



ENTE DI GESTIONE DELLE AREE PROTETTE DELLE ALPI MARITTIME

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE (PIAO)
2024-2026**

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

Approvato con Deliberazione del Consiglio n. 8 del 18 marzo 2024

Indice

Premessa	3
SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	5
1.1. Informazioni relative all'Ente	6
1.1.1. Profilo istituzionale	6
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	9
SOTTOSEZIONE 2.1. VALORE PUBBLICO.....	9
SOTTOSEZIONE 2.2. PERFORMANCE.....	13
SOTTOSEZIONE 2.3. RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA.....	44
SOTTOSEZIONE 2.4. INDICAZIONI IN MATERIA DI EFFICIENTAMENTO ENERGETICO.....	61
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	62
SOTTOSEZIONE 3.1. STRUTTURA ORGANIZZATIVA	62
3.1.1. Organigramma	62
3.1.2. Livelli di responsabilità organizzativa.....	64
3.1.3. Ampiezza media delle Unità Organizzative	65
SOTTOSEZIONE 3.2. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE.....	66
3.2.1. Condizionalità e fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali)	67
3.2.2. Obiettivi dell'Ente	69
SOTTOSEZIONE 3.3. PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE	70
SOTTOSEZIONE 3.4. FORMAZIONE DEL PERSONALE.....	71
SOTTOSEZIONE 3.5. PIANO DI AZIONI POSITIVE.....	81
3.5.1. Situazione del personale al 31 dicembre 2023 – Analisi dei dati.....	82
SEZIONE 4. MONITORAGGIO	91

Premessa

Con il presente documento di programmazione strategica l'Ente di gestione delle Aree Protette delle Alpi Marittime dà attuazione a quanto sancito nell'art. 6, commi 1 e 4, del decreto legge del 9 giugno 2021 n. 80 (convertito, con modificazioni, in legge del 6 agosto 2021 n. 113), che ha introdotto l'obbligo per le Pubbliche Amministrazioni di adottare il Piano integrato di attività e organizzazione (di seguito, "PIAO").

Il PIAO ha l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di innovazione e semplificazione dei processi e dell'attività amministrativa, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni.

Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:

- a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance;
- b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali;
- c) gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al Piano triennale dei fabbisogni del personale;
- d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di anticorruzione;
- e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno;
- f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle amministrazioni;
- g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere.

In particolare, il PIAO sostituisce - assorbendoli - i seguenti strumenti di programmazione già previsti dalla normativa e, in particolare:

- il Piano della performance, poiché definisce gli obiettivi programmatici e strategici della performance, stabilendo il collegamento tra performance individuale e risultati della performance organizzativa;
- il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e il Piano della Formazione, poiché definisce la strategia di gestione del capitale umano e dello sviluppo organizzativo;
- il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale, poiché definisce gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e la valorizzazione delle risorse interne;
- il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT);
- il Piano delle Azioni Positive tendenti ad assicurare "La rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne".

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (D.Lgs. n. 150/2009 e Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione - PNA e atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del D.Lgs. n. 33/2013) e nel rispetto 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 degli artt.7 e 8, comma 2, del citato decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, il termine per l'approvazione del PIAO è il 31 gennaio che, in caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, è differito di trenta giorni successivo a quello di approvazione dei bilanci.

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione Ente	Ente di gestione delle Aree Protette delle Alpi Marittime
Sede legale e amministrativa	Piazza Regina Elena n.30 – 12010 Valdieri (CN)
Sedi operative	Via S. Anna 34 - 12013 Chiusa Pesio (CN) Strada Provinciale per San Giacomo n.12 - Loc. Casermette - 12010 Entracque (CN)
Presidente	Piermario Giordano
Direttore	Luca Gautero
Codice fiscale	96009220045
Partiva Iva	01797320049
PEC	apam@pec.areeprotettealpimarittime.it
Indirizzo email	info@areeprotettealpimarittime.it
Sito web istituzionale	https://www.areeprotettealpimarittime.it/
Data di costituzione	01/01/2016
Numero dipendenti al 31 dicembre dell'anno precedente	56 ¹

¹ Dipendenti effettivi n. 58, di cui n. 4 unità a tempo parziale (part time 50%).

1.1. Informazioni relative all'Ente

1.1.1. Profilo istituzionale

L'Ente di gestione delle Aree protette delle Alpi Marittime, istituito dalla Legge Regionale 29 giugno 2009 n. 19 e s.m.i. "Testo unico sulla tutela delle aree naturali e della biodiversità" (art.12), è un ente strumentale della Regione Piemonte dotato di personalità giuridica di diritto pubblico e inserito nel Sistema delle aree naturali protette regionali, coordinato dal Settore regionale competente.

L'Ente gestisce dal 1° gennaio 2016 due Parchi naturali (il Parco naturale delle Alpi Marittime e il Parco naturale del Marguareis, originariamente dotati di amministrazione autonoma) e otto Riserve naturali (Grotte del Bandito, Rocca San Giovanni - Saben, Crava Morozzo; Ciciu del Villar, Sorgenti del Belbo, Grotte di Bossea, Benevagienna, Grotte di Aisone), distribuite su un ampio territorio (dalle Alpi all'Alta Langa passando per la pianura) e nate per tutelare alcuni tra i più importanti siti di interesse naturalistico, archeologico e paleontologico della provincia di Cuneo.

NOME PARCO O RISERVA	COMUNI INTERESSATI
Parco Alpi Marittime	Entracque
	Valdieri
	Roaschia
	Vernante
	Aisone
Riserva naturale delle Grotte del Bandito	Roaschia
Riserva naturale di Rocca San Giovanni - Saben	Valdieri
Riserva Naturale Grotte di Aisone	Aisone
Parco del Marguareis	Briga Alta
	Chiusa Pesio
	Ormea
Riserva naturale dei Ciciu del Vilar	Villar San Costanzo
Riserva naturale di Crava Morozzo	Mondovì
	Morozzo
	Rocca De Baldi
Riserva naturale sorgenti del Belbo	Camerana
	Montezemolo
	Saliceto
Riserva speciale di Benevagienna	Benevagienna
Riserva naturale delle Grotte di Bossea	Frabosa Soprana
Area contigua Marguareis (Vallone Nivorina)	Briga Alta

Tabella riassuntiva dei parchi e delle riserve naturali gestite dall'Ente

Dal 1° giugno 2019 l'Ente gestisce inoltre 20 aree della Rete Natura 2000, che interessano aree di particolare interesse naturalistico poste in Provincia di Cuneo, ma del tutto o in parte fuori dai confini dei due Parchi naturali e delle otto Riserve.

IDENTIFICATIVO SITO NATURA 2000 GESTITO	NOME SITO NATURA 2000	COMUNI INTERESSATI
ZSC E ZPS IT1660003	ZSC / ZPS Oasi di Crava e Morozzo D.G.R. n. 36-13220 del 08/02/2010 Convenzione del 14/07/2011	Mondovi
		Morozzo
		Rocca de' Baldi
ZSC IT1660007	ZSC Sorgenti del Belbo D.G.R. n. 36-13220 del 08/02/2010 Convenzione del 14/07/2011	Camerana
		Montezemolo
		Saliceto
ZSC IT1160016	ZSC Stazione di Muschi Calcarizzanti Comba Seviriana e Comba Barmarossa D.G.R. n. 25-8889 del 06/05/2019 Convenzione del 01/07/2019	Pradleves
ZSC IT1160017	ZSC Stazione di Linum narbonense D.G.R. n. 25-8889 del 06/05/2019 Convenzione del 01/07/2019	Pradleves
ZSC IT1160018	ZSC Sorgenti del Maira, Bosco di Saretto, Rocca Provenzale D.G.R. n. 25-8889 del 06/05/2019 Convenzione del 01/07/2019	Acceglio
ZSC IT1160020	ZSC Bosco di Bagnasco D.G.R. n. 25-8889 del 06/05/2019 Convenzione del 01/07/2019	Bagnasco
ZSC IT1160021	ZSC Gruppo del Tenibres D.G.R. n. 25-8889 del 06/05/2019 Convenzione del 01/07/2019	Pietraporzio
		Sambuco
		Vinadio
ZSC IT1160023	ZSC Vallone Orgials - Colle della Lombarda D.G.R. n. 25-8889 del 06/05/2019 Convenzione del 01/07/2019	Vinadio
ZSC IT1160024	ZSC Colle della Maddalena Vallone del Puriac D.G.R. n. 25-8889 del 06/05/2019 Convenzione del 01/07/2019	Argentera
ZSC IT1160026	ZSC Faggete di Pamparato, Tana del Forno, Grotta delle Turbiglie e Grotte di Bossea D.G.R. n. 24-4799 del 20/03/2017 Convenzione del 24/04/2017	Frabosa Soprana
		Montaldo di Mondovì
		Pamparato
		Roburent
ZSC IT1160035	ZSC Monte Antoroto D.G.R. n. 25-8889 del 06/05/2019 Convenzione del 01/07/2019	Garessio
		Ormea
		Demonte
ZSC E ZPS IT1160036	ZSC ZPS Stura di Demonte D.G.R. n. 28-6694 del 29/03/2018 Convenzione del 02/05/2018	Gaiola
		Moiola
		Roccasparvera
		Macra
ZSC E ZPS IT1160040	ZSC E ZPS Stazioni di Euphorbia valliniana Belli D.G.R. n. 25-8889 del 06/05/2019 Convenzione del 01/07/2019	Stroppio
		Aisone
ZSC E ZPS IT1160056	ZSC ZPS Alpi Marittime D.G.R. n. 36-13220 del 08/02/2010 Convenzione del 24/06/2010	Entracque
		Limone Piemonte
		Roaschia
		Valdieri
		Vernante
		Briga Alta
ZSC E ZPS IT1160057	ZSC ZPS Alte Valli Pesio e Tanaro D.G.R. n. 24-4799 del 20/03/2017 Convenzione del 24/04/2017	Chiusa di Pesio
		Magliano Alpi
		Ormea
		Roccaforte Mondovì
		Bene Vagienna
ZPS IT1160060	ZPS Altopiano del Bainale D.G.R. n. 25-8889 del 06/05/2019 Convenzione del 01/07/2019	Carrù
		Magliano Alpi
		Trinità
		Alto
ZPS 1160061	ZPS Alto Caprauna D.G.R. n. 25-8889 del 06/05/2019 Convenzione del 01/07/2019	Caprauna
ZPS IT1160062	ZPS Alte Valli Stura e Maira D.G.R. n. 25-8889 del 06/05/2019 Convenzione del 01/07/2019	Acceglio
		Aisone
		Argentera
		Canosio
		Demonte
		Marmora
		Pietraporzio
		Sambuco
Vinadio		
SIC IT1160065	SIC Comba di Castelmagno D.G.R. n. 25-8889 del 06/05/2019 Convenzione del 01/07/2019	Pradleves
		Castelmagno
SIC IT1160067	SIC Vallone dell'Arma D.G.R. n. 25-8889 del 06/05/2019 Convenzione del 01/07/2019	Demonte

Tabella riassuntiva delle aree Rete Natura 2000i gestite dall'Ente

Si tratta di un mosaico di territori, localizzati in una vasta area (una superficie totale gestita di 98.922,54 ettari) che si estende dalle Alpi alla pianura e fino alla Langa, interessando complessivamente ben 46 Comuni; il che rende l'Ente la più vasta area naturale protetta piemontese.

1.1.2. Organi istituzionali dell'Ente

L'Ente di gestione delle Aree Protette delle Alpi Marittime è composto dai seguenti organi istituzionali:

- il Presidente, che ha funzioni di gestione e rappresentanza legale dell'Ente;
- il Consiglio, costituito da 6 membri e nominato con decreto del Presidente della Giunta Regionale su designazione della Comunità delle aree protette e dei Comuni il cui territorio rappresenta più del 25% della superficie complessiva dell'Ente, cui spettano le funzioni di indirizzo politico-amministrativo per la definizione dei fondamentali finanziari, programmatori, pianificatori, regolamentari e di controllo;
- la Comunità delle aree protette, composta dal Presidente della Provincia di Cuneo, dai Presidenti delle Unioni montane e dai sindaci dei comuni sul cui territorio insiste l'Ente di gestione (Unioni montane delle Alpi del Mare, Alpi Marittime, Valle Stura, Mondolè, Alta Val Tanaro, Valle Maira, Mongia-Cevetta, Alta Langa; comuni di Aisone, Benevagienna, Briga Alta, Camerana, Chiusa di Pesio, Entracque, Frabosa Soprana, Mondovì, Montezemolo, Morozzo, Ormea, Roaschia, Rocca de Baldi, Saliceto, Valdieri, Villar San Costanzo, Vernante), che permette il raccordo tra gli organi di nomina regionale e la rappresentanza elettiva dei cittadini residenti ed è organo consultivo, propositivo e di verifica sull'attività dell'Ente.

La Regione Piemonte svolge, nei confronti dell'Ente, attività di indirizzo, coordinamento e verifica, avvalendosi di una Commissione di valutazione per i dirigenti degli Enti di gestione delle aree protette.

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

SOTTOSEZIONE 2.1. VALORE PUBBLICO

Nella presente Sottosezione sono descritti gli indirizzi e gli obiettivi strategici dell'azione amministrativa per la creazione di Valore Pubblico in coerenza con gli altri indirizzi di governo dell'Ente e i documenti di programmazione finanziaria.

Secondo le Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica del 2017 per "Valore Pubblico" è da intendersi l'incremento e il miglioramento del livello del benessere reale (economico, sociale, ambientale, culturale, ...) a favore della collettività derivante dall'azione perseguita da un soggetto pubblico attraverso la mobilitazione delle proprie risorse tangibili (finanziarie, tecnologiche, etc.) e intangibili (capacità organizzativa, capacità di produzione di risposte adeguate, sostenibilità ambientale delle scelte, etc.).

Il Valore Pubblico rappresenta non solo l'insieme degli impatti esterni positivi, sostenibili e duraturi prodotti dall'Amministrazione verso l'utenza e i diversi stakeholder, ma anche il miglioramento del benessere e della soddisfazione interni all'Ente (persone, organizzazione, relazioni). Dunque, non presidia solamente il "benessere addizionale" che viene prodotto (il "cosa") ma anche il "come".

In tempi di risorse economiche scarse e di esigenze sociali crescenti, una Pubblica Amministrazione crea Valore Pubblico quando riesce a utilizzare le risorse a disposizione in modo funzionale al soddisfacimento delle esigenze del contesto sociale (utenti, cittadini, stakeholders in generale). L'azione amministrativa e i suoi obiettivi devono inoltre compenetrarsi con gli obiettivi di trasparenza e anticorruzione poiché la performance e la capacità di raggiungimento dei risultati non può mai avvenire a discapito della disciplina e del rispetto della norma e delle regole. Darne evidenza significa sottolineare la capacità dell'Ente di essere soggetto affidabile nel rapporto con gli stakeholder siano essi soggetti di ricaduta degli obiettivi o partner per il raggiungimento degli stessi.

In tale senso, si può dire che un ente genera Valore Pubblico, migliorando il livello di benessere sociale ed economico degli utenti e degli stakeholder, quando:

- i servizi che eroga impattano positivamente sul benessere dei destinatari diretti ed indiretti degli stessi (IMPATTO);
- i risultati che ottiene in termini di quantità e qualità (EFFICACIA) sono orientati al miglioramento positivo dell'impatto;
- impiega in modo sostenibile e tempestivo (EFFICIENZA) le risorse umane, economico-finanziarie e strumentali per il miglioramento positivo degli impatti;
- i risultati conseguiti e i comportamenti agiti dai singoli dipendenti (PERFORMANCE) sono funzionali alla realizzazione della performance organizzativa e al miglioramento positivo degli impatti.

2.1.1 La creazione di valore pubblico da parte dell'azione dell'Ente

L'Ente di gestione delle Aree Protette delle Alpi Marittime, quale ente strumentale alla Regione Piemonte, in virtù delle finalità e competenze assegnate dalla Regione e dal quadro normativo europeo, nazionale e regionale, agisce su uno specifico territorio (che si estende dalle Alpi alla pianura e fino alla Langa per una superficie totale gestita di 98.922,54 ettari), occupandosi di uno spettro molto vasto di questioni di rilevanza

collettiva di natura ambientale, sociale ed economica e predisponendo ed attuando un'articolata gamma di strumenti e attività, oltre che di servizi.

Il mandato dell'Ente deriva dai principi fondamentali espressi dall'art.1 della Legge 394/1991 "Legge quadro sulle aree protette" che in attuazione degli artt. 9 e 32 della Costituzione e nel rispetto degli accordi internazionali intende "garantire e promuovere (...) la conservazione e la valorizzazione del patrimonio naturale del paese".

La politica dell'Ente, pertanto, è indirizzata verso la tutela delle risorse naturali attraverso strategie di gestione sostenibili. In particolare, in conformità a quanto previsto dall'art. 7 della Legge Regionale n. 19/2009, l'Ente persegue le seguenti finalità.

- a) Tutela delle risorse naturali del territorio, volte a garantire la tutela della fauna esistente nonché a creare le condizioni per il ripristino e l'aumento della biodiversità (in tale senso, le attività di tutela del territorio hanno portato al ritorno del lupo e del gipeto, specie scomparse da almeno un centinaio di anni), e svolgimento di attività di gestione sostenibile del territorio in sinergia con le istituzioni locali, come quelle legate alla valorizzazione delle produzioni agricole e dei prodotti tipici locali attraverso progetti specifici (coltivazione della segale e lavanda) e tramite il Marchio di qualità per i prodotti del Parco.
- b) Promozione della fruizione sociale e sostenibile delle aree protette e diffusione della cultura e dell'educazione ambientale, tramite lo sviluppo di una ricca offerta di attività (accompagnamenti di comitive, visite tematiche, serate di approfondimento, allestimento stand e partecipazioni a sagre e fiere, conferenze, convegni, lezioni, manifestazioni ed eventi culturali).
- c) Sostegno della fruizione didattica e supporto alle scuole di ogni ordine e grado e alle università sulle tematiche dell'ambiente e dell'educazione alla sostenibilità, tramite l'offerta di un ampio programma di servizi didattici da parte del personale dell'Ente e delle Guide Parco specificatamente formate dall'Ente stesso (accompagnamenti a scolaresche, incontri in classe, proiezioni presso le scuole, supporto agli insegnanti, servizi sociali come accompagnamenti a scopo ricreativo rivolti a Scout, Parrocchie, Centri estivi).
- d) Partecipazione attiva alle strategie generali della rete ecologica regionale tramite gestione in delega o subdelega di numerose aree della Rete Natura 2000, messa a disposizione del personale per lo svolgimento di attività connesse alle esigenze del sistema regionale delle aree naturali protette (tavoli di lavoro su problematiche amministrative contabili, pianificatorie, relative a vigilanza, gestione dei dati naturalistici, comunicazione e promozione, gestione faunistica), agendo anche da ente attuatore per la Regione di progetti comunitari. L'Ente, inoltre, in collaborazione con altri Enti di gestione piemontesi, è coordinatore di tre Centri di Referenza regionale della biodiversità: il Centro per la Conservazione e la Gestione dei Grandi Carnivori, che sviluppa strategie e azioni per la conservazione e la gestione del lupo e della lince sul territorio regionale e per lo sviluppo di forme di convivenza stabile tra le due specie e le attività umane; il Centro Regionale per la Biodiversità Vegetale "Emile Burnat", il cui obiettivo è la conservazione della ricchezza botanica piemontese, il censimento e monitoraggio scientifico delle specie vegetali, l'approfondimento e l'aggiornamento delle conoscenze floristiche relative all'intero territorio delle Alpi Liguri e Marittime; il Centro di Referenza denominato "Avvoltoi e rapaci alpini", di cui l'Ente è stato individuato dalla Regione Piemonte come titolare in associazione con l'Ente di Gestione delle Aree Protette delle Alpi Cozie, che coordina il monitoraggio delle specie in tutto il territorio regionale a esclusione del territorio del suddetto Ente associato.

- e) Promozione della partecipazione dei cittadini attraverso forme associative a sostegno delle azioni volte al raggiungimento delle finalità dell'area protetta.
- f) Valorizzazione del patrimonio storico-culturale e architettonico e promozione di iniziative di sviluppo compatibile con l'ambiente per favorire le attività produttive e lo sviluppo delle potenzialità turistiche e delle forme di fruizione che realizzano una equilibrata integrazione delle attività umane con la conservazione degli ecosistemi naturali.

La missione dell'Ente di gestione delle Aree Protette delle Alpi Marittime, pertanto, è espressa dal motto: *"Proteggere, conoscere, valorizzare e raccontare"*

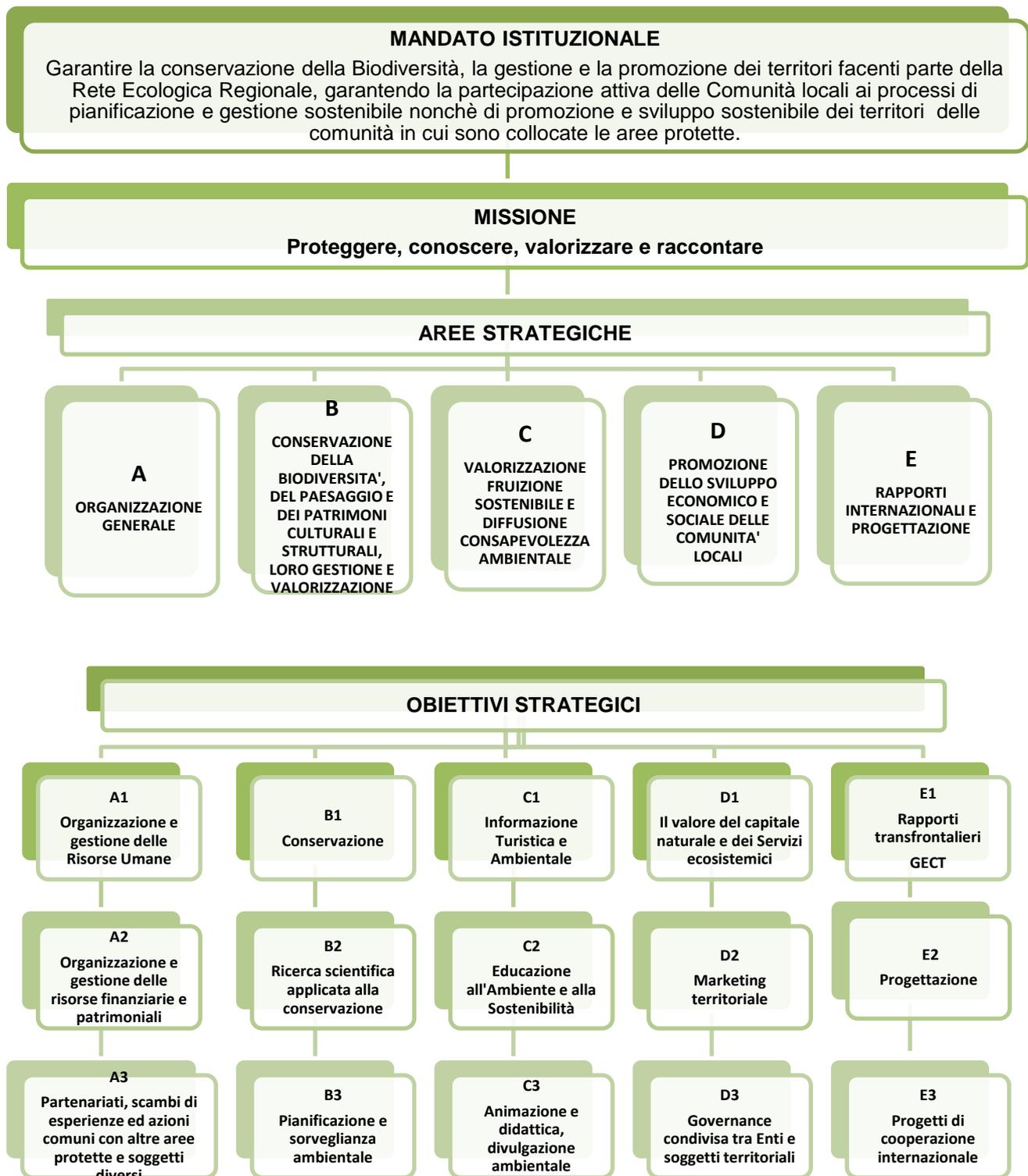
L'art. 29 L.R. 19/2009 e s.m.i, stabilisce inoltre che sia la Regione a definire gli obiettivi e le linee strategiche prioritarie per il sistema regionale delle aree protette con provvedimenti di indirizzo coerenti con le linee guida dell'Unione europea e nazionali. In tale senso, la Regione coordina le iniziative dei soggetti gestori e fornisce il supporto tecnico e amministrativo necessario a garantire l'unitarietà della politica di settore, dell'immagine e della comunicazione istituzionale.

Nel complesso periodo che stiamo attraversando, il compito dell'Ente è rilevante non solo per l'ampia gamma di competenze assegnate ma anche per la necessità di guidare l'ampissimo territorio gestito ad affrontare le sfide poste dalle grandi transizioni di tipo ambientale e climatico, oltretutto in un contesto reso ancora più cruciale stante il particolare contesto in cui si trova a operare l'Ente (carattere transfrontaliero dei territori gestiti, a cavallo tra Italia e Francia e prossimo o contermini a una serie di aree protette francesi oltreché liguri e piemontesi; posizione in ambito montano che, dal punto di vista ambientale, economico e sociale presenta particolari opportunità e rischi; contesto turistico rilevante, in particolare per quanto attiene alle attività dell'outdoor e alle infrastrutture legate agli sport invernali; "lontananza" dai servizi essenziali propria delle "aree interne", la cui perifericità richiede specifici sforzi di policy per ripensare l'organizzazione dei servizi, della governance, della partecipazione a indurre al cambiamento, che per un'area di grande valore ambientale si traduce nella valorizzazione della sua vocazione turistica).

In considerazione delle attività svolte, emergono quattro principali ambiti sui quali l'Ente impatta nella generazione di Valore Pubblico.

- Benessere ambientale: esprime l'impatto generato dall'Ente in termini di gestione integrata del territorio, tutela del capitale naturale e valorizzazione dei servizi ecosistemici.
- Benessere educativo: in termini di sviluppo delle conoscenze, promozione delle attività didattiche, della divulgazione ambientale e della fruizione sostenibile.
- Benessere socio-economico: in termini di promozione dello sviluppo sostenibile, coinvolgimento della comunità locale e soddisfazione dei bisogni della collettività.
- Benessere organizzativo: in termini di rafforzamento della capacità amministrativa e della performance.

Per rappresentare in modo efficace come l'operato dell'Ente si traduca in Valore Pubblico, si illustrano di seguito le Linee Programmatiche 2024-2026 declinandole in ambiti di pianificazione strategica.



La programmazione sopra rappresentata descrive gli obiettivi che l'Ente si prefigge di raggiungere nel breve e medio periodo con la finalità ultima di creare Valore Pubblico, come previsto dalla normativa e dalle strategie dell'Ente stesso, stabiliti in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati dall'Ente sulla base anche degli indirizzi regionali (Documento Unico di Programmazione D.U.P. 2024-2026, approvato con Delibera n. 4 del 24 febbraio 2024).

Nel paragrafo che segue è presentata l'articolazione degli obiettivi e degli indicatori per perseguire la strategia istituzionale e, quindi, la misurazione e la valutazione della performance organizzativa dell'Ente.

SOTTOSEZIONE 2.2. PERFORMANCE

Nella presente Sottosezione è riportato il Piano della performance dell'Ente,

Il piano della performance è un documento programmatico formulato su base annuale con proiezione triennale, approvato dal Consiglio dell'Ente con proprio atto, nel rispetto delle disposizioni di legge in materia.

Il piano è coerente rispetto ai contenuti e al ciclo della programmazione finanziaria, garantisce la trasparenza del processo di misurazione e valutazione della performance ed è tenuto costantemente aggiornato; è volto a migliorare il coordinamento tra le diverse funzioni organizzative interne.

Nel rispetto dei principi di trasparenza, il piano deve essere redatto in un linguaggio semplice e chiaro e deve prevedere un "feedback" da parte della collettività, in modo da misurare il raggiungimento degli obiettivi non solo in termini di qualità del lavoro svolto, ma anche di efficacia delle azioni intraprese. Nel piano della performance è data rappresentazione degli obiettivi annuali e dei relativi indicatori per la misurazione e la valutazione. Il fine ultimo di tale rappresentazione consiste nel dare una visione organica ed integrata degli obiettivi e delle strategie dell'Ente.

Si riportano nelle successive pagine gli obiettivi assegnati a ciascun Settore dell'Ente di gestione delle Aree protette Alpi Marittime con indicazione anche del loro carattere di intersettorialità.

Piano della performance 2024	
Settore	Valorizzazione territorio e Comunicazione
Responsabile	Villani Nanni
Missione	Proteggere, conoscere, valorizzare e raccontare
Programma	C1-Informazione Turistica e Ambientale C2-Educazione all'Ambiente e alla Sostenibilità C3-Animazione e didattica, divulgazione ambientale D2-Marketing territoriale
Obiettivo strategico	Miglioramento sistemi di comunicazione e valorizzazione delle risorse locali
Obiettivo operativo del programma	<p>Il settore Valorizzazione del territorio e Comunicazione è impegnato in più ambiti, che possono essere raggruppati in tre macro-aree:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la conservazione, il recupero e la messa in valore del patrimonio ambientale e storico culturale tramite attività di supporto alla ricerca e la divulgazione; - la sensibilizzazione dei vari target di riferimento circa un corretto approccio con l'ambiente attraverso attività di carattere educativo e di animazione; - la valorizzazione del territorio, con particolare riferimento ai servizi di accoglienza e alle produzioni locali, e la comunicazione circa l'insieme delle iniziative sviluppate dall'Ente. <p>Per ognuno di questi tre ambiti sono state individuati specifici progetti da realizzare nel corso del 2024, di seguito elencati.</p> <p>A – Valorizzazione e comunicazione</p> <ul style="list-style-type: none"> - A1: Implementazione sito web marchio Qualità Parco - A2: Attività in azienda con aderenti al marchio - A3: Avanzamento e monitoraggio attività CETS - A4: Campagne informative su attività outdoor - A5: Definizione modelli base per pannelli informativi <p>B – Educazione</p> <ul style="list-style-type: none"> - B1: Realizzazione attività previste nel bando Explora - B2: Allestimento aula didattica - B3: Riorganizzazione kit didattici - B4: Linee guida per gestione sostenibile eventi Ente <p>C – Patrimonio ambientale e culturale: attività connesse a ricerche e divulgazione</p> <ul style="list-style-type: none"> - C1: Allestimento centro visita Vernante - C2: Modifica e manutenzione allestimenti Museo Segale
Descrizione sintetica dell'obiettivo	A1. Implementazione sito web marchio Qualità Parco Per favorire l'affermazione del marchio Qualità Parco APAM nel 2023 e per realizzare la piena accessibilità dell'amministrazione, è

stato pubblicato un sito con dominio *ad hoc*, interamente dedicato al progetto (www.qualitaparcoapam.it).

Nel 2024 verrà notevolmente ampliato per contribuire a dare maggiore visibilità alle aziende e per dare concretezza a uno dei fondamenti del progetto, ovvero garantire ai consumatori trasparenza in merito ai processi di produzione, agli impegni di miglioramento assunti dai produttori e all'impostazione generale (ideologica e materiale) delle singole aziende.

Verranno pertanto pubblicate due nuove sezioni, dedicate a produttori e prodotti contenenti:

- pagine dedicate a ogni singolo produttore, con testi, fotografie e stralci di interviste;
- pagine dedicate a ogni singolo prodotto con testi e fotografie.

Verrà inoltre pubblicata una sezione dedicata ai manufatti artigianali e inclusa nella progettazione dell'alberatura una sezione futura dedicata ai servizi che andrà di pari passo all'avvio della Fase II della Carta Europea del Turismo Sostenibile.

A2. Attività in azienda con aderenti al marchio Qualità Parco

In accordo con gli obiettivi che la rete dei produttori si è data a inizio 2024 e in conformità con quanto previsto dalla CETS, verrà organizzato il ciclo "Assaggi di biodiversità", che prevede almeno 6 giornate in cui conoscere i produttori e contestualmente le aree protette adiacenti: sono previste visite e laboratori presso le aziende e escursioni tematiche di mezza giornata con Guida Parco. Il pranzo verrà organizzato in ristoranti e trattorie locali per stimolare l'interesse dei cuochi verso i prodotti a marchio e promuovere il loro inserimento nei menù.

Le date sono calendarizzate a maggio e in autunno per favorire una destagionalizzazione del turismo.

Queste date saranno proposte anche ai partner del progetto Alcotra BiodivTourAlps nell'ambito dell'azione WP4 (formazione e sensibilizzazione) affinché vengano inserite in un calendario condiviso.

A3. Avanzamento e monitoraggio attività CETS

A seguito del quarto rinnovo della Carta Europea del Turismo Sostenibile per l'area Marittime-Mercantour, con consegna del diploma il 30 novembre 2023, si procederà all'organizzazione interna delle singole azioni della Strategia attraverso la compilazione delle schede di monitoraggio relative all'anno 2024 per dare avvio al Forum entro giugno (Fase I). In parallelo all'adeguamento del Disciplinare del marchio Qualità Parco APAM che prevede l'inserimento in Fase II degli operatori, si procederà all'individuazione di ulteriori operatori per dare avvio alla Fase II entro il mese di dicembre.

A4. Campagne informative su attività outdoor

"Quello che fai fa la differenza, devi decidere che tipo di differenza vuoi fare". Questa affermazione dell'etologa Jane Goodall ci ricorda che ogni attività umana ha un impatto sull'ambiente naturale. L'esperienza però insegna che i visitatori delle aree protette in molti casi non hanno tale consapevolezza e non conoscono le

regole di fruizione di parchi e riserve, il cui rispetto è fondamentale per assicurare la conservazione delle del patrimonio naturalistico. Ulteriore necessità è quella di favorire la conoscenza dei confini e delle norme legate alle aree protette che costituiscono la Rete Natura 2000.

