla Donnola (*Mustela nivalis*); il Merlo dal Collare (*Turdus torquatus alpestris*); il Camoscio d'Abruzzo (*Rupicapra pyrenaica ornata*); Vipera dell'Orsini (*Vipera ursinii*); Arvicola delle Nevi (*Chionomys nivalis*); Fringuello Alpino (*Montifringilla nivalis*); l'Aquila Reale (*Aquila chrysaetos*); Falco Pellegrino (*Falco peregrinus*); il Falco Lanario (*Falco biarmicus*); Gracchio Corallino (*Pyrhocorax pyrrhocorax*); il Gracchio Alpino (*Pyrhocorax 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%); Guardiareale (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 (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	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
Roccapia	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.

Dopo circa sette mesi senza consiglio direttivo, con Decreto del Ministro dell'Ambiente n. 139 del 29 luglio 2020 è stato ricostituito il Consiglio Direttivo dell'Ente che risulta formato dai seguenti componenti: Guido Angelilli, Maurizio Bucci, Francesco Cerasoli, Susanna D'Antoni, Alessandro D'Ascanio, Tiziana Di Renzo Stefano Raimondi. Si ricorda che 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 tre componenti, compreso il Presidente, secondo le modalità stabilite nello statuto dell’Ente Parco, e dai Consiglieri Angelilli e Di Renzo.

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 e attualmente c’è una nuova giunta comunale; 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. Il Collegio è formato da n.3 componenti nominati dal Ministero dell’Economia e Finanze, con decreto del 9/3/2022, di cui n. 2, tra cui il Presidente del Collegio, sono designati dal Ministro dell’Economia e Finanze ed il restante componente dalla Regione Abruzzo. L’attuale Collegio è attualmente composto dal Dott. Matteo Cianflocca, in rappresentanza del MEF che svolge le funzioni di Presidente, e dai componenti Dott. Aniello Petrillo in rappresentanza del MEF e Dott. Giovanni Battista Provenzano in rappresentanza della Regione Abruzzo; il presidente Cianflocca ed il componente Provenzano hanno rassegnato le dimissioni e finora non sono stati ancora sostituiti.

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 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 e 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 ruolo della ricerca scientifica costituisce una delle finalità istituzionali fondamentali dei Parchi.

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 2023 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;
- Avvio 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*, 9110 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 Zootecnia; 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 zootecnia 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 2024, 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, daranno l'avvio ad un 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 2024 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, son 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 2024 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":

ATTIVITA' DI MONITORAGGIO, VALUTAZIONE E RACCOLTA DATI

- *studi e monitoraggi sugli insetti impollinatori;*
- *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 selvicolturali, 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 SAFECROSS è stato approvato nel Giugno 2018 e ha avuto ufficialmente avvio il 1/09/2018 con termine il 31/08/2023. Le azioni che verranno condotte dal Parco Nazionale della Maiella hanno un costo pari a euro 663.467, dei quali 446.977 euro sono il contributo massimo della CE. Il PNM dovrà contribuire per euro 196.490, ripartite in 96.750 euro come tetto massimo di costi di personale interno all’Ente (personale dipendente) e 99.740 euro come finanziamento effettivo, pari a 19.948 euro annuali.

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 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 2024 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 stesse 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. 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 2023 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 2023 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” che si avvierà entro marzo 2024 porterà alla 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 fruizione

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 statutari.

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 2024 per il mantenimento di tale titolo sono numerose e dettagliatamente specificate nelle "Linee Guida dell'UNESCO".

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. È importante attivare una partecipazione attiva con i soggetti interessati al fine di dirimere tensioni e conflitti, concordando forme gestionali innovative con lo scopo di arrivare ad un rafforzamento istituzionale del Parco e creare un'occasione di sviluppo delle area protetta. 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 2024-2025-2026 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;
- Istituzione dei geopoint e corsi di formazione dedicati al geoparco.

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);

A seguito del completamento dell'iniziativa "Al Parco in Treno", progetto pluriennale finalizzato al ripristino della rete ferroviaria e delle annesse strutture di servizio presenti all'interno del Parco, il Parco ha avuto pienamente operativi gli immobili delle stazioni ferroviarie di Palena (CH) (con annessa foresteria, affidata a soggetto terzo) e Cansano (AQ), gestito direttamente dall'Ente.

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-fruttive 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 "generali" 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:

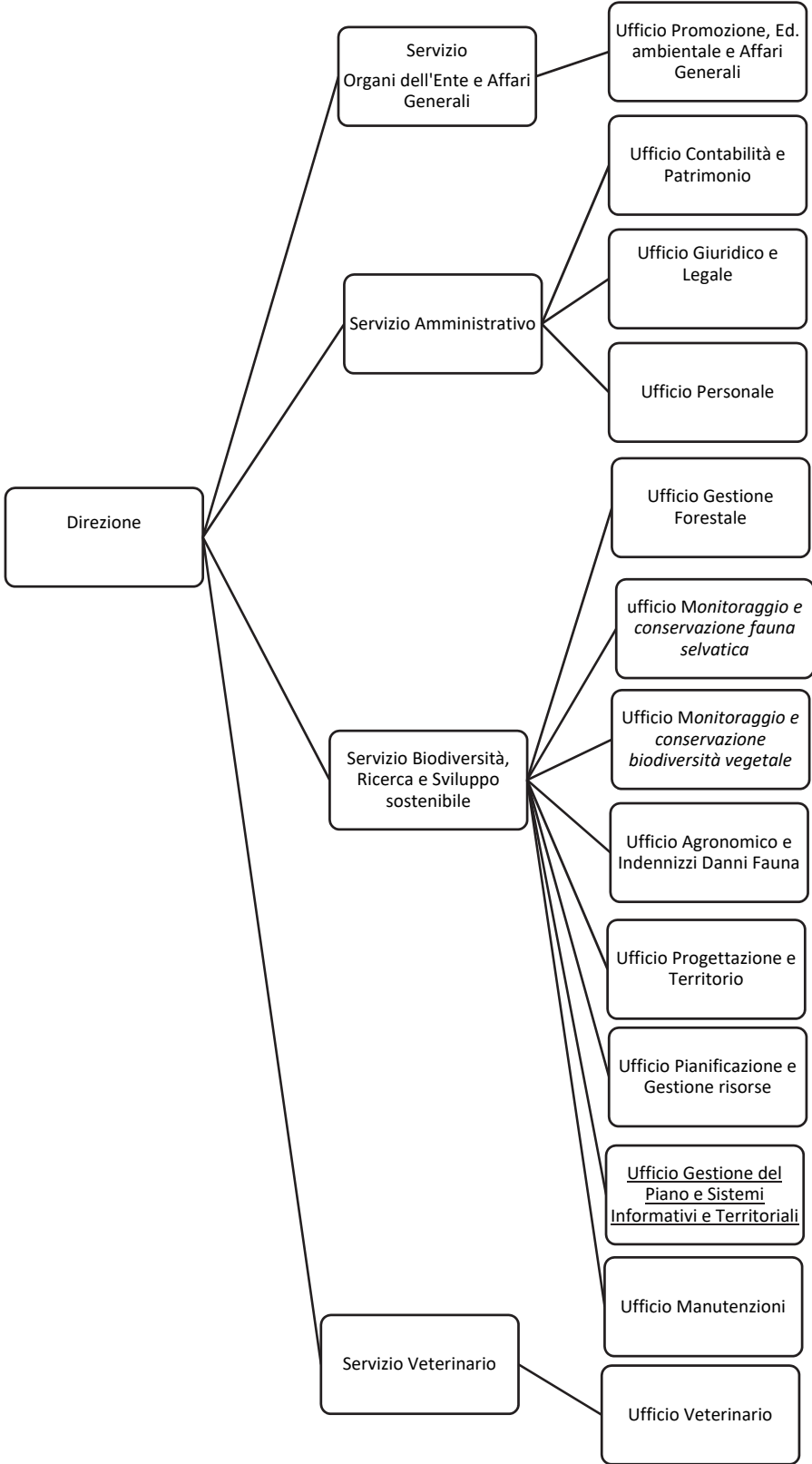
Area professionale e livello economico di inquadramento	Unità di personale di ruolo	Unità di personale stabilizzato
Direttore f.f. (ex C2)		
FUNZIONARI EX C4	1	
FUNZIONARI EX C3	2	
FUNZIONARI EX C2	4	3
ASSISTENTI EX B3	7	
ASSISTENTI EX B2	3	8
ASSISTENTI EX B1	-	
OPERATORI EX A2		13
Totale	17	24

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 e Sviluppo sostenibile
4. Servizio Veterinario

Il Direttore è il Responsabile diretto del Servizio "Biodiversità, Ricerca 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' E RICERCA SCIENTIFICA: 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 adette 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 5 dipendenti riferito alle fasce B e C di in modalità di lavoro agile su un totale di 44

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	<p align="center">SALUTE ORGANIZZATIVA</p> 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)		
	<p align="center">SALUTE PROFESSIONALE</p> 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)		
	<p align="center">SALUTE ECONOMICO-FINANZIARIA</p> 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)		
	<p align="center">SALUTE DIGITALE</p> 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	24) 25)		
	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.	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	53	al 31 dicembre 2023
Età media dei dirigenti	0	al 31 dicembre 2023
Tasso di crescita unità di personale negli anni	0	al 31 dicembre 2023
% di dipendenti in possesso di laurea	39,02	al 31 dicembre 2023
% di dirigenti in possesso di laurea	0	al 31 dicembre 2023
Turnover del personale	0	al 31 dicembre 2023
Costi di formazione/spese del personale	€ 842,00	al 31 dicembre 2023

7.2 Analisi del Benessere organizzativo

TASSI DI ASSENZA E PRESENZA				
ANNO 2023				
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	79,93%	16,05%	4,02%	100,00%
FEBBRAIO	83,25%	9,98%	6,77%	100,00%
MARZO	87,14%	8,77%	4,09%	100,00%
APRILE	83,31%	13,50%	3,19%	100,00%
MAGGIO	88,95%	7,51%	3,54%	100,00%
GIUGNO	78,64%	11,86%	9,50%	100,00%
LUGLIO	75,26%	17,82%	6,92%	100,00%
AGOSTO	70,29%	27,01%	2,70%	100,00%
SETTEMBRE	81,83%	12,54%	5,63%	100,00%
OTTOBRE	88,35%	6,95%	4,70%	100,00%
NOVEMBRE	86,50%	8,45%	5,05%	100,00%
DICEMBRE	81,39%	11,22%	7,39%	100,00%
MEDIA ANNUALE	82,07%	12,64%	5,29%	100,00%

7.3. Analisi di genere

Azioni previste	Valore	Note
% di dirigenti donne	0	al 31 dicembre 2023
% di donne rispetto al totale del personale	43,90	al 31 dicembre 2023
% di personale donna assunto a tempo indeterminato	100	al 31 dicembre 2023

Età media del personale femminile riferito al solo personale non dirigente	53	al 31 dicembre 2023
% di personale donna laureato rispetto al totale personale femminile	38,89	al 31 dicembre 2023

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'art. 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:

	2019	2020	2021	2022	2023
Entrate da trasferimenti correnti	6269058,59	3848516,27	4540060,59	4480627,62	4761357,03
Entrate da trasferimenti di parte capitale	3521776,26	4018809,84	6296856,04	1510300,00	1510744,61
Totale Entrate da trasferimenti	9790834,85	7867326,11	10836916,63	5990927,62	6272101,64
Entrate dalla vendita di beni e prestazioni di servizi	54242,59	42229,26	52679,12	47037,08	64307,50
Entrate per sanzioni	65434,65	49920,49	40640,77	59776,84	40428,70
Totale Entrate per autofinanziamento	119677,24	92149,75	93319,89	106813,92	104736,20
Totale Entrate	9910512,09	7959475,86	10930236,52	6097741,54	6376837,84

Che hanno concorso al finanziamento delle seguenti tipologie di spese:

	2019	2020	2021	2022	2023
Spese per il funzionamento	2203656,18	2091877,95	2146234,98	2433589,03	2277327,86
Spese per prestazioni istituzionali	3522839,88	832878,77	1121623,51	889603,13	1408623,65
Spesa per investimenti	749805,44	4139642,81	6860562,20	7440948,67	2451741,57
Totale	6476301,50	7064399,53	10128420,69	10764140,83	6137693,08

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
TOYOTA	CE 747 DG	10/04/2003
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
WOLKSWAGEN ID.3	GK 669 NA	anno 2022
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

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'involutione 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	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

		sanzionatorie attualmente vigenti.		
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.