Per questo nel 2024 l'azione di comunicazione sarà prevalentemente sviluppata su questi in questi ambiti attraverso:

- pubblicazione a tema di post, storie e reel sui social dell'Ente;
- pubblicazione di approfondimenti sulla newsletter dell'ente e redazione di comunicati stampa;
- realizzazione di una o più locandine A3/A4 su particolari attività da distribuire sul territorio;
- allestimento della mostra "Gli animali e noi" presso il Centro di visita di Entracque;
- serate e incontri a tema;
- ripresa e potenziamento della campagna "Attenti al fagiano" per i siti del Bosco delle Navette e di Palanfrè;
- produzione del depliant, con fondi del LIFE WA EU, "Il lupo a piccole impronte".

A5. Definizione modelli base per pannelli informativi

Nel 2023 al fine di procedere nel tempo a una uniformazione delle strutture informative (bacheche, leggii, pannelli) presenti nei parchi e nelle riserve che compongono le Aree Protette delle Alpi Marittime, è stato effettuato uno studio contenente un inventario degli attuali allestimenti, insieme a un documento d'indirizzo per quanto riguarda la tipologia di bacheche, pannelli, ecc. da utilizzare in funzione dei target di fruitori e dei siti di posizionamento.

In attesa di avere i fondi a disposizione per poter procedere a un ammodernamento delle strutture di sostegno, per quanto riguarda i pannelli informativi si possono fin da subito definire dei modelli base in riferimento ai pannelli destinati a presentare le peculiarità di ogni singola area protetta, la rete sentieristica, la presenza di Siti Natura 2000.

B1. Realizzazione attività previste nel bando Explora

Per quanto riguarda l'implementazione e la rendicontazione dei tre progetti afferenti al bando Explora della CRC è previsto rispettivamente:

- progetto "Effetto farfalla" (APAM capofila di progetto): coordinamento, organizzazione e realizzazione delle attività del progetto finalizzate alla scoperta della biodiversità della Riserva di Crava Morozzo con speciale attenzione alle farfalle e alla mobilità sostenibile. Le attività sono rivolte a scuole e gruppi estate ragazzi partner di progetto per un totale complessivo di circa 700 partecipanti;
- progetto "Bin 'ntel bosc - Immersi nel bosco" (APAM partner di progetto): approfondimento della formazione delle Guide Parco e loro coordinamento funzionale alla realizzazione delle attività in foresta che vedranno protagonisti oltre 450 ragazzi e ragazze delle scuole secondarie di primo e di secondo grado, oltre a un gruppo di persone con disabilità, coinvolti in alta Valle Pesio.

Seguirà supporto alla rendicontazione svolta dal capofila We.Co.;

- progetto OPEN (APAM partner di progetto): formazione a cura dell'AslCn1 funzionale all'accompagnamento di disabili in natura insieme alle Guide Parco che saranno coinvolte nella realizzazione pratica delle attività in natura. Supporto alla promozione di un campo base nei pressi del Centro Fondo di Aisone e alla realizzazione di attività mirate di montagnaterapia sul territorio della Riserva di Aisone e dintorni.

B2. Allestimento aula didattica

È in corso la conversione in aula didattica dei locali precedentemente adibiti a uffici della Conservazione presso la sede operativa di Casermette (il cosiddetto "acquario"). L'aula, provvista di sedie e tavoli sarà in grado di ospitare - indicativamente - due gruppi classe in caso di maltempo. Oltre alla tinteggiatura e alla messa in sicurezza di alcuni elementi potenzialmente pericolosi, è previsto lo spostamento della biblioteca della conservazione in una nuova parete armadio presso il corpo centrale della sede, così da poter trasferire reperti e set didattici negli armadi dell'aula didattica.

B3. Riorganizzazione set didattici

Sia utilizzando risorse interne sia attingendo a somme disponibili sui progetti europei, si procederà al rinnovamento dei set didattici che necessitano di una revisione e si procederà all'integrazione della dotazione esistente con nuovi set che affrontino tematiche mai trattate e/o con set che declinino argomenti noti per classi d'età mai raggiunte prima. Al termine dell'attività di revisione si riordinerà l'offerta nel suo complesso per darle organicità.

B4. Linee guida per gestione sostenibile eventi Ente

L'attività prevede la realizzazione in bozza di un vademecum contenente le linee guida interne (in riferimento a tipologia di materiali per somministrazione, smaltimento rifiuti, utilizzo energia, gestione servizi igienici, gestione mobilità) da applicare in via sperimentale nell'organizzazione degli eventi programmati dall'Ente nel 2024. Sulla base dell'esperienza maturata, si giungerà infine alla stesura in forma definitiva del vademecum.

C1. Allestimento centro visita Vernante

Entro il 2024 sarà realizzato il nuovo allestimento del Centro visita di Vernante. Sono previsti interventi strutturali con la costruzione di una nuova "scala di accesso" che offrirà al pubblico un percorso emozionale/sensoriale. Gli obiettivi del progetto sono di presentare ai turisti i parchi delle Alpi Marittime, del Marguareis e del Mercantour, valorizzando la posizione geografica del Comune di Vernante in quanto ideale porta di accesso alle tre aree protette e località sull'asse stradale e ferroviario internazionale Torino-Cuneo-Ventimiglia-Nizza.

La progettazione e la realizzazione del centro sono state affidate a consulenti esterni. Sarà compito del settore Valorizzazione territorio e Comunicazione supportare tali consulenti nella

	<p>definizione del progetto di allestimento e nel reperimento di testi e immagini. Nei locali, in attesa dell'avvio dei lavori, sarà allestita una mostra a tema ambientale/naturalistico.</p> <p>C2. Modifica allestimenti Museo Segale Entro il 2024 i locali e l'area di competenza del Museo della Civiltà della Segale saranno interessati da un intervento di restyling finalizzato al ripristino della sala dedicata ai tetti di paglia, alla creazione di una sala per esposizioni temporanee e alla manutenzione dell'area del forno.</p>
Obiettivo Intersettoriale	Il presente obiettivo, con particolare riferimento alle attività A3, A4, A5, B2, B4, C1 e C2 coinvolgerà interamente il personale dell'Ente di gestione delle Aree protette Alpi Marittime e i relativi Settori.

Personale coinvolto nella realizzazione dell'obiettivo e attività richieste		
Dipendente	Profilo	Attività richiesta
		Responsabile di progetto
Barabino	A4-A5-B1-B2-B3-B4	
Barale	A1-A4-A5-B4-C1-C2	
Bernardi	A1-A4-A5-B4-C1	
Borgetti	A1-A2-A3-A5-B4	
Borgna	A4-A5-B1-B2-B3-B4-C1-C2	
Chiecchio	A1-A2-A3-A5-B1-B4	
Di Giambattista	A2-A3-B1-B2-B3	
Dutto	A1-A4-A5-B4-C1	
Villani	A1-A2-A3-A4-A5-B4-C1-C2	
Tutto il personale dell'Ente	A3-A4-A5-B2-B4-C1-C2	

Indicatori di risultato		
Numero	Descrizione dell'indicatore	Risultato da conseguire
A 1.1	Sito, pubblicazione sezione produttori e prodotti	Entro giugno
A 1.2	Sito, pubblicazione sezione manufatti	Entro ottobre
A 1.3	Sito, progettazione sezione servizi	Entro dicembre
A 2.1	Ciclo "Assaggi di biodiversità", realizzazione primi due appuntamenti	Maggio-giugno
A 2.2	Ciclo "Assaggi di biodiversità", realizzazione successivi quattro appuntamenti	Ottobre-novembre
A 3.1	CETS, compilazione schede monitoraggio 2023	Entro giugno

A 3.2	CETS, coinvolgimento operatori per Fase II	Entro dicembre
A 4.1	Campagne informative, pubblicazione post e approfondimenti in newsletter	Gennaio-dicembre
A 4.2	Campagne informative, realizzazione locandine	Entro ottobre
A 4.3	Allestimento mostra "Animali e noi"	Giugno (esposizione in luglio-agosto)
A 4.4	Organizzazione serate e incontri	Giugno-settembre
A 4.5	Realizzazione campagna "Attenti al fagiano"	Novembre-dicembre
A 4.6	Produzione depliant "Il lupo a piccole impronte"	Entro giugno
A 5.1	Realizzazione modello base pannello, tema sentieri	Entro agosto
A 5.2	Realizzazione modello base pannello, temi presentazione area protetta e sito Natura 2000	Entro dicembre
B 1.1	Realizzazione progetto "Effetto farfalla"	Febbraio-ottobre
B 1.2	Realizzazione progetto "Bin 'ntel bosc - Immersi nel bosco"	Marzo-maggio
B 1.3	Realizzazione progetto OPEN	Entro ottobre
B 2.1	Allestimento aula didattica	Entro ottobre
B 3.1	Riorganizzazione set didattici	Entro settembre
B 4.1	Eventi sostenibili, realizzazione bozza linee guida	Entro giugno
B 4.2	Verifica in base a eventi realizzati	Giugno-novembre
B 4.3	Eventi sostenibili, realizzazione documento definitivo linee guida	Entro dicembre
C 1.1	Centro visita Vernante, supporto alla progettazione, fornitura testi e immagini	Febbraio-settembre
C 1.2	Centro visita Vernante, supporto alla realizzazione degli allestimenti	Luglio-dicembre

Piano della performance 2024-2026

Settore	Vigilanza
Responsabile	Mauro FISSORE

Missione	Proteggere, conoscere, valorizzare e raccontare
Programma	B-Conservazione della biodiversità, del paesaggio e dei patrimoni culturali e strutturali, loro gestione e valorizzazione
Obiettivo strategico	B3-Pianificazione e sorveglianza ambientale

Obiettivo operativo del programma	<p>Peste Suina Africana. Contributo dell'Ente di gestione delle Aree protette Alpi Marittime al Piano di depopolamento specie cinghiale</p> <p>Sviluppo attività di vigilanza e presidio territorio</p>
Descrizione sintetica dell'obiettivo	<p>Nel corso del 2024 il Settore Vigilanza dell'Ente di gestione delle Aree protette Alpi Marittime provvederà a sviluppare i seguenti obiettivi strategici.</p> <p>A) Peste Suina Africana. Depopolamento specie cinghiale e nuovo Piano Regionale Intervento Urgente (P.R.I.U.) e partecipazione al G.O.T. Gruppo operativo territoriale del quadrante Piemonte sud-occidentale.</p> <p>Raggiungimento degli obiettivi prefissi dal Piano di controllo specie cinghiale (<i>Sus scrofa</i>) approvato dall'ISPRA, con applicazione di ogni modalità operativa in sintonia anche con i provvedimenti previsti da: Commissario Straordinario PSA, Regione Piemonte e ASL servizio Multizonale (collaborazione alla gestione della gabbia di cattura PIG BRIG). Attivare tutte le azioni di contenimento (abbattimento e ricerca carcassa) compatibilmente con le risorse strumentali e risorse umane disponibili. Verranno anche attivate, ove fosse richiesto, convenzioni con altri enti Parco, Provincia, al fine di incrementare l'operatività, alla luce delle disposizioni regionali, con l'obiettivo di uniformare gli interventi necessari alla limitazione della diffusione della PSA anche all'esterno (zone prossimali) dell'area di competenza. Proseguimento nella formazione ed inserimento dei nuovi colleghi assunti nell'ambito del progetto al fine di attuare azioni concrete di biosicurezza.</p> <p>Relazione di fine anno che farà la sintesi degli interventi e dei risultati raggiunti sul contenimento dell'epidemia di PSA.</p> <p>B) Sviluppo di attività di vigilanza e presidio del territorio</p> <p>Unitamente alla quotidiana attività di vigilanza effettuata ordinariamente, nel corso del 2024 si intende proseguire con il Gruppo Intersettoriale di Gestione dei Sentieri (G.I.G.S) al fine di definire i nuovi interventi da attuare e le priorità in merito alla manutenzione della segnaletica, soprattutto quella di bassa valle che necessita, dopo 15 anni, di completa sostituzione della</p>

	<p>paleria in legno. Si prevede di proseguire nel controllo delle presenze turistiche sull' "Alta Via del Sale" (Limone – Monesi) in merito agli accessi di auto, moto, biciclette, ed escursionisti equestri o alpinisti, con mantenimento costante dei controlli amministrativi, in collaborazione con la polizia locale del comune di Limone Piemonte e dei gestori, utili al rispetto del regolamento e delle misure di conservazione e tutela della biodiversità nel territorio dell'area protetta (SIC, ZSC) attorno al massiccio del Marguareis e Bosco delle Navette.</p> <p>Si prevede un coinvolgimento di tutto il personale di vigilanza per mantenere efficaci e costanti controlli degli alpeggi utili al rispetto dei capitolati d'appalto e delle norme a tutela del benessere animale, in fattiva collaborazione con i servizi veterinari ASL CN1, Uffici Agricoltura Regione Piemonte, Carabinieri Forestali e Polizie locali dei comuni proprietari d'alpeggio.</p> <p>Gli obiettivi saranno attuati procedendo con le seguenti fasi</p> <p>A1) Gestione dei dati e costante trasmissione su piattaforma NEMBO degli stessi ai competenti uffici regionali.</p> <p>A2) Attuazione di vigilanza attiva su carcasse in Zona a Rischio 2 ed incremento dell'attività di abbattimento sia con metodo "alla cerca" diurna e notturna con utilizzo di termocamera e drone oltre che da appostamento e "girata" con cane limiere in collaborazione con Operatori Selezionati in Zona a Rischio 1 e zone libere.</p> <p>Gestione della PIG Brig in collaborazione con il servizio veterinario Multizonale ASL CN1.</p> <p>A3) Proseguire nei contatti con agricoltori locali per incrementare l'utilizzo e la gestione di nuove gabbie di cattura autocostruite e per incrementare l'utilizzo di recinti elettrificati a difesa delle colture.</p> <p>A4) Proseguire nell'inserimento, per le attività di controllo cinghiale, degli Operatori Selezionati formati dall'ente.</p> <p>A5) Proseguimento attività di formazione sui vari progetti dei nuovi Guardiaparco assunti.</p> <p>B1) rinnovo ed attuazione calendario interventi del Gruppo intersettoriale Gestione Sentieri.</p> <p>B2) Periodica ispezione in quota dei sentieri e redazione di report fotografici sullo stato dei percorsi e delle infrastrutture: staccionate, ponti e passerelle.</p> <p>B3) proseguimento della ritabellatura del territorio del Parco Marguareis e sostituzione tabelle danneggiate in alta quota per tutta l'area protetta.</p> <p>B4) Controllo alpeggi. Scheda di rilevazione</p> <p>B5) Controlli amministrativi sull'Alta Via del Sale e Infoturist.</p>
<p>Obiettivo Intersettoriale</p>	<p>Nel perseguimento degli obiettivi di cui sopra sarà utile e complementare la collaborazione con il settore tecnico della Conservazione.</p> <p>Altro settore dell'Ente coinvolto nella seconda missione sarà il Servizio tecnico manutentivo per gli interventi sul territorio in materia di sentieristica con il mantenimento e controllo statico delle infrastrutture quali passerelle, ponti e staccionate ecc. Idem</p>

	<p>per la realizzazione di eventuali nuove tabelle segnaletiche fabbricate in economia dalla falegnameria dell'ente in collaborazione con il servizio di vigilanza per quanto attiene all'incisione delle scritte con pantografo ed il conseguente trasporto materiali (pali e tabelle) sui sentieri interessati. Collaborazione con la Commissione della sentieristica per la progettazione di nuovi percorsi o necessità di interventi segnalati dai Guardiaparco in servizio di vigilanza. Collaborazione con il servizio veterinario dell'ente per analisi, necroscopie presso UNITO e gestione varie criticità veterinarie urgenti sulla fauna selvatica e domestica.</p> <p>Verrà anche coinvolto il Settore Valorizzazione Territorio e Comunicazione nell'ambito del Gruppo intersettoriale Sentieri.</p>
--	---

Personale coinvolto nella realizzazione dell'obiettivo e attività richieste		
Dipendente	Profilo	Attività richiesta
FISSORE Mauro	Funzionario Vigilanza Categoria D	Responsabile Tutte
LUSSIGNOLI Riccardo		Tutte le B
FANTINI Paolo		Tutte le B
James BEAUCHAMP		Tutte
Gabriella CAVAGNINO		Tutte le B
Mario DALMASSO		Tutte le B
Giorgio FICETTO		Tutte
Silvano GIORDANA		Tutte
Marco CONTARINO		Tutte
Enzo PIACENZA		Tutte
Paolo FENOGLIO		Tutte le B
Luca CAVIGLIA		Tutte
Annalisa FRANCO		Tutte
Michele PELAZZA		Tutte
Mattia COLOMBO		Tutte
Ivan PACE		Tutte
Franco DELPIANO		Tutte le B
Giuseppe GERBOTTO		Tutte le B
Claudio MELCHIO		Tutte
Enrico PIANTINO		Tutte le B
Luca REGGIANI		Tutte le B
Massimo SCIANDRA		Tutte
Erik ROLANDO		Tutte
Arianna MENZANO		A1-A3-A4-A5
Elisa AVANZINELLI		A1-A3-A4-A5
Laura MARTINELLI		A1-A5
Nanni VILLANI		B1 - B2 - A5

Indicatori di risultato		
Numero	Descrizione dell'indicatore	Risultato da conseguire
1	Gestione dei dati e costante trasmissione su piattaforma NEMBO degli stessi ai	Tutto l'anno Relazione finale entro

	competenti uffici regionali redazione Relazione finale	31.12.2024
2	Attuazione di vigilanza attiva su carcasse in Zona a Rischio 2 ed incremento dell'attività di abbattimento	Tutto l'anno Almeno 90 uscite specifiche
3	Contatti con agricoltori locali per incrementare l'utilizzo di gabbie di cattura autocostruite e recinzioni elettrificate	Contattare almeno 8 aziende
5	Formazione nuovi Guardiaparco dell'Ente sui vari progetti	Entro 31.12.2024
6	Calendario Gruppo intersettoriale Sentieri	Entro 30.5.2024
7	Periodica ispezione in quota dei sentieri e redazione di rapportini	Tutto l'anno
8	Prosecuzione tabellatura dei confini del Parco del Marguareis	Tutto l'anno
9	Controllo alpeggi. Scheda di rilevazione	Fino a ottobre 2024. Almeno 2 schede di rilevazione per GP
10	Controllo Via del Sale e "Infoturist"	Fino a ottobre 2024

Risultati conseguiti

Descrizione sintetica delle attività svolte	
--	--

Indicatori di risultato (rispetto a preventivato)

Numero	Risultato da conseguire	Risultato conseguito	% di conseguimento

Note:

Risultati conseguiti

Risultato raggiunto (Si/No)	
--	--

Piano della performance 2024-2026

Settore	Conservazione e gestione ambientale
Responsabile	Luca Gautero

Missione	Proteggere, conoscere, valorizzare e raccontare
Programma	B-CONSERVAZIONE DELLA BIODIVERSITA', DEL PAESAGGIO E DEI PATRIMONI CULTURALI E STRUTTURALI, LORO GESTIONE E VALORIZZAZIONE
Obiettivo strategico	B1-Conservazione B2-Ricerca scientifica applicata alla conservazione B3-Pianificazione e sorveglianza ambientale

Obiettivo operativo del programma	Obiettivi di conservazione di tutte le ZSC/SIC in gestione all'Ente
Descrizione sintetica dell'obiettivo	<p>Definizione degli obiettivi di conservazione e revisione delle Misure di conservazione delle ZSC/SIC in gestione all'Ente</p> <p>A gennaio 2019 la Commissione europea ha inviato alle Autorità italiane una messa in mora complementare a quella già in atto sulla mancata designazione delle ZSC.</p> <p>La Commissione europea ritiene che la Repubblica italiana sia venuta meno agli obblighi imposti dagli articoli 4 e 6 della Direttiva Habitat:</p> <ul style="list-style-type: none"> - non avendo designato come zone speciali di conservazione il più rapidamente possibile ed entro un termine massimo di sei anni 463 siti di interesse comunitario per i quali tale termine è scaduto; - avendo omesso in maniera generale e persistente di istituire obiettivi di conservazione sito-specifici dettagliati; - avendo omesso in maniera generale e persistente di stabilire le misure di conservazione necessarie che corrispondono alle esigenze ecologiche degli habitat di cui all'allegato I e delle specie di cui all'allegato II della direttiva Habitat. <p>La Commissione europea ritiene che gli obiettivi di conservazione individuati siano insufficientemente dettagliati e non conformi con quanto richiesto dalla direttiva Habitat, sottolineando che l'infrazione ha carattere generale e strutturale e riguarda tutte le regioni italiane.</p> <p>Analogo parere viene espresso per le misure di conservazione, che non derivano da obiettivi specifici adeguati e non sono quindi conformi ai dettami della direttiva Habitat in tutte le regioni italiane.</p> <p>La Regione Piemonte ha definito un programma di lavoro che vede coinvolti tutti i Soggetti gestori dei Siti Natura 2000 e IPLA. Detto programma di lavoro si basa essenzialmente sullo sviluppo delle seguenti fasi:</p> <p>a) FASE 1 (Regione e Ipla) Definizione metodologica e impostazione del lavoro secondo le indicazioni del Ministero, lavorando sui siti a gestione regionale.</p>

	<p>b) FASE 2 (Regione, Soggetti gestori e Ipla) Dedicata all'elaborazione di obiettivi e misure di conservazione di almeno 1 sito per Soggetto gestore</p> <p>c) FASE 3 (Regione, Soggetti gestori e Ipla) La fase 3 prevede l'elaborazione degli obiettivi e delle misure di conservazione delle misure dei rimanenti siti (num. 106 in tutta la Regione, 17 per APAM). L'attività sarà espletata dai Soggetti gestori con il coordinamento e la collaborazione di Regione Piemonte e Ipla.</p> <p>L'obiettivo 2024 per l'Ente di gestione delle Aree protette Alpi Marittime verrebbe raggiunto attraverso le seguenti fasi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Partecipazione alle riunioni di indirizzo coordinate da Regione Piemonte e IPLA; 2) Definizione bozza delle Misure di Conservazione dei 17 siti sulla base delle indicazioni e indirizzi regionali e tempistiche definite dalla Regione 3) Consegna dei format definitivi degli Obiettivi e Misure di Conservazione per la validazione del MASE.
Obiettivo Intersettoriale	Vengono coinvolti i Settori: Conservazione e Gestione ambientale, Settore Vigilanza

Personale coinvolto nella realizzazione dell'obiettivo e attività richieste		
Dipendente	Profilo	Attività richiesta
Caballo, Martinelli, Sigaudò, Barberis, Avanzinelli	Funzionari tecnici	Responsabili del coordinamento dei progetti-obiettivo
Settore Vigilanza	Personale vario	Apporto del Settore di appartenenza al raggiungimento dell'obiettivo tramite supporto mediante monitoraggi e altro ritenuto utile

Indicatori di risultato		
Numero	Descrizione dell'indicatore	Risultato da conseguire
Fase 1	Partecipazione alle riunioni di indirizzo coordinate da Regione Piemonte e IPLA	Condivisione metodologia di compilazione entro il 31 marzo 2024
Fase 2	Definizione bozza delle Misure di Conservazione dei 17 siti sulla base delle indicazioni e indirizzi regionali e tempistiche definite dalla Regione	Pre-compilazione dei format obiettivi entro il 31 maggio 2024
Fase 3	Consegna dei format definitivi degli Obiettivi e Misure di Conservazione per la validazione del MASE	Stesura della versione definitiva degli obiettivi e misure di conservazione entro 30 giugno 2024 (tenendo conto anche delle tempistiche che verranno definite dalla Regione)

Risultati conseguiti	
Descrizione sintetica delle attività svolte	

Indicatori di risultato (rispetto a preventivato)			% di conseguimento
Numero	Risultato da conseguire	Risultato conseguito	

Note:

Risultati conseguiti	
Risultato raggiunto (Si/No)	

Piano della performance 2024-2026

Settore	Affari Generali
Responsabile	Baretto Luciana
Missione	Proteggere, conoscere, valorizzare e raccontare
Programma	A-ORGANIZZAZIONE GENERALE
Obiettivo strategico	A2-Organizzazione e gestione delle risorse finanziarie e patrimoniali

Obiettivo operativo del programma	Sviluppo processo di transizione digitale dell'Ente. Processo di formazione permanente e continuativa. : Digitalizzazione del Servizio Atti Amministrativi e organizzazione delle cartelle di rete dell'Ente. Obiettivi trasversali dell'Ente
Descrizione sintetica dell'obiettivo	<p>Relativamente all'anno 2024 si prevede di definire come obiettivo di gestione per l'intero Settore Affari Generali lo sviluppo del processo di transizione digitale.</p> <p>A) Digitalizzazione del Servizio Atti Amministrativi Il Progetto prevede nel corso dell'anno la finalizzazione della formazione e utilizzazione del Programma di gestione degli atti amministrativi (gestiti attualmente a livello cartaceo), con l'obiettivo di dematerializzazione del servizio.</p> <p>L'obiettivo si articola secondo nella seguente fase: Fase A1) Formazione del personale incaricato relativamente all'utilizzo del Programma gestione atti amministrativi e avvio generale.</p> <p>B) Organizzazione delle cartelle di rete dell'Ente Il Progetto prevede, con il coinvolgimento dell'intero personale dell'Ente, di procedere alla riorganizzazione delle cartelle di rete presenti sui 3 server dell'Ente, con l'obiettivo di semplificazione, digitalizzazione e maggiore accessibilità ai dati da parte del personale.</p> <p>L'obiettivo si articola secondo le seguenti fasi: Fase B1) Definizione dell'organizzazione delle cartelle di Rete (Livello 1 - Cartelle in comune a tutti i Settori; Livello 2 - Cartelle in comune a ciascun Settore; Livello 3 - Organizzazione interna della cartella di ciascun Settore) Fase B2) Trasferimento dei dati alle nuove cartelle così come definite</p> <p>C) Servizio Personale Si prevede di definire come obiettivo per il Servizio Personale - con il coinvolgimento del personale interessato anche non facente parte del Servizio Personale - lo sviluppo dei seguenti progetti: C1) Definizione del Piano Integrato di Attività e di Organizzazione (PIAO) 2024-2026, nella versione prevista per gli enti locali con più di 50 dipendenti</p>

	<p>C2) Definizione del Regolamento interno di organizzazione e gestione del personale (attualmente in bozza)</p> <p>C3) Definizione del Regolamento degli incarichi di Elevata Qualificazione, aggiornato al CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022</p> <p>C4) Reclutamento di nuovo personale (n. 1 risorsa area degli "Istruttori"), come da Piano del fabbisogno del personale approvato dalla Regione, tramite supporto nella gestione del corso-concorso pubblico indetto dall'Ente</p> <p>D) Progetto di formazione del personale. Si prevede di definire come obiettivo per il Servizio Personale - con il coinvolgimento di tutto il personale dell'Ente - lo sviluppo del Progetto di formazione del personale, incentivando la modalità di fruizione on line in modo tale da rendere accessibili i corsi anche a coloro che hanno obblighi di famiglia o orario di lavoro a tempo parziale, così favorendo le pari opportunità e l'equilibrio di genere. L'obiettivo si articola secondo le seguenti fasi: Fase D1): Monitoraggio della formazione on line del personale in materia sulla Piattaforma "Syllabus" del Dipartimento della Funzione Pubblica (moduli Competenze digitali, Transizione Ecologica, Transizione Amministrativa e altri moduli eventualmente resi disponibili sulla piattaforma) Fase D2): Rendicontazione dei corsi formativi seguiti dal personale nell'anno 2024</p> <p>E) Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2024-2026. Infine, nei confronti dell'intero personale dell'Ente, si prevede una specifica attività di informazione relativamente al Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2024-2026 con conseguente mandato di attuazione (compatibilmente con le funzioni assegnate).</p>
Obiettivo Intersettoriale	Per gli obiettivi sopra descritti sono coinvolti tutti i dipendenti dell'Ente di gestione delle Aree protette Alpi Marittime

Personale coinvolto nella realizzazione dell'obiettivo e attività richieste		
Dipendente	Profilo	Attività richiesta
Baretto Luciana	Funzionaria	Responsabile progetto Segue tutte le fasi del progetto in relazione in relazione a tutti i programmi con particolare riferimento al Programma Atti Amministrativi
Rubaldo Patrizia	Istruttrice	Segue le fasi del progetto in relazione al programma Atti Amministrativi
Quaranta Elena	Istruttrice	Segue le fasi del progetto in

		relazione al programma Atti Amministrativi
Tosello Graziella	Istruttrice	Segue tutte le fasi del progetto in relazione al programma Atti Amministrativi
Sacchi Claudia	Funzionaria	Segue le fasi del progetto in relazione al programma Atti Amministrativi
Buonaguro Rosa Anna	Funzionaria	Segue le fasi del progetto in relazione al programma Atti Amministrativi e ai Progetti previsti per il Servizio Personale
Alessio Barale e Responsabili di Settori		Definizione dell'organizzazione delle cartelle di rete
Tutto il Personale Ente		<p>Aggiornamento e acquisizione nuove competenze relative al nuovo Programma Atti Amministrativi</p> <p>Trasferimento dei dati sulle cartelle così come riorganizzate</p> <p>Coinvolgimento nel progetto di Formazione on line sulla Piattaforma "Syllabus"</p> <p>Attuazione del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2024-2026</p>

Indicatori di risultato		
N.	Descrizione dell'indicatore	Risultato da conseguire
A1	Digitalizzazione del Servizio Atti Amministrativi	entro il 30 luglio 2024
B1	Definizione dell'organizzazione delle cartelle di rete	entro il 30 luglio 2024
B2	Trasferimento dei dati alle nuove cartelle così come definite	entro il 31 dicembre 2024
C1	Definizione del Piano Integrato di Attività e di Organizzazione (PIAO) 2024-2026	entro il 31 marzo 2024

C2	Definizione del Regolamento interno di organizzazione e gestione del personale	entro il 31 dicembre 2024
C3	Definizione del Regolamento degli incarichi di Elevata Qualificazione, aggiornato al CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022	entro il 30 novembre 2024
C4	Reclutamento di nuovo personale (n. 1 risorsa area degli "Istruttori")	entro il 1° settembre 2024
D1	Monitoraggio della formazione on line del personale in materia sulla Piattaforma "Syllabus" del Dipartimento della Funzione Pubblica	entro il 31 dicembre 2024
D2	Rendicontazione dei corsi formativi seguiti dal personale nell'anno 2024	entro il 31 dicembre 2024
E1	Specifica attività di informazione relativamente al Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2024-2026	entro 30 giugno 2024

Risultati conseguiti

Descrizione sintetica delle attività svolte

Indicatori di risultato (rispetto a preventivato)

Numero	Risultato da conseguire	Risultato conseguito	% di conseguimento

Note:

Risultati conseguiti

Risultato raggiunto (Si/No)

Piano della performance 2024-2026

Settore	Pianificazione e Gestione Territorio e Patrimonio
Responsabile	Patrizia Grosso

Missione	Proteggere, conoscere, valorizzare e raccontare
Programma	B-CONSERVAZIONE DELLA BIODIVERSITA', DEL PAESAGGIO E DEI PATRIMONI CULTURALI E STRUTTURALI, LORO GESTIONE E VALORIZZAZIONE
Obiettivo strategico	A2-Organizzazione e gestione delle risorse finanziarie e patrimoniali B1-Conservazione B3-Pianificazione e sorveglianza ambientale E2-Progettazione

Obiettivo operativo del programma	Pianificazione e sorveglianza ambientale, gestione tecnico amministrativa del patrimonio
Descrizione sintetica dell'obiettivo	<p>Per l'anno 2024, nell'ambito dell'area strategica "Conservazione della biodiversità, del paesaggio e dei patrimoni culturali e strutturali, loro gestione e valorizzazione storico-culturale" si intendono definire per il Settore Pianificazione e Gestione Territorio e Patrimonio degli obiettivi riferiti: a) agli strumenti di pianificazione in corso di redazione e da adottare nell'anno e al quadro normativo rispetto al quale perfezionare le procedure di verifica e di screening; b) alla nuova programmazione, in particolare ai programmi FESR e CSR; c) all'attività di realizzazione e manutenzione del territorio, delle strutture e infrastrutture in proprietà o disponibilità dell'Ente.</p> <p>A) Per ciò che riguarda gli strumenti di pianificazione, sono in corso di redazione da parte dell'IPLA i Piani di gestione dei Siti Alpi Marittime e Oasi di Crava Morozzo e il Piano naturalistico del Parco Alpi Marittime. Entro il 2024 l'Ente dovrà adottare i Piani, da sottoporre a previa consultazione degli stakeholders. Il Settore Conservazione e Gestione Ambientale indirizza, supporta e si confronta con i tecnici di IPLA per la raccolta dei dati e la definizione delle scelte gestionali.</p> <p>Per quanto attiene all'attività di verifica ambientale sulle aree protette e i Siti Natura 2000 affidati in gestione, è previsto per il 2024, oltre alla consueta attività di valutazione della compatibilità di progetti, interventi ed attività con le norme e/o i piani a tutela dei siti stessi, anche l'individuazione di procedure per la semplificazione delle istruttorie.</p> <p>B) Nel 2024, essendo avviata la Programmazione Europea 2021-2027, da un lato si dovranno elaborare eventuali progetti da candidare a finanziamento su nuovi bandi (Fondi FESR e CSR in particolare), dall'altro si dovranno attuare gli interventi già ammessi a contributo.</p> <p>C) L'attività di manutenzione del territorio e dei fabbricati dell'Ente (sedi, strutture e centri visita affidati in gestione, casotti di vigilanza, aree attrezzate, viabilità interna alle aree), da</p>