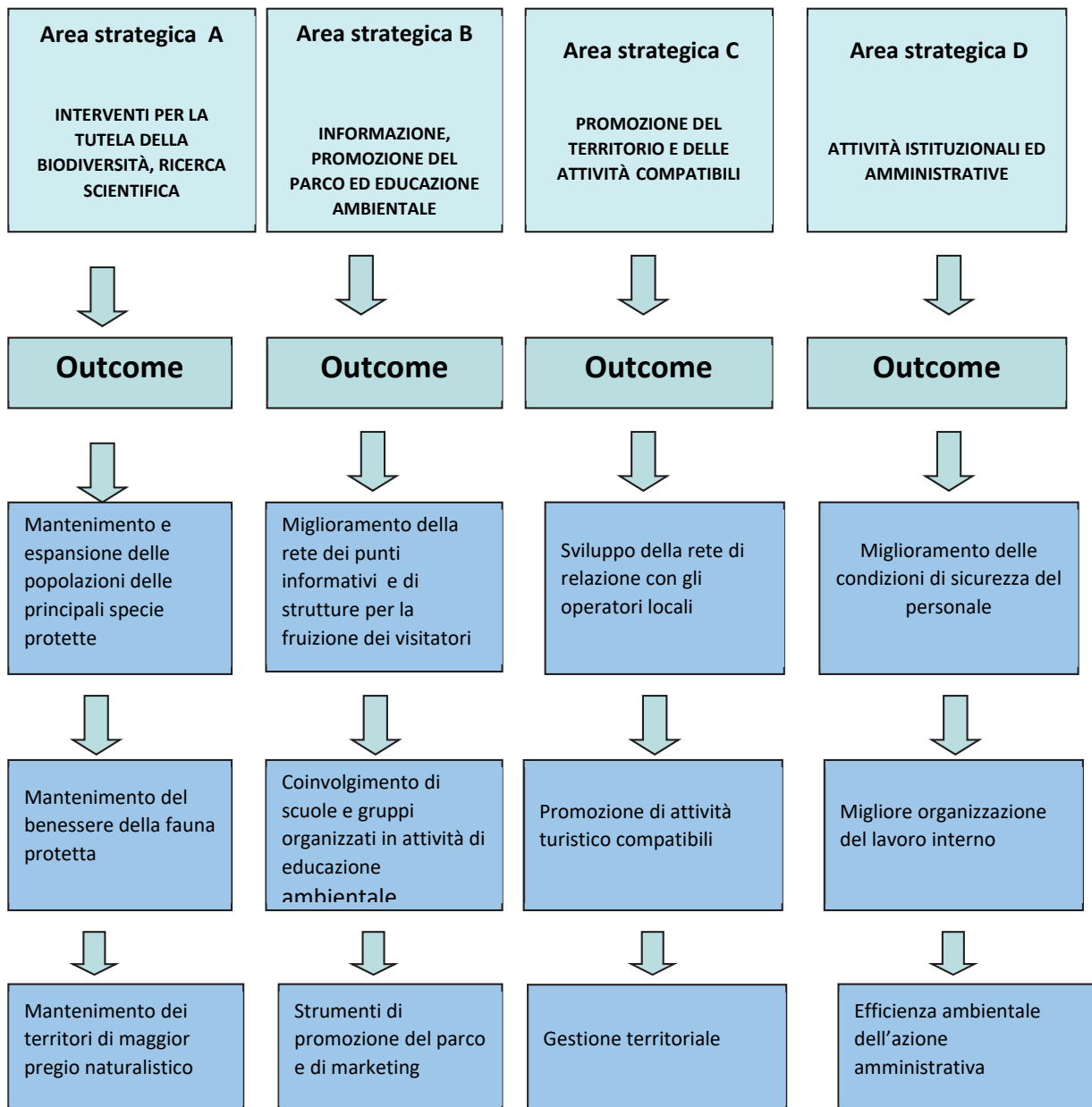
Le azioni sulle quali verrà misurata la performance collettiva dei Gruppi di Lavoro (e di conseguenza quella individuale,) per l'anno 2024 sono quelle successivamente elencate che prevede la composizione dei stessi Gruppi di Lavoro.

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. Le azioni che verranno condotte dal Parco Nazionale della Maiella hanno un costo pari a euro 663.467, dei quali 446.977 euro sono il contributo massimo della CE. Il PNM dovrà contribuire per euro 196.490, ripartite in 96.750 euro come tetto massimo di costi di personale interno all'Ente (personale dipendente) e 99.740 euro come finanziamento effettivo, pari a 19.948 euro annuali.

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. 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 dall'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 2024 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 2024 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)	15%	annuale	Pubblicazione di minimo 3 articoli scientifici su riviste con impact factor.	5 % per ogni articolo pubblicato fino ad un massimo di 3.
2	Geoparco Unesco	20 %	annuale	Attività di coordinamento del comitato tecnico-scientifico del <i>Maiella Geopark</i> e attuazione linee guida dettate da UNESCO; organizzazione di almeno 1 corso di aggiornamento per guide parco e centri informazioni, di 1 evento pubblico, di 2 pubblicazioni divulgative	- 5 % corso di aggiornamento; - 5 % evento pubblico; - 5 % per ogni pubblicazione divulgativa fino ad un massimo di 2.
	Applicazione Direttiva Funzione Pubblica del 28 novembre 2023: organizzazione corsi di formazione di minimo 24 ore per il personale dipendente	25 %	annuale	- Organizzazione di un corso di formazione per il personale tecnico impegnato nei lavori pubblici sul D. Lgs 36/2023; - Organizzazione corsi di formazione su	- 10 % attivazione corso specifico su D. Lgs 36/2023 - 15 % formare almeno attraverso la piattaforma Syllabus almeno il 30% del personale entro il 2024.

				piattaforma Syllabus, scelti in base alle mansioni assegnate ai dipendenti, raccolti in gruppi secondo l'ufficio di appartenenza.	
4	Gestione rete sentieristica del Parco (Interventi finalizzati al ripristino delle infrastrutture verdi - Riparto risorse 2023 ai Parchi nazionali per la rete sentieristica. RISORSE RETE SENTIERISTICA 2021-2022-2023)	30 %	annuale	<ul style="list-style-type: none"> - Affidamento in qualità di RUP di 3 incarichi di progettazione su principali emergenze; - 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 la manutenzione e ripulitura di sentieri. 	<ul style="list-style-type: none"> - 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
5	Iter amministrativo di rimodulazione e revisione dei confini del parco, ai sensi dell'art. 1 comma 5 della legge 394/1991	10 %	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	<ul style="list-style-type: none"> - 5% 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 2.

			in pubblici incontri.	
<i>Totale peso (%) obiettivi</i>	100	<i>Totale max grado raggiungimento obiettivi (%)</i>		

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 E RICERCA SCIENTIFICA

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 2024 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):

€ 520.000,00 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 – organizzazione manifestazione “mielifesta” e prosecuzione attività di monitoraggio degli insetti impollinatori.

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 2024, parallelamente alle attività già previste nel progetto “Impollinatori” sviluppato nell’ambito della direttiva biodiversità ex. Cap. 1551, l’Ufficio Agronomico propone di proseguire la collaborazione con i Parchi Nazionali del Gran Sasso e Monti della Laga, d’Abruzzo Lazio e Molise e del Parco Regionale Sirente Velino, per la promozione delle produzioni del settore apistico ed in particolare per l’organizzazione della manifestazione “Mielifesta” che in questa annualità sarà ospitata dal Parco Maiella prevedendo uno spazio di confronto scientifico e divulgativo e la consueta premiazione dei miglior mieli dei parchi. Sarà inoltre garantita la continuazione del programma di monitoraggio (in termini di diversità e abbondanza) degli apoidei selvatici attraverso il mantenimento dei transetti presenti all’interno del Parco Nazionale della Maiella. 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: organizzazione e gestione evento “Mielifesta” ed effettuazione di almeno 6 campionamenti in 9 mesi per rilievi e raccolta campioni botanici integrativi del protocollo operativo.

INDICATORE: organizzazione evento e numero di rilievi effettuati

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

1. Tempi di definizione degli accordi con altri parchi e direzione del concorso
2. Condizioni metereologiche la cui variabilità 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	X					
2) Attività di campo			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 progetto "Impollinatori" sviluppato per l'applicazione della direttiva biodiversità ex. Cap. 1551. Parte delle attività saranno comunque coordinate dal personale dall'Ufficio di riferimento o comunque, ottimizzando risorse già messe a disposizione su altri progetti.

OBIETTIVO OPERATIVO n. 3 - Tutela e valorizzazione dell'agro-biodiversità del Parco e del territorio abruzzese

DESCRIZIONE:

L'Ente Parco Nazionale della Maiella gestisce il Centro di conservazione della biodiversità vegetale d'Abruzzo (riconosciuto dalla Regione Abruzzo) e nell'ambito delle attività svolte ha avviato specifiche azioni dedicate alla conservazione, studio e caratterizzazione delle risorse genetiche vegetali di interesse agricolo. Le attività svolte hanno permesso fino a questo momento di recuperare materiale ancora presente in coltivazione nel territorio e di promuovere specifiche attività di indagine relative a varietà agricole autoctone.

In questo contesto l'Ufficio Agronomico, per l'anno 2024 propone l'avvio di uno specifico programma di caratterizzazione morfologica e genetica di varietà agricole locali presenti sul territorio regionale tra quelle non ancora iscritte all'Anagrafe Regionale della Biodiversità Vegetale (DGR n. 1050 del 28/12/18) ma che comunque ritenute di interesse e potenzialmente ascrivibili alla "biodiversità di conservazione".

RISULTATO ATTESO:

1) Avvio di almeno n. 1 collaborazioni con Istituti di ricerca – Università per lo studio degli elementi distintivi e caratterizzanti di almeno n. 6 varietà locali. 2) Raccolta dati e stesura di schede descrittive con dati morfologici ed agronomici utili per l'iscrizione all'anagrafe della biodiversità da conservazione della Regione Abruzzo.

INDICATORE:

Avvio di collaborazioni con Istituti di ricerca/università e numero varietà sottoposte ad indagine

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

- Modalità e tempistiche della raccolta dei dati sui materiali vegetali, dipendenti dai cicli colturali e possibili avversità climatiche e parassitarie indipendenti dalla volontà dell'Ente.
- Complessità degli iter burocratici indipendenti dalla volontà dell'Ente (Cortei dei Conti, disposizioni di legge in materia di appalti, 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							
2) raccolta dati e materiali				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 alla domanda di sostegno presentata in adesione al BANDO PUBBLICO Misura 7 - Sottomisura 7.6 –Tipologia d'intervento 7.6.1 – “Attività di studio della biodiversità sul territorio regionale” approvato con Determinazione DPD019/180 del 30/09/2020 pari ad € 142.365,65.

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

Monitoraggio fenologico nel territorio del Parco Nazionale della Maiella

DESCRIZIONE: La fenologia vegetale si occupa di studiare le fasi fenologiche delle piante sulla base di osservazioni di campo che vengono ripetute nel corso degli anni in una medesima località.

Lo sviluppo stagionale delle piante dipende sia da fattori intrinseci (genetici) sia da fattori ambientali ed in particolare da quelli meteorologici e idrologici (temperatura, radiazione solare, contenuto idrico del suolo, ecc.). Le osservazioni fenologiche delle piante permettono di individuare le ripercussioni dei cambiamenti climatici sulla vegetazione. Sulla base di quanto effettuato da altre realtà come la Svizzera verrà istituita una rete all'interno dell'area protetta con l'obiettivo di mettere in evidenza i cambiamenti ambientali sullo sviluppo della vegetazione. Per la messa in opera ci sia avvarrà delle strutture attualmente presenti sul territorio del parco come i giardini botanici e di alcuni centri di informazione dotati di personale che annualmente avranno il compito di effettuare alcuni rilievi di campo. Verranno scelte specie vegetali guida per i rilievi e per ognuna verranno eseguite delle osservazioni cadenzate.

RISULTATO ATTESO: Iniziare una raccolta di dati fenologici per l'area protetta che nel corso degli anni potrà essere di sicuro utilizzo in vista dei cambiamenti climatici in atto.

INDICATORE: numero di osservazioni per specie

INDIVIDUAZIONE DEI POSSIBILI FATTORI DI DIFFICOLTÀ E/O DI RITARDO: ritardi nell'esecuzione dei rilievi a causa di imprevisti.

FASI E TEMPI DI REALIZZAZIONE

DESCRIZIONE	gen	feb	mar	apr	mag	giu	lug	ago	set	ott	nov	dic
Azioni preparatorie												
Raccolta dati bibliografici		x										

Elaborazione protocollo per la raccolta dati		x										
Individuazione gruppo di lavoro e formazione		x										
Rilievi			x	x	x	x	x	x	x	x	x	
Analisi finale dei dati												x

PARAMETRI FINANZIARI: risorse al cap. 11240 del 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

Caratterizzazione delle aiuole "Giardino diffuso del Parco" con pannelli informativi e implementazione percorso d'arte presso il Giardino Botanico "D. Brescia".

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".

RISULTATO ATTESO: realizzazione di pannelli informativi didattici

INDICATORE:

Realizzazione e posa in opera di 2 pannelli informativi 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".

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													
---------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

PARAMETRI FINANZIARI: Risorse già disponibili sul bilancio dell'Ente

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 2024 si prevede di conseguire i seguenti risultati: - Realizzazione del censimento al bramito durante il periodo estivo/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 nel mese di settembre 2024 e elaborazione dati entro Novembre 2024; - Realizzazione di almeno 8 sessioni di cattura lupo a partire da Febbraio 2024; - Effettuazione di almeno 40 sessioni di osservazione diretta dei branchi di cervo per acquisizione dei dati sulla struttura demografica e analisi del comportamento sociale; - Realizzazione di almeno 20 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										
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	x

PARAMETRI FINANZIARI (Quantificazione sommaria degli importi necessari nell'annualità; importo complessivo dell'intervento): Per il solo anno 2024 è prevista una spesa diretta pari a circa 20.000 €.,

13.000 euro per acquisto radiocollari GPS, 5.000 euro per acquisto attrezzatura per le catture, 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 2024 si prevede di conseguire i seguenti risultati:

- Produzione di materiale ittico di trota mediterranea per la semina nei corsi d'acqua del parco;
- Proseguire con le di azioni di eradicazione/pesca selettiva/restocking dei tratti di corsi d'acqua al fine di rimuovere le specie ittiche alloctone.

INDICATORE:

- numero di uova/avannotti/trotelline/trotelle prodotte nell'incubatoio Life Streams di S.Eufemia a Maiella;
- numero di eventi di eradicazione/pesca selettiva/restocking effettuati;

INDIVIDUAZIONE DEI POSSIBILI FATTORI DI DIFFICOLTÀ E/O DI RITARDO: le condizioni climatiche, l'eventuale presenza di patogeni possono inficiare l'allevamento riducendo la produzione di materiale per le semine.

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
Analisi finale dei dati											x	x

PARAMETRI FINANZIARI (Quantificazione sommaria degli importi necessari nell'annualità; importo complessivo dell'intervento): Nel periodo settembre 2019-novembre 2023 il PNM sosterrà azioni per un importo complessivo di 851.439 € di cui 322.220 € come contributo dell'Ente Parco e 529.219 € 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. L'Ente Parco dovrà sostenere parzialmente le spese necessarie per il completamento del progetto per tutto il 2024 e fino a luglio 2025.

Per il solo anno 2024 è prevista una spesa diretta pari a 20.000 €, da impegnare sul capitolo 5210.

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 e approvazione della determina a contrarre l'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 dell'intervento è stato portato a termine nel giugno 2022, e approvato nel gennaio 2023, insieme agli atti di gara e alle Determinazioni Direttoriali a contrarre l'affidamento dell'incarico professionale per la realizzazione dei progetti definitivi, esecutivi e di direzione dei lavori, e il servizio di coordinamento della sicurezza in fase di progettazione e di esecuzione dei lavori, e redazione del piano di sicurezza e coordinamento a professionisti abilitati (.D. 306 del 07.03.2023 e D.D. n. 311 del 10.03.2023).

A seguito dell'espletamento delle procedure di gara, nel mese di maggio sono stati sottoscritti i contratti con i professionisti incaricati, e nel corso dell'anno è stato quindi predisposto il progetto definitivo e il 30 ottobre avviato l'iter per il conseguimento della VIA e dell'autorizzazione paesaggistica.

Nel 2024, a seguito della conclusione favorevole della procedura di VINCA, dell'ottenimento del nulla osta paesaggistico, e della valutazione positiva alla realizzazione degli interventi previsti dal progetto da parte del MASE e del Comune di Lettomanoppello, verrà predisposto il progetto esecutivo, richiesta l'autorizzazione regionale ai sensi della L.R. 3/2014, così da poter procedere all'approvazione definitiva del progetto da parte dell'Ente Parco, e avviare le procedure di gara per l'affidamento dei lavori.

RISULTATO ATTESO:

Predisposizione e approvazione progetto esecutivo, atti di gara e avvio procedure per l'affidamento dei lavori a impresa abilitata.

INDICATORE:

Autorizzazione ai sensi della L.R. 3/2014 del progetto esecutivo da parte della Regione Abruzzo, Determinazione Direttoriale approvazione del progetto e D.D. approvazione atti di gara e a contrarre l'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.

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), nonché della complessità delle procedure amministrative legate anche alle modifiche normative intervenute nel 2023 a seguito dell'approvazione del D.Lgs. 31 marzo 2023, n. 36, nuovo Codice degli appalti, e della ulteriore informatizzazione delle procedure di gara sulle piattaforme elettroniche abilitate.

FASI E TEMPI DI REALIZZAZIONE

DESCRIZIONE	gen	feb	mar	apr	mag	giu	lug	ago	set	ott	nov	dic
Approvazione progetto definitivo	X	X										
Predisposizione progetto esecutivo		X	X	X	X							
strutturata e approvazione prog.					X	X	X					
Predisposizione e approvazione atti gara affidamento lavori								X	X	X	X	X

PARAMETRI FINANZIARI (Quantificazione sommaria degli importi necessari nell'annualità; importo complessivo dell'intervento): € 373.160.

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.". Predisposizione e approvazione progetti definitivo ed esecutivo, definizione degli atti di gara ai fini dell'affidamento dei lavori.

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 così predisposti tutti i documenti e gli atti necessari per dare corso alle gare per l'affidamento degli incarichi di progettazione, direzione lavori e sicurezza, ovvero: -delimitazione delle aree interessate dai lavori, -individuazione puntuale delle attività colturali da realizzare rispetto ai caratteri specifici dei soprassuoli forestali, con relativi costi, -richiesta disponibilità delle particelle catastali interessate dai lavori ai Comuni proprietari dei terreni, per l'intera durata degli stessi, -elaborato il Documento di Indirizzo alla Progettazione.

Gli atti di gara sono stati approvati con Determinazione Direttoriale 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 mese di novembre.

Nel 2024 sarà quindi predisposto e approvato il progetto definitivo dell'intervento, previo conseguimento delle autorizzazioni previste da parte degli enti interessati, realizzato il progetto esecutivo ed elaborati gli atti e la documentazione per l'avvio della gara per la realizzazione dei lavori.

RISULTATO ATTESO:

Predisposizione e approvazione del progetto di fattibilità tecnica ed economica e del progetto esecutivo dell'intervento di miglioramento forestale previsto.

INDICATORE:

Determinazioni Direttoriali di approvazione del progetto di fattibilità tecnica ed economica e del progetto esecutivo dell'intervento.

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), nonché della complessità delle procedure amministrative legate anche alle modifiche normative intervenute nel 2023 a seguito dell'approvazione del D.Lgs. 31 marzo 2023, n. 36, nuovo Codice degli appalti, e della ulteriore informatizzazione delle procedure di gara sulle piattaforme elettroniche abilitate.

Da ultimo, nello specifico, ritardi potranno verificarsi anche a causa del fatto che l'intervento è in gran parte localizzato lungo le pertinenze del tracciato ferroviario, le cui competenze sono in capo a RFI, a causa delle attività di servizio e manutenzione che saranno effettuate lungo la linea.

FASI E TEMPI DI REALIZZAZIONE:

DESCRIZIONE	gen	feb	mar	apr	mag	giu	lug	ago	set	ott	nov	dic
Predisposizione progetto fattibilità tecnico economica	X	X	X	X	X							
Iter amministrativo approvazione progetto FTE					X	X	X					
Elaborazione progetto esecutivo								X	X	X	X	
Predisposizione atti di gara											X	X

PARAMETRI FINANZIARI Quantificazione sommaria importo complessivo intervento: € 340.000.

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.
- 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: € 20.000 su 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 i 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;
- 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: € 30.000 su 140.000. 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, EDUCAZIONE AMBIENTALE E GEOPARCO

OBIETTIVO SPECIFICO: 1 - POTENZIAMENTO IMMAGINE DEL PARCO

Ufficio referente: **PROMOZIONE, EDUCAZIONE AMBIENTALE E AFFARI GENERALI**

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

DESCRIZIONE:

ristampa e produzione nuovo materiale divulgativo generico e tematico nella lingua italiana e, ove previsto, nelle lingue straniere; 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 del materiale informativo/divulgativo esistente, opportunamente aggiornata sia nei contenuti che nella veste grafica, e la realizzazione di nuovi materiali devono rappresentare una buona guida per la visita e devono consentire all'utente una buona conoscenza del territorio e delle peculiarità che lo contraddistinguono. In particolare, nel corso dell'anno 2024, si procederà all'aggiornamento di tutto il materiale esistente dando risalto alla designazione del Parco quale UNESCO Maiella Geopark oltre che al "Cammino Grande di Celestino", percorso che ha riscontrato una notevole approvazione da parte dell'utenza e che necessita di nuovo materiale di promozione e comunicazione. Tra l'altro il "Cammino Grande di Celestino" è stato inserito dalla Regione Abruzzo nel Piano Turistico Regionale tra le attività da supportare in termini finanziari e con la realizzazione di infrastrutture che ne agevolino la fruizione, pertanto il completamento dello stesso rappresenta un'attività da proseguire nel corso del 2024.

Attraverso la realizzazione dei gadget si mira ad implementare la conoscenza dell'immagine "immediata" del Parco con la diffusione del suo logo e del logo Maiella Geopark, riportato su tutta la gadgettistica, l'attività commerciale e le entrate ad essa collegate. I gadget verranno commercializzati presso le strutture del Parco e gli esercizi commerciali convenzionati

INDICATORE:

Interesse dell'utenza al materiale realizzato, riscontro tramite successiva richiesta di contatto, richiesta di maggiori informazioni su settori specifici, aumento del numero dei visitatori in relazione 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:

€ 30.000 per l'anno 2024

€ 30.000 per l'anno 2025

€ 30.000 per l'anno 2026

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

DESCRIZIONE:

Partecipazione alle principali fiere o eventi di rilevanza nazionale ed internazionale, sia in forma congiunta con il sistema dei Parchi d'Abruzzo e la Regione Abruzzo, sia in forma autonoma. Restyling e produzione nuovi materiali di allestimento e realizzazione di materiale informativo e promozionale specifico ed adeguato all'evento

RISULTATO ATTESO:

Conoscenza del Parco da parte dell'utenza al di fuori del territorio regionale e nazionale

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:

€ 30.000 per l'anno 2024

€ 30.000 per l'anno 2025

€ 30.000 per l'anno 2026

OBIETTIVO OPERATIVO n. 3 - Promozione web del Parco

DESCRIZIONE:

Aggiornamento e potenziamento delle sezioni del sito internet istituzionale su piattaforma autonoma autogestita, possibilità di adeguamento e inserimento delle pagine in autonomia da parte del personale interno, maggiore flessibilità e immediatezza di aggiornamento rispetto a quello effettuato da terzi.

Attività di comunicazione, promozione e informazione mediante social network

RISULTATO ATTESO:

Maggiore conoscenza del Parco, del suo territorio, delle attività e degli eventi di interesse pubblico, delle attività svolte dall'Ente. Incremento dei follower delle pagine 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.