	<p>programmarsi e coordinarsi da parte dei funzionari dei due settori Marguareis e Marittime, oltre agli interventi di routine, prevede per il 2024 alcune manutenzioni straordinarie e ammodernamenti di strutture e infrastrutture, sarà garantita con fondi ordinari di bilancio e svolta essenzialmente in amministrazione diretta da parte del personale dell'area tecnica.</p> <p>Fase A1) Dovrà essere portato a termine il processo di redazione, consultazione pubblica e adozione del Piano di gestione del Sito Oasi di Crava Morozzo e del Piano di gestione del Sito Alpi Marittime integrato con il Piano naturalistico del Parco naturale.</p> <p>Fase A2) Dovrà essere definita una procedura semplificata per la valutazione di incidenza di manifestazioni riproposte con medesime caratteristiche in anni successivi</p> <p>Fase B1) Dovrà essere coordinata la fase di predisposizione dei progetti da candidare a finanziamento sui diversi Bandi FESR e CSR in uscita nell'anno.</p> <p>Dovranno essere portate a termine le procedure di affidamento degli appalti e avviati i lavori previsti dai progetti FESR finanziati sul Bando IDRO-GEO-PARCHI e dal Progetto Alcotra ACLIMO, riguardante in particolare la realizzazione di nuova vasca per approvvigionamento idrico del Rifugio Don Barbera.</p> <p>Fase C1) Dovranno essere affidati gli incarichi relativi alle manutenzioni delle aree esterne e quelli relativi alle altre opere previste in Bilancio e dal DUP. In particolare dovranno essere portati a termine i lavori di: rifacimento della passerella sul Rio Saut e restauro del fabbricato di Gias Fontana (Parco del Marguareis), allestimento di aula didattica nella sede di Casermette, manutenzione e miglioramento dell'allestimento dell'Ecomuseo della Segale a S. Anna di Valdieri.</p>
<p>Obiettivo Intersettoriale</p>	<p>A) Viene coinvolto tutto il personale del Settore Conservazione e Gestione ambientale</p> <p>B) E' coinvolto anche il collega Fogliacco per l'esame di nuovi Bandi e la predisposizione di nuovi progetti e la collega Gozzarino per la gestione amministrativa e di rendicontazione dei progetti finanziati</p> <p>C) Sono coinvolte le colleghe Sacchi, Marino e Rubaldo per la gestione amministrativa delle attività di manutenzione di aree e strutture</p>

Personale coinvolto nella realizzazione dell'obiettivo e attività richieste		
Dipendente	Profilo	Attività richiesta
Patrizia Grosso	Funzionario tecnico	Responsabile del coordinamento dei progetti-obiettivo, in particolare delle procedure di appalto
Castellino Ezio	Funzionario tecnico	1) Programmazione e coordinamento attività di manutenzione ordinaria settore Pesio e Riserve ed espletamento compiti amministrativi relativi 2) Avvio procedura semplificata

		VINCA per manifestazioni annuali 3) supporto e controllo nelle fasi di affidamento ed esecutive dei lavori previsti dagli obiettivi
Marco Piacenza	Funzionario tecnico	1) Supporto alla progettazione degli interventi da finanziare sui fondi FESR e CSR 2) Avvio procedura semplificata VINCA per manifestazioni annuali 3) Programmazione e coordinamento attività di manutenzione ordinaria settore Marittime ed espletamento compiti amministrativi relativi
Livio Giraudò	Istruttore tecnico	1) Supporto alla progettazione degli interventi da finanziare sui fondi FESR e CSR 2) supporto e controllo nelle fasi di affidamento ed esecutive dei lavori previsti dagli obiettivi
Avanzinelli, Barberis, Caballo, Martinelli, Sigaudò	Funzionari tecnici	Supporto tecnico alle fasi di redazione dei Piani di gestione e del Piano naturalistico
Beatrice Gozzarino	Funzionario Amministrativo	Supporto amministrativo alle fasi di affidamento incarichi e di rendicontazione per i progetti finanziati dal FESR
Simone Fogliacco	Funzionario tecnico	Supporto alla progettazione degli interventi da finanziare sui fondi FESR e CSR
Sacchi Claudia/Elisa Marino	Funzionarie amministrative	Attività amministrativa per interventi di manutenzione ordinaria di aree e strutture
Rubaldo Patrizia	Istruttore amministrativo	Attività amministrativa per interventi di manutenzione ordinaria di aree e strutture
Claudio Audisio, Guido Giordana, Fabio Castellano, Franco Fenoglio, Mark Cavagnero e personale interinale	Personale operaio	Attività operativa per interventi di manutenzione ordinaria di aree e strutture

Indicatori di risultato		
Numero	Descrizione dell'indicatore	Risultato da conseguire
A1	Redazione Piano naturalistico Parco Alpi Marittime e dei Piani di gestione	Entro la data del 8/10/2024 adozione e rendicontazione Piani di Gestione Entro il 16/12/2024 adozione e rendicontazione del Piano

		naturalistico
A2	VINCA su manifestazioni annuali	Entro il 30/06/2024: Definizione procedura semplificata
B1	Interventi finanziati dal PSR e nuovi progetti su Bandi FESR e FEASR	Entro il 30/09/2024: aggiudicazione lavori finanziati dal Bando FESR Idro-Geo-Parchi e realizzazione vasca al Rifugio Don Barbera Entro il 31/12/2024: presentazione delle varie candidature entro i termini previsti dai Bandi approvati.
C1	Attività di manutenzione ordinaria aree e strutture	Entro il 31/12/2024: impegno di almeno 85% degli importi previsti in Bilancio e DUP relativamente alle attività di manutenzione ordinaria di aree e strutture Realizzazione di tutte le attività di manutenzione straordinaria e ordinaria di aree e strutture (personale operaio)

Risultati conseguiti

Descrizione sintetica delle attività svolte

Indicatori di risultato (rispetto a preventivato)

Numero	Risultato da conseguire	Risultato conseguito	% di conseguimento

Note:

Risultati conseguiti

Risultato raggiunto (Si/No)

Piano della performance 2024-2026

Settore	Rapporti internazionali e progettazione
Responsabile	Daniela QUARANTA

Missione	Proteggere, conoscere, valorizzare e raccontare
Programma	E-Rapporti internazionali e progettazione
Obiettivo strategico	E1-Rapporti transfrontalieri GECT E2-Progettazione E3-Progetti di Cooperazione Internazionale

Obiettivo operativo del programma	<p>E1 Gestione del Gruppo Europeo di Cooperazione Territoriale (GECT) Parco Europeo Alpi Marittime Mercantour</p> <p>E2 Proseguire nella progettazione a livello nazionale ed europeo per finanziamenti (pubblici e privati) a favore delle attività riportate in tutti gli obiettivi strategici definiti dal DUP</p> <p>E3-Scambio di esperienze con altri parchi a livello internazionale</p>
Descrizione sintetica dell'obiettivo	<p>E1-Rapporti transfrontalieri GECT</p> <p>L'attività in capo al settore prevede la gestione amministrativa e finanziaria del GECT in stretta collaborazione con il personale del Parc national du Mercantour.</p> <p>E2-Progettazione nazionale ed europea</p> <p>L'attività prevede:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Il monitoraggio della pubblicazione di bandi di finanziamento da fonti pubbliche a livello nazionale ed europeo (es. Interreg, LIFE, Regione Piemonte, PNRR, etc.) e da fonti private (Fondazioni bancarie, Enti vari,, etc) - La collaborazione con i settori dell'Ente competenti per tematica alla progettazione di nuovi interventi materiali e immateriali da candidare a finanziamento - Il coordinamento tecnico per la realizzazione delle attività dei progetti in corso di realizzazione, come da dossier approvati e collaborazione alle attività di comunicazione con il settore Comunicazione e Valorizzazione del Territorio - La collaborazione con i settori dell'Ente competenti per tematica alla gestione amministrativa dei progetti in corso di realizzazione (procedure di selezione degli operatori economici e atti amministrativi di gestione della spesa) - La gestione finanziaria dei progetti in corso di realizzazione (monitoraggio dell'avanzamento delle

- spese, liquidazione delle fatture e gestione della contabilità separata in seno al bilancio generale dell'Ente)
- La rendicontazione economica delle spese dei progetti in corso di realizzazione e di quelli nuovi che vengono avviati durante l'anno (intermedia e finale)
 - La collaborazione con i settori dell'Ente competenti per tematica alla rendicontazione tecnica delle attività (rapporti intermedi di avanzamento e rapporti finali di realizzazione)
 - La collaborazione con altri progetti (networking) mediante convenzioni o lettere di supporto per la condivisione di attività sinergiche e complementari.

E3- Progetti internazionali

L'attività in capo al settore prevede la gestione amministrativa e finanziaria di progetti internazionali (es. Progetto di ricerca sulle Malattie endemiche avviato con l'Amherst College - USA).

Per l'anno **2024** si prevede in capo al settore l'espletamento delle seguenti attività:

E1-Rapporti transfrontalieri GECT

Fase E1.1 Redazione del Budget Primitif per la parte relativa ai progetti transfrontalieri e al Piano d'Azione

Fase E1.2 Supporto all'organizzazione dell'Assemblea Transfrontaliera

Fase E1.3 Partecipazione a riunioni tecniche transfrontaliere per attività d'interesse comune (eventuali nuovi progetti transfrontalieri e perseguimento obiettivi GECT)

E2-A - continuazione Progetto LIFE18 NAT/IT/000972 LIFE WOLFALPS EU

È un progetto internazionale che ha come obiettivo la realizzazione di azioni coordinate per migliorare la coesistenza uomini-lupo a livello di popolazione alpina. È finanziato direttamente dalla Commissione Europea attraverso l'Agenzia CINEA. APAM è Beneficiario Coordinatore con 19 Beneficiari Associati (13 italiani, 2 francesi, 2 austriaci e 2 sloveni). Ha durata di 61 mesi dal 01/09/2019 al 30/09/2024. Il costo complessivo è pari a 11.939.693 Euro, di cui 1.963.237 Euro in capo ad APAM, che è responsabile di tutto il progetto verso la Commissione, ha il compito di coordinarne la realizzazione sotto il profilo tecnico/scientifico (con il supporto dell'Università di Torino) e sotto il profilo finanziario.

	<p>Fase E2-A.1 Gestione delle procedure amministrative in capo al settore (selezione fornitori\prestatori e affidamento incarichi) e collaborazione alle procedure amministrative gestite da altri settori dell'ente, gestione finanziaria di tutte le spese inerenti al progetto (collaudo fatture, gestione capitoli di bilancio, monitoraggio avanzamento finanziario progetto, gestione incasso contributi e riversamento ai 19 partner) + rapporti con Monitor Iva Rossi, referenti CINEA, cofinanziatori Fondazione Capellino e Fondazione Monaco; collaborazione organizzazione e partecipazione a riunioni di progetto e visita annuale di monitoraggio</p> <p>Fase E2-A.2 Rendicontazione spese: compilazione Financial Statement trimestrale + finale e archivio pezze giustificative per APAM</p> <p>Fase E2-A.3 Analisi e archivio Financial Statement trimestrale + finale e pezze giustificative per i 19 partner di progetto</p> <p>Fase E2-A.4 Supporto ai partner per la gestione amministrativa/finanziaria del progetto, monitoraggio modifiche e discostamenti da quanto approvato</p> <p>Fase E2-A.5 Redazione Final Report, parte amministrativa\finanziaria</p> <p>E2-B – Attività 4 progetti bando “Nuove sfide” del Programma Alcotra 2021/2027: n. 20111 RIVIERALP (capofila Comune di Limone Piemonte) n. 20138 ACLIMO (capofila Parc national du Mercantour) n. 20140 BIODIVTOURALPS (capofila Parc national du Mercantour) n. 20142 COGNITIO-FORT (capofila Conseil Départemental 06)</p> <p>Fase E2-B.1 Coordinamento tecnico per la realizzazione delle attività in collaborazione con i settori tecnici competenti</p> <p>Fase E2-B.2 Gestione delle procedure amministrative in capo al settore e in collaborazione con altri settori (selezione fornitori\prestatori e affidamento incarichi) + gestione finanziaria di tutte le spese inerenti al progetto (collaudo fatture, gestione capitoli di bilancio, monitoraggio avanzamento finanziario progetto, gestione incasso contributi) + partecipazione a riunioni di progetto +</p>
--	--

	<p>rapporti con capofila, con controllore di I livello, con Segretariato Congiunto, con partner</p> <p>Fase E2-B.3 Rendicontazione semestrale delle spese (15/06)</p> <p>Fase E2-B.4 Redazione rapporto di avanzamento attività (30/06)</p> <p>E2-C - PITER ALPIMED+</p> <p>In un'ottica di continuità della strategia territoriale avviata col PITER ALPIMED:</p> <p>E2-C.1 Collaborazione col Coordinatore del piano (Métropole Nice Côte d'Azur) e il Coordinatore provinciale (Comune di Cuneo) alla stesura di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - nuova strategia (presentazione entro 31/01/2024) - PCC Piano di Coordinamento e Comunicazione (presentazione entro 25/03/2024) <p>E2-C.2 Collaborazione col Coordinatore del Piano, il Coordinatore provinciale e i capifila dei progetti singoli alla stesura di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Progetto singolo con obiettivo "Valorizzare la destinazione delle Alpi del Mediterraneo, creare un modello socio-economico integrato, resiliente e sostenibile, e rafforzare le reti transfrontaliere innovative con attenzione al legame città-montagna" - Progetto singolo con obiettivo "Implementare un modello sostenibile per la gestione e tutela delle risorse naturali, a supporto dei servizi ecosistemici, della resilienza e della connettività del territorio transfrontaliero e promuovere azioni di economia circolare" <p>Da presentare a finanziamento quando verrà pubblicato il bando "Fase 2"</p> <p>E2-D LIFE NATCONNECT2030</p> <p>Fase E2-D.1 Gestione delle procedure amministrative in capo al settore (selezione fornitori\prestatori e affidamento incarichi) e collaborazione alle procedure amministrative gestite da altri settori dell'ente, gestione finanziaria di tutte le spese inerenti al progetto (collaudo fatture, gestione capitoli di bilancio, monitoraggio avanzamento finanziario progetto, gestione incasso contributi) + partecipazione a riunioni di progetto con Regione Piemonte e servizio dell'Ente competente (Conservazione e Gestione Ambientale)</p>
--	--

E2-E MARGREEN (PNRR GREEN COMMUNITY)

La Green Community "MARGREEN. Marittime, le Alpi che si affacciano sul Mediterraneo" (capofila Unione Montana Valle Stura) promuove la gestione e la promozione sostenibile del territorio delle Valli Stura, Gesso e Vermenagna da attuare attraverso strategie condivise che garantiscano la partecipazione attiva delle comunità locali – Enti, cittadini e imprese – nei processi di pianificazione e la fruizione sociale e sostenibile del territorio attraverso iniziative di sviluppo compatibile con l'ambiente, con particolare riguardo alle attività produttive e turistiche. MARGREEN coinvolge 20 comuni e interessa 9 ambiti di intervento. APAM è coinvolta nell'attuazione degli interventi D.2 (ambito Green Tourism per un importo complessivo di € 300.000,00 – fine attività dicembre 2025) e G.1 (ambito Green waste per un import complessivo di € 30.000,00 – fine attività marzo 2026).

Fase E2-E.1 collaborazione al coordinamento tecnico per la realizzazione delle attività in sinergia con i settori competenti

Fase E2-E.2 supporto alla gestione amministrativa e alle attività di rendicontazione in sinergia con i settori di riferimento.

E2-F MONITORAGGIO BANDI DI FINANZIAMENTO

E2-F.1 Raccolta dei bisogni e delle idee progettuali interni e anche esterne all'Ente; monitoraggio dei differenti bandi di finanziamento pubblici e privati, pubblicati e attivi, con relativa analisi delle tematiche, delle clausole e delle tempistiche; raccordo con i settori interni competenti per eventuale collaborazione alla stesura di una proposta progettuale da presentare a finanziamento

E3-A: continuazione PROGETTO DI RICERCA FINANZIATO DA AMHERST COLLEGE (USA)

Il Progetto di ricerca s'intitola "Resistance Variation to Endemic Disease as a Risk Factor to New Disease Emergence" e prevede lo studio delle correlazioni di resistenza tra ospite e patogeno e le conseguenze della trasmissione di un agente patogeno estraneo rispetto ad uno endemico. Lo studio utilizzerà come ospite le piante di *Silene vulgaris* e come patogeno le spore di diverse specie del fungo del genere *Microbotryum*, entrambi ampiamente diffusi nel territorio delle Alpi sud-occidentali. È finanziato

	<p>dall'Amherst College (Massachusetts - USA) per un importo complessivo pari a € 178.500,00 ed il partenariato coinvolge anche National Institutes of Health (NIH). Il progetto è iniziato il 14/08/2020, dovrebbe terminare il 31/07/2024, ma è in corso di valutazione la richiesta di una proroga.</p> <p>Fase E3-A.1 Gestione delle procedure amministrative in sinergia con i collaboratori di progetto (selezione fornitori\prestatori e affidamento incarichi) + gestione finanziaria di tutte le spese inerenti al progetto (collaudo fatture, gestione capitolo di bilancio, monitoraggio avanzamento finanziario progetto, gestione incasso contributi) e partecipazione a riunioni di progetto</p> <p>Fase E3-A.2 Rendicontazione bimestrale delle spese (entro 31/01, 31/03, 31/05, 31/07, 30/09, 30/11 (in funzione di eventuale proroga))</p>
Obiettivo Intersettoriale	<p>L'attività di progettazione, di gestione amministrativa e di rendicontazione finanziaria dei progetti coinvolge anche:</p> <ul style="list-style-type: none"> - il Settore Amministrativo per l'incasso dei contributi e le varie fasi contabili (gestione fatture, pagamenti, messa a disposizione delle pezze giustificative per la rendicontazione); - i settori tecnici competenti in base alle tematiche affrontate nei progetti (Comunicazione e valorizzazione del territorio, Conservazione e Gestione Ambientale, Gestione del territorio, Vigilanza), sia sotto l'aspetto tecnico (realizzazione delle attività) sia sotto l'aspetto amministrativo (selezione fornitori/prestatori e gestione contratti).

Personale coinvolto nella realizzazione dell'obiettivo e attività richieste		
Dipendente	Profilo	Attività richiesta
QUARANTA Daniela	Area Istruttori	Responsabile Fasi: E1.1; E1.2; E1.3; E2-A.1; E2-A.4; E2-A.5; E2-B.2; E2-B.3; E2-C.1; E2-C.2
FOGLIACCO Simone	Area Funzionari	Fasi: E1.2; E1.3; E2-B.1; E2-B.1; E2-B.2; E2-B.4; E2-C.1; E2-C.2; E2.E.1; E2.E.2; E2-F.1
GIRAUDDO Francesca	Area Istruttori	Fasi: E2-A.1; E2-A.2; E2-A.3; E2-A.4; E2-A.5
GOZZARINO Beatrice	Area Funzionari	Fasi: E2-B.2; E2-D.1; E3-A.1; E3-A.2
Personale Settore Amministrativo -		Fasi: - Per tutti i progetti pagamento

Affari Generali		delle fatture e fornitura pezze giustificative per rendicontazione spese
Personale Settore Conservazione		Fasi: - Realizzazione tecnica delle attività e supporto procedure amministrative dei progetti - Partecipazione stesura nuovi progetti
Personale Settore Gestione del Territorio		Fasi: - Realizzazione tecnica delle attività e supporto procedure amministrative dei progetti - Partecipazione stesura nuovi progetti
Personale Settore Vigilanza		Fasi: - Progetto LWA EU: collaborazione alla realizzazione tecnica delle attività - Progetti Alcotra Bando Nuove sfide: collaborazione alla realizzazione tecnica delle attività
Personale Settore Comunicazione		Fasi: - Realizzazione tecnica delle attività e supporto procedure amministrative dei progetti - Attività di divulgazione risultati e comunicazione attività - Partecipazione stesura nuovi progetti

Indicatori di risultato		
Numero	Descrizione dell'indicatore	Risultato da conseguire
E1.1 E1.2	GECT: Redazione Budget Primitif e collaborazione all'organizzazione dell'Assemblea Transfrontaliera	30/06/2024
E1.3	GECT: Partecipazione a riunioni	31/12/2024
E2-A.1 E2-A.2	LWA EU: Chiusura progetto con utilizzo finale di almeno il 95% del budget totale	31/12/2024
E2-A.3	LWA EU: Analisi e archivio Financial Statement trimestrale e pezze giustificative per i 19 partner di progetto	31/12/2024
E2.A.4 E2-A.5	LWA EU: Redazione Final Report parte amministrativa\finanziaria	31/12/2024
E1.B.1 E2-B.2	RIVIERALP-ACLIMO-BTA-COGNITIOFORT: Attività tecnica e amministrativa per realizzazione attività con impegno di almeno il 20% del budget totale	31/12/2024

E2-B.3 E2-B.4	RIVIERALP-ACLIMO-BTA-COGNITIOFORT: Rendicontazione semestrale delle spese e redazione rapporto di avanzamento attività	30/06/2024
E2-C.1	ALPIMED+: collaborazione alla redazione e presentazione strategia e PCC	31/03/2024
E2-C.2	ALPIMED+: collaborazione alla redazione progetti singoli	31/12/2024
E2-D.1	LIFE NATCONNECT 2030: gestione amministrativa e finanziaria	31/12/2024
E2-E.1 E2-E.2	MARGREEN: Attività tecnica e supporto amministrativo per la realizzazione interventi con impegno di almeno il 25% del budget totale	31/12/2024
E2-F.1	Monitoraggio bandi di finanziamento e collaborazione alla redazione nel corso dell'anno di eventuali proposte progettuali	31/12/2024
E3-A.1 E3-A.2	AMEHRST COLLEGE: gestione amministrativa e rendicontazione finale delle spese con impegno di almeno il 70% del budget	31/12/2024
E generale	Consolidamento di attività di collaborazione con altri progetti (networking) mediante stipula di lettere di supporto\convenzioni di collaborazione	31/12/2024

Risultati conseguiti

Descrizione sintetica delle attività svolte	
--	--

Indicatori di risultato (rispetto a preventivato)

Numero	Risultato da conseguire	Risultato conseguito	% di conseguimento

Note:

Risultati conseguiti

Risultato raggiunto (Si/No)	
--	--

SOTTOSEZIONE 2.3. RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Nella presente Sottosezione viene definita la strategia anticorruzione dell'Ente attraverso la pianificazione, per il triennio 2024-2026, delle attività volte al contrasto dei rischi corruttivi e delle azioni per la promozione della trasparenza. Questa costituisce uno strumento indispensabile per la diffusione della cultura della legalità nella Pubblica Amministrazione, che viene garantita anche attraverso la predisposizione di appositi percorsi di formazione in materia di anticorruzione e obblighi di pubblicazione ai sensi del d.lgs. 33/2013. L'implementazione di adeguati livelli di trasparenza dell'azione amministrativa rappresenta un obiettivo strategico dell'Ente.

Di seguito si riporta il **Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2024-2026**, che è stato sottoposto a consultazione pubblica dal 15 gennaio al 31 gennaio 2024 senza ricevere osservazioni da parte dei portatori di interesse.

Non si rilevano aggiornamenti rispetto alla mappatura dei processi riportata nel Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2023-2025.

2.3.1 Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione

Inquadramento generale

Il Piano triennale di Prevenzione della corruzione (PTPCT) dell'Ente dà attuazione alle disposizioni di cui alla L. 190 del 6 novembre 2012, ed è redatto secondo le indicazioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione 2022 (di seguito PNA) e nei suoi allegati, in particolare nella Check-list di cui all'allegato n. 1, nel documento "Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza" approvato dal Consiglio dell'ANAC il 2 febbraio 2022 e nel relativo aggiornamento del PNA per il 2023, approvato con delibera dell'ANAC n. 605 del 19/12/2023.

La sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo.

La sottosezione contiene:

- Valutazione di impatto del contesto esterno per evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi;
- Valutazione di impatto del contesto interno per evidenziare se la mission dell'ente e/o la sua struttura organizzativa possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa;
- Mappatura dei processi sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa;
- Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti;
- Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio. Individuati i rischi corruttivi, si riportano le misure generali e specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati.

Valutazioni preliminari

La sottosezione è stata redatta traendo esperienza e migliorando l'analogo PTPCT 2023-2025, che si è rivelato sostanzialmente confacente agli obiettivi posti dalla normativa e dalle direttive in materia di prevenzione della corruzione.

Esso è da intendersi inoltre integrato dalla relazione 2023 del Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

Il PNA 2022 prevede che gli obiettivi strategici di prevenzione della corruzione e trasparenza vengano programmati dell'organo di indirizzo in modo che siano funzionali alle strategie di creazione del Valore pubblico, inteso come miglioramento della qualità della vita e del benessere economico, sociale, ambientale delle comunità di riferimento, degli utenti, degli *stakeholder*, dei destinatari di una politica o di un servizio.

Il PTPCT, infatti, deve necessariamente elencare gli obiettivi strategici per il contrasto alla corruzione fissati dall'organo di indirizzo.

Conseguentemente, l'elaborazione del piano non può prescindere dal diretto coinvolgimento del vertice delle amministrazioni per ciò che concerne la determinazione delle finalità da perseguire. L'ANAC raccomanda proprio agli organi di indirizzo di prestare "particolare attenzione alla individuazione di detti obiettivi nella logica di una effettiva e consapevole partecipazione alla costruzione del sistema di prevenzione".

In fase di elaborazione degli obiettivi annuali, all'interno della sezione Performance del PIAO dell'Ente, vengono indicate le attività che fanno riferimento a precisi obiettivi di prevenzione e contrasto della corruzione.

I soggetti coinvolti nell'elaborazione della presente Piano sono i seguenti attori interni all'Ente:

- Organo di indirizzo politico: Consiglio dell'Ente;
- il Responsabile per la prevenzione della corruzione e il Responsabile della trasparenza e integrità (RPCT): Direttore dell'Ente: Dr. Ing. Luca Gautero;
- La responsabile del Settore Pianificazione, Gestione del Territorio e del Patrimonio: Dr. Patrizia Grosso.

Il sistema di prevenzione della corruzione dell'Ente prevede specifici compiti in capo ai soggetti di seguito indicati:

Il Consiglio dell'Ente:

- a) individua gli obiettivi strategici in materia di anticorruzione e trasparenza, attua modifiche organizzative per garantire al RPCT funzioni e poteri idonei. Esso inoltre riceve la relazione annuale e può chiamare il RPCT a riferire sull'attività svolta;
- b) adotta il PTPC quale sezione del PIAO e i suoi aggiornamenti annuali.

Il Responsabile per la prevenzione della corruzione e il Responsabile della trasparenza e integrità (RPCT)

Il ruolo di Responsabile è affidato al Direttore dell'Ente, quale unica figura dirigenziale, in applicazione di quanto previsto dall'art. 1 comma 7 della L. 190/2012.

La nomina del Responsabile è avvenuta con decreto del Presidente n. 1 del 5 gennaio 2022.

Il Responsabile esercita i compiti attribuiti dalla legge (in particolare art. 1 della L. 190/2012, art. 15 del D.Lgs. 39/2013) e dal presente piano.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza:

- entro la data e i termini comunicati dall'ANAC, pubblica sul sito web dell'amministrazione una Relazione recante i risultati dell'attività e dell'applicazione del Piano di cui all'ultimo paragrafo dell'art. 9 del presente PTPC. La Relazione è trasmessa al Consiglio (art. 1, comma 14 della L. 190/2012) affinché ne tenga conto nella valutazione dei Dirigenti;
- propone ai fini della adozione da parte dell'organo di indirizzo politico, gli eventuali aggiornamenti al Piano triennale della prevenzione della corruzione (art. 1, comma 8 L. 190/2012) e della trasparenza;
- procede, per le attività individuate dal presente Piano, alle azioni correttive per l'eliminazione delle criticità, sia su proposta dei Funzionari e dei Responsabili di procedimento che di propria iniziativa;
- verifica l'effettiva possibilità di rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione;
- individua il personale da inserire nei programmi di formazione, con riferimento alle materie inerenti le attività a rischio di corruzione individuate nel presente piano.

I Responsabili di Servizio

Il Responsabile della prevenzione della corruzione è coadiuvato da un gruppo di lavoro, ai fini di un maggiore monitoraggio delle attività svolte all'interno dell'Ente, individuato nei Responsabili di Settore, che per l'area di rispettiva competenza sono tenuti a:

- a) dare immediata informazione al RPCT della conoscenza di fatti, attività o atti in contrasto con le direttive indicate nel presente Piano;
- b) applicare il Piano e vigilare sulla corretta applicazione degli stessi da parte di tutto il personale assegnato alla propria area;
- c) fornire tempestiva informazione, comunicazione e/o relazione richiesta dal RPCT e necessaria allo stesso per l'espletamento delle proprie funzioni in maniera autonoma ovvero per la trasmissione del dato ad altri soggetti istituzionali;
- d) adempiere tempestivamente a tutti gli obblighi informativi posti a loro carico dalla legge, dal presente Piano e dal Codice di Comportamento dell'Ente;
- e) proporre, in qualsiasi momento, azioni o attività correttive, migliorative e integrative ai fini del raggiungimento degli obiettivi del presente Piano e alla più agevole comprensione dello stesso da parte del personale assegnato al proprio Servizio.

L'organizzazione e le modalità operative del gruppo di lavoro vengono disciplinate con atti interni a firma del Responsabile della prevenzione della corruzione.

I dipendenti dell'Ente:

- a) partecipano al processo di gestione del rischio;
- b) osservano le misure previste nel PTPC;
- c) segnalano al proprio Responsabile di Servizio le situazioni di illecito e i casi di personale conflitto di interessi disciplinari.

Analisi del contesto

Contesto esterno

L'analisi del contesto esterno ha l'obiettivo di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'Ente opera possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al suo interno. Ciò in relazione sia al territorio di riferimento, sia a possibili relazioni con portatori di interessi esterni che possono influenzarne l'attività.

Per l'analisi del contesto esterno, sulla scorta di quanto consigliato dall'ANAC, si sono esaminate:

- la "Relazione sull'attività delle forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata" del 2022, disponibile alla pagina web: <https://www.senato.it/service/PDF/PDFServer/DF/430021.pdf>;
- la Relazione del Ministro dell'Interno al Parlamento sull'attività svolta e i risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia (DIA).

La relazione al Parlamento sull'attività delle Forze di Polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata, presentata dal Ministro dell'Interno relativa all'anno 2022, tra le altre cose, focalizza l'attenzione sul verificarsi di atti intimidatori nei confronti degli amministratori locali. Nello specifico, l'esame ha rilevato il verificarsi di 580 atti intimidatori; la regione che ha segnalato il maggior numero di atti intimidatori è stata la Campania con 77 eventi criminosi. Il Piemonte si colloca nelle prime 10 regioni (al sesto posto) in termini di numero di episodi registrati, con 33 atti intimidatori.

Nella relazione riferita al secondo semestre 2022 della Direzione Investigativa Antimafia (DIA) al Parlamento si legge: "La perdurante, delicata fase economico e sociale, conseguente alla emergenza pandemica che negli ultimi anni ha riguardato l'intero territorio nazionale, ha determinato anche in Piemonte una certa vulnerabilità sociale e finanziaria. Le ingenti iniezioni di denaro destinate all'Italia dall'Europa, nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza varato dal Governo nazionale, potrebbero costituire un singolare fattore d'attrazione per le organizzazioni criminali operanti in Piemonte e Valle d'Aosta, regioni caratterizzate anche dalla presenza di organizzazioni criminali strutturate, prime fra tutte la 'ndrangheta. (*omissis*) Le attività investigative³⁷ eseguite negli ultimi anni indicano, in sintesi, che la 'ndrangheta nei territori del Piemonte e della Valle d'Aosta, oltre a esprimere locali e 'ndrine distaccate, strettamente collegati alla Calabria ma dotati d'autonomia operativa, è attiva in più ambiti criminali, con interessi diretti nel traffico di stupefacenti, nelle estorsioni, nell'usura e nel compimento di articolate truffe. Nei settori "apparentemente" leciti, la 'ndrangheta, mediante operazioni di riciclaggio di ingenti capitali, è attiva nel campo dell'edilizia sia pubblica che privata, con particolare interesse alla partecipazione, occulta, nelle grandi opere. Seppur negli ultimi anni sia stata seriamente colpita con numerosi arresti e condanne, continua a mantenere inalterato il potere dimostrando grande dinamismo e assoluta capacità di rigenerarsi, permettendo l'affermazione di "leader" nelle nuove generazioni e attuando, talvolta, un modus operandi silente che le consente di penetrare nella realtà socio-economica regionale senza destare particolari attenzioni. Le indagini eseguite nei confronti di formazioni 'ndranghetiste operanti in Piemonte e Valle d'Aosta hanno documentato, infatti, la commistione tra esponenti della criminalità calabrese e rappresentanti dell'imprenditoria locale, nonché il tentativo di coinvolgere rappresentanti delle Amministrazioni locali".

Il quadro complessivo che emerge dalla documentazione sopra richiamata testimonia che la corruzione rappresenta un fenomeno radicato e persistente, verso il quale tenere costantemente alta l'attenzione.

Il contesto interno

Per l'analisi del contesto interno si fa riferimento alla sottosezione 3.1 Struttura organizzativa del PIAO.

La struttura organizzativa dell'Ente prevede che il Direttore sia nominato quale Responsabile della Prevenzione della corruzione e della Trasparenza.

Per analizzare come l'assetto organizzativo possa influenzare il profilo di rischio dell'Ente, come definito dal PNA 2022, sono stati considerati alcuni elementi tra cui:

- la distribuzione dei ruoli e delle responsabilità attribuite;

- la qualità e quantità del personale;
- le risorse finanziarie di cui si dispone;
- le rilevazioni di fatti corruttivi interni che si siano verificati;
- gli esiti di procedimenti disciplinari conclusi;
- le segnalazioni di *whistleblowing*.

Il totale generale delle risorse disponibili previste nell'Entrata dell'Esercizio Finanziario 2024 è fissato in € 12.712.755,12.

Nel corso del 2023 e alla data del presente Piano non sono stati rilevati fatti corruttivi interni, non sono stati intrapresi procedimenti disciplinari e non sono pervenute segnalazioni di *whistleblowing*.

Mappatura dei processi

La mappatura dei processi è stata effettuata per le "aree di rischio obbligatorie", individuate dall'art. 1, comma 16 della L. 190/2012, e per le "aree di rischio specifico" individuate sulla base delle attività svolte dall'Ente.