Per una più performante gestione dei canali social ufficiali dell'Ente Parco, si ravvisa la necessità di dotare l'Ente di strumenti (API) che ottimizzino la gestione dei contatti diretti (piattaforma WhatsApp). Costo € 3500,00

OBIETTIVO SPECIFICO n. 2 - **PROGRAMMI EDUCATIVI**

Ufficio referente: **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 tra le finalità del Parco Nazionale della Maiella/Geoparco Mondiale dell’UNESCO riportate nello statuto. Questo, per attuarla, conta su una rete di strutture per la didattica tra cui 7 CEA di interesse regionale (uno dei quali gestito dall’Ente) oltre a diversi *GeoPoint Maiella UNESCO*, “punti”, per buona parte corrispondenti ai propri Centri di Informazione, dove c’è personale formato in merito ai valori del Geoparco e dei geositi della Maiella. Risulta fondamentale, pertanto, sia potenziare la preparazione di chi si occupa di questi aspetti (docenti, educatori, stakeholders ecc.) sia sensibilizzare chiunque ad una maggiore attenzione per le questioni ambientali ovvero formare una popolazione cosciente così da favorire nuovi comportamenti e stili di vita utili più sostenibili. Saranno organizzati seminari, corsi ed altre iniziative per approfondire svariate tematiche, scambiare idee ed esperienze. Il tutto sarà effettuato, come sempre, anche in collaborazione con i gestori delle sopra citate strutture e con soggetti esterni esperti, chiamati all’occorrenza. Si lavorerà in tutto il territorio del Parco e/o persino in altri ambiti (ad es. reparto pediatrico ospedali), anche in supporto ad altri uffici dell’Ente. Si cercherà, infine, di ideare e realizzare nuovi materiali/prodotti divulgativi e/o educativi

RISULTATI ATTESI:

- organizzare attività ed iniziative per scuole ed altre tipologie di utenti;
- ideare e realizzare nuovi materiali/prodotti divulgativi e/o educativi, cartacei e/o digitali (ad es. piccoli leaflet/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:

4.000,00 € per l’anno 2024

4.000,00 € per l’anno 2025

4.000,00 € per l’anno 2026

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 saranno oggetto di valutazione (nella primavera del 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.

Le attività programmate per l'attuazione delle suddette raccomandazioni sono dettagliate a calendarizzate nello schema seguente:

ATTIVITA'	DETTAGLIO	TEMPI DI REALIZZAZIONE
SEGNALETICA	<ul style="list-style-type: none">- Sostituzione segnaletica metallo d'ingresso Comuni (3 per comune)- Sostituzione targhe porte del Parco- Sostituzione solo targhe Porte dei sentieri- Segnalazione descrittiva con cartello 50 x 70 su due pali per i primi 40 geositi (quelli fruibili).	REALIZZAZIONE SEGNALETICA/ TABELLE E POSA IN OPERA ENTRO L'ANNO 2024 (In attesa di dati e contenuti da parte di soggetti terzi)

Aggiornamento personale Geopoint	Operatori geopoint	Entro marzo 2024
Incontri con i residenti dei comuni del parco	5 comuni selezionati	Entro il 2024
GEOSTORIES	Realizzazione racconti video, le geostories, sui geositi fruibili (quelli mancanti rispetto a quanto realizzato nel 2023)	INIZIO MARZO 2024 FINE DICEMBRE 2024
REALIZZAZIONE MATERIALE CARTACEO	1. ristampa pieghevole "comunicativo" 2. Ristampa Depliant Generale Geoparco ITA/ENG (unico)	Entro giugno 2024 Prima dell'estate 2024
ACCORDI DI PARTENARIATO CON Musei geopaleontologici di Palena e San Valentino	Comuni e associazioni	ENTRO L'estate 2024
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 2024 CON ATTIVITA' DI VERIFICA ENTRO OTTOBRE/NOVEMBRE 2024
GEOCAMP MAIELLA (Youth Geopark)	Giovani interessati selezionati a seguito di avviso pubblico	ESTATE 2024
REALIZZAZIONE GADGET CON IDENTIFICAZIONE GEOPARCO	Identificazione di quelli già prodotti con il logo/scritta Geoparco, realizzazione di gadget dedicati	ENTRO L'ANNO 2024
PARTECIPAZIONE EVENTI GGN E EGN SIA IN PRESENZA CHE ONLINE	Quando previsto e opportuno, sulla base degli inviti ricevuti da GGN e EGN	Annualità 2024

RISULTATI ATTESI

Raggiungimento del maggior numero degli obiettivi prefissati da UNESCO, così come indicati nelle 11 "raccomandazioni"

INDICATORI:

Riscontrata maggiore conoscenza sul territorio del "Geoparco", sia tra le popolazioni residenti, inclusa la classe studentesca, sia tra i portatori di interesse che, a loro volta, dovranno promuovere e divulgarne l'importanza.

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

Mancanza o riduzione di fondi, soprattutto in relazione alla realizzazione della segnaletica e della tabellonistica che rappresenta l'attività più onerosa, data la vastità del territorio.

FASI E TEMPI DI REALIZZAZIONE

DESCRIZIONE	gen	feb	mar	apr	mag	giu	lug	ago	set	ott	nov	dic
Segnaletica												
Geostories												
Materiale cartaceo												
Partenariato con Enti e Associazioni												
Evento con portatori di interesse												

Geocamp												
Gadget Geoparco												
Eventi GGN e EGN (quando previsti da UNESCO)												

PARAMETRI FINANZIARI:

€ 70.000,00 per l'anno 2024

€ 30.000,00 per l'anno 2025 *(se il riconoscimento viene confermato)*

€ 30.000,00 per l'anno 2026 *(se il riconoscimento viene confermato)*

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". Redazione Progettazione esecutiva – **Approvazione progettazione esecutiva - Affidamento dei lavori tramite opportuna procedura di gara – inizio dei lavori e conclusione lavori**

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 CIPES 79/2021 "Fondo Sviluppo e coesione "2014-2020 e 2021-2027. Il sottoscritto R.U.P. **ha già provveduto all'incarico a professionista esterno che ha prodotto la progettazione esecutiva;** si dovrà procedere al raggiungimento dell'obbiettivo sopra descritto.

RISULTATO ATTESO: approvazione della progettazione esecutiva - Conclusione delle fasi di affidamento dei lavori – Inizio dei lavori.

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 – determine di liquidazione sal – determina di approvazione del c.r.e.

INDIVIDUAZIONE DEI POSSIBILI FATTORI DI DIFFICOLTÀ E/O DI RITARDO: Si segnala che per l'approvazione della progettazione esecutiva sono necessari 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

Si segnala lo slittamento dell'affidamento dei lavori in quanto, il progettista incaricato ha ritenuto apportare modifiche sostanziali al progetto di fattibilità economica approvato è ancora in sospeso il sopralluogo richiesto da Direzione e presidenza.

DESCRIZIONE	gen	feb	mar	apr	mag	giu	lug	ago	set	ott	nov	dic
Affidamento Lavori				X								
Inizio lavori					X							
Fine lavori										X		
Analisi finale dei dati											X	

PARAMETRI FINANZIARI (Quantificazione sommaria degli importi necessari nell'annualità; importo complessivo dell'intervento): progetto di € 285.000 (85.000,00 fondi Ente Parco)

Obiettivo operativo n.2

Ristrutturazione ed adeguamento **Comando Stazione Carabinieri Parco in Caramanico Terme (PE). E' stato già redatto il progetto esecutivo**; si dovrà procedere all'ottenimento pareri esterni - Approvazione progettazione esecutiva - Affidamento dei lavori tramite opportuna procedura di gara – inizio dei lavori - fine lavori.

Descrizione: In data 16/06/2022, L' Ente Parco nazionale della Maiella ha ricevuto comunicazione da parte della Direzione Aree protette del Ministero (allora Transizione ecologica) del trasferimento di complessivi € 182.691,00 destinati per la ristrutturazione dei Comandi stazione carabinieri Parco Maiella di Caramanico e di Popoli (AQ). **Il procedimento ha subito una battuta d'arresto a causa dell'assenso da parte del Demanio dello Stato** (procedimento a cura del Reparto Carabinieri Parco Maiella e non dal R.U.P.) Il sottoscritto R.U.P. dovrà procedere al raggiungimento all'obbiettivo sopra descritto.

Risultato atteso: Ottenimento Parei esterni - approvazione della progettazione esecutiva - Conclusione delle fasi di affidamento dei lavori – Inizio dei lavori - fine lavori.

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 – approvazione sal – approvazione C.R.E.-.

Individuazione dei possibili fattori di difficoltà e/o di ritardo: Per l'approvazione della progettazione esecutiva sono necessari 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										
Affidamento Lavori			x									

Inizio lavori				x								
Fine lavori										x		
Analisi finale dei dati											x	

Parametri finanziari (Quantificazione sommaria degli importi necessari nell'annualità; importo complessivo dell'intervento): € 182.691,00 (compreso comando Popoli)

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 parei esterni
 Ottenimento Parei esterni - approvazione della progettazione esecutiva - Conclusione delle fasi di affidamento dei lavori – Inizio dei lavori – fine lavori.

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 parei enti esterni				x								
Approvazione progetto esecutivo					x							
Affidamento Lavori					x							
Inizio lavori					x							
Fine lavori										x		
Approv- c.r.e.											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 2024.

RISULTATO ATTESO: Inserimento nella Banca dati archivio dei nulla osta di competenza ex.13 L.394/91 anno 2024. 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.**

OBIETTIVO SPECIFICO 3: VALORIZZAZIONE E FRUIZIONE SOSTENIBILE DEL PARCO
Ufficio referente: **PIANIFICAZIONE E GESTIONE RISORSE**

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 50% 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	X									

Promozione del Corso			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 avviare le attività relative alla realizzazione del cantiere didattico, aula all'aperto, in località *Passo San Leonardo* in Comune di Pacentro (AQ).

RISULTATO ATTESO:

Pianificare e progettare il cantiere didattico, 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	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 prezzario

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 un prezzario relativo alle varie tipologie di interventi per il recupero, la ristrutturazione, la costruzione di manufatti in pietra a secco: capanne, muri di sostegno, muri di confine etc.

Ad oggi, a livello regionale, non c’è un prezzario completo ed esaustivo che comprenda tutte le opere relative agli interventi descritti; pertanto, anche sulla base delle esperienze di altre Regioni ed Amministrazioni pubbliche, è opportuno produrre un prezzario dell’Ente Parco, da utilizzarsi per gli affidamenti di lavori, servizi e forniture inerenti le azioni di recupero e valorizzazione delle infrastrutture verdi – muretti a secco -

RISULTATO ATTESO:

Realizzare un prezzario ad uso dell’Ente Parco Nazionale della Maiella, da utilizzarsi per gli Interventi di cui al finanziamento del Ministero dell’*Ambiente e della Sicurezza Energetica*.

INDICATORE:

Produrre il prezzario delle opere di recupero ristrutturazione, la costruzione di manufatti in pietra a secco del Parco Nazionale della Maiella.

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 del prezzario			X	X	X							
Realizzazione del prezzario					X	X						
Analisi finale dei dati							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: 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 WebGIS, 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 più osservazioni distinte, fino a 20 osservazioni, pertanto il numero effettivo di singole osservazioni che richiedono risposta è molto superiore a 147.

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.

Per l'esame delle osservazioni presentate, il Direttore del parco, con Determinazione n.1147 del 03.08.2022, ha costituito un gruppo di lavoro intersettoriale, formato da dipendenti dell'Ente con la supervisione del Presidente ma, nonostante ciò, al fine di effettuare una analisi approfondita e accurata, il numero e la sostanza delle osservazioni è stato tale da rendere impossibile il rispetto dei termini previsti dall'art.12, c.4 della L.394/91 per l'espressione del proprio parere.

Il gruppo di lavoro intersettoriale ha proceduto all'esame di tutte le osservazioni pervenute, anche a seguito di sopralluoghi e incontri di chiarimento con gli amministratori locali, a conferma delle caratteristiche di trasparenza e compartecipazione al processo di aggiornamento del Piano del parco dichiarate sin dall'inizio della procedura. Solo alcune osservazioni non possiedono ancora un parere definitivo in quanto per esse è stato richiesto uno specifico parere dell'Ufficio legale dell'Ente parco e sarà necessario effettuare specifici sopralluoghi e valutazioni conseguenti.

Il gruppo di lavoro procederà alla predisposizione di bozza 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.

Il gruppo di lavoro procederà altresì alla predisposizione di bozza 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.

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, che ha avuto inizio già con la prima riunione del gruppo di lavoro intersettoriale avvenuta il 15 dicembre 2022, 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.

FASI E TEMPI DI REALIZZAZIONE

DESCRIZIONE	g e n	f e b	m a r	a p r	m a g	g i u	l u g	a g o	s e t	o t t	n o v	d i c
esame finale delle osservazioni e incontri del gruppo di lavoro intersettoriale	x		x				x			x		
sopralluoghi e incontri con amministratori locali	x	x	x	x								
sottoscrizione schede definitive per ogni singola osservazione contenenti i dati dell'osservazione e il parere dell'Ente parco e successivo inoltro alla Regione Abruzzo per le controdeduzioni.				x	x	x						
predisposizione e sottoscrizione dei protocolli di intesa ex art.12, c.4, L.394/91					x	x	x	x	x			
predisposizione e sottoscrizione protocollo di intesa ex art.12, cc.1, 2 e 3, L.394/91									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	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.									x	x	x	x

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

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

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 rivisitata 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, continuerà anche dopo la trasmissione, alla Regione Abruzzo, degli atti di aggiornamento del Piano del parco.

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	x	x	x						
formulazione definitiva del Regolamento del parco						x	x					
acquisizione del parere della Comunità del parco ed eventuale aggiornamento del documento								x	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 1: Razionalizzazione e gestione risorse finanziarie e patrimoniali

Ufficio referente: **CONTABILITA' E PATRIMONIO**

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, 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 fruita, 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.

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, Mattm, Corte dei Conti) 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 sfoltirsi e semplificarsi, si infoltisce e si complica con nuovi e spesso non comprensibili 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 fruita, impossibilità di programmare e realizzare altre attività strategiche e funzionali per l'Ente, ecc.).

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) 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.

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	ma r	ap r	ma g	gi u	lu g	ag o	se t	ot t	no v	di c
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.

OBIETTIVO SPECIFICO: 2 - ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DELLE RISORSE UMANE

Ufficio Referente: **PERSONALE**

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 DIFFICOLTÀ E/O RITARDO: la non completa conoscenza del funzionamento dell'applicativo “Passweb”; ricostruzione degli imponibili contributivi annui per ogni singolo dipendente in base ai criteri richiesti dall'Inps (cassa o competenza).

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 finanziato 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 2024-2026 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, apporrà gli aggiornamenti solo agli obiettivi operativi che saranno comunque stabiliti in sintonia con gli uffici dell'Ente.

13. Coerenza con la programmazione economico-finanziari 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 2024-2026

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 31.12.2023) 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 2024-2026 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

Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2024-2026, come previsto dal 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", dal PNA 2022 approvato con delibera ANAC n. 7 del 17.01.2023, che ha introdotto semplificazioni in materia di aggiornamento del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, e dal comunicato del Presidente dell'ANAC del 10 gennaio 2024, per gli Enti con meno di 50 dipendenti, l'Ente Parco Nazionale della Maiella, vista anche la relazione annuale del RPCT, ed attestata l'assenza di fatti corruttivi e rilevanti modifiche organizzative, conferma la relativa sezione del PIAO approvata con delibera di Consiglio Direttivo n. 33 del 27 ottobre 2022 di cui al PTPCT approvato con deliberazione di Consiglio Direttivo n.3 del 27.01.2022 – "Adozione del Piano Triennale 2022-2024 di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza", che ha superato positivamente il controllo tutorio del Ministero della Transizione Ecologica, come comunicato con nota prot.n. 35847 del 21.03.2022;

<http://www.halleyweb.com/panamaje/zf/index.php/trasparenza/index/visualizza-documento-generico/categoria/149/documento/823>

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.

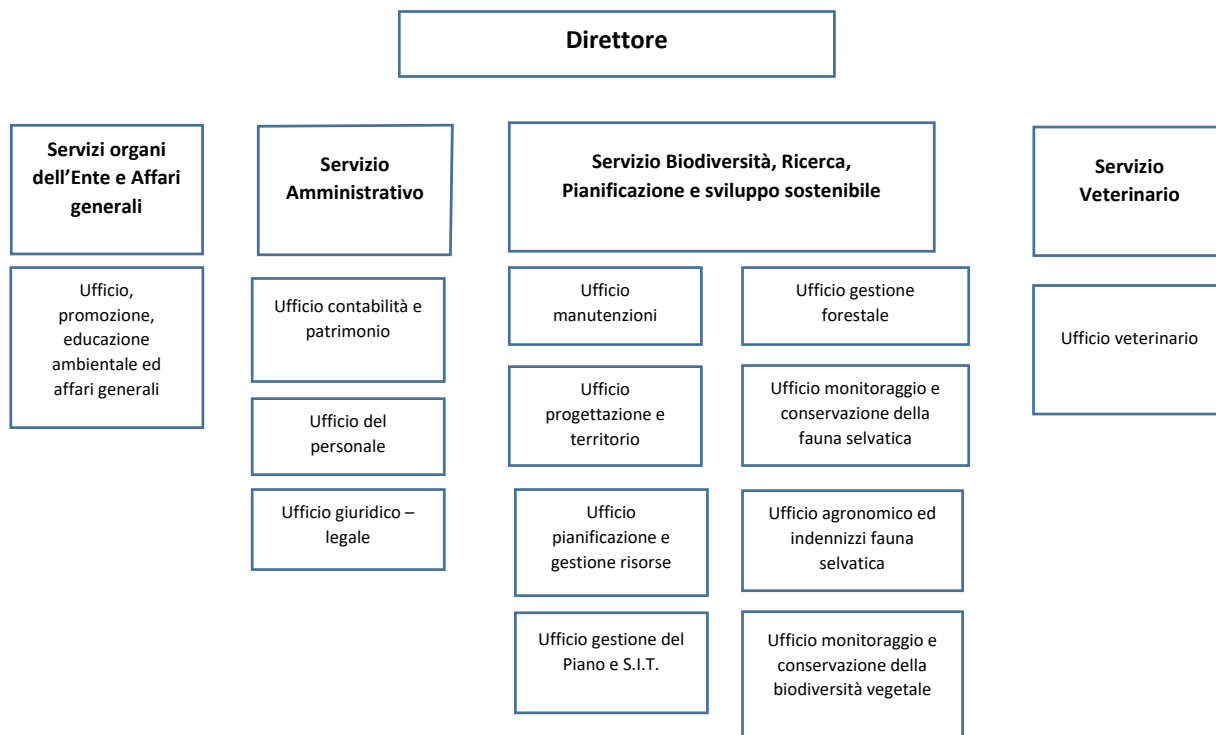
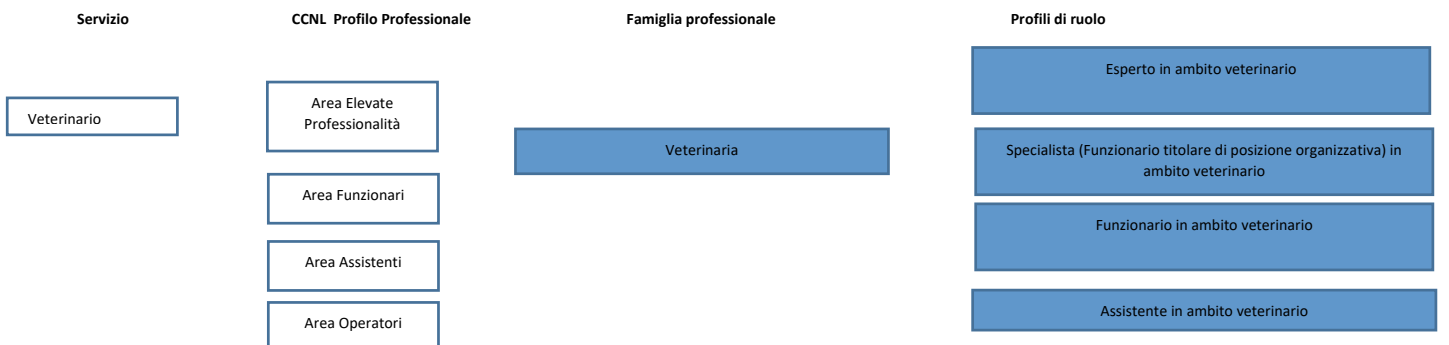
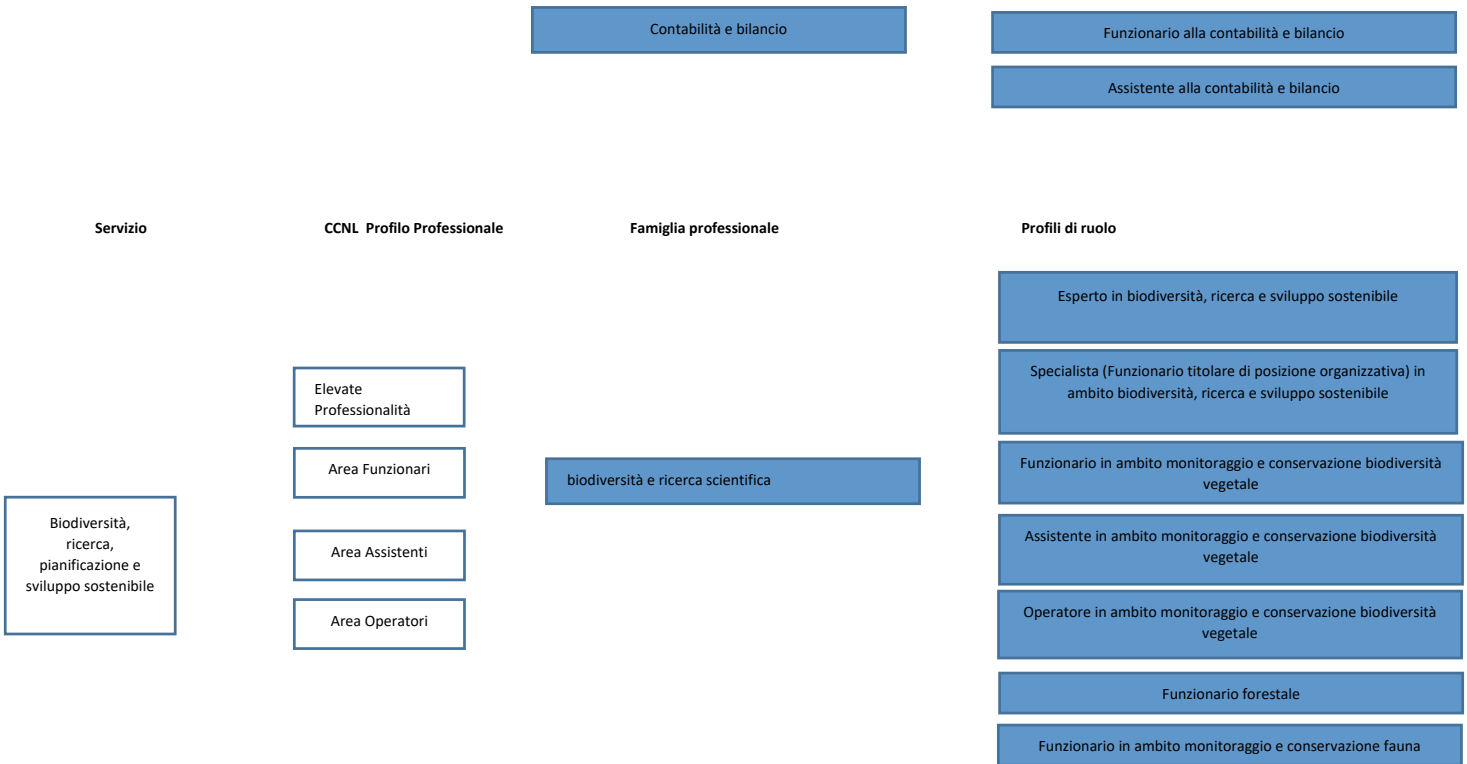


Tavola di Sintesi

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
Amministrativo	Area Elevate Professionalità	giuridica – amministrativa e risorse umane	Esperto in gestione amministrativa
	Area Funzionari		Specialista (Funzionario titolare di posizione organizzativa) in ambito amministrativo
	Area Assistenti		Funzionario giuridico amministrativo
			Funzionario in ambito gestione risorse umane
			Assistente in ambito amministrativo - giuridico
			Assistente in ambito gestione risorse umane



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	Funziario in ambito affari generali ed Organi dell'Ente	Specialista (Funziario 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) Funziario giuridico amministrativo 1.2) Funziario in ambito gestione risorse umane 2.1) Funziario in ambito contabilità e bilancio	Specialista (Funziario 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) Funziario in ambito monitoraggio e conservazione biodiversità vegetale 1.2) Funziario gestione forestale 1.3) Funziario in ambito monitoraggio e conservazione fauna selvatica 2.1) Funziario geologo 2.2) Funziario progettazione e territorio 2.3) Funziario Informatico	Specialista (Funziario 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	Funziario ambito veterinario	Specialista (Funziario titolare di posizione organizzativa) in ambito Veterinario	Esperto 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.