Le aree di rischio generale

Ai sensi dell'art. 1 comma 16 della L. 190/2012 si individuano le seguenti aree di rischio obbligatorie:

- Attività in materia di provvedimenti ampliativi della sfera giuridica senza effetto economico diretto e immediato: autorizzazioni o concessioni
- Attività in materia di affidamento di contratti pubblici
- Attività in materia di provvedimenti ampliativi della sfera giuridica con effetto economico diretto e immediato: concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari
- Attività in materia di acquisizione e progressione del personale

Le aree di rischio specifico

Sulla base delle attività svolte dall'Ente e del loro livello di rischio di corruzione si individuano ulteriori aree esposte al rischio di corruzione:

- Attività in materia di contratti
- Attività in materia di rilascio autorizzazioni e pareri
- Attività in materia di controlli, verifiche successive, ispezioni

Per ogni ambito di attività sono stati indicati i procedimenti a rischio corruzione:

AREA RISCHIO	PROCEDIMENTO
in materia di autorizzazioni o concessioni	- rilascio patrocini e autorizzazioni eventi nelle aree regionali in gestione all'Ente; - rilascio autorizzazione per ricerche e per altre attività di tipo culturale, educativo, sportivo o ricreativo; - rilascio autorizzazione per riproduzione foto/video; - rilascio autorizzazione all' introduzione di armi nelle aree protette
in materia di affidamento di contratti	- scelta del contraente; - verifica anomalia offerte; - approvazione nuovi prezzi; - approvazione e stipula convenzioni; - concessione a terzi di beni dell'Ente; - accordi bonari

in materia di erogazione di benefici economici diretti e indiretti a persone e associazioni	- concessione di benefici economici a persone o associazioni
in materia di selezione, acquisizione e progressione del personale, concorsi, prove selettive, formazione di graduatorie in tutti i settori	- predisposizione bandi, ammissioni/esclusioni, nomine delle commissioni, per tutte le procedure; - redazione ed approvazione verbali; - attribuzione incarichi di collaborazione e consulenza; - autorizzazione allo svolgimento di incarichi di cui all'art. 53, comma 5 D.Lgs. 165/2001; - formazione e approvazione graduatorie e nomina vincitori
in materia di rilascio autorizzazioni e pareri	- rilascio autorizzazioni (regolamento di fruizione, piano naturalistico); - valutazioni di incidenza; - pareri rispetto al Piano d'Area; - revoca dei titoli di cui ai procedimenti prima indicati
in materia di controlli, verifiche successive, ispezioni	- accertamenti; - verifiche dichiarazioni e segnalazioni; - sopralluoghi e redazione relativi verbali; - irrogazione sanzioni

Valutazione del rischio

La valutazione del rischio è la macro-fase del processo di gestione del rischio in cui lo stesso è identificato, analizzato e confrontato con gli altri rischi al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure correttive/preventive (trattamento del rischio).

Identificazione del rischio

Sono stati esaminati i procedimenti nelle diverse fasi dell'iniziativa, dell'istruttoria, dell'adozione dell'atto finale, anche per individuare la maggiore esposizione da parte dei soggetti responsabili delle diverse fasi.

Particolare attenzione e analisi sono state indirizzate a quei procedimenti nei quali il rischio corruzione è stato giudicato più alto, quantificando poi il livello di rischio sulla base degli indici indicati nella tabella di valutazione allegata al PNA.

Durante l'analisi dei rischi sono stati prioritariamente esaminati i diversi profili di "vulnerabilità" dell'organizzazione dell'Ente e dei soggetti chiamati ad operare nei contesti a rischio ed è stato, tra l'altro, rilevato che:

- le finalità di un atto corruttivo possono consistere nell'intento di evitare eventuali controlli, di accelerare le procedure, di ottenere notizie riservate, di esercitare, per il tramite del funzionario che si intende corrompere, un'influenza su altri soggetti ecc;
- l'esposizione dei funzionari operanti a contatto con l'utenza rende più alto il rischio;
- l'opacità dell'azione amministrativa non rende espliciti gli obblighi incombenti sull'amministrazione e i diritti in capo ai privati;

- la correttezza gestionale e l'efficienza nel gestire i servizi costituiscono elementi di contrasto alle condotte illecite;
- la tangente quale elemento della condotta punibile, anziché consistere esclusivamente nella classica dazione di denaro, può essere occultata da articolati meccanismi di scambio di vantaggi sia diretti che indiretti in favore del corrotto;
- gli operatori (dipendenti ed amministratori) scontano una carenza di tipo culturale nell'analisi dei fenomeni corruttivi.

Analisi del rischio

L'analisi del rischio consiste nella valutazione della probabilità che il rischio si realizzi e delle conseguenze (impatto) che esso produce per giungere alla determinazione del livello di rischio, rappresentato da un valore numerico. Tale fase ha pertanto l'obiettivo di pervenire a una comprensione più approfondita degli eventi rischiosi appena identificati e individuare il livello di esposizione al rischio delle attività e dei relativi processi, laddove per "rischio" si intende l'effetto dell'incertezza sul corretto perseguimento dell'interesse pubblico e quindi sull'obiettivo istituzionale dell'ente, dovuto alla possibilità che si verifichi un dato evento. Per ciascun rischio catalogato è stato stimato il valore della probabilità e il valore dell'impatto. I criteri utilizzati per stimare la probabilità e l'impatto e per valutare il livello di rischio del processo sono quelli indicati nell'allegato 5 del PNA 2013, al quale si rimanda.

Ponderazione del rischio

Dopo aver determinato il livello di rischio di ciascun processo o attività si procede alla "ponderazione", ovvero la formulazione di una sorta di graduatoria dei rischi sulla base del parametro numerico "livello di rischio" (considerando il rischio alla luce dell'analisi e nel raffrontarlo con altri rischi) al fine di decidere le priorità e l'urgenza di trattamento. I singoli rischi ed i relativi processi sono inseriti in una "classifica del livello di rischio" più o meno elevato. Le fasi di processo o i processi per i quali siano emersi i più elevati livelli di rischio identificano le aree di rischio, che rappresentano le attività più sensibili ai fini della prevenzione. La classifica del livello di rischio viene poi esaminata e valutata per elaborare la proposta di trattamento dei rischi. La ponderazione è svolta sotto il coordinamento del RPCT.

Sulla base di tale metodologia sono emerse le valutazioni riportate nella tabella sottostante:

ATTIVITA'	VALUTAZIONE RISCHIO
In materia di autorizzazioni o concessioni	Poco probabile Impatto marginale
In materia di contratti	Poco probabile Impatto marginale
In materia di erogazione di benefici economici diretti e indiretti a persone e associazioni	Poco probabile Impatto marginale
In materia di selezione, acquisizione e progressione del personale, concorsi, prove selettive, formazione di graduatorie in tutti i settori	Poco probabile Impatto marginale
In materia di rilascio di autorizzazioni e pareri	Poco probabile Impatto marginale
In materia di controlli, verifiche successive e ispezioni	Poco probabile Impatto marginale

Trattamento del rischio

La fase di trattamento del rischio corruttivo è impostata tenendo presente la sostenibilità delle fasi di controllo e monitoraggio delle misure stesse, al fine di evitare la previsione di misure astratte e non realizzabili.

In questa fase sono state individuate le misure da predisporre per neutralizzare o ridurre il rischio e nella decisione di quali rischi si decide di trattare prioritariamente rispetto agli altri. Nell'individuazione e progettazione delle misure si è tenuto conto, in particolare, della distinzione tra misure generali e misure specifiche.

Le misure generali intervengono in maniera trasversale sull'Ente e si caratterizzano per la loro incidenza sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione, mentre le misure specifiche agiscono in maniera puntuale su alcuni specifici rischi individuati in fase di valutazione del rischio e si caratterizzano, dunque, per l'incidenza su problemi specifici.

Sulla base delle analisi effettuate, si è proceduto alla individuazione delle azioni di prevenzione del rischio, valutando anche il grado di realizzabilità delle stesse, con riferimento a tempi e risorse disponibili. Di seguito vengono elencate le azioni individuate, mentre nella scheda vengono descritte in modo analitico le azioni specifiche per ogni attività esposta a rischio di corruzione.

Azioni per tutte le attività a rischio

- separazione delle funzioni compatibilmente con le risorse umane a disposizione;
- rotazione degli incarichi compatibilmente con le risorse umane a disposizione;
- verifica dei conflitti di interesse anche potenziali in ogni fase di tutti i procedimenti mediante tracciamento dei responsabili delle istruttorie e dei procedimenti;
- redazione di regolamenti, ove necessari, per dare coerente attuazione alle finalità di cui alla legge anticorruzione;
- rotazione straordinaria, prevista come misura di carattere successivo al verificarsi di fenomeni corruttivi.

Azioni specifiche

- a) Azioni in materia di pubblicità e trasparenza: oltre all'obbligo della pubblicazione on line sul sito dell'Ente, nel sito stesso è indicato l'indirizzo di PEC al quale possono essere trasmesse istanze. Il programma per la trasparenza costituisce apposita sottosezione del PIAO.
- b) Azioni in materia di formazione del personale: la formazione in materia di anticorruzione riguarda fundamentalmente la conoscenza della normativa specifica. Le azioni individuate sono le seguenti: trasmissione del PTPCT a tutto il personale, riunioni periodiche con i responsabili di settore, formazione per tutto il personale, compreso quello a tempo determinato e "sommministrato".
- c) Azioni per il miglioramento dell'efficienza dell'azione amministrativa: implementazione della comunicazione (con mezzi tradizionali e attraverso i canali social) circa l'attività dell'Ente e gli eventuali bandi di gare o di concorso
- d) Azioni per assicurare il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo a cura dell'interesse pubblico: l'Ente ha adottato, con delibera del Consiglio n. 62 del 20/12/2021, un proprio codice di comportamento che integra il Codice dei pubblici dipendenti, applicabile oltre che al personale dell'Ente, ai componenti degli organi di amministrazione, ai collaboratori e ai fornitori di beni o servizi nei confronti dell'Ente stesso. Il Codice dispone in

merito agli obblighi di astensione in caso di conflitto di interesse, di segnalazione circa l'appartenenza ad organi decisionali di associazioni od organizzazioni che svolgono attività riconducibili agli ambiti di competenza del servizio di appartenenza o organismi i cui ambiti di interesse interferiscano, anche in maniera non continuativa, con lo svolgimento dell'attività dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato, di obbligo di richiesta per lo svolgimento di incarichi extraistituzionali; dispone altresì in merito alla tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito. Il suddetto Codice e l'aggiornamento intervenuto a livello nazionale² sono trasmessi a tutto il personale per garantirne la conoscenza e il conseguente rispetto.

² Il 14 luglio 2023 è entrato in vigore il d.P.R. 13 giugno 2023 n. 81, che modifica il d.P.R. n. 62/2013 recante il "Codice di comportamento dei dipendenti pubblici".

Attività	Procedimento	Valutazione rischio	Azioni di prevenzione	Controlli	RESPONSABILE
in materia di contratti	<ul style="list-style-type: none"> - programmazione - progettazione - selezione del contraente - verifica, aggiudicazione e stipulazione del contratto - esecuzione del contratto - verifica e collaudo del contratto 	<p>3 probabile</p> <p>1 impatto marginale</p>	<ul style="list-style-type: none"> - individuazione di procedure che garantiscano la scelta imparziale e la rotazione dei soggetti da invitare alle gare; - pubblicazione sul sito web dell'Ente dell'elenco dei beni immobili di proprietà o in possesso dell'Ente, concessi in uso a terzi, con indicazione degli estremi del provvedimento di concessione, del soggetto beneficiario, degli oneri a carico dello stesso e della durata della concessione. 	<ul style="list-style-type: none"> - monitoraggio e controllo a campione anche per verificare le relazioni di parentela/affinità tra soggetti e dipendenti; - verifica della corretta tenuta dell'elenco. 	Responsabile Settore Pianificazione, Gestione del Territorio e del Patrimonio - EQ
in materia di rilascio autorizzazioni e pareri	<ul style="list-style-type: none"> - rilascio autorizzazioni - valutazioni di incidenza; - pareri rispetto al Piano d'Area; - revoca dei titoli di cui ai suddetti procedimenti 	<p>2 poco probabile</p> <p>1 impatto marginale</p>	<ul style="list-style-type: none"> - pubblicazione sul sito web dell'Ente della normativa inerenti il rilascio di autorizzazioni e pareri; - predisposizione di modelli per la presentazione delle istanze; - istituzione di un registro delle autorizzazioni/pareri/valutazioni di incidenza rilasciati con indicazione della tipologia di atto, del contenuto e del beneficiario da pubblicarsi sul sito web dell'Ente; - svolgimento dell'istruttoria delle pratiche da personale diverso dell'estensore dell'atto finale; - semplificazione e trasparenza nelle procedure e nelle regolamentazioni. 	<ul style="list-style-type: none"> - verifica semestrale per valutare l'esigenza di aggiornamenti; - verifica semestrale per valutare l'esigenza di aggiornamenti; - verifica della corretta tenuta del registro; - comunicazione da parte dei responsabili di area dei provvedimenti di organizzazione e di controllo conseguenti al responsabile anticorruzione; - comunicazione da parte dei responsabili di area delle attività svolte 	Responsabile Settore Pianificazione, Gestione del Territorio e del Patrimonio - EQ

				al responsabile anticorruzione;	
in materia di erogazione di benefici economici diretti e indiretti a persone e associazioni	- concessione di benefici economici a persone o associazioni;	3 probabile 1 impatto marginale	- redazione del regolamento per l'erogazione di sovvenzioni e contributi e pubblicazione sul sito web dell'Ente; - predeterminazione e pubblicazione preventiva dei criteri e dei bandi per l'erogazione di contributi specifici; - creazione di una anagrafe dei soggetti cui sono erogati vantaggi economici.	- verifica della pubblicazione; - comunicazione da parte dei responsabili di area dell'avvenuta pubblicazione al responsabile anticorruzione; - monitoraggio e controllo a campione anche per verificare le relazioni di parentela/affinità tra soggetti e dipendenti.	Responsabile Prevenzione Corruzione
in materia di selezione, acquisizione e progressione del personale, concorsi, prove selettive, formazione di graduatorie in tutti i settori	- predisposizione bandi, ammissioni/esclusioni, nomine delle commissioni, per tutte le procedure; - redazione ed approvazione verbali; - attribuzione incarichi di collaborazione e consulenza; - autorizzazione allo svolgimento di incarichi di cui all'art. 53, comma	3 probabile 1 impatto marginale	- nelle procedure di formazione di graduatorie per i pubblici concorsi, per conferimenti di incarichi di studio, ricerca e consulenze e in ogni altro caso in cui la procedura preveda la formazione di graduatorie: verifica finale collegiale; - nomina dei componenti delle commissioni di concorso e prove selettive, previa valutazione dei curricula; - pubblicizzazione degli esiti delle procedure; - verifica da parte del responsabile dell'istruttoria, responsabile del procedimento, segretario o membro della commissione di assenza di conflitto nei confronti	- verifica del rispetto da parte dei responsabili di Settore, che pubblicano bandi; - verifica del rispetto da parte dei responsabili di Settore, che pubblicano bandi; - verifica del rispetto da parte dei responsabili di Settore, che pubblicano bandi; - verifica del rispetto da parte dei responsabili di Settore, che pubblicano bandi; - verifica del rispetto da parte dei responsabili di Settore, che pubblicano bandi;	Responsabile Servizio Personale

	5 d.lgs. 165/2001; - formazione e approvazione graduatorie e nomina vincitori;		dei soggetti che presentano istanze; - inserimento nei bandi di concorso dei criteri di valutazione dei titoli e di attribuzione dei relativi punteggi nel modo più esaustivo possibile.	Settore, che pubblicano bandi.	
in materia di controlli, verifiche successive, ispezioni	- accertamenti; - verifiche dichiarazioni e segnalazioni; - sopralluoghi e redazione relativi verbali; - irrogazione sanzioni;	2 poco probabile 1 impatto marginale	- istruttorie tecniche sottoscritte da tutti i soggetti coinvolti nel procedimento di accertamento; - rotazione ed abbinamenti casuali del personale preposto alle attività di vigilanza o, ove la rotazione non fosse possibile, verifica a campione delle istruttorie da parte del responsabile dell'area con cadenza trimestrale.	- verifica del rispetto in tutti i procedimenti da parte dei responsabili di Settore; - invio dei provvedimenti di organizzazione e controllo del responsabile di Settore al responsabile anticorruzione.	Responsabile Settore Vigilanza - EQ

Identificazione delle misure di prevenzione

Misure generali

Per ogni misura generale sono riportate nella seguente tabella le azioni programmate, la relativa tempistica, il responsabile dell'adozione della misura, gli indicatori di monitoraggio.

MISURA	AZIONI	TEMPI DI ATTUAZIONE	RESPONSABILI PER L'ATTUAZIONE	INDICATORI DI MONITORAGGIO
Codice di comportamento	Consegna ai dipendenti in servizio e ai neo assunti del codice di comportamento	Attuato	Direttore	Relazione annuale RPCT
	Formazione ai neo assunti di illustrazione del Codice	Entro il 31/12	RPCT + Servizio personale	Relazione annuale RPCT
Rotazione ordinaria *	Doppio controllo della regolarità degli atti: al responsabile di settore è demandata la fase istruttoria; al Direttore compete l'emissione del provvedimento finale	Attuato	RPCT	Relazione annuale RPCT
	Doppio controllo sulle procedure di affidamento ed esecuzione: nomina RUP e DL per gli affidamenti di lavori, servizi e forniture	Attuato	RPCT	Relazione annuale RPCT
Conflitto d'interesse: obblighi di comunicazione e astensione	Verifica dichiarazioni rese dal personale in servizio	Attuato	RPCT + Servizio personale	Relazione annuale RPCT
Inconferibilità e incompatibilità	Verifica dell'esistenza	Attuato	RPCT + Servizio personale	Relazione annuale RPCT

degli incarichi extraistituzionali	dei requisiti di legge e rilascio di autorizzazione all'assunzione di incarichi (Art. 53 D.Lgs. 165/01)			
Pantouflage	Inserimento della clausola del divieto di contrattazione nel triennio successivo nei contratti d'appalto	Attuato	Personale dei vari settori	Relazione annuale RPCT
	Comunicazione al personale che cessa dal servizio	In attuazione	RPCT + Servizio personale	Relazione annuale RPCT
Trasparenza	Monitoraggio dei tempi di pubblicazione	Attuato	RPCT - Settore Pianificazione, Gestione del Territorio e del Patrimonio	Relazione annuale RPCT
	Aggiornamento pagine Amministrazione trasparente	Attuato	Personale dei vari settori	Relazione annuale RPCT
Formazione	Definizione di un Piano di formazione sui temi della prevenzione della corruzione e trasparenza per tutto il personale	Entro il 31/12	RPCT, Servizio Personale, Settore Pianificazione, Gestione del Territorio e del Patrimonio	Relazione annuale RPCT
Whistleblowing	Individuazione e adozione di procedura di segnalazione illeciti	Attuato	RPCT	
	Informazione ai dipendenti neo assunti	Entro il 31/12	RPCT	Relazione annuale RPCT

* Nella fattispecie l'organigramma dell'Ente ostacola una continua e sistematica "rotazione", che, se non impraticabile, comporterebbe comunque inefficienze e malfunzionamenti.

Pertanto vanno perseguite: la pratica dell'alternanza nella responsabilità dei procedimenti, l'estensione dei controlli a campione sulle procedure, il coinvolgimento di più soggetti nell'ambito delle procedure a maggior rischio.

Misure specifiche

In tema di whistleblowing, il piano triennale di prevenzione della corruzione 2023/2025 prevedeva una procedura di segnalazione tramite mail. Alla luce delle più recenti linee guida emanate dall'ANAC, nel corso del 2023 è stata adeguata la procedura includendo un sistema informativo dedicato raggiungibile tramite la rete internet che consente la ricezione e la gestione delle segnalazioni garantendo la piena tutela del whistleblower.

Sezione trasparenza e integrità

All'interno della presente sezione vengono individuati misure e strumenti attuativi degli obblighi di trasparenza e pubblicazione previsti dalla normativa vigente, compresi quelli di natura organizzativa, finalizzati da un lato ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi, ai sensi degli artt. 10 e 43 del D. lgs. 33/2013, e dall'altro a rendere possibile l'accesso a tutte le informazioni pubbliche da parte dell'intera collettività.

La presente sezione costituisce dunque atto organizzativo fondamentale attraverso cui l'Ente persegue i seguenti scopi:

- implementare il diritto del cittadino a essere informato in merito al funzionamento e ai risultati dell'organizzazione dell'Ente;
- favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità;
- garantire il miglioramento continuo nell'uso delle risorse e nell'erogazione dei servizi al pubblico;
- promuovere l'integrità dell'azione amministrativa.

Azioni di intervento

Sezione Amministrazione Trasparente e obblighi di pubblicazione

Il sistema organizzativo dell'Ente si basa sul coinvolgimento e la responsabilizzazione di ogni ufficio e dei relativi responsabili e addetti, ai quali compete:

- l'elaborazione di dati e informazioni;
- la trasmissione di dati e informazioni per la pubblicazione;
- la pubblicazione di questi

Il RPCT ha un ruolo di monitoraggio sull'effettiva pubblicazione e si avvale di un Istruttore direttivo per il coordinamento e il controllo delle attività.

Canali social

Oltre alla Sezione "Amministrazione Trasparente", l'attività che l'Ente sta mettendo in atto per migliorare la propria trasparenza e accessibilità si concentra su diversi canali di comunicazione, quali ad esempio i social network (Facebook, Instagram), mezzi che, consentendo la pubblicazione di grandi quantità di informazioni e una diffusione pressoché illimitata, permettono di aumentare il grado di accessibilità delle informazioni e, conseguentemente, la trasparenza dell'operato amministrativo.

Inoltre, al fine di aumentare il livello di trasparenza e facilitare la reperibilità e l'uso delle informazioni da parte dei cittadini, l'Ente valuta costantemente la chiarezza dei contenuti e della navigazione del sito e avvia le eventuali attività correttive e migliorative.

Politiche legali e di privacy

Il sito informa il visitatore sulle politiche legali e di privacy. Un link costantemente disponibile nella pagina iniziale del sito rimanda alle note legali e privacy, che contengono informazioni relative a clausole di responsabilità in merito alla pubblicazione dei contenuti, proprietà intellettuale dei contenuti pubblicati, politiche di privacy (le modalità di gestione del sito in riferimento al trattamento dei dati personali degli utenti che interagiscono con i servizi resi disponibili), secondo i diritti previsti dal D.Lgs. 196/03 e s.m.i. "Codice in materia di protezione dei dati personali" e dal GDPR (Regolamento UE 2016/679).

Accesso civico e accesso civico potenziato: procedure

La richiesta di accesso civico non è sottoposta ad alcuna limitazione, non deve essere motivata, è gratuita e va presentata al RPCT dell'Ente.

L'Ente entro 30 giorni procede alla pubblicazione sul sito istituzionale del documento, dell'informazione o del dato richiesto e lo trasmette contestualmente al richiedente o comunica al medesimo l'avvenuta pubblicazione, indicando il collegamento ipertestuale a quanto richiesto. Se l'oggetto della richiesta risulta già pubblicato nel rispetto della normativa vigente, l'Ente indica al richiedente il relativo collegamento ipertestuale.

Per quanto riguarda la procedura di accesso civico potenziato, operativamente il cittadino pone l'istanza di accesso identificando i dati, le informazioni o i documenti richiesti.

Può attuarlo anche telematicamente rivolgendosi:

- all'ufficio che detiene i dati, le informazioni o i documenti;
- al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (qualora abbia a oggetto dati, informazioni o documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria ma non presenti sul sito) e che comunque mantiene un ruolo di controllo e di verifica;

Il responsabile a cui viene inoltrata l'istanza dovrà valutarne l'ammissibilità non più sulla base delle motivazioni o di un eventuale interesse soggettivo, ma solo riguardo l'assenza di pregiudizio a interessi giuridicamente rilevanti, facendo riferimento anche alle Linee Guida ANAC – Garante Privacy.

Il tutto deve svolgersi ordinariamente al massimo entro 30 giorni.

Se l'Ente individua soggetti contro-interessati (ossia altri soggetti pubblici o privati con interessi giuridicamente rilevanti), dovrà darne comunicazione a questi.

Essi avranno 10 giorni per motivare una loro eventuale opposizione alla richiesta di accesso.

L'Ente dovrà quindi accertare la fondatezza o meno delle motivazioni e della presenza dell'interesse dei terzi da tutelare.

Qualora si ravvisi la fondatezza e la necessità di diniego di accesso, si provvederà a darne comunicazione a chi ha presentato l'istanza motivando tale decisione.

Il richiedente può presentare richiesta di riesame al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, che deciderà con provvedimento motivato eventualmente sentito anche il Garante per la protezione dei dati personali.

In ultima istanza, il richiedente potrà proporre ricorso al tribunale amministrativo regionale o al difensore civico. Ovviamente anche il contro interessato potrà ricorrere con le medesime modalità al difensore civico.

SOTTOSEZIONE 2.4. INDICAZIONI IN MATERIA DI EFFICIENTAMENTO ENERGETICO

Nella presente Sottosezione si individuano gli specifici obiettivi dell'Ente legati al risparmio e all'efficientamento energetico, in conformità alle indicazioni espresse dal Dipartimento della Funzione Pubblica³. Come indicato anche negli ultimi documenti ministeriali, il tema dell'efficientamento energetico assume ora una importanza strategica negli obiettivi e nelle azioni delle Pubbliche Amministrazioni, dettata anche dal momento storico internazionale.

In particolare, l'Ente, al fine di orientare le proprie azioni sul cammino della sostenibilità economica, sociale e ambientale in linea con l'Agenda 2030 e con gli obiettivi per lo sviluppo sostenibile approvati dall'O.N.U., intende attuare interventi di efficientamento energetico delle strutture in uso e di adeguamenti impiantistici che consentano di limitare gli sprechi e di ottimizzare l'uso delle forme di energia nonché di sensibilizzare il personale dell'Ente sul tema della sostenibilità ambientale tramite l'adozione di comportamenti "virtuosi" (es. razionalizzazione dell'uso di energia elettrica, corretta regolazione della temperatura degli apparecchi di riscaldamento invernali, riorganizzazione degli uffici, incentivo agli spostamenti cumulativi, etc.).

Le azioni che si intendono attuare nel triennio 2024-2026 sono le seguenti.

- 1) Prosecuzione nell'individuazione degli interventi di ottimizzazione energetica da realizzarsi sulle strutture e sugli impianti dell'Ente.
A riguardo si evidenzia che, in linea con quanto definito nella sottosezione in oggetto nel PIAO 2023-2025, è stato definito un Piano di efficientamento energetico relativo alle sedi operative di Casermette e di Chiusa di Pesio dell'Ente, nel quale sono state effettuate valutazioni, mappature, rilevamenti dello stato delle strutture e sono stati definiti gli interventi ritenuti più urgenti e necessari per l'efficientamento energetico dell'Ente.
- 2) Campagna di sensibilizzazione del personale dell'Ente sul tema della sostenibilità ambientale.
A riguardo si evidenzia che, in linea con quanto definito nella sottosezione in oggetto nel PIAO 2023-2025, si è sensibilizzato il personale sul tema e sull'adozione di comportamenti "virtuosi".
- 3) Eventuale partecipazione a bandi finalizzati a sostenere interventi in materia di efficientamento energetico.

³ Cfr. Nota Circolare 2/2022 del Dipartimento della Funzione Pubblica dell'11 ottobre 2022 ove si specifica *"si invitano pertanto tutte le pubbliche amministrazioni a valutare l'opportuno inserimento, tra gli obiettivi della Sezione "Valore pubblico, performance, anticorruzione" del PIAO, di specifici obiettivi legati all'efficientamento energetico"*.

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

SOTTOSEZIONE 3.1. STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Nella presente sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Ente.

3.1.1. Organigramma

Con Deliberazione del Consiglio n. 30 del 24 luglio 2023 è stata approvata la struttura organizzativa dell'Ente e le sue funzioni (Allegato A "Organigramma Settore e Servizi dell'Ente Aree" – "Approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022|2023|2024").

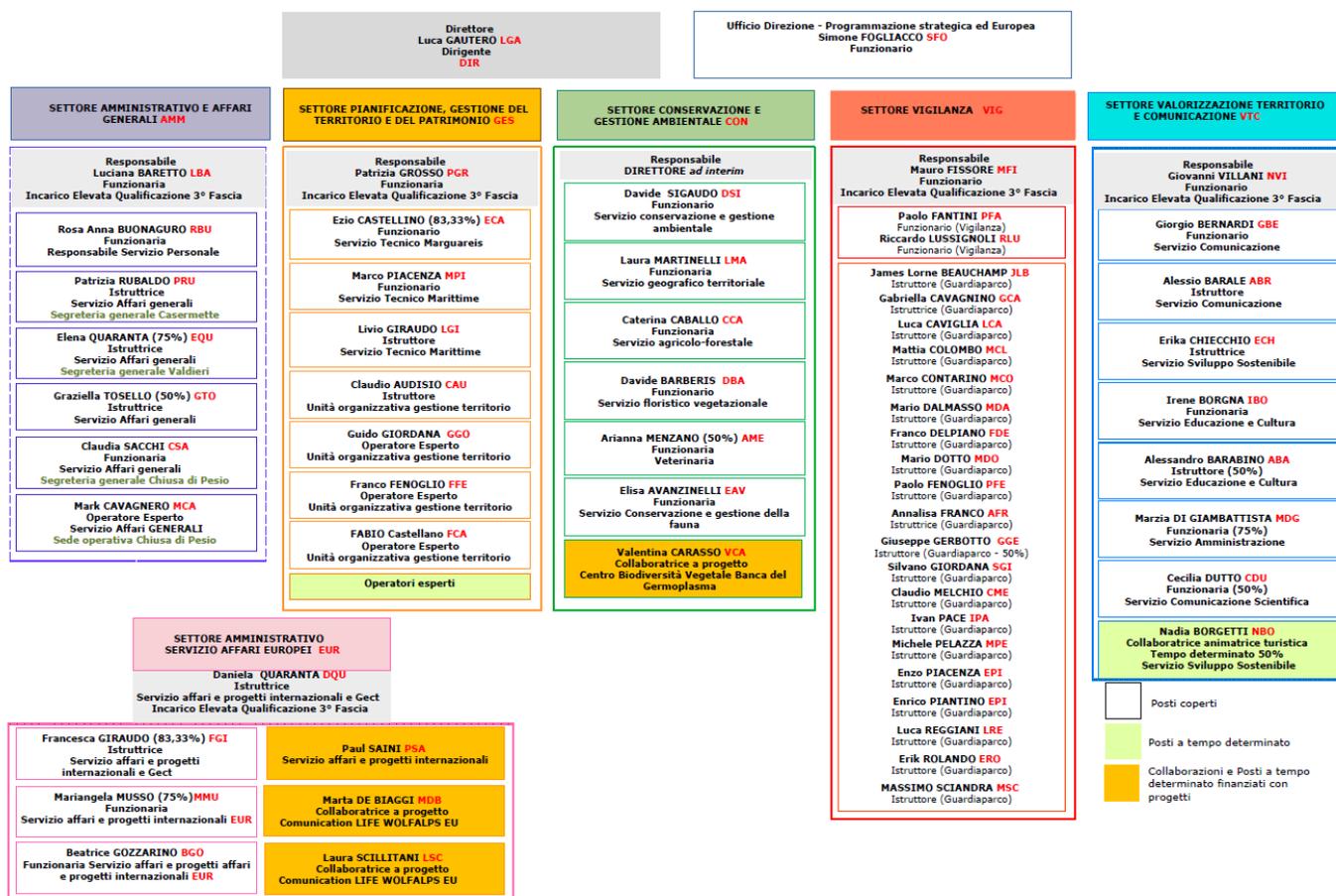
Come illustrato nell'organigramma sotto riportato, l'organizzazione dell'Ente si articola con una struttura piramidale con all'apice il Direttore (unica figura dirigenziale dell'Ente), che sovrintende e coordina il personale e l'intera gestione amministrativa, finanziaria, tecnica.

La struttura è ripartita in Settori, ciascuno dei quali organizzati in Servizi, al vertice dei quali è posta una risorsa nominata Responsabile, titolare di posizione organizzativa.

- ✓ Settore Amministrativo e Affari Generali
 - Servizio Affari Generali
 - Servizio Bilancio
 - Servizio Personale
- ✓ Settore Pianificazione, Gestione del Territorio e del Patrimonio
 - Servizio Tecnico
 - Servizio operativo sul territorio
- ✓ Settore Conservazione e Gestione Ambientale
 - Servizio Conservazione ambientale
 - Servizio geografico territoriale
 - Servizio agricolo-forestale
 - Servizio Floristico Vegetazionale
 - Centro Biodiversità vegetale
 - Centro Grandi Carnivori
 - Centro Avvoltoi
- ✓ Settore Vigilanza
- ✓ Settore Valorizzazione Territorio e Comunicazione
 - Servizio Comunicazione
 - Servizio fruizione e promozione
 - Servizio culturale
 - Servizio grafica
 - Servizio educazione e animazione ambientale
- ✓ Settore Progettazione e Affari Europei
- ✓ Ufficio Direzione - Programmazione strategica ed Europea

L'organigramma dell'Ente conta n. 58 dipendenti a tempo indeterminato, dei quali n. 4 dipendenti con accesso a tempo parziale al 50% (dato aggiornamento al 31 dicembre 2023).

Il Personale in servizio è integrato da lavoratori a tempo determinato, reclutati tramite agenzie qualificate per la somministrazione di lavoro temporaneo, onde sopperire alle emergenze date dalla cessazione di personale dal servizio (specie in ambito delle attività di manutenzione del territorio) e fare fronte allo sviluppo e rendicontazione di progetti europei.



3.1.2. Livelli di responsabilità organizzativa

Sulla base della macro-organizzazione dell'Ente, al 31 dicembre 2023 i dipendenti apicali sono:

- n. 1 dirigente (Direttore dell'Ente);
- n. 5 dipendenti titolari di incarichi di Elevata Qualificazione (EQ) a capo delle Unità Organizzative come illustrate nella tabella che segue.