1. **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.
2. **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.
3. **Contabilità e bilancio.** Bilanci, Adempimenti fiscali e tributari, pagamenti, scadenziari, contabilità, IVA, economato, impegni e liquidazioni, patrimonio inventario e provveditorato.
4. **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;.
5. **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>	
<p>A. <u>SERVIZIO AFFARI GENERALI E ORGANI DELL'ENTE</u> - RESPONSABILE DEL SERVIZIO: n.1 unità Assistente alla Promozione, Educazione Ambientale e Affari Generali</p>	<p>B. <u>SERVIZIO AMMINISTRATIVO</u> - RESPONSABILE DEL SERVIZIO: n. 1 unità Specialista (Funzionario) in ambito giuridico-amministrativo</p>
<p>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</p> <p>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)</p>	<p>B1. UFFICIO CONTABILITA' E PATRIMONIO RESPONSABILE DI UFFICIO: n. 1 unità Funzionario alla contabilità e bilancio, sede Guardiagrele (CH)</p> <p>Personale assegnato: n. 1 unità Assistente alla contabilità e bilancio, sede Guardiagrele (CH)</p> <p>B2. UFFICIO PERSONALE RESPONSABILE DI UFFICIO: n. 1 unità Funzionario in ambito gestione risorse umane, sede Guardiagrele (CH)</p> <p>Personale assegnato: n. 2 unità Assistente, sede di Sulmona (AQ) e sede Lama dei Peligni (CH)</p> <p>B3. UFFICIO GIURIDICO-LEGALE RESPONSABILE DI UFFICIO: n. 1 unità Specialista (Funzionario) in ambito giuridico-amministrativo, sede Guardiagrele (CH), anche Responsabile di Servizio</p> <p>Personale assegnato: n. 1 unità Assistente in ambito giuridico-amministrativo, sede Guardiagrele (CH)</p>
<p>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.</p>	<p>D. <u>SERVIZIO VETERINARIO</u>- RESPONSABILE DEL SERVIZIO: n. 1 unità Specialista (Funzionario) in ambito veterinario</p>

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)

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

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)

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. 5 dipendenti usufruiscono del lavoro agile, mediante sottoscrizione di accordi individuali a tempo determinato, con scadenza originaria al 31.12.2022, comunicati e trasmessi ex art. 22 L n. 81/2017 al Ministero del Lavoro e prorogati a richiesta dei dipendenti medesimi fino al 31.12.2023 e poi fino al 31.12.2024.

Sottosezione di programmazione

Sottosezione di programmazione

Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2024-2026

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.”** *Publicato 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.”** *Publicato 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
Sopranumerarietà 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	Personale in servizio al 31.12.2023	Posti vacanti

	rideterminate PTFP 2023-2025		
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.		

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2024- 2025-2026

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 2024-2025

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, 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 si comincerà a concretizzare, pertanto, detta organizzazione complessiva di lungo periodo (2024-2026) utilizzando le risorse al momento disponibili, derivanti dalle cessazioni degli anni precedenti di interesse (2018-2022), senza perdere di vista le necessità e richieste del personale in servizio che, anche alla luce del nuovo favor legislativo per la mobilità di cui al riformulato art. 30 del D.lgs n. 165/2001, ha fatto richiesta di assegnazione temporanea presso altre Amministrazioni che di fatto prefigurano e /o comunque aprono la strada dopo un anno, al prioritario trasferimento per mobilità presso l'Amministrazione di destinazione, nonché la necessità di reperire all'esterno funzionari con specifiche professionalità assenti all'interno dell'Ente con particolare riferimento alla figura del geologo in considerazione del riconoscimento Unesco di geoparco.

Pertanto, 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, non appena sarà possibile si procederà prioritariamente ad istituire (2024 -2026) posti in Area Elevate professionalità, 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.

Nel mentre con provvedimento presidenziale n. 1 del 18 gennaio 2024 in esecuzione del PTFP annualità 2023, a seguito della disposta rimodulazione della dotazione organica, è stata disposta sia la procedura di mobilità neutrale in entrata per l'assunzione del Funzionario geologo part – time da assumere per ora al 50%, che il riassorbimento in dotazione organica dei soprannumerari in via prioritaria coloro che ricoprono l'incarico di Responsabili di Ufficio/Servizio presso l'Ente e precisamente di n. 4 unità in Area Funzionari e 2 unità in Area Assistenti, per complessive 6 unità riassorbite.

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 mediche 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 "riconducendo 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 2024, 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 (3)	35.000,00	1.172,37	14.450,00	2.550,00	53.172,37	17.498,39				70.670,75	
	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	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 (3)	35.000,00	1.172,37	14.450,00	2.550,00	53.172,37	17.498,39				70.670,75	
	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	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

CESSAZIONI ANNO 2018			
Area Professionale	N° Unità cessate	Costo unitario	Costo totale
Funzionari (C1 trasferimento mobilità non neutrale in data 15.12.2018)	1	34.972,47	34.972,47
Assistenti (B2 cessato dal servizio per collocamento e riposo per anzianità in data 31.05.2018)	1	28.796,90	28.796,90
Totale cessazioni anno 2018	2		63.769,37

CESSAZIONI ANNO 2020

CESSAZIONI ANNO 2020			
Area Professionale	N° Unità cessate	Costo unitario	Costo Totale

Assistenti (cessato dal servizio per collocamento e riposo per anzianità in data 31.05.2020)	1	28.796,90	28.796,90
Totale cessazioni anno 2020	1		28.796,90

CESSAZIONI ANNO 2021

CESSAZIONI ANNO 2021			
Area Professionale	N° Unità cessate	Costo unitario	Costo totale
Funzionari ex C1 (n. 1 unità in servizio fino al 31.12.2021 collocato a riposo (quota 100) dal 01.01.2022 e n. 1 unità trasferita per mobilità non neutrale (verso Regione Emilia Romagna) dal 01.07.2021)	2	34.972,47	69.944,94
Assistenti ex B2 (collocato a riposo per anzianità del 01.04.2021)	1	28.796,90	28.796,90
Totale cessazioni anno 2021	3		98.741,84

CESSAZIONI ANNO 2022

CESSAZIONI ANNO 2022			
Area Professionale	N° Unità cessate	Costo unitario	Costo totale
Assistenti ex B2 (trasferimento per mobilità neutrale presso altro ente dal 01.01.2023)	1	28.796,90	28.796,90
Totale cessazioni anno 2022	1		28.796,90

Non influente sul budget assunzionale

Budget assunzionale 2018-2023 al 31.12.2023 per anno 2024

Cessazioni 2018	63.769,37+
Cessazioni anno 2020	28.796,90+
Cessazioni 2021	98.741,84+
CESSAZIONI 2022 non computabili nel budget assunzionale in quanto verificatesi per mobilità neutrale	28.796,90
Riassorbimento soprannumerari n. 4 Funzionari e n. 2 Assistenti	197.483,68-
budget assunzionale 2018 – 2022 teorico	
	191.308,11
Risorse disponibili a valere sul budget post riassorbimento	-

Le risorse disponibili sono state per intero utilizzate per disporre il riassorbimento dei soprannumerari, unitamente a parte di quelle derivanti dalla mobilità in uscita neutrale di un assistente, trasformando il residuo nel posto da funzionario part time al 64,60% come da dotazione organica rimodulata.

Dotazione organica rimodulata - riassorbimento soprannumerari e assunzione funzionario part time mediante mobilità neutrale - 2024

Come sopra già esposto è stata rimodulata la dotazione organica dell'Ente, prevedendo 2 nuove unità di personale in Area Funzionari, una al 100% e l'altra al 64,6% e contestuale soppressione di n. 2 unità di personale in Area Assistenti, al fine di stabilizzare in via prioritaria i soprannumerari che rivestono gli incarichi di Responsabilità di Uffici e/o Servizi ed assumere un geologo, figura assente all'interno dell'Ente ed assolutamente necessaria stante il riconoscimento di Geoparco Unesco del Parco Nazionale della Maiella, per ora al 50% avvalendosi della mobilità neutrale in entrata.

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	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 NAIL 0,6088%	Oneri riflessi IRAP 8,5%	Totale annuo pro-capite lordo stato	Unità in dotazione organica	VALORE FINANZIARIO DOTAZIONE ORGANICA	
	Funzionari funzionari al 64,60%	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	
										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 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	Totale unità presenti di ruolo	Totale 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		

	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 presenti di ruolo	Totale comandati in	TOTALE ONERE PRESENTI IN SERVIZIO (Ruolo + comandati in)	Unità in soprannumero di cui art. 1 comma 940 L. N. 296/2006 e art 27 bis D.L. n. 159/2007
Funzionari	23.501,93	787,12		2.024,09	26.313,14	6.262,53	160,19	2.236,62	34.972,47	3		104.917,41	7,00
funzionari 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	8		230.375,20	10,00
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	13,00
													totale
									TOTALE	11	0	335.292,61	30,00

Dal personale presente in servizio è stata sottratta una unità (un Assistente) che in comando fino al 31.12.2022 è stata trasferita per mobilità neutrale dal 01.01.2023 presso altro Ente

Con provvedimento presidenziale n. 1 del 18 gennaio 2024 è stato disposto il riassorbimento delle n. 6 unità soprannumerarie e precisamente dei 4 Funzionari e n. 2 Assistenti e disposta la mobilità neutrale in entrata del Funzionario geologo al 50%, tutte somme che vanno accantonate e pertanto incidono in diminuzione rispetto al budget assunzionale per l'anno 2024, così come rappresentato nella tabella che segue:

Spesa presenti in servizio + comandati in al 30 gennaio 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 e 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	Totale comandati in	TOTALE ONERE PRESENTI IN SERVIZIO (Ruolo + comandati in)
EP	35.000,00	1.172,37	14,45 0,00	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 0,6088%%	Oneri riflessi IRAP 8,5%	Totale annuo pro-capite lordo stato	Totale unità presenti di ruolo	Totale comandi in	TOTALE ONERE PRESENTI IN SERVIZIO (Ruolo + comandati in)	Unità in soprannumero di cui art. 1 comma 940 L. N. 296/2006 e art 27 bis D.L. n. 159/2007
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	3,00
funzionari al 64,60%									22.592,22			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	8,00
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	13,00
													totale
									TOTALE	17	0	532.776,29	24,00

Tab. 3.1 personale cessato al 31.12.2023

Risorse finanziarie personale cessato al 31 dicembre 2023												
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	3	104.917,41	
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	3	86.390,70	
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	6	191.308,11	

Tra le cessazioni non è stata computata una unità, Assistente, trasferita per mobilità neutrale dal 01.01.2023 in quanto ininfluenza al fine della determinazione del budget assunzionale 2024 per € 28.796,90, utilizzati per la rideterminazione della dotazione organica al fine di consentire il riassorbimento dei soprannumerari e la mobilità in entrata neutrale del Funzionario geologo al 50%

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	
	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	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	

Per quanto riguarda le posizioni vacanti rappresentate in tab. 2 di cui alla dotazione organica rimodulata con il citato provvedimento presidenziale n. 1 del 18 gennaio 2024 :

1. È stato disposto il riassorbimento in dotazione di N. 4 Funzionari al 100% mediante riassorbimento di soprannumerari di Area corrispondente Responsabili di Ufficio e/o Servizio e di N. 2 posti di Assistente, mediante riassorbimento di soprannumerari di Area corrispondente Responsabili di Ufficio e/o Servizio;
2. È stata disposta la copertura di 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.

Con conseguente esautorazione delle risorse che avrebbero costituito il budget assunzionale anno 2024 nel quale non si darà luogo ad alcuna assunzione.

Complessivamente per il 2024

VALORE FINANZIARIO PRESENTI IN SERVIZIO E COMANDATI IN AL 31.12.2023	+	335.292,61
VALORE FINANZIARIO COMANDATI OUT AL 31.12.2023	+	-
VALORE FINANZIARIO CESSAZIONI DAL SERVIZIO ANNO 2024	-	-
VALORE FINANZIARIO ASSUNZIONI SU TURN-OVER NEL 2024	+	-
VALORE FINANZIARIO ASSUNZIONI 2024 SU BUDGET GIA' AUTORIZZATO DA D.P.C.M.	+	-
VALORE FINANZIARIO ASSUNZIONI EX LEGE NEL 2024	+	-
TOTALE		335.292,61

∞

VALORE FINANZIARIO DOTAZIONE ORGANICA AL 31.12.2023

555.368,51

Considerando nel 2024 l'intervenuto riassorbimento del citato personale (n. 4 Funzionari e n. 2 Assistenti) e il previsto ingresso in mobilità neutrale di un geologo – Funzionario – al 50% al 31.12.2024 :

2024

VALORE FINANZIARIO PRESENTI IN SERVIZIO E COMANDATI IN AL 31.12.2024	+	555.368,51
VALORE FINANZIARIO COMANDATI OUT AL 31.12.2024	+	-

VALORE FINANZIARIO CESSAZIONI DAL SERVIZIO ANNO 2024	-	-
VALORE FINANZIARIO ASSUNZIONI SU TURN-OVER NEL 2024	+	-
VALORE FINANZIARIO ASSUNZIONI 2024 SU BUDGET GIA' AUTORIZZATO DA D.P.C.M.	+	-
VALORE FINANZIARIO ASSUNZIONI EX LEGE NEL 2024	+	-
TOTALE		555.368,51

≤

VALORE FINANZIARIO DOTAZIONE ORGANICA AL 31.12.2024	555.368,51
---	------------

Ipotesi di lavoro ANNI 2025-2026

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, tenuto conto che nel 2024 non si verificherà alcuna cessazione si rappresenta la situazione al 2025:

Tab. 3.3.

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 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	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

Dette risorse in assenza di ampliamento della dotazione organica, verranno utilizzate per il riassorbimento di personale soprannumerario corrispondente e pertanto andranno ad annullare il potenziale budget assunzionale per l'anno 2025, e la dotazione organica resterà finanziariamente identica a quella al 31.12.2024, come da tabella che segue :

Spesa presenti in servizio + comandati in al 31 dicembre 2025														
AREE		Stipendio CCNL 2019-2021 (13 mensilità)	IVC 2022-2024 per 13 mensilità con ulteriore incremento DDL Bilancio 2024	Retribuzione di posizione variabile	Retribuzione e di risultato	Retribuzione e totale pro-capite lordo dipendente	Oneri riflessi (23,8+0,6088+8,5=32,9088%)	Oneri riflessi INAIL 0,6088%	Oneri riflessi IRAP 8,5%	Totale annuo pro-capite lordo stato	Totale unità presenti di ruolo	Totale e comandati in	TOTALE ONERE PRESENTI IN SERVIZIO (Ruolo + comandati in)	Unità in soprannumero di cui art. 1 comma 940 L. N. 296/2006 e art 27 bis D.L. n. 159/2007
	EP	35.000,00	1.172,37	14,45 0,00	2.550,00	53.172,37	17.498,39			70.670,75			0,00	
	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	2,00
	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	7,00
	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	13,00
														totale

											TOTALE	18	0	555.368,51	22,00
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	---------------	----	---	------------	-------

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 2025.

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 2026 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 2023;

Tab. 3.2 cessati anno 2024;

Tab. 3.3 cessati anno 2025;

Tab. 3.4 cessati anno 2026;

Tab. 4.1 bandire e assumere 2024;

Tab. 4.2 assunzioni 2024;

Tab. 4.3 assunzioni 2025;

Tab. 4.4 assunzioni 2026;

Tab. 4.5 solo bandire 25 26;

Tab. 5 comandati out;

Tab. 6 verifica tetto di spesa.

Funzionario referente Dott.ssa Stefania Ranieri
n. telefono 0864.2570.206
E-mail PEC: pum@pec.parcoparcomaiella.it

AMMINISTRAZIONE

ENTE PARCO NAZIONALE DELLA MAIELLA

Valore finanziario dotazione organica al 31.12.2023 DPCM 23.01.2013- delibera Consiglio Direttivo n. 19 del 30 maggio 2023

	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%) (2)	Totale annuo pro-capite lordo stato	Unità in dotazione organica	VALORE FINANZIARIO DOTAZIONE ORGANICA
EP (3)	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 (1)	Tredicesima (tabellare + IVC)	Totale annuo pro-capite lordo dipendente	Oneri riflessi previdenziali 23,8% (2)	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	34.972,47	7	244.807,29
64,60%									
Assistenti	19.351,97	648,02		1.666,67	21.666,66	5.156,67	22.592,22	1	22.592,22
Operatori	18.390,84	615,86		1.583,89	20.590,59	4.900,56	28.796,90	10	287.969,00
							27.366,71		0,00
							TOTALE	18	555.368,51

(1) se prevista da normativa speciale

(2) indicare nelle colonne le % degli oneri riflessi rispettivamente applicate, sulla retribuzione di risultato del personale delle Elevate professionalità non va applicata la % relativa alla Buonuscità

(3) se si intendono istituire posizioni di elevate professionalità, occorre considerare il valore medio pro-capite della retribuzione annua lorda (da 50.000 a 70.000 euro, al netto dell'IVC 2022-2024 e degli oneri riflessi), inserire il valore della retribuzione di posizione variabile e risultato e aggiungere gli oneri riflessi a carico amministrazione, avendo cura di assicurare l'invarianza della spesa potenziale massima mediante corrispondenti riduzioni (in valore) di altre posizioni. Si veda <https://www.anagenzia.it/comunicati/12999-ccnl-comparto-funzioni-centrali-9-maggio-2022-orientamenti-applicativi.html>

NOTE

Unità in servizio	EP (1)	Stipendio CCNL 2019-2021 (13 mensilità)	IVC 2022-2024 per 13 mensilità con ulteriore incremento DDL Bilancio 2024	Retribuzione di posizione di posizione variabile	Retribuzione di risultato	Retribuzione totale pro capite lordo dipendente	Oneri riflessi (2,8+0,6088+8,5= 32,9088%)	Totale annuo pro-capite lordo stato	Totale unità presenti di ruolo (1)	Totale comandati in (2)	TOTALE ONERE PRESENTI IN SERVIZIO (Ruolo + comandati in)
		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)	Totale annuo pro-capite lordo stato	Totale unità presenti di ruolo (1)	Totale comandati in (2)	TOTALE ONERE PRESENTI IN SERVIZIO (Ruolo + comandati in)
Funzionari funzionari al 64,60%	23.501,93	787,12	2.024,09		26.313,14	6.262,53	2.236,62	34.972,47	3		104.917,41
Assistenti	19.351,97	648,02	1.666,67		21.666,66	5.156,67	1.841,67	22.592,22	0		0,00
Operatori	18.390,84	615,86	1.583,89		20.590,59	4.900,56	1.750,20	28.796,90	8		230.375,20
								27.366,71			0,00
TOTALE									11	0	335.292,61

AREE

Unità in soprannumero di cui art. 1 comma 940 L. N. 296/2006 e art.27 bis D.L. n.	7,00
	10,00
	13,00
Totale	30,00

NOTE

- (1) comprese unità in regime di part-time
 (2) o analogo istituto con oneri a carico dell'Amministrazione
 (3) indicare nelle colonne le % degli oneri riflessi rispettivamente applicate; sulla retribuzione di risultato del personale delle Elevate professionalità non va applicata la % relativa alla Buonoscita.
 (4) inserire il valore medio pro-capite della retribuzione annua lorda (da 50.000 a 70.000 euro al netto dell'IVC 22-24) compilando il campo della retribuzione di posizione variabile e di risultato e aggiungere gli oneri riflessi a carico amministrazione

Funzionario referente Dott.ssa Stefania Ranieri
n. telefono 0864.2570.206
E-mail PEC: pum@pec.parcomaieiella.it

AMMINISTRAZIONE

ENTE PARCO NAZIONALE DELLA MAIELLA

Risorse finanziarie personale cessato al 31 dicembre 2023 (1)											
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% (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	3	104.917,41
Assistenti	19.351,97	648,02		1.666,67	21.666,66	5.156,67	131,91	1.841,67	22.592,22	3	86.390,70
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										6	191.308,11

NOTE

(1) Questa tabella deve essere compilata per ciascuno degli anni presi in considerazione nel piano triennale (cessazioni dell'anno precedente). Il DL 73/2021 ha modificato la L. 56/2019 all'art. 3 comma 3 reinserendo l'asseverazione delle cessazioni da parte dei relativi organi di controllo. Pertanto con decorrenza dalle cessazioni 2021 è richiesta l'asseverazione dell'organo di controllo.

Tra le cessazioni non è stata computata una unità Assistente trasferita per mobilità neutrale in data 01.01.2023 e dal totale complessivo vanno scomputate le somme utilizzate nel 2024 per il riassorbimento dei soprannumerari n. 4 Funzionari e n. 2 Assistenti, con conseguente consumazione di tutte le risorse disponibili ed azzeramento del budget assunzionale per l'anno 2024.

Funzionario referente Dott.ssa Stefania Ranieri
 n. telefono 0864.2570.206
 E-mail PEC: pnm@pec.parcomaieella.it

AMMINISTRAZIONE

ENTE PARCO NAZIONALE DELLA MAIELLA

Risorse finanziarie personale cessato al 31 dicembre 2024 (1)

AREE	Tabellare + IIS per 12 mensilità 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 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	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

NOTE

(1) Questa tabella deve essere compilata per ciascuno degli anni presi in considerazione nel piano triennale (cessazioni dell'anno precedente). Il DI 73/2021 ha modificato la L. 56/2019 all'art. 3 comma 3 reinserendo l'asseverazione delle cessazioni da parte dei relativi organi di controllo. Pertanto con decorrenza dalle cessazioni 2021 è richiesta l'asseverazione dell'organo di controllo.

Funzionario referente Dott.ssa Stefania Ranieri
n. telefono 0864.2570.206
E-mail PEC: pnm@pec.parcomaieiella.it

AMMINISTRAZIONE
ENTE PARCO NAZIONALE DELLA MAIELLA

Risorse finanziarie personale cessato al 31 dicembre 2025 (1)											
AREE	Tabellare + IS 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 riflessiAIL 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

NOTE

(1) Questa tabella deve essere compilata per ciascuno degli anni presi in considerazione nel piano triennale (cessazioni dell'anno precedente). Il DL 73/2021 ha modificato la L. 56/2019 all'art. 3 comma 3 reinserendo l'asseverazione delle cessazioni da parte dei relativi organi di controllo. Pertanto con decorrenza dalle cessazioni 2021 è richiesta l'asseverazione dell'organo di controllo.

Dal totale complessivo vanno scomputate le somme utilizzate per il riassorbimento dei soprannumerari n. 1 Funzionario e n. 1 Assistente, con conseguente consumazione di tutte le risorse disponibili ed azzeramento del budget assunzionale per l'anno 2026.

TOTALE complessivo 2 63.769,37

Funzionario referente Dott.ssa Stefania Ranieri
 n. telefono 0864.2570.206
 E-mail PEC: pnm@pec.parcomaieella.it

AMMINISTRAZIONE
 ENTE PARCO NAZIONALE DELLA MAIELLA

Risorse finanziarie personale cessato al 31 dicembre 2026 (1)											
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 (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		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

NOTE

(1) Questa tabella deve essere compilata per ciascuno degli anni presi in considerazione nel piano triennale (cessazioni dell'anno precedente). Il DI 73/2021 ha modificato la L. 56/2019 all'art. 3 comma 3 reinserendo l'asseverazione delle cessazioni da parte dei relativi organi di controllo. Pertanto con decorrenza dalle cessazioni 2021 è richiesta l'asseverazione dell'organo di controllo.