UNITA' ORGANIZZATIVA	DIPENDENTI IN SERVIZIO	P.O.
Settore Amministrativo e Affari Generali	6	1
Settore Conservazione e Gestione ambientale	6	0
Settore Pianificazione, Gestione del Territorio e del Patrimonio	7	1
Settore Valorizzazione Territorio e Comunicazione	7	1
Settore Vigilanza	22	1
Settore Amministrativo – Servizio Affari Europei	3	1
Ufficio Direzione - Programmazione strategica ed Europea	1	0
Totale	52	5

I livelli di responsabilità nell'Ente sono disciplinati, nel rispetto dei vigenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) e dei regolamenti interni di riferimento, elaborati, in un'ottica partecipativa, anche attraverso il coinvolgimento delle Rappresentanze Sindacali delle diverse Aree contrattuali.

Con deliberazione n. 17 del 30 maggio 2019 il Consiglio dell'Ente ha approvato il Regolamento "Disciplina dell'area delle posizioni organizzative dell'Ente di gestione delle Aree Protette delle Alpi Marittime", che detta i criteri generali per il conferimento, la revoca e la graduazione degli incarichi di Posizione Organizzativa. L'incarico di Posizione Organizzativa viene conferito con procedura selettiva tra i dipendenti appartenenti all'Area dei "Funzionari e dell'Elevata Qualificazione" (ex categoria giuridica "D") con rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato. La graduazione è correlata al livello di autonomia e responsabilità, al tipo di professionalità specifica richiesta, alla complessità delle relazioni gestite interne ed esterne e alla dimensione organizzativa di riferimento (numero delle risorse umane assegnate).

3.1.3. Ampiezza media delle Unità Organizzative

Allo scopo di dare un'appropriate rappresentazione della distribuzione del personale nella struttura organizzativa dell'Ente, si riporta, nella tabella seguente, il dettaglio della dotazione organica al 31/12/2023 assegnata ai Settori/Servizi nei quali si articola l'Ente.

Dall'analisi numerica del personale dell'Ente, emerge che l'ampiezza media dei Settori è di circa 10 risorse.

UNITA' ORGANIZZATIVA	Totale
Dirigente (Direttore)	1
Settore Amministrativo e Affari Generali	7
Settore Conservazione e Gestione ambientale	6
Settore Pianificazione, Gestione del Territorio e del Patrimonio	8
Settore Valorizzazione Territorio e Comunicazione	8
Settore Vigilanza	23
Settore Amministrativo – Servizio Affari Europei	4
Ufficio Direzione - Programmazione strategica ed Europea	1
Totale	58

SOTTOSEZIONE 3.2. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Nella presente Sottosezione sono indicati la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e telelavoro), adottati dall'Ente, in coerenza con le previsioni della contrattazione collettiva nazionale vigente.

Il lavoro agile trova la propria regolamentazione nell'ordinamento con la 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", all'interno del quale viene definito come "modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa" (art. 18).

Il CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021, sottoscritto il 16 novembre 2022, ha introdotto per la prima volta a livello di contrattazione collettiva disposizioni in materia di Lavoro Agile e di altre forme di lavoro a distanza. In particolare, il Capo I del Titolo VI del succitato CCNL definisce l'istituto e i principi per la sua applicazione (articolazione della prestazione in modalità agile, diritto alla disconnessione, formazione, etc.).

Tale diversa concezione organizzativa mira a:

- a) promuovere modelli organizzativi fondati su una maggiore responsabilizzazione del personale dipendente e sulla valorizzazione della sua autonomia che si concretizza in un'attività lavorativa legata alla programmazione e al perseguimento di obiettivi e alla conseguente misurazione dei risultati con conseguente miglioramento della qualità dei servizi pubblici;
- b) rafforzare le pari opportunità e le misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro del personale dipendente;
- c) favorire e diffondere la digitalizzazione;
- d) contribuire allo sviluppo sostenibile del territorio, con particolare attenzione alla mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa;
- e) razionalizzare i consumi energetici dell'Ente.

Nella circolare congiunta del Ministro per la Pubblica Amministrazione con il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali datata 5 gennaio 2022 e, da ultimo, nella Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica del 29 dicembre 2023 è attribuita ampia autonomia alle Pubbliche Amministrazioni nell'individuazione delle modalità di attuazione del Lavoro Agile, nel rispetto dei livelli di servizio reso all'utenza.

L'Ente, in considerazione di quanto sopra e anche al fine di razionalizzare i consumi energetici in un'ottica sia di risparmio sia di promozione della sostenibilità in linea con gli obiettivi dell'Agenda 2030 dell'O.N.U., ha sviluppato (in continuità con gli anni pregressi) una programmazione e riorganizzazione del piano di lavoro che alterni l'attività ordinaria in presenza (prevalente) con quella in modalità agile, secondo una pianificazione per obiettivi delle attività da svolgere nelle giornate di lavoro agile.

L'obiettivo è quello di introdurre un nuovo approccio allo svolgimento della prestazione lavorativa fondato su una maggiore responsabilizzazione sui risultati a fronte di

maggior flessibilità e autonomia nella scelta degli spazi, degli orari e degli strumenti da utilizzare e su una maggior collaborazione tra persone.

Al 31/12/2023 il personale con accordo individuale di lavoro agile a tempo determinato risulta essere pari a 16 unità.

UNITA' ORGANIZZATIVA	M	F	Totale
Settore Amministrativo e Affari Generali	0	4	4
Settore Conservazione e Gestione ambientale	2	1	3
Settore Pianificazione, Gestione del Territorio e del Patrimonio	1	1	2
Settore Valorizzazione Territorio e Comunicazione	3	3	6
Settore Amministrativo – Servizio Affari Europei	0	1	1
Totale	6	10	16

Incidenza degli accordi di Lavoro Agile al 31 dicembre 2023 sulla totalità del personale in servizio l'Ente: 27,6%

Attualmente il lavoro agile viene disciplinato in linea con le disposizioni contenute nelle comunicazioni regionali trasmesse.

La definizione del Piano di Organizzazione del Lavoro Agile, volto a regolamentare obiettivi, destinatari, compiti dell'amministrazione, modalità di accesso/attivazione/accorso individuale/svolgimento/recesso e revoca, formazione degli operatori, adempimenti tecnici, tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori e trattamento dei dati, sarà oggetto di prossima deliberazione in quanto è allo stato in fase di studio e di confronto con la Regione Piemonte in riferimento alle novità contrattuali introdotte dal CCNL Funzioni Locali 2019-2021 siglato in data 16 novembre 2022. La definizione di tale Piano sarà in ogni caso oggetto di previo confronto al tavolo di trattativa con la delegazione di parte sindacale ai sensi dell'art.5, comma 3, lett l) del CCNL Funzioni Locali vigente.

Quanto segue, stabilisce le modalità con cui l'Ente pianifica il ricorso all'istituto del Lavoro Agile, nel rispetto delle prescrizioni normative e contrattuali vigenti in materia.

3.2.1. Condizionalità e fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali)

Alla luce del CCNL vigente e delle Linee Guida per quanto compatibili nonché tenuto conto delle indicazioni contenute nel Decreto ministeriale 30 giugno 2022 n. 132 "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione", il ricorso al Lavoro Agile in situazione ordinaria (dunque, al di là del contesto emergenziale) può essere autorizzato esclusivamente garantendo il rispetto delle seguenti condizionalità.

- 1) L'invarianza dei servizi resi all'utenza, anche tramite adeguamento in maniera flessibile degli orari di sportello e di ricevimento dell'utenza (es. su appuntamento).

- 2) L'adeguata rotazione del personale autorizzato alla prestazione di lavoro agile assicurando la prevalenza, per ciascun/a lavoratore/trice, del lavoro in presenza nonché evitando la contestuale assenza di tutti i dipendenti.
- 3) L'adozione di strumenti tecnologici idonei a garantire l'assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni trattati durante lo svolgimento del lavoro agile.
- 4) L'eventuale previsione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove accumulato, non dovendo il Lavoro Agile essere motivo di accumulo di lavoro arretrato.
- 5) La disponibilità di dotazione informatica adeguata.

Potendosi fare ricorso alle sole risorse disponibili a legislazione vigente, la dotazione informatica attuale è prevalentemente di proprietà o comunque nella disponibilità dei/lle dipendenti. L'Ente ha comunque destinato un certo numero di PC all'utilizzo da parte di dipendenti in lavoro agile.

L'Ente ha adottato una soluzione tecnica che consente tramite un accesso sicuro (VPN) al personale di accedere in modalità "desktop remoto" al proprio PC di ufficio e, quindi, a tutte le applicazioni in uso e ai documenti digitali.

- 6) La mappatura delle attività eseguibili a distanza

L'autorizzazione al Lavoro Agile necessita di una preliminare valutazione organizzativa relativa alla tipologia di attività da svolgere da parte della risorsa interessata.

A tale fine, l'Ente ha individuato le seguenti condizioni minime per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di Lavoro Agile:

- deve essere possibile svolgere da remoto almeno parte della attività a cui è assegnata/o il/la lavoratore/trice, senza la necessità di costante presenza fisica nella sede di lavoro;
- deve essere nella disponibilità del/lla dipendente (o in alternativa fornita dall'Amministrazione, nei limiti della disponibilità), la strumentazione informatica, tecnica e di comunicazione idonea e necessaria all'espletamento della prestazione in modalità agile;
- deve essere possibile utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro;
- la prestazione lavorativa può essere organizzata e gestita in autonomia dal/lla dipendente in funzione del raggiungimento di obiettivi prefissati;
- deve essere possibile monitorare la prestazione e verificare i risultati/obiettivi conseguiti dal/lla dipendente in rapporto alle attività assegnate, mediante rendicontazione periodica che il Direttore/Responsabile di Settore;
- la modalità di svolgimento della prestazione lavorativa a distanza deve essere compatibile con le esigenze (organizzative e funzionali) del Settore a cui il/la dipendente è assegnato/a e garantisce livelli di produttività e di efficienza analoghi a quelli che caratterizzano il lavoro in presenza;
- non deve essere pregiudicata l'erogazione dei servizi rivolti a cittadini ed imprese che deve avvenire con regolarità, continuità ed efficienza, nonché nel rigoroso rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente.

La mappatura è effettuata per ciascun Settore dal Direttore in collaborazione con

il/la Responsabile del Settore di riferimento.

Alla luce delle condizioni sopra elencate e in conformità con quanto previsto nella contrattazione collettiva vigente (art. 64, comma 2, del CCNL 16.11.2022) non rientrano nelle attività che possono essere svolte in remoto, neppure a rotazione, i lavori in turno e quelli che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili. Sono dunque escluse dall'accesso al Lavoro Agile l'attività di manutenzione del territorio (operaio) e l'attività di guardiaparco.

7) La stipula dell'accordo individuale ai sensi dell'art.18 della Legge n. 81/2017.

L'attivazione di specifici percorsi di Lavoro Agile si fonda, previa valutazione della richiesta presentata dal/lla dipendente, sulla stipulazione per iscritto di un accordo individuale tra Ente e lavoratore/trice.

E' autorizzabile al Lavoro Agile il/la lavoratore/trice, sia con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e indipendentemente dal fatto che sia stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato.

In particolare, l'accesso al Lavoro Agile avviene:

- a) su richiesta individuale del/lla dipendente;
- b) per scelta organizzativa, previa adesione del/lla dipendente;
- c) in caso di specifiche esigenze di natura temporanea e/o eccezionale, anche legate ad eventi calamitosi, nel rispetto di eventuali specifiche disposizioni normative contingenti.

3.2.2. Obiettivi dell'Ente

Per il triennio 2024-2026 l'Ente ha l'obiettivo di promuovere e facilitare l'accesso al Lavoro Agile facendo sì che lo svolgimento della prestazione di lavoro a distanza non pregiudichi in alcun modo o riduca la fruizione dei servizi a favore degli utenti.

L'Ente garantisce, inoltre, un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, assicurando la prevalenza, per ciascun/a lavoratore/trice, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza.

Con il Lavoro Agile l'Ente persegue i seguenti obiettivi principali.

- Diffondere modalità di lavoro e stili manageriali orientati a una maggiore autonomia e responsabilità delle persone e sviluppo di una cultura orientata ai risultati.
- Rafforzare la cultura della misurazione e della valutazione della performance.
- Promuovere l'inclusione lavorativa di persone in situazione di fragilità permanente o temporanea.
- Promuovere e diffondere le tecnologie digitali.
- Razionalizzare i consumi energetici e riprogettare gli spazi di lavoro, nell'ottica di contribuire allo sviluppo sostenibile.
- Agevolare la partecipazione ai corsi di formazione on-line, con particolare attenzione allo sviluppo delle competenze digitali, consentendo così di raggiungere una platea più ampia di fruitori, ridurre/eliminare i tempi di spostamento per raggiungere le sedi preposte, agevolarne la fruizione potendo gestire autonomamente l'orario, in caso di corsi in modalità asincrona.

3.2.3. Contributi al miglioramento della performance

L'Ente adotta il modello organizzativo del Lavoro Agile in ottica di miglioramento della performance in termini di efficacia ed efficienza, al fine di:

- ridurre o comunque contenere la discontinuità lavorativa laddove lo svolgimento da remoto dell'attività può risultare una adeguata e compatibile alternativa all'utilizzo di legittimi istituti di assenza/riduzione oraria quali congedi, aspettative, part-time ecc. ordinariamente richiesti per esigenze personali o familiari;
- valorizzare e responsabilizzare i lavoratori nella gestione dei tempi di lavoro e nel raggiungimento dei risultati, anche tramite lo strumento della reportistica, riconoscendo il benessere organizzativo, la conciliazione vita/lavoro e l'attenzione alla qualità della vita dei dipendenti quali motori di maggior motivazione e produttività;
- conseguire economie di spese, ad es. risparmi di gestione degli spazi fisici (riduzione costi utenze, pulizie etc.), riduzione costi accessori quali buoni pasto, ecc., utilizzo della carta, anche in un'ottica di ulteriore passo avanti nel processo di dematerializzazione del materiale documentario.

SOTTOSEZIONE 3.3. PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE

Questa Sottosezione contiene il Piano triennale dei fabbisogni di personale, ossia lo strumento di definizione delle esigenze quanti-qualitative di personale nell'ottica di coniugare l'ottimale utilizzo delle risorse pubbliche disponibili e gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, assicurando il rispetto degli equilibri di finanza pubblica.

L'Ente di gestione delle Aree protette delle Alpi Marittime (di seguito denominato Ente) ai sensi dell'art. 11 della L.R. n. 19/2009 e s.m.i. è Ente strumentale di diritto pubblico della Regione Piemonte.

Nell'attuazione della normativa di settore in merito alla capacità assunzionale di personale dipendente va pertanto considerato come, ai sensi dell'art. 19 della Legge Regionale n. 19/2009 e s.m.i., gli Enti di gestione delle Aree protette provvedano all'adempimento delle funzioni relative allo svolgimento dei propri compiti istituzionali con personale proprio, rimanendo però in capo alla Giunta regionale la definizione delle dotazioni organiche degli Enti stessi.

La norma infatti, coerentemente con quanto sopra evidenziato, prevede che al personale degli Enti di gestione delle Aree protette piemontesi si applichi "lo stesso stato giuridico ed economico del personale regionale". Pertanto, l'art. 22, comma 2, lettera a) della Legge Regionale n. 19/2009 prevede che la Regione assicuri agli Enti di gestione delle Aree naturali protette, mediante assegnazioni ordinarie, la copertura degli oneri del loro personale dipendente, costituendo ciò una spesa obbligatoria del Bilancio della Regione stessa.

Per effetto dell'art. 4 del D.Lgs. n. 75 del 25 maggio 2017, che ha apportato modifiche all'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, il Piano ha un'estensione temporale triennale e deve essere adottato annualmente dalle pubbliche amministrazioni.

Con nota pervenuta il 27 giugno 2023 (prot. Ente n. 4214), la Direzione Ambiente,

Energia e Territorio - Settore Giuridico Legislativo della Regione Piemonte ha definito per l'anno 2023 la capacità economica assunzionale dell'Ente .

Nessuna indicazione formale è al momento pervenuta in merito all'anno 2024.

Pertanto, in assenza di nota specifica relativa alle linee guida da adottare per la redazione dei Piani dei fabbisogni di personale per il triennio 2024-2026 da parte del settore regionale competente, codesto Ente richiama il Piano triennale dei fabbisogni 2023-2025, approvato in linea e nel rispetto delle disposizioni e delle indicazioni di cui alla nota sopra menzionata e idoneo a coprire l'anno 2023, che si allega al presente Piano quale parte integrante e sostanziale dello stesso (**Allegato A**), con riserva di aggiornare il presente PIAO a fronte di indicazioni provenienti dalla Regione Piemonte in merito alle capacità assunzionali per l'anno 2024.

SOTTOSEZIONE 3.4. FORMAZIONE DEL PERSONALE

Nella presente Sottosezione è riportato il Piano di Formazione del Personale dell'Ente.

Il Piano di Formazione, redatto in applicazione dell'art. 8 del d.P.R. 16 aprile 2013 n. 70 recante il *"Riordino del Sistema di Reclutamento e Formazione dei Dipendenti Pubblici e delle Scuole Pubbliche di Formazione"*, costituisce il documento triennale di programmazione del complesso delle attività formative rivolte al personale dipendente dell'Ente di gestione delle Aree Protette delle Alpi Marittime (di seguito, per brevità, l'Ente), in linea con i principi e gli obblighi previsti dalla normativa vigente, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi.

Nel quadro dei recenti processi di riforma, di riorganizzazione e di innovazione della Pubblica Amministrazione e dei costanti mutamenti normativi e tecnologici, il tema della formazione delle risorse umane si impone come uno dei principali strumenti di innovazione e di mutamento della "macchina pubblica", con l'obiettivo di renderla in linea con i tempi e rispondere ai mutamenti culturali e tecnologici della società

In particolare, investire sulla formazione e sulla qualificazione del personale rappresenta un valore che deve guidare qualsiasi organizzazione e funge da punto di leva per implementare i processi di innovazione e quindi per innalzare l'efficienza della stessa Amministrazione. La valenza della valorizzazione delle competenze delle risorse umane è duplice: da un lato, costituisce mezzo per garantire l'arricchimento professionale del personale e per stimolarne la motivazione (oltre che un diritto soggettivo-dovere per il personale, indipendentemente dalla qualifica di appartenenza e nel pieno rispetto delle pari opportunità); dall'altro lato, strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni indispensabile per assicurare il buon andamento, l'efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa, con positive ricadute sul benessere organizzativo.

L'acquisizione di nuove conoscenze, di nuove professionalità e di nuovi strumenti di lavoro diviene, dunque, condizione necessaria e indifferibile dell'attività svolta dalla Pubblica Amministrazione chiamata, negli ultimi tempi, a sostenere un notevole incremento quantitativo e qualitativo dei servizi forniti al cittadino e alle imprese.

L'importanza della valorizzazione delle competenze e delle capacità del personale della

Pubbliche Amministrazione è evidenziata dall'intero Capo V del Titolo IV "Rapporto di lavoro", che il nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) relativo al personale del comparto "Funzioni locali" Triennio 2019-2021, sottoscritto il 16 novembre 2022, ha dedicato alla materia.

La priorità della formazione ha inoltre trovato una specificazione nel Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano della Pubblica Amministrazione "*Riformare la P.A. Persone qualificate per qualificare il Paese*" adottato dal Ministro per la pubblica amministrazione il 10 gennaio 2022. Il Piano strategico riguarda tutti gli ambiti di conoscenza per l'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza e mira allo sviluppo delle competenze tecniche, organizzative e manageriali che la transizione amministrativa, digitale ed ecologica richiedono di acquisire per tutte le figure professionali delle amministrazioni, individuando nelle persone, prima ancora che nelle tecnologie, il motore del cambiamento e dell'innovazione nella Pubblica amministrazione.

Il Piano è stato oggetto di confronto con le Organizzazioni Sindacali nel rispetto delle specifiche relazioni sindacali di cui all'art. 5, comma 3, lett. i) (Confronto) del CCNL vigente.

3.4.1. Riferimenti normativi

La materia della formazione del personale alle dipendenze della Pubblica Amministrazione rinviene la propria complessiva disciplina nel seguente articolato quadro normativo.

- Decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche", che all'art. 1, punto c), statuisce di "*realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, garantendo pari opportunità alle lavoratrici e ai lavoratori e applicando condizioni uniformi rispetto al lavoro privato*", prevedendo all'art. 7, comma 4, che le amministrazioni curino "*la formazione e l'aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifiche dirigenziali, garantendo altresì l'adeguamento dei programmi formativi, al fine di contribuire allo sviluppo della cultura di genere della pubblica amministrazione*";
- Direttiva del Ministro per la Funzione pubblica del 13 dicembre 2001 sulla formazione e la valorizzazione del personale delle Pubbliche Amministrazioni, integrativa della circolare n. 14 del 24 aprile 1995 del Ministro per la Funzione pubblica, che traccia le linee di indirizzo cui ispirarsi nella redazione di un progetto per la formazione e valorizzazione del personale delle Pubbliche Amministrazioni;
- Decreto legislativo 7 marzo 2005 n. 82, e in particolare l'art. 13 in materia di formazione informatica dei dipendenti pubblici per lo sviluppo delle competenze tecnologiche e di formazione di informatica giuridica e manageriale dei dirigenti, per la transizione alla modalità operativa digitale;
- Legge 6 novembre 2012, n. 190, per la quale la formazione è una delle misure di sicurezza da prevedere nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione, quale mezzo per contrastare fenomeni distorsivi nell'esercizio delle funzioni pubbliche e l'illegalità in genere;
- D.P.R. 16 aprile 2013, n. 70 recante il "*Riordino del Sistema di Reclutamento e*

Formazione dei Dipendenti Pubblici e delle Scuole Pubbliche di Formazione”;

- CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022, triennio 2019-2021, con particolare riferimento all’art. 54 che sancisce quanto segue: “1. Nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell’attività delle amministrazioni. 2. Per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, gli enti assumono la formazione quale leva strategica per l’evoluzione professionale e per l’acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all’investimento in attività formative. 3. Nel rispetto delle specifiche relazioni sindacali di cui all’art. 5, comma 3, lett. i) (Confronto) del presente CCNL, ciascun Ente provvede alla definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell’ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori, ivi compresa la individuazione nel piano della formazione dell’obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell’anno”.
- Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione 23 marzo 2023 avente per oggetto “Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza”, che mira a fornire indicazioni metodologiche e operative alle amministrazioni per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative al fine di promuovere lo sviluppo delle conoscenze e delle competenze del proprio personale.

3.4.2. Finalità del piano triennale della formazione

Nell’ambito del processo di cambiamento che l’Ente sta attraversando, anche a seguito delle profonde modifiche organizzative avvenute di recente (rinnovamento della struttura dell’Ente a fronte dell’assunzione di nuove risorse con l’ingresso in pianta organica nel 2023 di 14 risorse in sostituzione del personale negli ultimi anni entrato in quiescenza per pensionamento), il capitale umano assume un ruolo di primo piano diventando uno dei fattori chiave di successo per realizzare gli obiettivi strategici definiti dall’Amministrazione.

In tale prospettiva, la formazione e l’aggiornamento del personale rappresentano un’esigenza indefettibile e basilare, che costituisce parte integrante e concreta dell’organizzazione del lavoro, come uno dei fattori determinati per assicurare il buon andamento, l’efficienza ed efficacia dell’attività amministrativa, nonché anello decisivo a supporto dei processi di crescita, innovazione e di sviluppo organizzativo dell’Ente.

Attraverso il Piano Triennale della Formazione (di seguito, per brevità, “PTF”), l’Ente intende contribuire al consolidamento delle abilità indispensabili a consentire il raggiungimento degli obiettivi strategici prefissati tramite l’efficientamento delle attività lavorative, al fine di:

- valorizzare le professionalità presenti nell’Ente, avuto riguardo alle attitudini e capacità personali, in coerenza con la posizione di lavoro ricoperta, anche attraverso il coinvolgimento di personale interno per attività di docenza in percorsi formativi,

nell'ottica del miglioramento della qualità dei servizi;

- rendere moderni ed efficienti gli uffici, fornendo strumenti normativi e/o pratici per lo svolgimento dell'attività lavorativa, colmando i divari relativi a conoscenza e capacità dei/lle dipendenti, accrescendone le competenze esistenti legate al ruolo ricoperto;
- aggiornare costantemente il personale rispetto alle modifiche normative, procedurali, disciplinari e professionali nonché fornire le competenze manageriali, operative e comportamentali di base, funzionali ai diversi ruoli professionali;
- rafforzare il senso di appartenenza dei/lle dipendenti e creare un ambiente lavorativo stimolante;
- favorire i processi di rinnovamento organizzativo e funzionale dell'integrazione tra le aree;
- assicurare a tutto il personale uguaglianza e pari opportunità nell'accesso all'offerta formativa, anche su proposta della risorsa stessa, tenendo altresì conto delle esigenze di ogni ufficio;
- favorire l'inserimento lavorativo del personale neo-assunto e il re-inserimento lavorativo del personale assente per lunghi periodi di tempo a vario titolo (es. congedo di maternità/paternità, assenza prolungata dovuta a esigenze familiari, a malattia, etc.), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza per colmare eventuali lacune ed mantenere le competenze ad un livello costante;
- ottimizzare le risorse dedicate alla formazione, attraverso il potenziamento delle iniziative a distanza;
- garantire la necessaria formazione del personale sui temi della legalità e dell'etica e sulle norme in materia di reati contro la pubblica amministrazione, al fine di prevenire la corruzione e promuovere la trasparenza;
- sviluppare e approfondire strumenti e tecniche per accrescere le capacità di pianificazione del lavoro e di gestione del tempo.

Il presente Piano, che delinea la programmazione della formazione dell'Ente per il triennio 2024-2026, è articolato, come da normativa vigente, in un'ottica triennale "a scorrimento" annuale, al fine di assecondare esigenze formative nuove correlate a sopravvenuti interventi normativi o a diverse indicazioni strategiche.

Il PTF si configura come uno strumento di programmazione versatile, in grado di corrispondere sia alle esigenze formative istituzionali di carattere generale sia a richieste di formazione più specifica degli uffici dell'Ente, le cui competenze richiedono un aggiornamento continuo.

Come previsto dall'art. 55, comma 13, del vigente CCNL Funzioni Locali, al finanziamento delle attività di formazione di cui al presente Piano si provvede utilizzando la quota annua di almeno 1% del monte salari del personale destinatario del CCNL sopra indicato considerando sia le spese dirette che indirette. Diverse iniziative formative sono previste in economia e/o a carico di altri enti.

3.4.3. Destinatari e modalità di erogazione della formazione

I destinatari della formazione sono tutti/e i/le dipendenti dell'Ente, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, nel rispetto del principio di uguaglianza e di pari opportunità di accesso all'offerta formativa nonché di rotazione.

L'individuazione dei partecipanti avviene su proposta del Direttore e/o dei Responsabili di Settore ed è effettuata sulla base dei seguenti elementi:

- profilo professionale;
- attinenza delle mansioni svolte rispetto all'oggetto dei corsi;
- esperienze lavorative.

Sono previste differenti modalità di partecipazione ai corsi, in relazione alle seguenti tipologie.

a) Formazione obbligatoria

Comprende interventi relativi all'attuazione di normative e disposizioni di legge.

La partecipazione a tali corsi avviene su designazione del Responsabile del singolo Settore e/o su convocazione d'ufficio da parte del Direttore e/o del Servizio Personale.

b) Formazione non obbligatoria per legge

Comprende interventi non obbligatori in funzione di normative e disposizioni di legge su tematiche inerenti all'attività istituzionale.

Le attività di formazione possono essere realizzate mediante diverse tipologie di intervento.

a) Formazione interna

Attività formativa progettata ed erogata direttamente dall'Ente, al fine del contenimento della spesa, nel rispetto dell'efficacia dell'azione formativa e della coerenza con gli obiettivi del Piano. I formatori interni saranno individuati in base alle specifiche competenze e professionalità nei diversi ambiti formativi.

b) Formazione mediante incarichi esterni

Attività formativa svolta attraverso la collaborazione esterna di soggetti pubblici o privati che operano nel settore della formazione. L'Ente potrà assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni e integrati.

c) Formazione a catalogo

Attività formative specifiche organizzate all'esterno dell'Ente da appositi Enti di formazione (anche società private in ciò specializzate) a cui partecipano i/le dipendenti di un determinato servizio.

Le attività formative potranno essere realizzate facendo ricorso a modalità di erogazione differenti: formazione in presenza, formazione a distanza attraverso sistemi di videoconferenza (webinar e/o e-learning) o formazione in modalità mista (sia in presenza sia a distanza).

Per garantire la massima partecipazione, viene privilegiata la formazione a distanza, attraverso il ricorso a modalità innovative e interattive e all'utilizzo della Piattaforme informatiche e di corsi formativi in modalità e-learning, che potrà essere fruita su

richiesta del/lla dipendente stesso/a, sia durante l'orario di lavoro sia al di fuori dell'orario di lavoro.

La condivisione con i/le colleghi/e delle conoscenze acquisite nel corso dei percorsi formativi frequentati è buona pratica che ogni Responsabile di Settore deve sollecitare. Si incentiva, a riguardo, l'avvio e lo sviluppo del *sistema cd. "journal club"*, ossia l'organizzazione di momenti di condivisione, aggiornamento e discussione dei temi attinenti al profilo professionale di ciascuno/a, allo scopo di diffondere e trasferire a tutti/e i/le colleghi/e le conoscenze acquisite nei corsi formativi seguiti.

3.4.4. Fasi dell'attività formativa

Il ciclo dell'attività formativa consta di cinque fasi.

- 1) Analisi preliminare da parte del Direttore, sentite le necessità manifestate dai/le Responsabili dei singoli Settori titolari di incarichi di Elevata Qualificazione a seguito di confronto diretto con il personale assegnato, anche tramite eventuale somministrazione di questionari per sondare le esigenze in materia, dei fabbisogni formativi per consentire l'adeguamento del piano di formazione alle effettive esigenze del personale in funzione dei risultati da raggiungere;
- 2) Progettazione con i soggetti formatori (esterni e interni) in ragione dei contenuti da trattare, organizzazione della formazione al fine di assicurarne la corretta gestione del personale interessato e garantire il miglior raggiungimento dell'obiettivo formativo;
- 3) Erogazione della formazione (in presenza, a distanza, mista);
- 4) Monitoraggio del gradimento, attestante il livello di efficacia e la qualità della formazione erogata al personale, elemento necessario all'amministrazione per un'eventuale rimodulazione delle iniziative formative di futura realizzazione;
- 5) Eventuale attestato di partecipazione che l'Ente acquisisce, da parte dei soggetti formatori e/o dai dipendenti partecipanti, e che viene inserito nel fascicolo personale del dipendente.

Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti.

L'adesione alle diverse iniziative deve avvenire nel rispetto del principio di rotazione, in modo da garantire a tutti/e i/le lavoratori/trici pari opportunità di accesso alla formazione. Inoltre, essendo la formazione un diritto-dovere del lavoratore, alla garanzia di partecipazione ai percorsi formativi corrisponde l'obbligo del lavoratore di frequenza dei corsi, nel rispetto degli orari e delle regole fissate nel relativo singolo programma formativo.

Al termine di ogni attività formativa promossa dall'Amministrazione potrà essere rilasciato un attestato di frequenza, a firma del formatore interno nel caso di gestione diretta dei corsi. Se la formazione viene effettuata da soggetti esterni, l'attestato di frequenza è validato dal soggetto erogatore stesso.

3.4.5. Sistema dei crediti formativi

Nell'ottica della promozione dell'arricchimento personale e professionale, l'Ente si propone di riconoscere e valorizzare non solamente la partecipazione a momenti

formativi sul luogo di lavoro, ma anche a corsi e seminari fruiti all'esterno dell'Ente e fuori dall'orario di lavoro, a scelta del/lla dipendente che abbiano attinenza al profilo professionale e che contribuiscano a un aumento delle competenze spendibili all'interno dell'ente.

A tal fine, viene avviato per il triennio 2024-2026 il sistema basato sui *crediti formativi*. Di seguito è indicata la ripartizione dei crediti minimi da ottenere per ciascuna area professionale.

- Per il profilo degli Operatori Esperti: almeno 15 crediti nel triennio
- Per il profilo degli Istruttori: almeno 21 crediti nel triennio
- Per il profilo dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (titolari e non di incarichi di Elevata Qualificazione): almeno 30 crediti nel triennio
- Per il profilo del Dirigente (Direttore): almeno 45 crediti nel triennio

I sopra descritti crediti formativi indicheranno il raggiungimento degli obiettivi formativi minimi.

È previsto un obbligo formativo annuo minimo pari al 20% del totale dei crediti triennali previsti per la categoria di appartenenza (a titolo di esempio, per il profilo dei Funzionari sarà previsto un obbligo formativo annuo minimo pari a 6 crediti dei 30 previsti per il triennio; per il profilo degli Istruttori, l'obbligo formativo minimo annuo è pari a 4 crediti).

Ai fini del conseguimento del monte crediti di cui sopra, l'anno 2027 conclude il triennio 2024-2026.

Inciderà sull'accumulo di crediti quanto segue:

- a) La partecipazione a corsi formativi "in house", organizzati dall'Ente per i/le propri/e dipendenti.
- b) La partecipazione a corsi formativi specifici, per argomento e ambito, tenuti da dipendenti dell'Ente con formazione ed esperienza in materia, previa autorizzazione del Direttore.
- c) La partecipazione a corsi di formazione organizzati da enti esterni e rivolti al personale dipendente degli enti pubblici (es. Valore PA, etc.) e fruiti durante l'orario di lavoro (sia in presenza sia a distanza) tramite webinar o video lezioni.
- d) I corsi fruiti all'esterno dell'amministrazione in orario extra time, se attinenti al profilo professionale ricoperto.

Il Servizio Personale, a fronte della presentazione da parte del/lla dipendente interessato/a di un'attestazione di frequenza o di altro documento attestante la partecipazione ai corsi, provvederà a valutarne l'eventuale impatto sull'accrescimento delle competenze professionali e ad attribuire i relativi crediti formativi.

- e) I corsi offerti dai diversi Ordini professionali a cui il/la dipendente è eventualmente iscritto e rispetto ai quali vi è attinenza con il proprio profilo professionale all'interno dell'ente.
- f) La realizzazione di pubblicazioni (pubblicazioni scientifiche, report scientifici,

monografie, articoli divulgativi, monografie), se attinenti al profilo professionale ricoperto.

La partecipazione alle attività formative sopra indicate permetterà l'acquisizione di 1 credito per ogni ora di corso seguita fino a un massimo di 4 crediti per corso seguito. Parimenti, la realizzazione di pubblicazioni darà luogo all'acquisizione di massimo 4 crediti per ogni lavoro pubblicato, previa ogni opportuna valutazione a cura del Direttore e del Servizio Personale avuto riguardo al contenuto della pubblicazione e al grado di attinenza del lavoro con la posizione ricoperta all'interno dell'Ente.

Previa autorizzazione del Direttore, i crediti verranno riconosciuti anche per le ore effettuate dal personale in qualità di docente a corsi di formazione all'interno e all'esterno dell'amministrazione, attinenti al proprio profilo professionale. Per ogni docenza effettuata verranno riconosciuti 3 crediti.

Il Servizio Personale provvederà ad aggiornare la banca dati dei crediti formativi accumulati da ciascun/a dipendente.

I corsi per i quali il/la dipendente utilizza i permessi studio 150 ore di cui alla normativa vigente non verranno conteggiati nel sistema dei crediti formativi.

Per i corsi obbligatori a norma di legge (quali a titolo di esempio quelli previsti dal D.Lgs. m. 81/2008 e s.m.i. in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro), verrà conteggiato 1 credito per ciascun corso seguito, sia esso fruito in modalità a distanza sia con corsi in presenza.

Per lunghe malattie/assenze e gravidanze, oltre i sei mesi di durata, è prevista una dispensa pari a un terzo dei crediti previsti per il triennio.

Non è prevista una riduzione del monte crediti per i dipendenti con contratto part-time.

Eventuali ulteriori crediti accumulati nel triennio, in aggiunta ai crediti minimi previsti per ciascuna area professionale, potranno essere considerati quale elemento che contribuisce a definire la qualità della performance. Per contro, il mancato raggiungimento dell'obiettivo formativo minimo annuale inciderà negativamente sulla valutazione della qualità della performance e sui conseguenti effetti sulla retribuzione di risultato a esso.

Il sistema dei crediti sopra delineato, già applicato in via sperimentale per l'anno 2023, entra a tutti gli effetti in vigore a decorrere dall'anno 2024.

3.4.6. Attività formative programmate

Gli interventi formativi e di aggiornamento destinati al personale, nel quadro della più generale programmazione dell'Ente di gestione delle Aree Protette delle Alpi Marittime per il triennio 2024-2026, verteranno sulle materie contenute all'interno delle seguenti macro-aree tematiche.

A. Formazione obbligatoria

- Formazione in materia di salute e sicurezza su luogo di lavoro (D.Lgs. 81/2008 - Accordo Stato Regioni 21/12/2011)
- Formazione e aggiornamento "Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro" (generale e specifica)
- Formazione e aggiornamento Preposti

- Formazione e aggiornamento RLS
- Formazione e aggiornamento Addetti Antincendio rischio medio/elevato
- Formazione e aggiornamento Addetti Primo Soccorso
- Formazione e aggiornamento Addetti Utilizzo Defibrillatore
- Formazione e aggiornamento Addetti utilizzo motosega (F1-F2-F3)
- Aggiornamento Addetti utilizzo trattori forestali e gommati
- Ulteriori iniziative formative rese necessarie da innovazioni nell'ambito della sicurezza e prevenzione sui luoghi

B. Digitalizzazione e informatizzazione

- Syllabus per la formazione digitale - Competenze digitali per la PA - promosso dal Ministero per la Pubblica Amministrazione. In particolare, sono previste le seguenti categorie di formazione:
 - Transizione Digitale
 - Transizione Ecologica
 - Transizione Amministrativa (Il nuovo codice dei contratti pubblici d.lgs. 36/2023; Sviluppare le Soft Skills)
 - RIFORMA Mentis: Raggiungere la parità di genere, combattere ogni forma di discriminazione, eliminare ogni forma di molestia e di violenza di genere nella sfera pubblica e privata
- Linee Guida AGID per la formazione, gestione e conservazione dei documenti informatici
- Ulteriori iniziative formative rese disponibili nell'ambito del Sistema regionale delle aree protette o da parte di enti pubblici competenti in materia.

C. Formazione per i neo assunti

Saranno organizzate e coordinate interventi formativi di accoglienza rivolti al personale neoassunto dall'Ente. L'obiettivo è quello di favorire l'inserimento e la conoscenza del contesto organizzativo nel personale neo assunto.

D. Formazione in ambito naturalistico e faunistico

- Corsi inerenti alla conoscenza, conservazione e monitoraggio di habitat e specie protette
- Corsi in materia di trattamento di specie animali e vegetali di tipo esotico e invasivo
- Corso di formazione sulla Biosicurezza per la Peste Suina Africana (DPGR 30/03/22 n. 21)
- Trattamento dei capi di selvaggina selvatica abbattuta ai fini della sua commercializzazione
- Corsi in materia di gestione forestale e pastorale
- Corsi in campo botanico

- Ulteriori iniziative formative rese disponibili nell'ambito del Sistema regionale delle aree protette o da parte di enti pubblici competenti in materia.

D. Formazione su tematiche trasversali

- Aggiornamento professionale del Responsabile Unico del Procedimento
- Anticorruzione e trasparenza
- Appalti pubblici di fornitura, servizi e lavori (affidamento e direzione dei lavori o dell'esecuzione del contratto)
- Conoscenza base per uso dei nuovi applicativi software sviluppati (Gismaster/Mindomo)
- Aggiornamento Accompagnatori naturalistici e Accompagnatori di cicloturismo e di turismo equestre
- Aggiornamento in materia di gestione del Personale
- Corso base per l'utilizzo dell'e-bike

Il susposto elenco delle attività formative potrà essere integrato e adattato per rispondere a nuove e future esigenze organizzative.

3.4.7. Monitoraggio e verifica dell'efficacia della formazione

Il monitoraggio dell'attività formativa e la relativa rendicontazione viene effettuato come segue.

a) Rendicontazione a cura del dipendente interessato

I corsi di formazione non obbligatoria di tipo "individuale" (corsi di approfondimento di materie, tematiche e nuove normative attinenti al profilo professionale ricoperto), fruiti dal/lla dipendente durante l'orario di lavoro o extra orario di lavoro (sia in presenza sia a distanza), sono rendicontati alla loro conclusione a cura del/lla dipendente stesso/a tramite l'utilizzo della procedura digitale in uso presso l'Ente (modulo google drive), compilando le informazioni richieste.

b) Rendicontazione a cura del Servizio Personale

I corsi di formazione obbligatoria e quelli di carattere non obbligatorio fruiti collettivamente (gruppo di persone superiore a 3) sono rendicontati a cura del Servizio Personale, previa indicazione dei dati relativi al corso da parte del Responsabile di Settore interessato, tramite l'utilizzo della procedura digitale in uso presso l'Ente (modulo google drive).

I dati attinenti ai corsi caricati nel programma informatico di gestione del personale sono archiviati nel fascicolo personale così da consentire la documentazione del percorso formativo di ogni dipendente.

Al fine di verificare l'efficacia della formazione potrà eventualmente essere richiesto al/lla partecipante di compilare un questionario, contenente indicazioni e informazioni quali, in via esemplificativa: gli aspetti dell'attività di ufficio rispetto ai quali potrà trovare applicazione quanto appreso attraverso il corso; il grado di utilità riscontrato; il giudizio sull'organizzazione del corso e sul formatore.

SOTTOSEZIONE 3.5. PIANO DI AZIONI POSITIVE

Nella presente Sottosezione è riportato il Piano di Azioni Positive dell'Ente.

Il Piano di Azioni Positive è adottato dall'Ente di gestione delle Aree Protette delle Alpi Marittime in virtù di quanto previsto dall'art. 48 del decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198 recante il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", secondo il quale *"le amministrazioni dello Stato predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne"*.

Il Piano ha durata triennale e individua "azioni positive", definite ai sensi dell'art. 42 del citato Codice delle Pari Opportunità come *"misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro"*.

Si tratta di misure che, in deroga al principio di uguaglianza formale, hanno l'obiettivo di rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità.

In particolare, tali misure presentano carattere speciale e temporaneo: speciale, in quanto specifiche e ben definite, intervenendo in un determinato contesto al fine di eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta; temporanee, in quanto necessarie fino al momento in cui si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

La strategia sottesa alle azioni positive è rivolta a rimuovere quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità e consiste nell'introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli di queste dinamiche, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l'accesso ai diritti.

La Direttiva del 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità (la quale ha richiamato la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE) specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle Pubbliche Amministrazioni. In particolare, tale Direttiva sottolinea l'importanza dell'impulso che le Pubbliche Amministrazioni possono fornire nello svolgimento di un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche lavorative interne.

Un altro fondamento normativo rilevante va individuato nell'art. 21 della legge 4 novembre 2010 n. 183, il quale ha modificato alcune disposizioni del Testo unico del pubblico impiego in materia di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle Pubbliche Amministrazioni. Attualmente il decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, a seguito della predetta modifica, all'art. 7 prevede che *"Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche"*

amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno”.

La pianificazione a sostegno delle pari opportunità contribuisce, inoltre, a definire il risultato prodotto dalle Pubbliche Amministrazioni nell’ambito del cd. ciclo di gestione della performance, previsto dal decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150. Quest’ultima normativa, infatti, richiama i principi espressi dalla disciplina in tema di pari opportunità e prevede, in particolare, che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa delle Pubbliche Amministrazioni tenga conto, tra l’altro, del raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità. In sostanza, viene stabilito il principio in forza del quale un’amministrazione è tanto più performante quanto più riesce a realizzare il benessere dei propri dipendenti

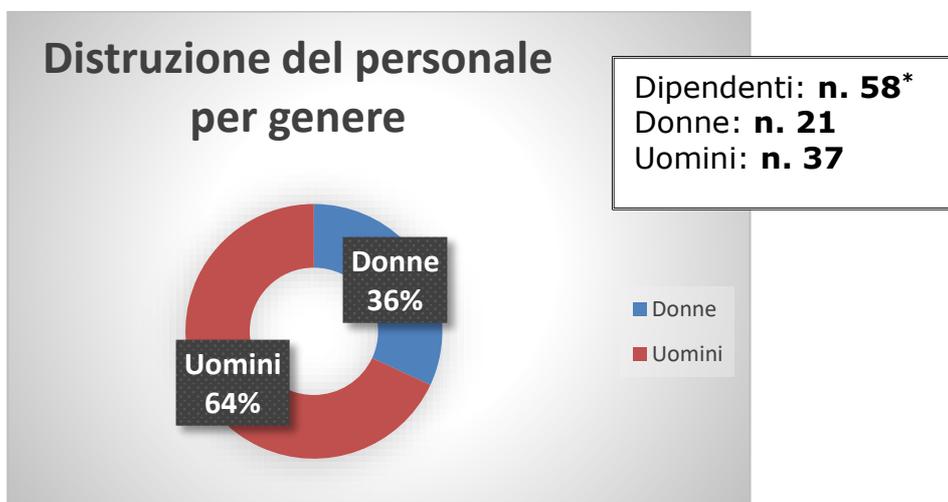
Alla luce del quadro normativo suesposto, l’Ente di gestione delle Aree Protette delle Alpi Marittime - in aggiornamento del precedente Piano adottato per il triennio 2023/2025 e in una visione di continuità sia programmatica sia strategica, con il presente Piano illustra le azioni che intende intraprendere per il triennio 2024-2026.

Le azioni del presente Piano potranno essere modificate, integrate e implementate nel corso del triennio, sulla base di cambiamenti organizzative, di nuove proposte o di bisogni che via via emergeranno, appositi provvedimenti deliberativi.

3.5.1. Situazione del personale al 31 dicembre 2023 – Analisi dei dati

Punto di partenza indifferibile per la definizione delle azioni positive del presente Piano (come per qualsiasi attività di pianificazione) è la rappresentazione della situazione di fatto nella quale l’Ente opera e, pertanto, per ciò che riguarda le politiche connesse allo sviluppo delle pari opportunità, la raffigurazione di un’aggiornata situazione del personale in servizio presso l’Ente di gestione delle Aree Protette delle Alpi Marittime, distinto per qualifiche e per genere.

Alla data del 31 dicembre 2023 la situazione del personale dipendente a tempo indeterminato in servizio presso l’Ente di gestione delle Aree Protette delle Alpi Marittime presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione delle donne e degli uomini.



* Di cui n. 4 dipendenti con accesso a tempo parziale (50%)

Distribuzione del personale per genere e Area

PROFILO PROFESSIONALE	M	F	Totale	% M	% F
Dirigenti	1	0	1	100%	-
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione con incarico di EQ	2	3	5	40%	60%
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	8	11	19	42%	58%
Area degli Istruttori	22	7	29	76%	24%
Area degli Operatori Esperti	4	0	4	100%	-
Totale	37	21	58	64%	36%

Osservando la distribuzione di genere del personale dell'Ente, emerge come nel complesso vi sia un ambiente con prevalenza di genere maschile rispetto ai dipendenti di genere femminile. L'incidenza del genere maschile è pari al 64% e quella del genere femminile al 36%⁴.

Sulla base dei dati riportati nella suesposta tabella si evidenzia che nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione con incarico di Elevata Qualificazione (EQ) emerge una prevalenza del sesso femminile, mentre nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione senza incarico di EQ sussiste un generale equilibrio tra i generi e percentualmente il genere femminile risulta bilanciato in riferimento al totale delle donne dipendenti. Nelle Aree degli Istruttori e degli Operatori Esperti il numero dei dipendenti di sesso maschile è prevalente sia in valore assoluto sia in valore percentuale.

Si evidenzia che, a seguito di svolgimento di procedure concorsuali pubbliche svolte nell'anno 2023, l'Ente - in conformità al Piano dei Fabbisogni del Personale approvato dalla Regione Piemonte - ha disposto l'assunzione di n. 14 risorse di cui n. 6 di sesso femminile, con conseguente incremento della percentuale di genere femminile.

⁴ Si registra un incremento percentuale del genere femminile pari al 12,5 rispetto all'analisi dei dati del personale al 31 dicembre 2022, riportati nel Piano di Azioni Positive 2023/2025.

Distribuzione del personale per genere e Aree Organizzative

AREA ORGANIZZATIVA	M	F	Totale	% M	% F
Dirigenti	1	0	1	100%	-
Amministrativa e Affari Generali	1	6	7	14%	86%
Conservazione e Gestione ambientale	2	4	6	33%	67%
Pianificazione, Gestione del Territorio e del Patrimonio	7	1	8	87,5%	12,5%
Valorizzazione Territorio e Comunicazione	4	4	8	50%	50%
Vigilanza	21	2	23	91%	9%
Affari Europei	0	4	4	-	100%
Ufficio Direzione - Programmazione strategica ed Europea	1	0	1	100%	-
Totale	37	21	58	62%	34%

Osservando la distribuzione di genere in riferimento alle singole Aree Organizzative dell'Ente, emerge come vi sia una netta prevalenza di personale femminile nel Settore Amministrativo e Affari Generali (86%) e nell'ambito del Servizio Affari Europei (100%), ove la presenza del genere maschile è pressoché minima; all'opposto, nel Settore Pianificazione, Gestione del Territorio e del Patrimonio e in quello di Vigilanza emerge una prevalenza del personale maschile.

Nel Settore Valorizzazione Territorio e Comunicazione e nel Settore Conservazione e Gestione ambientale si osserva un sostanziale equilibrio tra i generi.

Tra il personale la professione del guardaparco è ancora prevalentemente maschile. Per questo motivo è necessario nella gestione del personale porre una particolare attenzione e l'attenzione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica.

Distribuzione del personale per genere, area e orario di lavoro

PROFILO PROFESSIONALE	M	F	Totale	% M	% F
Dirigenti	1	0	1	100%	-
Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione con incarico EQ: n. 5					
Personale a tempo parziale	-	-	-	-	-
Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione: n. 19					
Personale a tempo parziale ⁵	1	4	5	20%	80%
Area Istruttori: n. 29					
Personale a tempo parziale ⁶	2	3	5	40%	60%
Area Operatori Esperti: n. 4					
Personale a tempo parziale	-	-	-	-	-
Totale tempo parziale (% su n. 58 unità di personale complessivo)	3	7	10	5%	12%

Nella suesposta tabella sono riportati i dati relativi ai rapporti di lavoro a tempo indeterminato e parziale, comprensivi sia dei rapporti con assunzione e accesso all'Ente a tempo part time sia quelli modificati da tempo pieno a tempo parziale a fronte di richiesta del/lla dipendente.

Delle n. 58 unità di personale in servizio, alla data del 31/12/2023 n. 48 unità (83%) risulta essere full time e n. 10 unità (17%) fruiscono di contratto part-time.

Si evidenzia che il part-time continua a essere un istituto a cui fa ricorso prevalentemente il personale femminile per provvedere (verosimilmente) alle esigenze familiari di cura e assistenza, rispetto a quello maschile.

In particolare, alla data del 31/12/2023 le donne, che rappresentano il 36% del personale in servizio, usufruiscono di contratti part-time in n. 7 unità⁷ (12%).

⁵ Di cui n. 2 unità (donne) con accesso all'Ente in regime di tempo parziale al 50%

⁶ Di cui n. 2 unità (n.1 donna e n.1 uomo) con accesso all'Ente in regime di tempo parziale al 50%.

⁷ Di cui: n. 2 risorse [Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione] con accesso all'Ente con contratto part time (50%) verticale; n. 2 risorse [Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione] contratto part time (75%) verticale; n. 2 risorse [Area Istruttori] part time (75% e 83,33%) verticale; n. 1 risorsa [Area Istruttori] con accesso all'Ente con contratto part time (50%) verticale.

Distribuzione del personale per genere, area e fasce di età

PROFILO PROFESSIONALE	CLASSI DI ETA'											
	M						F					
	≤30 anni	31-40 anni	41-50 anni	51-55 anni	56-60 anni	>60 anni	< 30 anni	31-40 anni	41-50 anni	51-55 anni	56-60 anni	>60 anni
Dirigenti				1								
Area Funzionari con incarico EQ						2			1		1	1
Area Funzionari	1		2	1	3	1	2	2	2		2	3
Area Istruttori		2	5	5	7	3	1	1	1	2	2	
Area Operatori Esperti		1	2	1								
Totale	1	3	9	8	10	6	3	3	4	2	5	4
% Totale (su n. 58 unità di personale complessivo)	2%	5%	16%	14%	17%	10%	5%	5%	7%	3%	9%	7%

Relativamente all'età anagrafica, il personale in servizio presso l'Ente manifesta un invecchiamento progressivo che può portare conseguenze in termini di qualità dei servizi e di capacità innovativa per l'intero aggregato dell'Amministrazione.

In base ai dati riportati nella suesposta tabella, l'età media è di 51 anni senza sostanziale differenza tra uomini e donne (nello specifico: per le dipendenti è di 50 anni, per i dipendenti è di 52 anni).

È comunque importante segnalare che le assunzioni effettuate a cavallo tra l'ultimo quadrimestre del 2022 e il 2023 hanno interessato principalmente personale giovane, andando ad aumentare la relativa consistenza all'interno dell'organico dell'Ente.

In particolare, la fascia dei giovani con età al di sotto dei trent'anni, pur se limitata, rispetto ai pregressi anni (dove era inesistente) risulta rappresentata grazie all'ingresso di nuove risorse nella pianta organica dell'Ente che hanno dato il via a un importante ricambio generazionale; anche la fascia dei lavoratori con età compresa tra i 31 e i 40 anni occupa una fetta della pianta organica da non trascurare (circa il 10%).

In ogni caso, la fascia con un maggior numero di dipendenti rientra tra i 56/60 anni (26%).

Tale dato è preoccupante soprattutto se si considera che il 49% del personale

appartenente alle fasce anagrafiche "alte" (51-60 anni e >60 anni) rientra nel Settore della Vigilanza e che l'impegno muscolare richiesto da tale tipo di professionalità andrebbe paragonato con quello di altri soggetti come Forze armate (età media 37 anni) e Corpi di Polizia (47 anni). Le cause sono da rinvenirsi nelle successive limitazioni legislative in materia di personale intervenute negli ultimi anni per ridurre i costi della Pubblica Amministrazione, che stanno progressivamente innalzando l'età dei/le dipendenti.

A tale riguardo si sottolinea un graduale cambiamento di rotta in considerazione delle assunzioni di personale appartenente alla fasce di età "giovani" (<30 anni e 31-40 anni), effettuate nel primo quadrimestre del 2023, in conformità al Piano dei fabbisogni del personale 2022-2024 approvato dalla Regione Piemonte.

Distribuzione del personale per genere, area e titolo di studio

TITOLO DI STUDIO	M	F	Totale	%M	%F	%Totale
Inferiore al diploma super.	4	0	4	7%	-	7%
Diploma di scuola superiore	19	7	26	33%	12%	45%
Laurea triennale	4	4	8	7%	7%	14%
Laurea magistrale	7	6	13	12%	10%	22%
Titolo post laurea	3	4	7	5%	7%	12%

La percentuale di genere è calcolata sul totale delle unità di personale

La tabella sopra riportata analizza il personale dipendente dell'Ente sotto la lente del titolo di studio, che rappresenta un utile indicatore del livello qualitativo dell'organizzazione.

Alla data del 31 dicembre 2023 il 48% di tale personale ha acquisito la laurea triennale, magistrale o vecchio ordinamento e il 45% ha conseguito il diploma di scuola superiore.

3.5.2. Obiettivi del Piano

L'art. 8, comma 2, della legge regionale 18 marzo 2009 n. 8 individua gli ambiti entro i quali sviluppare i piani di azioni positive e, precisamente, essi devono essere diretti a:

- a) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali sono insufficientemente rappresentate e favorire il riequilibrio della presenza femminile in particolare nelle attività e nei livelli di più elevata responsabilità;
- b) valorizzare, nell'ambito dell'organizzazione del lavoro, l'utilizzo degli istituti del rapporto di lavoro finalizzati alla conciliazione dei tempi lavorativi con i tempi di cura e di assistenza;
- c) offrire alle donne occasioni di formazione e aggiornamento professionale valutabili ai fini dello sviluppo della carriera;
- d) facilitare il reinserimento delle lavoratrici madri a seguito del godimento dei congedi per maternità.

All'interno di tali ambiti l'Ente di gestione delle Aree Protette delle Alpi Marittime individua i seguenti obiettivi da raggiungere e le corrispondenti azioni positive tramite le quali raggiungere gli obiettivi medesimi.

Obiettivo n. 1 - Pari opportunità nel reclutamento del personale

L'Ente si impegna a garantire pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro richiamando espressamente tale principio nei bandi di selezione di personale e il rispetto della normativa in tema di pari opportunità.

Finalità strategiche

- Rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne e a tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori.

Azioni positive

- a) Assicurare che nelle commissioni di concorso o di selezione sia garantita la presenza di entrambi i generi per una percentuale non inferiore a un terzo.
- b) Non privilegiare nella selezione l'uno o l'altro sesso.
- c) Nei casi nei quali siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

Obiettivo n. 2 - Tutela dell'ambiente di lavoro

L'Ente favorisce iniziative a tutela dell'ambiente di lavoro facendo sì che non si verificano:

- pressioni o molestie sessuali;
- casi di mobbing;
- atteggiamenti miranti ad avvilire il/la dipendente - anche in forma velata e indiretta;
- atti vessatori correlati alla sfera privata delle lavoratrici o dei lavoratori, sotto forma di discriminazioni

A tale fine, l'Ente si propone di costituire - ai sensi dell'art. 57 del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 - il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG).

Il Comitato, nell'ambito dei propri compiti propositivi, consultivi e di verifica, contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori. Può elaborare proposte di atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro, svolgere indagini di clima, proporre codici etici e di condotta.

L'Ente si impegna a nominare, un Consigliere/Consigliera di Fiducia, su designazione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni. Il/La Consigliere/a raccoglie le eventuali segnalazioni di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori e presta la sua assistenza, nell'ambito di applicazione del codice, a tutela di chiunque si ritenga vittima di una molestia, verificatasi in un luogo di studio o di lavoro a cui far pervenire

Obiettivo n. 3 - Formazione e sviluppo della carriera e professionalità

In linea con il Piano di Azioni Positive precedente e con gli indirizzi del Dipartimento della Funzione Pubblica in materia, anche per il prossimo triennio, l'Ente intende sviluppare e promuovere attività di formazione qualificate, anche su proposta della risorsa, che possano consentire a tutti/e i/le dipendenti nel corso del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera, valorizzandone attitudini e capacità personali, eventualmente anche da valorizzare mediante il riconoscimento di credito formativo.

Per l'Ente la formazione costituisce impegno costante nell'ambito delle politiche di sviluppo del personale ed è considerata un necessario strumento a supporto di processi innovativi e di sviluppo organizzativo.

Finalità strategiche

- Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei/le dipendenti.
- Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.
- Favorire il reinserimento lavorativo del personale al fine di garantire i flussi informativi tra lavoratori/trici ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro e di non disperdere le competenze dei/le dipendenti costretti/e a lunghi periodi di assenza dal lavoro per motivi personali (es. rientro dalla maternità, malattia o aspettativa per motivi di cura e assistenza familiare).

Azioni positive

- a) Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile sia a quello maschile, in modo da consentire pari possibilità ai/le dipendenti di frequentare i corsi individuati (preferibilmente, in orario di lavoro).

A tale fine, saranno valutate la possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia o orario di lavoro a tempo parziale.

- b) Pianificare riunioni di settore con i Responsabili di Area al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze.
- c) Raccogliere e archiviare in una specifica banca dati, da tenere costantemente aggiornata, le informazioni relative alle competenze acquisite dal personale dalla fruizione di corsi di formazione.
- d) Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i/le dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.
- d) Prevedere specifici interventi di supporto e sostegno per favorire il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi (es. rientro dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta a esigenze familiari) e percorsi formativi che consentano di attivare un reciproco scambio di competenze ed esperienze tra dipendenti di diverse generazioni (dipendenti over prossimi alla pensione e personale neoassunto).

Obiettivo n. 3 - Promozione della flessibilità oraria

Al fine di garantire una migliore distribuzione del tempo di lavoro in relazione alle necessità personali/familiari di ciascun/a lavoratore/trice, l'Ente favorisce la conciliazione tra responsabilità professionali e familiari (legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori) attraverso l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time, la flessibilità dell'orario (in entrata e in uscita dal servizio, fatta eccezione per i servizi organizzati su turni) e l'utilizzo della modalità di lavoro agile, nel rispetto delle "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", di cui alla Legge 8 marzo 2000 n. 53.

L'Ente si impegnerà a trovare, laddove se ne manifesti la necessità e nel rispetto di un equilibrio fra le esigenze proprie e le richieste dei/le dipendenti, oltre che nelle norme vigenti, una soluzione che permetta ai/le lavoratori/trici di potere al meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche al fine di consentire la continuità dei percorsi professionali intrapresi da ciascun/a dipendente.

Finalità strategiche

- a) Potenziare l'utilizzo di tempi flessibili.
- b) Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.
- c) Favorire l'autonomia e la responsabilità delle persone, nell'ottica di orientamento ai risultati, e quindi avviare un cambiamento culturale verso organizzazioni più "sostenibili" tramite lo sviluppo di modalità di lavoro agile.

Azioni positive

- a) Prevedere forme di orario flessibile tramite l'istituto del credito/debito orario e forme di part time a tempo determinato, finalizzati al superamento di situazioni di disagio, o comunque, alla conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro, nella prospettiva di ridurre le assenze e di garantire il livello ottimale di rendimento, in termini di qualità e di quantità dei servizi erogati rispetto alle risorse impiegate (es. assistenza e cura di familiari; maternità/paternità; motivi di studio non riconducibili ai casi previsti dalla contrattazione collettiva vigente che danno diritto ai permessi straordinari retribuiti nella misura massima di 150 ore).

Obiettivo n. 5 – Perequazione informativa e rafforzamento del senso di appartenenza all'Ente

Per stimolare una maggiore perequazione informativa ai fini delle pari opportunità e della maggiore interazione tra le aree funzionali verrà una cartella comune, accessibile a tutto il personale, nella quale verranno depositati tutti i provvedimenti e le informazioni di diversa natura che riguardano il personale dell'Ente, denominata "bacheca del personale".

L'Ente, inoltre, intende migliorare la conoscenza da parte dei/le propri/e dipendenti e collaboratori/trici del territorio in gestione attraverso visite guidate formative e di approfondimento al fine di migliorare il senso di appartenenza all'Ente, di armonizzare la propria attività lavorativa all'interno dell'organizzazione tramite una maggiore comprensione della realtà dell'Amministrazione e dei suoi obiettivi istituzionali.

A tale fine, l'Ente si impegna a promuovere e organizzare visite formative volte alla

conoscenza del vasto territorio gestito che coinvolgono il personale.

3.5.3. Durata del Piano

Il presente Piano ha durata triennale, dalla data di esecutività del medesimo.

Il Piano è pubblicato sul sito internet istituzionale dell'Ente Parco, nella Sezione "Amministrazione Trasparente" di cui al D.Lgs. 33/2013 e s.m.i.

Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e dell'Amministrazione dell'Ente in modo da potere procedere alla scadenza a un adeguato aggiornamento.

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

L'attuazione delle politiche, delle strategie e degli obiettivi contenuti nel presente Piano è assicurata attraverso un sistema di monitoraggio sia degli strumenti di attuazione in esso contenuti sia dei risultati conseguiti, secondo le modalità descritte in ciascuna sezione.



DELIBERAZIONE CONSIGLIO N. 47

del 20 novembre 2023

Oggetto:

PERSONALE DIPENDENTE

Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023|2024|2025. Adeguamento a D.G.R. n° 2-7576/2023/XI del 23 ottobre 2023 e conseguente integrazione del PIAO 2023-2025.

L'anno **duemilaventitrè** addì **20** del mese di **novembre**, alle ore **diciotto**, è convocato il Consiglio dell'Ente presso la sala riunioni della Sede Operativa di Chiusa di Pesio. Sono presenti:

GIORDANO Piermario	Presidente	PRESENTE
BODINO Andrea	Vice Presidente	PRESENTE
ERBI' Armando Paolo	Consigliere	PRESENTE
LEMUT Federico	Consigliere	PRESENTE
MARRONE Valeria	Consigliera	PRESENTE
PAROLA Franco	Consigliere	ASSENTE GIUSTIFICATO
PEPINO Sophie	Consigliera	ASSENTE GIUSTIFICATO

sono presenti inoltre:

- Luca Gautero in qualità di Direttore dell'Ente di gestione Aree Protette Alpi Marittime con funzioni di segretario.

Il Sig. Giordano Piermario, nella sua qualità di Presidente, riconosciuto legale il numero degli intervenuti, dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto suindicato.

IL CONSIGLIO

- Udita la relazione del Direttore Dott. Ing. Luca Gautero;
- Vista la Legge Regionale n. 19/2009 e s.m.i. "Testo unico sulla tutela delle aree naturali e della biodiversità";
- Richiamato il D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., che stabilisce che le Amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici e adottano, a tale fine, il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance nonché con le Linee di indirizzo emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, indicando la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione;
- Preso atto che l'Ente di gestione delle Aree protette delle Alpi Marittime è Ente strumentale di diritto pubblico della Regione Piemonte e che, ai sensi dell'art. 19, comma 4, della Legge Regionale n. 19/2009 e s.m.i., le dotazioni organiche degli Enti di gestione sono definite dalla Giunta regionale;
- Richiamata la Deliberazione n. 30 del 24 luglio 2023 con la quale il Consiglio ha approvato il Piano triennale del fabbisogno di personale 2023|2024|2025 dell'Ente di gestione delle Aree protette delle Alpi Marittime e, per l'effetto, ha integrato il Piano integrato di attività e organizzazione ("PIAO") 2023-2025, Sottosezione 3.3, nel quale risulta assorbito l'adempimento inerente al Piano dei fabbisogni del personale, ai sensi del d.P.R. 24 giugno 2022 n. 81;
- Dato atto che con D.G.R. n° 2-7576/2023/XI del 23 ottobre 2023 la Regione Piemonte ha autorizzato il fabbisogno assunzionale dell'Ente di gestione delle Aree Protette delle Alpi Marittime, approvando la prima tranche della proposta di dotazione organica per l'anno 2023;
- Considerato che, al fine di adeguare alla suddetta D.G.R. il fabbisogno assunzionale dell'Ente e nell'ottica di renderlo maggiormente flessibile e funzionale alla riorganizzazione strutturale dell'Ente e ai previsti turn over futuri e alla conseguente necessità di affiancamento del neoassunto per favorirne l'inserimento nel contesto lavorativo ed evitare la dispersione delle competenze acquisite, risulta opportuno modificare le tabelle relative alla programmazione del fabbisogno di personale (paragrafi 6.8. e 7.2. del Piano triennale del fabbisogno di personale 2023|2024|2025), indicando le Aree professionali di inquadramento delle assunzioni previste e non inserendo lo specifico Settore di assegnazione;
- Rilevato che quanto sopra non comporta un aumento della dotazione organica dell'Ente così come approvata dalla Regione Piemonte e non modifica il "budget assunzionale" a disposizione dell'Ente;
- Visto il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023|2023|2025 dell'Ente di gestione delle Aree protette delle Alpi Marittime, allegato alla presente deliberazione in adeguamento della D.G.R. n° 2-7576/2023/XI del 23 ottobre 2023;
- Dato atto dell'informazione che è stata data alle OO.SS in occasione dell'incontro tenutosi il 15 novembre u.s.;

- Ritenuto pertanto opportuno approvare il Piano triennale del fabbisogno di personale dell'Ente 2023|2024|2025, allegato alla presente deliberazione e, per l'effetto, integrare il PIAO 2023-2025;

- Acquisito sul presente atto il parere favorevole di regolarità tecnica ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, D.lgs. 267 del 18 agosto 2000 attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa;

- Rilevato che il presente atto necessita di parere di regolarità contabile ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, D.lgs. 267 del 18 agosto 2000, con attestazione della copertura finanziaria ai sensi dell'articolo 151, comma 4, D.lgs. 267 del 18 agosto 2000;

All'unanimità dei voti espressi nelle forme di legge;

DELIBERA

1) Di approvare, in adeguamento della D.G.R. n° 2-7576/2023/XI del 23 ottobre 2023, il Piano triennale del fabbisogno di personale 2023|2024|2025 dell'Ente di gestione delle Aree protette delle Alpi Marittime, allegato alla presente, nel quale sono analiticamente dettagliate le azioni da realizzare nel prossimo triennio e il prospetto di sintesi delle azioni di reclutamento del personale a tempo indeterminato e determinato (anche con contratto di somministrazione);

2) Per l'effetto, di integrare il PIAO 2023-2025, Sottosezione 3.3, nel quale risulta assorbito l'adempimento inerente al Piano dei fabbisogni del personale, ai sensi del d.P.R. 24 giugno 2022 n. 81;

3) Di trasmettere inoltre il presente provvedimento alla R.S.U. e alle OO.SS;

4) Di provvedere infine alle trasmissioni e alle comunicazioni del Piano previste dalla norma per tramite dell'Ufficio amministrativo (Sistema Informatico SICO e Amministrazione trasparente).