Funzionario referente Dott.ssa Stefania Ranieri
 n. telefono 0864.2570.206
 E-mail P.E.C.: pnni@pec.parcornaitalia.it

AMMINISTRAZIONE
 ENTE PARCO NAZIONALE DELLA MAIELLA

Programma bandire/assumere 2024

AREE/ CATEGORIE/ QUALIFICHE	Costo annuo pro-capite (lordo Stato)	TIPOLOGIA DI RECLUTAMENTO (indicare n° unità per ogni tipologia)					Inquadramento ex art. 18 CCNL sul turnover (5)	Unità da assumere annualità 2024	Unità da assumere annualità 2024	Inquadramento ex art. 18 CCNL sullo 0,55% del Monte Salari 2018 (6)
		Concorso pubblico (1)	Scorimento graduatore (2)	Progressioni di carriera (art. 52 d. lgs. 165/2001) (4)	Stabilizzazioni (3)	Mobilità da altre PPAA				
Area EP	70.670,75							0		
EP - Progressioni verticali										
Area Funzionari	34.972,47							0		
Area Funzionari Progressioni verticali	6.175,57							0		
Area Assistenti	28.796,90							0		
Area Assistenti Progressioni verticali	1.430,19							0		
Area Operatori	27.366,71							0		
TOTALE		0	0	0	0	0	0	#RIF!	#RIF!	0

NOTE

(1) Indicare gli estremi di pubblicazione (DNPA- G U)
(2) Indicare la data di approvazione della graduatoria e la data di pubblicazione del bando (v. nuovo art. 35 co 5 ter del D.lgs. 165/2001)
(3) Indicare il riferimento normativo
(4) Indicare, nella riga in corrispondenza con il differenziale retributivo, le unità che gravano sul turnover. NB. le PV sono subordinate all'individuazione delle famiglie professionali
(5) Indicare, nella riga in corrispondenza con il differenziale retributivo, solo le unità che gravano sul turnover ma che rientrano nella procedura transitoria (art. 18 CCNL 2019-2021). NB. le PV sono subordinate all'individuazione delle famiglie professionali
(6) Indicare, a titolo ricognitivo, le unità che si prevede di inquadrate ex art. 18 CCNL 2019-2021 sullo 0,55% del Monte Salari 2018

Funzionario referente Dott.ssa Stefania Ranieri
 n. telefono 0864.2570.206
 E-mail PEC: pnm@pec.parcomaieella.it

AMMINISTRAZIONE
 ENTE PARCO NAZIONALE DELLA MAIELLA
 Budget anno 2024 (1)

Assunzioni programmate anno 2024 (1)													
AREE	Stipendio CCNL 2019-2021 (13 mensilità)	IVC per 13 mensilità con ulteriore incremento DDL Bilancio 2024	Retribuzione di posizione variabile	Retribuzione di risultato	Retribuzione totale pro capite lordo dipendente	Oneri riflessi 38,38% (32,70% su retribuzione di risultato)	Oneri riflessi 0,0088+5% (2)	Oneri riflessi IRAP 8,5% (2)	Totale annuo pro capite lordo stato	Totale unità da assumere sul budget 2024 (3)	Totale unità da assumere su budget già autorizzato da d.P.C.M. (4)	Totale unità da assumere ex lege (5)	TOTALE ONERI ASSUNZIONALI
EP (PV)	35 000,00	1 172,37	14 450,00	2 550,00	53 172,37	17 498,39			70 670,75 35 698,28				0,00 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 0,0088+5% (2)	Oneri riflessi IRAP 8,5% (2)	Totale annuo pro capite lordo stato	Totale unità da assumere sul budget 2024 (3)	Totale unità da assumere su budget già autorizzato da d.P.C.M. (4)	Totale unità da assumere ex lege (5)	TOTALE ONERI ASSUNZIONALI
Funzionari Funzionari (PV)	23 501,93	787,12		2 024,09	26 313,14	6 262,53	160,19	2 236,62	34 972,47				0,00 0,00
Assistenti Assistenti (PV)	19 351,97	648,02		1 666,67	21 666,66	5 156,67	131,91	1 841,67	28 796,90				0,00 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	0	0	0	0,00

TOTALE ONERI SU BUDGET 2024	0,00
Totale oneri da assumere su budget già autorizzato da d.P.C.M.	0,00
TOTALE ONERI SU LEGGE.....	0,00

NOTE

(1) Questa tabella va compilata per ciascuno degli anni della programmazione

(2) Indicare il budget o cumulo di budgets di cui si chiede l'autorizzazione

(3) Indicare le unità sul budget di riferimento coerenti con la programmazione indicata in tabella "4 I Bandiere e assumere 2024"

(4) Indicare le unità già autorizzate da d P C M che si prevede di assumere nell'anno di riferimento, anche a seguito di rimodulazione

(5) Indicare le risorse stanziate da norme di autorizzazione ed assunzioni in deroga (aggiungere colonne qualora vi sia più di una autorizzazione ex lege), che si intende impiegare nell'anno preso in considerazione. Tuttavia, al fine di rendere le grandezze del piano omogenee, le risorse stanziate da leggi in deroga e gli oneri derivanti dalle unità che si intende assumere sono nettrizzate in tabella dalle componenti accessorie della retribuzione. Prevedere una colonna anche per le PV ex art 18 CCNL (7) sul 0,55% del Monte Salari 2018

Funzionario referente Dott.ssa Stefania Ranieri
 n. telefono 0864.2570.206
 E-mail PEC: pnm@pec.parcomaella.it

AMMINISTRAZIONE
 ENTE PARCO NAZIONALE DELLA MIELLA

Budget anno 2025
 0,00

Assunzioni programmate anno 2025 (1)														
	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 38,38% (32,70% su retribuzione di risultato)	Oneri riflessi %	Oneri riflessi %	Oneri riflessi %	Totale annuo pre-capite lordo stato	Totale unità da assumere sul budget 2025 (3)	Totale unità da assumere su budget già autorizzato da d.P.C.M. (4)	Totale unità da assumere ex lege (5)	TOTALE ONERI ASSUNZIONALI
EP	35.000,00	1.172,37	14.450,00	2.550,00	53.172,37	17.498,39				70.670,75				0,00
EP (PV)														0,00
AREE	Tabellare + IS 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 %	Oneri riflessi %	Oneri riflessi %	Oneri riflessi %	Totale annuo pre-capite lordo stato	Totale unità da assumere sul budget 2025 (3)	Totale unità da assumere su budget già autorizzato da d.P.C.M. (4)	Totale unità da assumere ex lege (5)	TOTALE ONERI ASSUNZIONALI
Funzionari	23.501,93	787,12		2.024,09	26.313,14					26.313,14				0,00
Funzionari (PV)										4.646,48				0,00
Assistenti	19.351,97	648,02		1.666,67	21.666,66					21.666,66				0,00
Assistenti (PV)										1.076,07				0,00
Operatori	18.390,84	615,86		1.583,89	20.590,59					20.590,59				0,00
TOTALE											0	0	0	0,00

DI CUI:

TOTALE ONERI SU BUDGET 2025	0,00
Totale oneri da assumere su budget già autorizzato da d.P.C.M.	0,00
TOTALE ONERI SU LEGGE.....	0,00

NOTE

(1) Questa tabella va compilata per ciascuno degli anni della programmazione

(2) Indicare il budget o cumulo di di budgets di cui si chiede l'autorizzazione

(3) Indicare le unità sul budget di riferimento

(4) Indicare le unità già autorizzate da d.P.C.M. che si prevede di assumere nell'anno di riferimento, anche a seguito di rimodulazione

(5) Indicare le risorse stanziata da norme di autorizzazione ad assunzioni in deroga (aggiungere colonne qualora vi sia più di una autorizzazione ex lege), che si intende impiegare nell'anno preso in considerazione. Tuttavia, al fine di rendere le grandezze del piano omogenee, le risorse stanziata da leggi in deroga e gli oneri derivanti dalle unità che si intende assumere sono nettarizzate in tabella dalle componenti accessorie della retribuzione. Prevedete una colonna anche per le PV ex art. 18 CCNL (7) and 0,55% del Monte Salari 2018.

Funzionario referente Dott.ssa Stefania Ramieri
 n. telefono 0864.2570.206
 E-mail PEC: pum@pec.parcornaioella.it

AMMINISTRAZIONE
 ENTE PARCO NAZIONALE DELLA MAIELLA
 Budget anno 2026
 0,00

Assunzioni programmate anno 2026 (1)												
	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 38,38% (32,70% su retribuzione di risultato)	Oneri riflessi 0,608830% (2)	Oneri riflessi IRAP 8,5% (2)	Totale annuo pro-capite lordo stato 2026 (3)	Totale unità da assumere su budget già autorizzato da D.P.C.M. (4)	Totale unità da assumere ex lege (5)	TOTALE ONERI ASSUNZIONALI
EP	35.000,00	1.172,37	14.450,00	2.550,00	53.172,37	17.498,39			70.670,75			0,00
EP (PV)												0,00
AREE												
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
Funzionari (PV)						0,00	0,00	0,00	6.175,57			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
Assistenti (PV)						0,00	0,00	0,00	1.430,19			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										0	0	0,00

TOTALE ONERI SU BUDGET 2026	0,00
Totale oneri da assumere su budget già autorizzato da D.P.C.M.	0,00
TOTALE ONERI SU LEGGE	0,00

NOTE

(1) Questa tabella va compilata per ciascuno degli anni della programmazione

(2) Indicare il budget o cumulo di budgets di cui si chiede l'autorizzazione

(3) Indicare le unità sul budget di riferimento

(4) Indicare le unità già autorizzata da D.P.C.M. che si prevede di assumere nell'anno di riferimento, anche a seguito di rimodulazione

(5) Indicare le risorse stanziare da norme di autorizzazione ad assunzioni in deroga (aggiungere colonne qualora vi sia più di una autorizzazione ex lege), che si intende impegnare nell'anno preso in considerazione. Tuttavia, al fine di rendere le grandezze del piano omogenee, le risorse stanziare da leggi in deroga e gli oneri derivanti dalle unità che si intende assumere sono nettarizzate in tabella dalle componenti accessorie della retribuzione. Prevedere una colonna anche per le PV ex art. 18 CCNL (7) sul 0,55% del Monto Salari 2018

Funzionario referente: Dott.ssa Stefania Ranieri
 n. telefono 0864.2570.206
 E-mail PEC:ppnn@pec.parcomatella.it

AMMINISTRAZIONE

ENTE PARCO NAZIONALE DELLA MAIELLA

Programma bandire					
AREE/ CATEGORIE/ QUALIFICHE	Costo annuo pro-capite (lordo Stato)	Unità da assumere 2025 con concorso	Unità da assumere 2026 con concorso	Valore finanziario unità da assumere	TIPOLOGIA DI RECLUTAMENTO
Area EP	70.670,75			-	
Area Funzionari	34.972,47			-	
Area Assistenti	28.796,90			-	Concorso pubblico
Area Operatori	27.366,71			-	
TOTALE		0	0	-	

ANNO DELLA PROGRAMMAZIONE

2024

VALORE FINANZIARIO PRESENTI IN SERVIZIO E COMANDATI IN AL 31.12.2023 (1)	+	335.292,61
VALORE FINANZIARIO COMANDATI OUT AL 31.12.2023 (2)	+	-
VALORE FINANZIARIO CESSAZIONI DAL SERVIZIO ANNO 2024	-	-
VALORE FINANZIARIO ASSUNZIONI SU TURN-OVER NEL 2024	+	-
VALORE FINANZIARIO ASSUNZIONI 2024 SU BUDGET GIA' AUTORIZZATO DA D.P.C.M.	+	-
VALORE FINANZIARIO ASSUNZIONI EX LEGE NEL 2024	+	-
TOTALE		335.292,61

≤

VALORE FINANZIARIO DOTAZIONE ORGANICA AL 31.12.2023

555.368,51

NOTE

(1) o analoghi istituti con oneri a carico dell'amministrazione

(2) la spesa relativa al personale comandato presso altra amministrazione (out), così come quella del personale in aspettativa e fuori ruolo, pur non essendo sostenuta dall'ente di appartenenza, deve essere accantonata per il caso di rientro in servizio delle predette unità.