5) Contro il presente provvedimento è ammesso, da parte dei soggetti legittimati, proposizione di ricorso giurisdizionale avanti il Tribunale Amministrativo Regionale per il Piemonte entro il termine di sessanta giorni dalla data d'avvenuta pubblicazione o della piena conoscenza del presente atto, secondo le modalità di cui alla Legge 6 dicembre 1971 n. 1034;

6) Il presente atto sarà pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente Sezione Amministrazione Trasparente ai sensi dell'art. 40 del D.Lgs. 33/2013.

Allegati:

-
- Piano triennale Fabbisogno personale 2023|2024|2025 – Sottosezione 3.3. PIAO 2023-2025 – Allegato A

Il Presidente
F.to Piermario Giordano

Il Segretario
F.to Luca Gautero

PARERE TECNICO

Il sottoscritto Luca Gautero, proponente ed estensore del presente atto deliberativo esprime, sul presente atto e nella data dello stesso, parere favorevole circa la regolarità tecnica ai sensi dell'art. 49 del Decreto Legislativo n. 267 del 18 agosto 2000.

Il Dirigente
F.to Dott. Ing. Luca Gautero

PARERE AMMINISTRATIVO CONTABILE

La sottoscritta Luciana Baretto Responsabile Settore Affari Generali, sul presente atto esprime, nella data dello stesso, il parere FAVOREVOLE di regolarità contabile ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, D.lgs. 267 del 18 agosto 2000

La Funzionaria
F.to Luciana Baretto

PUBBLICAZIONE ON LINE E CONFORMITA' ATTO

Il presente atto, unitamente agli allegati, composto complessivamente da 23 pagine e 45 facciate, costituisce copia conforme all'originale esistente depositato in apposita raccolta degli atti dell'Ente ai sensi dell'articolo 18 del D.P.R. 28 dicembre 2000, n.445. Il presente atto è pubblicato in copia conforme all'originale per 15 giorni consecutivi dal 23 novembre 2023 all'8 dicembre 2023 all'Albo dell'Ente on line su apposita sezione del sito www.areeprotettealpimarittime.it

Il Direttore
Dott. Ing. Luca Gautero
(firmato digitalmente ai sensi art. 21 del D.lgs. 82/2005)

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023-2025

Approvato con Deliberazione del Consiglio n. 30 del 24 luglio 2023
e adeguato con Deliberazione del Consiglio n. 47 del 27 novembre 2023

1 | PREMESSA

L'Ente di gestione delle Aree protette delle Alpi Marittime (di seguito denominato, per brevità, l'Ente), ai sensi dell'art. 11 della Legge Regionale n. 19/2009 e s.m.i., è Ente strumentale di diritto pubblico della Regione Piemonte.

Nell'attuazione della normativa di settore in merito alla capacità assunzionale di personale dipendente va pertanto considerato come, ai sensi dell'art. 19 della L.R. n. 19/2009 e s.m.i., gli Enti di gestione delle Aree protette provvedano all'adempimento delle funzioni relative allo svolgimento dei propri compiti istituzionali con personale proprio, rimanendo però in capo alla Giunta regionale la definizione delle dotazioni organiche degli Enti stessi.

La norma infatti, coerentemente con quanto sopra evidenziato, prevede che al personale degli Enti di gestione delle Aree protette piemontesi si applichi "lo stesso stato giuridico ed economico del personale regionale". Pertanto l'art. 22, comma 2, lettera a) della L.R. n. 19/2009 prevede che la Regione assicuri agli Enti di gestione delle Aree naturali protette, mediante assegnazioni ordinarie, la copertura degli oneri del loro personale dipendente, costituendo ciò una spesa obbligatoria del Bilancio della Regione stessa.

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso il quale l'organo di vertice dell'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e con i vincoli normativi alle assunzioni di personale e di finanza pubblica. La programmazione del fabbisogno di personale deve ispirarsi a criteri di efficienza, economicità, trasparenza e imparzialità, indispensabili per una corretta programmazione delle politiche di reclutamento e sviluppo delle risorse umane, nonché essere attuata in una logica di coerenza con la programmazione strategica dell'Ente anche sotto il profilo della performance organizzativa generale, della copertura della spesa e dei conseguenti stanziamenti di Bilancio.

Pertanto, per effetto dell'art. 4 del D.Lgs. 25 maggio 2017 n. 75 che ha apportato modifiche all'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165, il Piano ha un'estensione temporale triennale e deve essere adottato annualmente dalle pubbliche amministrazioni.

Preso inoltre atto che ai sensi dell'art. 6-ter del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165, come novellato dall'art. 4 del D.Lgs. 25 maggio 2017 n. 75, con il decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'8 maggio 2018, previa intesa in sede di Conferenza unificata, sono state adottate le Linee di indirizzo, di natura non regolamentare, per la predisposizione del Piano da parte delle amministrazioni pubbliche: le linee guida, dunque, definiscono la metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adotteranno in sede applicativa.

Ai sensi di quanto previsto dal D.Lgs. 25 maggio 2017 n. 75e dalle predette Linee guida:

- ✓ il Piano è sviluppato in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente; per ciascuna annualità devono essere indicate le risorse finanziarie destinate all'attuazione dello stesso;
- ✓ il Piano deve essere adottato in coerenza con il ciclo della performance e deve definire il fabbisogno di risorse umane in relazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi nonché di cambiamento di modelli organizzativi;
- ✓ viene superato il concetto di dotazione organica come contenitore rigido da cui partire per la predisposizione del Piano. Il nuovo concetto di dotazione organica rappresenta, invece, un valore finanziario destinato all'attuazione del Piano nei limiti delle risorse quantificate sulla base del personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionale previste a legislazione vigente; detto valore finanziario deve necessariamente rientrare nei limiti della spesa per il personale consentiti dalla legge e degli stanziamenti di bilancio;
- ✓ l'aver assolto agli obblighi della programmazione del fabbisogno di personale è una condizione necessaria per poter dar corso a nuove assunzioni di qualsiasi titolo e di qualsivoglia tipologia contrattuale, in quanto nessuna assunzione può essere effettuata se non nell'ambito e nei limiti della programmazione triennale del fabbisogno di personale (art. 6, comma 6, D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.; art. 3, comma 5, D.L. n. 90/2014);
- ✓ il Piano è oggetto di specifica forma di pubblicità e di trasparenza. Il D.Lgs. n. 33/2013 (in materia di riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni) prevede l'obbligo di pubblicazione della dotazione organica e del costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Il Decreto 8/5/2018 specifica che la comunicazione del Piano al SICO può rappresentare lo strumento di assolvimento ai predetti obblighi e che la comunicazione dei contenuti dei piani del personale al sistema di cui all'art. 60 del D.Lgs. n. 165/2011 deve essere effettuata entro 30 giorni dalla loro adozione (in assenza di tale comunicazione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni).

L'art. 6, commi 1 e 4, del Decreto Legge 9 giugno 2021 n. 80 (convertito, con modificazioni, in Legge 6 agosto 2021 n. 113) ha introdotto l'obbligo per le Pubbliche Amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di adottare il Piano integrato di attività e organizzazione ("PIAO"), che ha l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni tra cui anche il Piano triennale dei fabbisogni di Personale.

Dunque, relativamente al piano triennale dei fabbisogni del personale, si evidenzia che detto piano risulta assorbito dalla specifica sezione del PIAO di cui all'art. 4, comma 1, lett. c), del D.Lgs. n. 80/2021. Le disposizioni contenute nel decreto non fanno venire meno alcun limite finanziario in quanto il PIAO, ai sensi dell'art. 8 del Decreto Ministeriale che lo disciplina "assicura la coerenza dei propri contenuti ai documenti di programmazione finanziaria, previsti a legislazione vigente per ciascuna delle

amministrazioni, che ne costituiscono il necessario presupposto” (Relazione Tecnica DPR 26 maggio 2022).

2 | TABELLA DELLE VERIFICHE PRELIMINARI NECESSARIE PER PROCEDERE ALLE ASSUNZIONI

Adempimenti	Sanzione	Riferimenti
Piano triennale dei fabbisogni del personale ed eventuale rimodulazione della dotazione organica.	Le PA che non provvedono all'adozione del piano triennale dei fabbisogni "non possono assumere nuovo personale" (art. 6, c. 6, D.lgs. n. 165/20011).	<ul style="list-style-type: none"> - art. 39, c. 1, Legge n. 449/1997 - art. 91, D.lgs. n. 267/2000; - art. 6, D.lgs. n. 165/2001; - comma 557-quater, legge n. 296/2006.
Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e situazioni di soprannumero.	Le amministrazioni che non effettuano la ricognizione annuale della consistenza del personale, al fine di verificare situazioni di soprannumero o di eccedenza, "non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere" (art. 33, c. 2 D.lgs. n. 165/2001).	<ul style="list-style-type: none"> - art. 33, c. 1, D.lgs. n. 165/2001; - circolare Dipartimento funzione pubblica 28.4.2014, n. 4.
Conseguimento del saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali dal 2017.	La legge di stabilità per il 2017 (n. 232/2016, comma 475) dispone, in caso di mancato conseguimento del saldo, il divieto assoluto di effettuare assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualunque tipologia contrattuale. I relativi atti sono affetti da nullità. Il divieto si applica nell'anno successivo a quello di inadempienza (quindi dal 2018).	<ul style="list-style-type: none"> - art. 9, c. 1, legge n. 243/2012; - circolare RGS 3.4.2017, n. 17; - Deroga (comma 475, lett. e, legge n. 232/2016): possibilità di effettuare assunzioni a tempo determinato fino al 31 dicembre solo per le funzioni di protezione civile, polizia locale, istruzione pubblica e nel settore sociale. Deve essere rispettato il limite di spesa del comma 28, primo periodo, art. 9, D.L. n. 78/2010 (50% spesa sostenuta nel 2009 per contratti a tempo determinato e di collaborazione).

Mancato invio entro il 31 marzo - comunque entro il 30 aprile - della certificazione attestante i risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali (dal 2018).	Divieto di assumere il solo personale a tempo indeterminato.	- art. 1, c. 470, legge n. 232/2016; - circolare RGS 3.4.2017, n. 17.
Mancato conseguimento del saldo inferiore al 3% delle entrate finali.	Divieto di assumere il solo personale a tempo indeterminato (c. 476, legge n. 232/2016) (dal 2018).	- art. 1, c. 475, legge n. 232/2016; - circolare RGS 3.4.2017, n. 17.
Adozione da parte delle amministrazioni di piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono la pari opportunità di lavoro tra uomini e donne.	La mancata adozione dei piani comporta il divieto di assumere nuovo personale compreso quello delle categorie protette (art. 48 citato).	- art. 48, D.lgs. n. 198/2006.
Adozione entro il 31 gennaio di ogni anno di "un documento programmatico triennale, denominato Piano della performance".	La mancata adozione del piano della performance comporta il divieto "di procedere ad assunzioni di personale e di conferire incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati" (art. 10, c. 5, D.lgs. n. 150/2009).	- art. 10, D.lgs. n. 150/2009.
Obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013.	Il mancato rispetto del principio di contenimento della spesa di personale comporta il divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti co.co.co. e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto (c. 557-ter, legge n. 296/2006).	- art. 1, c. 557 e ss., legge n. 296/2006; - art. 3, c. 5-bis, D.L. n. 90/2014; - - Circolare 9/2006 RGS su modalità computo spesa personale; - Circolare RGS 5/2016; - Corte Conti, Sez. Autonomie, deliberazione n. 25/2014.
Rispetto dei termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati	Divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo (il divieto permane fino all'adempimento da parte degli enti).	- art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n.113/2016.

alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (art. 13, legge n. 196/2009).		
Comunicazioni dovute dagli Enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà ai sensi dell'art. 1, comma 508, L. n. 232/2016.	Divieto di assunzione di personale a tempo indeterminato (il divieto permane fino all'adempimento da parte degli enti).	- art. 1, comma 508, L. n. 232/2016; - DPCM n. 21/2017.
Mancata certificazione di un credito nei confronti delle PA.	Divieto di procedere ad assunzioni di personale per la durata dell'inadempimento	- art. 9, comma 3-bis, D.L. n. 185/2008.

3 | CAPACITA' ASSUNZIONALI E SPESE DI PERSONALE

3.1 | Il principio di contenimento della spesa e capacità assunzionale

Come già indicato in premessa, l'Ente di gestione delle Aree protette delle Alpi Marittime, ai sensi dell'art. 11 della L.R. n. 19/2009 e s.m.i., è Ente strumentale di diritto pubblico della Regione Piemonte.

Nell'attuazione della normativa di settore in merito alla capacità assunzionale di personale dipendente va pertanto considerato come, ai sensi dell'art. 19, comma 4, L.R. n. 19/2009 e s.m.i., sia la Giunta regionale a definire le dotazioni organiche degli Enti di gestione. La norma infatti, coerentemente con quanto sopra evidenziato, prevede che al personale degli Enti di gestione delle Aree protette piemontesi si applichi "lo stesso stato giuridico ed economico del personale regionale".

È opportuno inoltre evidenziare come la Regione Piemonte, ai sensi dell'art. 29 della L.R. n. 19/2009 e s.m.i., eserciti nei confronti degli Enti gestori di Aree protette attività di indirizzo, coordinamento e verifica.

La Regione Piemonte, fin dall'anno 2006, nell'attuare le proprie prerogative di coordinamento e verifica, è sempre intervenuta nello specificare come non si dovessero applicare in modo estensivo e automatico da parte degli Enti di gestione le limitazioni previste dalla normativa sia in materia di contenimento generale della spesa, che di spesa del personale in quanto tali limiti per i fondi trasferiti dalla Regione agli Enti fossero già assolti a monte nell'ambito del Bilancio regionale. Tale previsione si ritrova infatti già nella D.G.R. n. 52-3318 del 3/7/2006.

Con nota pervenuta in data 27 marzo 2023 (prot. Ente n. 4214) la Regione Piemonte - Direzione Ambiente, Energia e territorio Settore Giuridico Legislativo ha stabilito gli oneri per il personale dipendente dell'Ente per l'anno 2023.

Con la nota di cui sopra la Regione Piemonte ha dato indirizzi per la predisposizione dei Piani dei fabbisogni di personale per il triennio 2023-2025, richiamando i contenuti della D.G.R. n. 33-7927 del 23 novembre 2018 e del D.M. 8 maggio 2018 contenente "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni da parte delle Pubbliche Amministrazioni" emanate in attuazione del D.Lgs. n. 75/2017, in cui si richiede alle pubbliche amministrazioni il necessario rispetto del principio di neutralità finanziaria, ponendo l'accento sul fatto che ciascuna amministrazione in sede di definizione del proprio piano deve collaborare per garantire a livello di sistema delle aree protette regionali la neutralità finanziaria dell'operazione rispetto allo stanziamento sul capitolo 169754 del Bilancio di previsione finanziario 2023/2025 approvato con la Legge Regionale 24 aprile 2023 n. 6.

Sempre con la sopra citata nota della Regione Piemonte si è precisato che per l'annualità 2023 non sono trasferite risorse per nuove assunzioni ma sono autorizzati i *turn over* di eventuali cessazioni riferite a tale annualità.

3.2 | La spesa di personale: le componenti

Le componenti da considerare per la determinazione della spesa ai sensi della Circolare n. 9/2006 del Ministero dell'Economia e delle Finanze, Ragioneria generale dello Stato, sono:

- ✓ retribuzioni lorde - trattamento fisso ed accessorio - corrisposte al personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato;
- ✓ spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione o altre forme di rapporto di lavoro flessibile;
- ✓ oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori;
- ✓ Irap;
- ✓ oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo.

Le componenti da escludere dall'ammontare della spesa di personale sono:

- ✓ spesa di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati (C.d.c., Sez. Autonomie, deliberazione n. 21/2014);
- ✓ oneri derivanti dai rinnovi contrattuali;
- ✓ spese per il personale appartenente alle categorie protette, nel limite della quota d'obbligo;
- ✓ spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici;
- ✓ altre spese escluse ai sensi della normativa vigente, da specificare con il relativo riferimento normativo.

La Regione Piemonte con D.G.R. n. 40-6162 del 23/7/2013 ha definito inoltre gli indirizzi per la determinazione del budget e il riequilibrio delle risorse riservate al salario accessorio e all'area delle posizioni organizzative e alte professionalità degli Enti di gestione delle Aree protette regionali.

4 | FACOLTÀ ASSUNZIONALI DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

La Direzione Ambiente, Energia e Territorio - Settore Giuridico Legislativo della Regione Piemonte, con nota pervenuta il 27 giugno 2023 (prot. Ente n. 4214), ha definito la capacità economica assunzionale dell'Ente, assegnando per le spese del personale dipendente per l'anno 2023 la somma complessiva di € 2.866.664,00, importo in cui risultano compresi gli adempimenti di cui all'art. 13, comma 8, del vigente CCLN nella misura massima dello 0,55% del monte salari dell'anno 2018 e l'aumento delle risorse di cui all'art. 79, comma 2, lett. c) e di quelle di cui all'art. 17, comma 6 nell'importo massimo complessivo dello 0,22% del monte salari 2018.

In conseguenza di quanto sopra, la disponibilità assunzionale a partire dall'anno 2023 è stabilita in € 2.866.664,00.

5 | FACOLTÀ ASSUNZIONALI DI PERSONALE A TEMPO DETERMINATO E DI SOMMINISTRAZIONE

A norma dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.Lgs. n. 75/2017, i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile avvengono "...soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale...".

A norma dell'art. 23 D.Lgs. n. 81/2015, salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Sono esclusi stagionali e sostituzioni di personale assente.

A norma del comma 2 dell'art. 31 D.Lgs. n. 81/2015 sono previste esenzioni dai suddetti limiti quantitativi.

L'art. 60 del CCNL Comparto Funzioni Locali del Triennio 2019/2021 prevede: "Il numero massimo di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati da ciascun ente complessivamente non può superare il tetto annuale del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. (...) Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione".

6 | STATO DELL'ORGANIZZAZIONE E DELL'ORGANICO DELL'ENTE

6.1 | L'organizzazione

L'Ente di gestione delle Aree Protette delle Alpi Marittime è stato istituito con Legge Regionale 3 agosto 2015 n. 19 "Riordino del sistema di gestione delle aree protette regionali e nuove norme in materia di Sacri Monti. Modifiche alla legge regionale 29 giugno 2009, n. 19" (Testo unico sulla tutela delle aree naturali e della biodiversità).

L'Ente ha competenza gestionale, secondo quanto stabilito dall'art. 12 della L.R. 19/2009 e s.m.i., sul territorio delle seguenti aree protette:

- ✓ Parco naturale delle Alpi Marittime
- ✓ Riserva naturale delle Grotte del Bandito
- ✓ Riserva naturale di Rocca San Giovanni-Saben
- ✓ Parco naturale del Marguareis
- ✓ Riserva naturale dei Ciciu del Villar
- ✓ Riserva naturale delle Sorgenti del Belbo

- ✓ Riserva naturale di Crava Morozzo
- ✓ Riserva naturale delle Grotte di Bossea
- ✓ Riserva naturale di Benevagienna
- ✓ Riserva Naturale Grotte di Aisone

L'Ente ha inoltre competenza gestionale sulle seguenti aree di Rete Natura 2000:

- ✓ **ZSC / ZPS Oasi di Crava e Morozzo**
D.G.R. n. 36-13220 del 08/02/2010
Convenzione del 14/07/2011
- ✓ **ZSC Sorgenti del Belbo**
D.G.R. n. 36-13220 del 08/02/2010
Convenzione del 14/07/2011
- ✓ **ZSC Stazione di Muschi Calcarizzanti Comba Seviana e Comba Barmarossa**
D.G.R. n. 25-8889 del 06/05/2019
Convenzione del 01/07/2019
- ✓ **ZSC Stazione di Linum narbonense**
D.G.R. n. 25-8889 del 06/05/2019
Convenzione del 01/07/2019
- ✓ **ZSC Sorgenti del Maira, Bosco di Saretto, Rocca Provenzale**
D.G.R. n. 25-8889 del 06/05/2019
Convenzione del 01/07/2019
- ✓ **ZSC Bosco di Bagnasco**
D.G.R. n. 25-8889 del 06/05/2019
Convenzione del 01/07/2019
- ✓ **ZSC Gruppo del Tenibres**
D.G.R. n. 25-8889 del 06/05/2019
Convenzione del 01/07/2019
- ✓ **ZSC Vallone Orgials - Colle della Lombarda**
D.G.R. n. 25-8889 del 06/05/2019
Convenzione del 01/07/2019
- ✓ **ZSC Colle della Maddalena Vallone del Puriac**
D.G.R. n. 25-8889 del 06/05/2019
Convenzione del 01/07/2019
- ✓ **ZSC Faggete di Pamparato, Tana del Forno, Grotta delle Turbiglie e Grotte di Bossea**
D.G.R. n. 24-4799 del 20/03/2017
Convenzione del 24/04/2017
- ✓ **ZSC Monte Antoroto**
D.G.R. n. 25-8889 del 06/05/2019
Convenzione del 01/07/2019
- ✓ **ZSC ZPS Stura di Demonte**
D.G.R. n. 28-6694 del 29/03/2018
Convenzione del 02/05/2018
- ✓ **Stazioni di Euphorbia valloniana Belli**
D.G.R. n. 25-8889 del 06/05/2019
Convenzione del 01/07/2019
- ✓ **ZSC ZPS Alpi Marittime**
D.G.R. n. 36-13220 del 08/02/2010

- Convenzione del 24/06/2010
- ✓ **ZSC ZPS Alte Valli Pesio e Tanaro**
D.G.R. n. 24-4799 del 20/03/2017
Convenzione del 24/04/2017
 - ✓ **ZPS Altopiano del Bainale**
D.G.R. n. 25-8889 del 06/05/2019
Convenzione del 01/07/2019
 - ✓ **ZPS Alto Caprauna**
D.G.R. n. 25-8889 del 06/05/2019
Convenzione del 01/07/2019
 - ✓ **ZPS Alte Valli Stura e Maira**
D.G.R. n. 25-8889 del 06/05/2019
Convenzione del 01/07/2019
 - ✓ **SIC Comba di Castelmagno**
D.G.R. n. 25-8889 del 06/05/2019
Convenzione del 01/07/2019
 - ✓ **SIC Vallone dell'Arma**
D.G.R. n. 25-8889 del 06/05/2019
Convenzione del 01/07/2019

Con Deliberazione del Consiglio n. 17 del 27 marzo 2023 avente a oggetto "Approvazione Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025" è stato riconfermato l'assetto organizzativo dell'Ente che prevede, oltre alla Direzione, sei Settori di Attività denominati "Settore Amministrativo e Affari Generali", "Settore Pianificazione, Gestione del Territorio e del Patrimonio", "Settore Conservazione e Gestione Ambientale", "Settore Vigilanza", "Settore Valorizzazione Territorio e Comunicazione", "Settore progetti ed affari europei". I settori sono poi organizzati in servizi secondo l'organigramma **allegato al punto A).**

La struttura dell'Ente è disegnata per rispondere adeguatamente alla domanda esterna e interna di servizi, con l'obiettivo di favorire la capacità di "governance" dei settori e dei servizi, l'efficientamento dei processi e delle funzioni, e lo sviluppo di competenze allineate al nuovo ruolo richiesto all'Ente pubblico.

6.2 | Il personale a tempo indeterminato

La programmazione del fabbisogno di personale negli anni antecedenti al periodo previsto dal presente Piano è stata attuata in ossequio a quanto previsto dall'art. 19 della L.R. n. 19/2009 e s.m.i. in stretto accordo e dialogo con il competente Settore Giuridico Legislativo della Direzione Ambiente, Energia e Territorio della Regione Piemonte.

La vigente dotazione organica dell'Ente per l'anno 2022 è stata approvata con D.G.R. n. 1-5354 del 15 luglio 2022 "Art. 6, comma 3 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 'Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche' e art. 19 della L.R. 29 giugno 2009, n. 19 'Testo unico sulla tutela delle aree naturali e della biodiversità': Approvazione della prima tranche delle proposte di dotazione

organico degli Enti di gestione delle aree naturali protette per l'anno 2022" e prevede n. 59 dipendenti così suddivisi per Area¹:

- n. 1 Dirigente
- n. 23 Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex categoria D)
- n. 31 Istruttori (ex categoria C)
- n. 4 Operatori Esperti (ex categoria B)

A seguito dell'analisi dei carichi di lavoro e della conseguente valutazione su una corretta dotazione organica, lavoro commissionato dalla Regione Piemonte, per l'Ente di gestione delle Aree Protette delle Alpi Marittime era prevista una dotazione di 77 unità di organico.

Va evidenziato come l'attuale dotazione organica sia fortemente deficitaria nella gestione dell'Ente.

L'Ente infatti oggi gestisce 2 Parchi e 8 riserve come meglio indicate nella parte di premessa del presente Piano. La superficie dei Parchi e Riserve gestite è passata da ha 28.629,07 a ha 39.039,23 su 17 Comuni diversi e il Comune di Aisone ed il Comune di Briga Alta (posti ai margini estremi dell'area gestita) distano ben 157 km.

Tramite specifiche convenzioni, l'Ente ha assunto altresì la gestione di ZSC, ZPS e SIC meglio indicati in premessa. La superficie di tali aree è pari a ha 67.411,72 oltre la superficie dei Parchi e Riserve di cui sopra, per un totale di ha 106.450,95 su 46 Comuni diversi.

Presso l'Ente sono poi stati riconosciuti dei Centri di riferimento regionali e precisamente:

- ✓ Centro Riferenza Grandi Carnivori
- ✓ Centro Riferenza Avvoltoi
- ✓ Centro Riferenza Biodiversità vegetale – Banca del Germoplasma

In particolare il Centro di Riferenza Grandi Carnivori sta coordinando il Progetto LIFE WOLFALPS EU dopo essere stato beneficiario coordinatore del progetto LIFE WOLFALPS che ha ottenuto l'Awards 2019 come miglior LIFE natura.

Il Parco è poi impegnato in numerosi progetti internazionali.

Quanto accennato sopra per evidenziare come il ritardo nella piena attuazione della dotazione organica storica, sommato all'assenza di previsioni assunzionali negli anni passati dettate da normative sempre più stringenti, unite alle previsioni di maggiori competenze richieste all'Ente evidenziano una situazione di enorme sofferenza con particolare riferimento ad alcune categorie e profili professionali.

L'Ente, pertanto, preso atto di quanto argomentato e motivato ai punti precedenti, rientra pienamente nella casistica delineata dalla D.G.R. 33-7927 del 23/11/2018 "(...)

¹ Il CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021, sottoscritto il 16 novembre 2022, nell'ambito della revisione dell'ordinamento professionale (cfr. art. 12), ha articolato il sistema di classificazione in quattro aree: Area degli Operatori (ex categoria A), Area degli Operatori Esperti (ex categoria B), Area degli Istruttori (ex categoria C), Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex categoria D). Nel presente Piano, dunque, si fa riferimento al nuovo sistema di classificazione entrato automaticamente in vigore a decorrere dal 1° aprile 2023.

situazioni di più urgente criticità in termini di organico in servizio, proprie di talune strutture, caratterizzate da un evidente squilibrio nel rapporto tra territori gestiti e personale addetto, in riferimento alle aree protette: Parchi, Riserve, ZSC, ZPS, SIC”.

6.3 | Il personale a tempo determinato – somministrazione

Con Deliberazione della Giunta Regionale 20 ottobre 2017 n. 40-5803 “Art. 19, comma 4 della L.r. 29 giugno 2009, n. 19 - Testo unico sulla tutela delle aree naturali e della biodiversità - : indirizzi per il Sistema degli Enti di gestione delle aree naturali protette per la pianificazione dei fabbisogni di personale per il triennio 2017/2019 ai sensi del D.lgs. 165/2001 come modificato dal D.lgs. 25 maggio 2017, n. 75”, l’Ente è stato autorizzato ad assumere personale a tempo determinato e/o con contratto di somministrazione di lavoro.

Il Settore Biodiversità e Aree naturali della Regione Piemonte (nota prot. Ente n. 6387 del 18/12/2018) ha inoltre precisato come “nelle more del processo di riequilibrio e riassetto dell’organico del sistema, da operarsi tramite le procedure assunzionali di personale a tempo indeterminato, gli Enti che dispongono o che disporranno di un avanzo vincolato alle spese per il personale a fronte dei trasferimenti di seguito comunicati, oppure di risorse derivanti dai c.d. risparmi da part time, potranno utilizzare le stesse per assunzioni a tempo determinato sempre nei limiti previsti dalla normativa vigente e a fronte di valutazioni relative all’assolvimento degli oneri di spesa in materia di personale che l’ente è tenuto per legge ad onorare”.

Per l’anno 2023, in conformità all’approvato Piano Triennale 2022/2024, sono stati stipulati contratti di somministrazione di lavoro approvati con determinazione dirigenziale n. 142 del 5/05/2023 ed è stata effettuata una modifica del contratto di somministrazione in relazione a sopraggiunte necessità e ai sensi dell’art. 106, comma 12, del D.Lgs. n. 50/2016 e s.m.i.

E’ inoltre presente in pianta organica l’indicazione dell’assunzione di n. 3 “Istruttori” (ex categoria C) a tempo determinato finanziati con progetti europei.

6.4 | La dotazione organica

La vigente dotazione organica dell’Ente è quella risultante dalla D.G.R. n. 1-5354 del 15 luglio 2022 “Art. 6, comma 3 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 ‘Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche’ e art. 19 della L.R. 29 giugno 2009, n. 19 ‘Testo unico sulla tutela delle aree naturali e della biodiversità’: Approvazione della prima tranche delle proposte di dotazione organico degli Enti di gestione delle aree naturali protette per l’anno 2022” come di seguito riportato:

Numero Posti organico	Categoria ingresso	Profilo Professionale	% Copertura da Pianta Organica	Stato di servizio	% Copertura oraria effettiva	Posizione Economica attuale
1	DIR	DIRIGENTE	100	In servizio	100	DIR
2	D3	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	100	In servizio	100	D7
3	D1	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	100	Da assumere	100	D1
4	D1	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	100	In servizio	75	D6
5	D1	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	100	In servizio	75	D6
6	D1	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	100	In servizio	100	D6
7	D3	FUNZIONARIO TECNICO	100	Da assumere	100	D3
8	D3	FUNZIONARIO TECNICO	100	In servizio	100	D7
9	D3	FUNZIONARIO TECNICO	100	In servizio	100	D7
10	D1	FUNZIONARIO TECNICO	100	In servizio	100	D5
11	D1	FUNZIONARIO TECNICO	100	In servizio	100	D7
12	D1	FUNZIONARIO TECNICO	100	In servizio	100	D5
13	D1	FUNZIONARIO TECNICO Conservazione	100	Da assumere	100	D1
14	D1	FUNZIONARIO TECNICO Animazione e Didattica	100	Da assumere	100	D1
15	D1	FUNZIONARIO TECNICO	100	In servizio	100	D6
16	D1	FUNZIONARIO TECNICO Settore Conservazione Centro Grandi Carnivori	50	Da assumere	50	D1
17	D1	FUNZIONARIO TECNICO Settore Conservazione Grandi Carnivori	50	Da assumere	50	D1

18	D3	FUNZIONARIO TECNICO Settore Tecnico	100	Da assumere	100	D3
19	D1	FUNZIONARIO TECNICO	100	In servizio	100	D1
20	D1	FUNZIONARIO TECNICO	100	In servizio	100	D1
21	D1	GUARDIAPARCO FUNZIONARIO VIGILANZA	100	In servizio	100	D7
22	D1	FUNZIONARIO TECNICO Settore Conservazione Centro Biodiversità Vegetale	100	Da assumere	100	D1
23	D1	GUARDIAPARCO FUNZIONARIO VIGILANZA	100	In servizio	100	D6
24	D1	GUARDIAPARCO FUNZIONARIO VIGILANZA	100	In servizio	100	D6
25	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	100	In servizio	100	C6
26	C1	ISTRUTTORE TECNICO	100	In servizio	100	C5
27	C1	FUNZIONARIO TECNICO	50	In servizio	50	C6
28	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	100	Da assumere	100	C1
29	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	100	In servizio	75	C5
30	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	100	In servizio	100	C4
31	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	100	In servizio	100	C2
32	C	ISTRUTTORE TECNICO	100	In servizio	100	C5
33	C	ISTRUTTORE TECNICO	100	Da assumere	100	C1
34	C	ISTRUTTORE TECNICO	50	In servizio	50	C6
35	C	ISTRUTTORE TECNICO	100	In servizio	100	C2
36	C	GUARDIAPARCO AGENTE DI VIGILANZA	100	Da assumere	100	C1
37	C	GUARDIAPARCO AGENTE DI VIGILANZA	100	Da assumere	100	C1
38	C	GUARDIAPARCO AGENTE DI VIGILANZA	100	Da assumere	100	C1

39	C	GUARDIAPARCO AGENTE DI VIGILANZA	100	Da assumere	100	C1
40	C	GUARDIAPARCO AGENTE DI VIGILANZA	100	In servizio	100	C6
41	C	GUARDIAPARCO AGENTE DI VIGILANZA	100	Da assumere	100	C1
42	C	GUARDIAPARCO AGENTE DI VIGILANZA	100	In servizio	100	C6
43	C	GUARDIAPARCO AGENTE DI VIGILANZA	100	In servizio	100	C6
44	C	GUARDIAPARCO AGENTE DI VIGILANZA	100	In servizio	100	C6
45	C	GUARDIAPARCO AGENTE DI VIGILANZA	100	In servizio	100	C6
46	C	GUARDIAPARCO AGENTE DI VIGILANZA	100	In servizio	100	C6
47	C	GUARDIAPARCO AGENTE DI VIGILANZA	100	In servizio	100	C5
48	C	GUARDIAPARCO AGENTE DI VIGILANZA	100	In servizio	100	C6
49	C	GUARDIAPARCO AGENTE DI VIGILANZA	100	In servizio	100	C6
50	C	GUARDIAPARCO AGENTE DI VIGILANZA	100	In servizio	100	C6
51	C	GUARDIAPARCO AGENTE DI VIGILANZA	100	In servizio	100	C6
52	C	GUARDIAPARCO AGENTE DI VIGILANZA	100	In servizio	100	C6
53	C	GUARDIAPARCO AGENTE DI VIGILANZA	100	In servizio	100	C6
54	C	GUARDIAPARCO AGENTE DI VIGILANZA	100	In servizio	100	C6
55	C	GUARDIAPARCO AGENTE DI VIGILANZA	100	In servizio	100	C6
56	B	ESECUTORE TECNICO PROFESSIONALE	100	In servizio	100	B7
57	B	ESECUTORE TECNICO	100	Da assumere	100	B4
58	B	ESECUTORE TECNICO	100	In servizio	100	B5
59	B	ESECUTORE TECNICO	100	In servizio	100	B1

6.5 | Categorie Protette

Con riferimento agli obblighi assunzionali di cui alla Legge n. 68/1999 e s.m.i. l'Ente ha provveduto nel corso dell'anno 2019 all'assunzione a tempo pieno e indeterminato mediante procedura di selezione pubblica nell'ambito di "accordo di programma" ex art. 11 della Legge 68/1999 sottoscritto con Agenzia Piemonte Lavoro- Ufficio di collocamento mirato di Cuneo del sig. C. M. con inquadramento nel profilo professionale "Operatore Esperto"² con decorrenza 04 marzo 2019 (Determina Dirigenziale 55 del 16/02/2019).

Vi è stata una richiesta da parte del dipendente C.M. per il cambio di profilo da B1 "Esecutore Amministrativo" a B1 "Esecutore Tecnico". Il dipendente è stato assunto nell'ambito delle categorie protette. Per il cambio di profilo, in relazione alla situazione sanitaria personale e in relazione al mansionario del profilo tecnico, il dipendente è stato sottoposto a visita del medico competente che ha accertato la capacità a svolgere le funzioni del profilo tecnico con specifiche prescrizioni. Tenuto conto anche delle esigenze organizzative dell'Ente, con atto organizzativo interno del 13 settembre 2022 (prot. Ente 5736) si è provveduto alla modifica per il dipendente C.M. del profilo da B1 "Esecutore Amministrativo" e B1 "Esecutore Tecnico".

6.6 | I parametri di virtuosità dell'Ente che incidono sul piano occupazionale

La vigente normativa prevede che possano procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale gli Enti che:

- 1) abbiano conseguito, nell'anno precedente, il saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali, come previsto dall'art. 1, comma 475, Legge n. 232/2016 (Legge di stabilità anno 2017);
- 2) abbiano trasmesso, con modalità telematiche, alla Ragioneria Generale dello Stato l'attestazione dei risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali, entro il 31 marzo (e, comunque, entro il 30 aprile) dell'anno successivo a quello di riferimento (art. 1, comma 470, Legge 11 dicembre 2016 n. 232);
- 3) abbiano rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato nonché il termine di trenta giorni, dalla loro approvazione, per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (art.9, comma 1- quinquies, D.L. 24 giugno 2016 n. 113);
- 4) abbiano adottato il Piano della Performance (art. 10, comma 5, del D.Lgs 27 ottobre 2009 n. 150)
- 5) abbiano rispettato l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006 n. 296);
- 6) abbiano approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 39, comma 1, Legge 27 dicembre 1997, n. 449, art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001 n.165);
- 7) abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1, D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165);

² Profilo corrispondente a "Esecutore Amministrativo", ex categoria economica B1, in base al nuovo sistema di classificazione dell'ordinamento professionale.

- 8) abbiano approvato il Piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 e art. 6, comma 6, D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165);
- 9) rispettino gli obblighi previsti dell'art.9, comma 3 bis, D.L. 29 novembre 2008 n. 185 in materia di certificazione del credito;
- 10) abbiano effettuato le comunicazioni previste dall'art. 1, comma 508, della Legge 11 dicembre 2016, n. 232 (vincolo applicabile, dal 2018), agli Enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà, ai sensi dell'articolo 10, comma 5, della Legge 24 dicembre 2012, n. 243); il divieto è limitato alle assunzioni di personale a tempo indeterminato e permane fino al momento dell'adempimento.

Dato atto che, in relazione ai suddetti vincoli:

- ✓ con riferimento al rispetto del precedente punto 1) la certificazione è demandata, per l'anno di competenza, al Responsabile del Servizio Bilancio dell'Ente in sede di apposizione del visto contabile (regolarità tecnica-contabile) al provvedimento di approvazione del presente Piano e di avvio del procedimento di assunzione di nuovo personale;
- ✓ con riferimento al rispetto del precedente punto 2) si rimanda alle previsioni della D.G.R. n. 52-3318 del 3/7/2006 e da ultimo alla D.G.R. n. 33-7927 del 23/11/2018;
- ✓ con riferimento al rispetto del precedente punto 3) la certificazione è demandata, per l'anno di competenza, al Responsabile del Servizio Bilancio dell'Ente in sede di apposizione del visto contabile (regolarità tecnica-contabile) al provvedimento di approvazione del presente Piano e di avvio del procedimento di assunzione di nuovo personale;
- ✓ con riferimento al rispetto del precedente punto 4), il Piano degli Obiettivi e Performance 2023 dei Settori dell'Ente è stato approvato con Deliberazione del Consiglio n. 23 del 15 maggio 2023³;
- ✓ con riferimento al rispetto del precedente punto 5) si rimanda alle previsioni della D.G.R. n. 52-3318 del 3/7/2006 e ai pareri favorevoli, per gli anni di competenza, dell'Ufficio di Controllo Interno di Regolarità Contabile e Amministrativa della Regione Piemonte e del Revisore dei Conti;
- ✓ con riferimento al precedente punto 6), il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023-2025 è approvato con provvedimento dell'Ente;
- ✓ con riferimento al rispetto del parametro di cui al precedente punto 7) si evidenzia come l'attuale Dotazione organica dell'Ente, è ampiamente sottostimata a fronte del continuo aumento dei carichi di lavoro e di responsabilità gestionali così come delegate dalla Regione Piemonte, pertanto tale verifica si intende effettuata e verificata con l'approvazione del presente Piano;
- ✓ con riferimento al precedente punto 8), il Piano delle Azioni Positive 2023-2025 è stato approvato con Deliberazione del Consiglio n. 23 del 15 maggio 2023⁴;
- ✓ con riferimento al vincolo di cui al precedente punto 9), la certificazione del rispetto delle condizioni previste dalla vigente normativa relative all'obbligo di certificazione

³ Si specifica che il Piano degli Obiettivi e Performance 2023 è stato oggetto di apposita e separata approvazione rispetto al Piano integrato di attività e Organizzazione (PIAO), nel quale non confluisce e non risulta assorbito, in quanto l'Ente relativamente al PIAO per il triennio 2023-2025 rientra nel "regime semplificato" secondo quanto previsto all'art.6, comma 3, del Decreto n. 132/2022.

⁴ Si rimanda a quanto specificato nella precedente nota.

del credito, è demandata al Responsabile del Servizio Bilancio dell'Ente in sede di apposizione del visto contabile (regolarità tecnica-contabile) al provvedimento di approvazione del presente Piano e di avvio del procedimento di assunzione di nuovo personale;

- ✓ con riferimento al precedente punto 10), l'Ente non risulta beneficiario di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà previsti dal decreto del Presidente del Consiglio dei ministri di cui all'art. 10, comma 5, della Legge 24 dicembre 2012 n. 243.

Si ricorda infine come la Regione Piemonte, ai sensi dell'art. 29 della L.R. n. 19/2009 e s.m.i., eserciti nei confronti degli Enti gestori di Aree protette attività di indirizzo, coordinamento e verifica.

6.7 | L'individuazione del budget assunzionale

Con nota pervenuta il 27 giugno 2023 (prot. Ente n. 4214) la Regione Piemonte - Direzione Ambiente, Energia e territorio Settore Giuridico Legislativo, oltre a stabilire gli oneri per il personale dipendente dell'Ente per l'anno 2023, ha posto l'accento - richiamando i contenuti della D.G.R. n. 33-7927 del 23 novembre 2018 e del D.M. 8 maggio 2018 contenente "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni da parte delle Pubbliche Amministrazioni" - sul fatto che ciascuna amministrazione in sede di definizione del proprio piano deve collaborare per garantire a livello di sistema delle aree protette regionali la neutralità finanziaria dell'operazione rispetto allo stanziamento sul capitolo 169754 del Bilancio di previsione finanziario 2023-2025 approvato con la Legge Regionale n. 6 del 24 aprile 2023.

Dato atto che la nota della Regione sopra richiamata si pone come punto di partenza per la redazione del Piano triennale dei fabbisogni del personale come risultante dalla D.G.R. di approvazione delle dotazioni organiche n. 1-5354 del 15 luglio 2022 che fissa in n. 59 unità la dotazione organica che dovrà essere adottata come base di partenza per l'anno 2023.

A tal proposito si evidenzia come la spesa storica del personale dell'Ente, complessivamente di 59 unità a tempo indeterminato, sia riconducibile alle assegnazioni riconosciute dal Settore Biodiversità ed Aree Naturali Protette della Regione Piemonte, per l'anno 2022 nella somma complessiva di € 2.733.099,00. Ciò premesso, con la nota della Regione Piemonte del 27 giugno 2023 sopra richiamata si assegna con la D.D. n. 41/A1611B/2023 del 25/01/2023 e con D.D. n. 450/A1611B/2023 del 23/06/2023 la somma complessiva di € 2.866.664,00 per le spese di personale dipendente per l'anno 2023.

Risulta pertanto individuato il seguente budget annuale assunzionale nel triennio in € 2.866.664,00. Tale budget garantisce la copertura di tutti i posti previsti in pianta organica.

Alla luce di quanto esposto, si riassume nel seguito il "budget assunzionale" a disposizione dell'Ente per assunzioni a tempo indeterminato da realizzare nel triennio 2023-2025:

Anno	Budget	Importo personale Dirigenziale	Importo personale Categorie	Budget residuo
2023	170.032*	0	170.032*	0,00
2024	Da definire	0	Da definire	0
2025	Da definire	Da definire	Da definire	Da definire

* Sono comprese le risorse per la copertura dei turn over dei/lle dipendenti che hanno cessato o cesseranno l'attività lavorativa nell'anno 2023 e precisamente: 1 Operatore Esperto [ex categoria B1] (38.260,00) quale turn over dipendente P.A. (che ha cessato il servizio il 31 maggio 2023), 1 Funzionario [ex categoria D1] (44.126,00) quale turn over dipendente B.G. (che cesserà il servizio il 31 luglio 2023); 1 Funzionario [ex categoria D1] (44.073,00) quale turn over dipendente M.M. (che cesserà il servizio il 31 dicembre 2023), 1 Istruttore [Guardiaparco, ex categoria C1] (41.573,00) quale turn over dipendente M.D. (che cesserà il servizio il 31 dicembre 2023). E' altresì compreso il reclutamento, tramite procedura di progressione tra aree in deroga riservata al personale inquadrato nel profilo professionale "Istruttori" [ex categoria C], di n. 1 Funzionario assegnato alla Rendicontazione Progetti Europei [Funzionario Amministrativo, ex categoria D1] (2.000,00).

In relazione alla nota della Regione Piemonte n. 4214 del 27.06.2023 che autorizza la copertura di tutti i turn over che dovessero realizzarsi nel corso dell'anno si precisa che nel presente Piano dei Fabbisogni è stata prevista la copertura dei turn over di cui vi è depositata presso l'Ente la domanda di pensionamento o di licenziamento o di cui l'Ente è a conoscenza. Nel corso dell'anno potranno determinarsi altri turn over e si provvederà comunque alla loro copertura fermo restando l'invariabilità delle somme finanziarie assegnate all'Ente.

Per le assunzioni di personale a tempo determinato, i criteri sono stati individuati dalla Deliberazione della Giunta Regionale 20 ottobre 2017, n. 40-5803 "Art. 19, comma 4 della L.r. 29 giugno 2009, n. 19 - Testo unico sulla tutela delle aree naturali e della biodiversità: indirizzi per il Sistema degli Enti di gestione delle aree naturali protette per la pianificazione dei fabbisogni di personale per il triennio 2017/2019 ai sensi del D.lgs. 165/2001 come modificato dal D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75".

Da ultimo, il Settore Biodiversità e Aree naturali della Regione Piemonte con nota protocollo Ente n. 6387 del 18/12/2018 ha inoltre precisato come "nelle more del processo di riequilibrio e riassetto dell'organico del sistema, da operarsi tramite le procedure assunzionali di personale a tempo indeterminato, gli Enti che dispongono o che disporranno di un avanzo vincolato alle spese per il personale a fronte dei trasferimenti di seguito comunicati, oppure di risorse derivanti dai c.d. risparmi da part time, potranno utilizzare le stesse per assunzioni a tempo determinato sempre nei limiti previsti dalla normativa vigente e a fronte di valutazioni relative all'assolvimento degli oneri di spesa in materia di personale che l'ente è tenuto per legge ad onorare".

Alla luce di quanto esposto, si riassume nel seguito il "budget assunzionale" a disposizione dell'Ente per assunzioni a tempo determinato-somministrazione da realizzare nel triennio 2023-2025:

Anno	Budget	Importo personale Dirigenziale	Importo personale Categorie	Budget residuo
2023	361.558,08	0,00	195.225,00	166.333,08
2024	166.333,08	0,00	166.333,08	0,00
2025	da definire	da definire	da definire	da definire

6.8 | I criteri di calcolo degli oneri assunzionali

Per ciascuna figura professionale la spesa teorica rilevante ai fini del computo delle assunzioni effettuabili nel limite del "budget assunzionale", così come dettagliata analiticamente per il personale delle categorie nella seguente tabella:

Piano assunzionale anno 2022 Personale di Categoria Budget in disponibilità anno 2022	Spesa annua teorica
Assunzione Operatore Esperto [ex categoria B1] tempo pieno	38.260,00
Assunzione Funzionario [ex categoria D1] tempo pieno	44.126,00
Assunzione Funzionario [ex categoria D1] tempo pieno	44.073,00
Assunzione Istruttore [Guardiaparco - ex categoria C1] tempo pieno	41.573,00
Assunzione Funzionario [ex categoria D1] tempo pieno	2.000,00
IMPORTO TOTALE	170.032,00

7 | LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2023/2025

La programmazione del fabbisogno di personale è predisposta:

- ✓ indicando i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti.
- ✓ attestando, con il presente Piano, l'assenza oggettiva di eccedenze e situazioni di sovrannumerarietà.

I contenuti del presente documento sostituiscono quanto previsto con precedenti provvedimenti di adozione/aggiornamento della programmazione del fabbisogno di personale a tempo indeterminato e determinato. Con riferimento alle figure professionali che il presente documento prevede di acquisire dall'esterno nel prossimo triennio 2023/2025 è necessario il previo esperimento delle procedure di mobilità previste dal D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165.

Alla data di approvazione del presente piano risultano già presentate le seguenti domande di cessazione dal rapporto di lavoro riferite all'anno 2023:

Audisio Piero, che ha cessato il servizio il 31 maggio 2023
 Gallino Bruno, che cesserà il servizio il 31 luglio 2023
 Dotto Mario, che cesserà il servizio il 31 dicembre 2023
 Musso Mariangela, che cesserà il servizio il 31 dicembre 2023

È previsto nel presente piano il Turn Over del personale riferito all'Anno 2023 così come riportato nella nota pervenuta dalla Regione Piemonte del 27/06/2023 (prot. Ente n. 4214).

7.2 | Anno 2023

Si rappresenta che tra l'ultimo semestre del 2022 e il 2023, in conformità al Piano triennale dei Fabbisogni 2022-2024 approvato dalla Regione Piemonte, sono state esperite plurime procedure concorsuali (concorsi pubblici e procedure di mobilità) a oggi tutte concluse⁵, fatta eccezione per la procedura concorsuale relativa al profilo professionale "Istruttore" [Istruttore Amministrativo - ex categoria C] di cui risulta essere stato pubblicato il bando di concorso e che si è in attesa di svolgimento.

Per l'anno 2023 è previsto l'avvio e la conclusione delle procedure per il reclutamento del personale a tempo indeterminato, in turn over delle cessazione riferite a tale annualità, come indicate nella tabella di seguito riportata.

A tale riguardo si precisa che le procedure per l'assunzione del personale di cui sopra si svolgeranno dopo avere esperito procedura di mobilità ex art.34-bis del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. non andata a buon fine. Le procedure si completeranno entro il mese di dicembre 2023. Le coperture risultano autorizzate con nota pervenuta dalla Regione Piemonte - Direzione Ambiente, Energia e territorio Settore Giuridico Legislativo con nota del 27 giugno 2023 (prot. Ente n. 4214). Relativamente alle sostituzioni in turn over l'Ente si riserva di attivare l'istituto ex art. 15 del vigente CCNL Comparto Funzioni Locali.

Inoltre, per l'anno 2023 l'Ente intende attivare la procedura di progressione tra le aree "in deroga" (cd. progressione verticale), che consente il passaggio a un'area professionale superiore attraverso una selezione interna del personale.

L'istituto della progressione tra le aree "in deroga", disciplinato dall'art. 13, commi 6, 7 e 8, del CCNL Comparto Funzioni Locali vigente, è limitato alla finestra temporale compresa tra il 1° aprile 2023 e il 31 dicembre 2025, con criteri valutativi e selettivi analoghi a quelli previsti dalla legge, con una parziale deroga al possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno e con rinvio a regolazioni di maggiore dettaglio che dovranno essere adottate dagli enti, previo confronto sindacale. In particolare, ai sensi della normativa vigente gli Enti possono finanziare sino al 31 dicembre 2025 le progressioni tra le aree mediante l'utilizzo delle risorse determinate ex art.1, comma 612, della Legge 30 dicembre 2021 n. 234 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018 relativo al personale destinatario del CCNL.

Ciò considerato, l'Ente - al fine di rafforzare la propria capacità funzionale e garantire la copertura di più elevati fabbisogni professionali nonché di valorizzare le

⁵ Si tratta delle procedure concorsuali (concorsi pubblici e/o procedure di mobilità) per i seguenti profili professionali: 1 Funzionario [ex cat. D1] - Settore Amministrativo e Affari Generali, a tempo pieno; 1 Funzionario [ex cat. D3] - Settore Pianificazione, Gestione del Territorio e del Patrimonio, a tempo pieno; 5 Istruttori Guardiaparco [ex cat. C1] - Settore Vigilanza, a tempo pieno; 1 Funzionario [ex cat. D1] - Settore Valorizzazione Territorio e Servizio Animazione e didattica, a tempo pieno; 1 Funzionario [ex cat. D1] - Settore Valorizzazione Territorio e Comunicazione, tempo parziale 50%; 1 Funzionario [ex cat. D1] - Settore Conservazione e Gestione Ambientale, a tempo pieno; 1 Funzionario [ex cat. D1] - Settore Conservazione e Gestione Ambientale, a tempo parziale 50%; 1 Funzionario [ex cat. D1] - Settore Conservazione e Gestione Ambientale, a tempo pieno; 1 Funzionario [ex cat. D1] - Ufficio Direzione - Programmazione strategica ed Europea; 1 Istruttore [ex cat. C4] - Settore Pianificazione, Gestione del Territorio e del Patrimonio, a tempo pieno.

competenze professionali acquisite dal personale interno - prevede per il personale inquadrato nel profilo professionale "Istruttori" [ex categoria C] l'attivazione della progressione tra le aree "in deroga" (previa adozione di apposito Regolamento dell'Ente disciplinante l'istituto) e il conseguente reclutamento di n. 1 Funzionario assegnato alla Rendicontazione Progetti Europei [Funzionario Amministrativo, ex categoria D1].

Il reclutamento di tale profilo:

- rispetta le condizioni previste dal CCNL, non superando lo 0,55% del monte salari dell'anno 2018 relativo al personale dell'Ente;
- non comporta un aumento della dotazione organica per l'anno 2022 così come approvata dalla Regione Piemonte (n. 59 risorse);
- rientra nel "budget assunzionale" a disposizione dell'Ente per l'anno 2023.

Conseguentemente, per l'anno 2023 l'Ente intende effettuare le seguenti assunzioni.

N.	Profilo professionale	Regime orario	Modalità assunzione	Utilizzo budget e anno
1	Area degli Operatori Esperti [ex cat. B1]	Tempo Pieno	Concorso pubblico e/o Procedure mobilità e/o procedure scorrimento graduatorie valide.	38.260,00 Budget 2023
1	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione [ex cat. D1]	Tempo Pieno	Concorso pubblico e/o Procedure mobilità e/o procedure scorrimento graduatorie valide.	44.126,00 Budget 2023
1	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione [ex cat. D1]	Tempo Pieno	Concorso pubblico e/o Procedure mobilità e/o procedure scorrimento graduatorie valide.	44.073,00 Budget 2023
1	Istruttore [Guardiaparco - ex cat. C1]	Tempo Pieno	Concorso pubblico e/o Procedure mobilità e/o procedure scorrimento graduatorie valide.	41.573,00 Budget 2023
1	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione [ex cat. D1]	Tempo Pieno	Progressione tra aree in deroga	2.000,00 Budget 2023

Tutte le previsioni assunzionali di cui sopra trovano copertura nella spesa storica, assegnata all'Ente con nota protocollo 4214 del 27/06/2023 della Regione Piemonte Settore Giuridico Legislativo (come da tabella allegata al punto C).

La pianta organica dell'Ente risulta essere pertanto quella riportata in Allegato A).

7.3 | Anno 2024

Al momento attuale, tenuto anche conto del fatto che occorrerà conoscere l'entità della dotazione finanziaria assegnata all'Ente da parte della Regione Piemonte, per l'anno 2024 non è previsto l'avvio di procedure per il reclutamento di personale a tempo indeterminato.

Nell'anno 2024 non sono state previste selezioni per cambio di profilo del personale in pianta organica a tempo indeterminato.

7.4 | Anno 2025

Al momento attuale, tenuto anche conto del fatto che occorrerà conoscere l'entità della dotazione finanziaria assegnata all'Ente da parte della Regione Piemonte, per l'anno 2025 non è previsto l'avvio di procedure per il reclutamento di personale a tempo indeterminato.

Nell'anno 2025 non sono state previste selezioni per cambio di profilo del personale in pianta organica a tempo indeterminato.

8 | LA COMPATIBILITA' DELLE AZIONI DI RECLUTAMENTO A TEMPO INDETERMINATO TRIENNIO 2023|2024|2025

Le azioni di reclutamento dettagliate ai precedenti punti sono compatibili con il budget assunzionale a disposizione dell'Ente come si evince dal seguente prospetto riassuntivo:

Anno	Budget	Importo personale Dirigenziale	Importo personale Categorie	Budget residuo
2023	170.032,00*	0	170.032,00*	0,00
2024	Da definire	0	Da definire	0
2025	Da definire	Da definire	Da definire	Da definire

Il presente Piano triennale dei fabbisogni di personale dell'Ente per il triennio 2023-2024-2025 risulta pertanto coerente con il criterio dell'invarianza della spesa storica consolidata, rappresentata a livello di Sistema dallo stanziamento sul capitolo 169754 del Bilancio di previsione finanziario 2023-2025, approvato con la Legge Regionale 24 aprile 2023 n. 6 non superando con le azioni di reclutamento programmate la spesa massima riconosciuta dal Settore Giuridico Legislativo della Regione Piemonte.

Si evidenzia che tutte le procedure evidenziate di assunzione del personale a tempo indeterminato comportano una spesa che rientra nella somma teorica annua complessiva definita dalla Regione Piemonte e rimodulata a partire dall'anno 2023 in € 2.866.664,00 (si rinvia alla tabella allegata al punto C).

9 | LE ASSUNZIONI DEL TRIENNIO 2023|2024|2025 DI PERSONALE APPARTENENTE ALLE CATEGORIE PROTETTE

In attuazione del presente Piano, la quota d'obbligo di copertura di posti di dotazione organica tramite personale disabile e appartenente ad altre categorie protette, è soddisfatta avendo ottemperato nel corso del 2018 all'assunzione come previsto dalla Legge 12 marzo 1999, n. 68 e s.m.i. L'obbligo di legge è oggi confermato.

10 | LE ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO DEL TRIENNIO 2023|2024|2025

La programmazione del fabbisogno di personale a tempo determinato è predisposta in attuazione della Deliberazione della Giunta Regionale 20 ottobre 2017, n. 40-5803 "Art. 19, comma 4 della L.r. 29 giugno 2009, n. 19 - Testo unico sulla tutela delle aree naturali e della biodiversità: indirizzi per il Sistema degli Enti di gestione delle aree naturali protette per la pianificazione dei fabbisogni di personale per il triennio 2017/2019 ai sensi del D.lgs. 165/2001 come modificato dal D.lgs. 25 maggio 2017, n. 75", con la quale l'Ente è stato autorizzato ad assumere personale a tempo determinato e/o con contratto di somministrazione di lavoro.

Come già evidenziato il Settore Biodiversità e Aree naturali della Regione Piemonte con nota prot. Ente n. 6387 del 18/12/2018 ha inoltre precisato come "nelle more del processo di riequilibrio e riassetto dell'organico del sistema, da operarsi tramite le procedure assunzionali di personale a tempo indeterminato, gli Enti che dispongono o che disporranno di un avanzo vincolato alle spese per il personale a fronte dei trasferimenti di seguito comunicati, oppure di risorse derivanti dai c.d. risparmi da part time, potranno utilizzare le stesse per assunzioni a tempo determinato sempre nei limiti previsti dalla normativa vigente e a fronte di valutazioni relative all'assolvimento degli oneri di spesa in materia di personale che l'ente è tenuto per legge ad onorare".

10.1 | Anno 2023

Per l'anno 2023, in conformità all'approvato Piano Triennale 2022/2024, è stata prevista la stipula dei seguenti contratti di somministrazione lavoro che prevede la somministrazione delle seguenti unità di personale:

Numero	Profilo professionale	Regime orario	Modalità assunzione	Area di assegnazione
1	Operatore Esperto [ex cat. B1]	Tempo Pieno 12 mesi	Contratto somministrazione	Servizio Tecnico Entracque
1	Operatore Esperto [ex cat. B1]	Tempo Pieno 6 mesi	Contratto somministrazione	Servizio Tecnico Entracque
1	Operatore Esperto [ex cat. B1]	Tempo Pieno 6 mesi	Contratto somministrazione	Servizio Tecnico Entracque

1	Operatore Esperto [ex cat. B1]	Tempo Pieno 6 mesi	Contratto somministrazione	Servizio Tecnico Entracque
1	Operatore Esperto [ex cat. B1]	Tempo Pieno 6 mesi	Contratto somministrazione	Servizio Tecnico Chiusa di Pesio
1	Operatore Esperto [ex cat. B1]	Tempo Pieno 12 mesi	Contratto somministrazione	Servizio Tecnico Chiusa di Pesio
1	Operatore Esperto [ex cat. B1]	Tempo Pieno 6 mesi	Contratto somministrazione	Servizio Tecnico Briga Alta
3	Istruttore	Tempo Pieno 12 mesi	Contratto somministrazione	Servizio Progetti Europei ⁶
1	Istruttore [ex cat. C1]	Tempo parziale 50% 12 mesi	Contratto somministrazione	Servizio Valorizzazione del Territorio e Comunicazione

10.2 | Anno 2024

Per l'anno 2024, in conformità all'approvato Piano Triennale 2022/2024 e compatibilmente con le risorse che si renderanno disponibili alla chiusura dell'esercizio 2023 si prevede la somministrazione prevede delle seguenti unità di personale:

Numero	Profilo professionale	Regime orario	Modalità assunzione	Area di assegnazione
1	Operatore Esperto [ex cat. B1]	Tempo Pieno 12 mesi	Contratto somministrazione	Servizio Tecnico Entracque
1	Operatore Esperto [ex cat. B1]	Tempo Pieno 6 mesi	Contratto somministrazione	Servizio Tecnico Entracque
1	Operatore Esperto [ex cat. B1]	Tempo Pieno 6 mesi	Contratto somministrazione	Servizio Tecnico Entracque
1	Operatore Esperto [ex cat. B1]	Tempo Pieno 6 mesi	Contratto somministrazione	Servizio Tecnico Entracque
1	Operatore Esperto [ex cat. B1]	Tempo Pieno 6 mesi	Contratto somministrazione	Servizio Tecnico Chiusa di Pesio
1	Operatore Esperto [ex cat. B1]	Tempo Pieno 12 mesi	Contratto somministrazione	Servizio Tecnico Chiusa di Pesio
1	Operatore Esperto [ex cat. B1]	Tempo Pieno 6 mesi	Contratto somministrazione	Servizio Tecnico Briga Alta
3	Istruttore	Tempo Pieno 12 mesi	Contratto somministrazione	Servizio Progetti Europei ⁷
1	Istruttore [ex cat. C1]	Tempo parziale 50% 12 mesi	Contratto somministrazione	Servizio Valorizzazione del Territorio e Comunicazione

⁶ Tali risorse sono finanziate da progetti europei.

⁷ Tali risorse sono finanziate da progetti europei.

10.3 | Anno 2025

Per l'anno 2025, in conformità all'approvato Piano Triennale 2022/2024 e compatibilmente con le risorse che si renderanno disponibili alla chiusura dell'esercizio 2024 si prevede la somministrazione prevede delle seguenti unità di personale:

Numero	Profilo professionale	Regime orario	Modalità assunzione	Area di assegnazione
1	Operatore Esperto [ex cat. B1]	Tempo Pieno 12 mesi	Contratto somministrazione	Servizio Tecnico Entracque
1	Operatore Esperto [ex cat. B1]	Tempo Pieno 6 mesi	Contratto somministrazione	Servizio Tecnico Entracque
1	Operatore Esperto [ex cat. B1]	Tempo Pieno 6 mesi	Contratto somministrazione	Servizio Tecnico Entracque
1	Operatore Esperto [ex cat. B1]	Tempo Pieno 6 mesi	Contratto somministrazione	Servizio Tecnico Entracque
1	Operatore Esperto [ex cat. B1]	Tempo Pieno 6 mesi	Contratto somministrazione	Servizio Tecnico Chiusa di Pesio
1	Operatore Esperto [ex cat. B1]	Tempo Pieno 12 mesi	Contratto somministrazione	Servizio Tecnico Chiusa di Pesio
1	Operatore Esperto [ex cat. B1]	Tempo Pieno 6 mesi	Contratto somministrazione	Servizio Tecnico Briga Alta
3	Istruttore	Tempo Pieno 12 mesi	Contratto somministrazione	Servizio Progetti Europei ⁸
1	Istruttore [ex cat. C1]	Tempo parziale 50% 12 mesi	Contratto somministrazione	Servizio Valorizzazione del Territorio e Comunicazione

⁸ Tali risorse sono finanziate da progetti europei.

11 | DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE

L'Ente di gestione delle Aree protette delle Alpi Marittime, nell'approvare il presente Piano Triennale dei Fabbisogni di proprio personale per il triennio 2023-2024-2025, adotta la seguente dotazione organica integrata con il Piano assunzioni che si approva con il presente atto dando atto che le assunzioni che sono previste in sostituzione di persone che cessano l'attività presso l'Ente nel corso del 2023 potranno avvenire unicamente successivamente alla relativa data di pensionamento o cessato servizio:

Numero Posti organico	Categoria ingresso	Profilo Professionale	% Copertura da Pianta Organica	Stato di servizio	% Copertura oraria effettiva	Posizione Economica attuale
1	DIR	DIRIGENTE	100	In servizio	100	DIR
2	D3	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE (EX FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO)	100	In servizio	100	D7
3	D1	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE (EX FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO)	100	In servizio	100	D1
4	D1	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE (EX FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO)	100	In servizio	75	D6
5	D1	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE (EX FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO)	100	In servizio (fino al 31 dicembre 2023) Da assumere turn over 2023	75	D6
6	D1	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE (EX FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO)	100	In servizio	100	D6
7	D3	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE (EX FUNZIONARIO TECNICO)	100	In servizio da settembre 2023 (concorso pubblico concluso il 30.6.2023)	100	D1
8	D3	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE (EX FUNZIONARIO TECNICO)	100	In servizio	100	D7
9	D3	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE (EX FUNZIONARIO TECNICO)	100	In servizio	100	D7
10	D1	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE (EX FUNZIONARIO TECNICO)	100	In servizio	100	D5

11	D1	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE (EX FUNZIONARIO TECNICO)	100	In servizio	83,33	D7
12	D1	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE (EX FUNZIONARIO TECNICO)	100	In servizio (fino al 31 luglio 2023) Da assumere turn over 2023	100	D5
13	D3	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE (EX FUNZIONARIO TECNICO)	100	In servizio	100	D3
14	D1	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE (EX FUNZIONARIO TECNICO)	100	In servizio	100	D1
15	D1	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE (EX FUNZIONARIO TECNICO)	100	In servizio	100	D6
16	D1	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE (EX FUNZIONARIO TECNICO)	100	In servizio da settembre 2023 (concorso pubblico concluso il 18 luglio 2023)	100	D1
17	D1	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE (EX FUNZIONARIO TECNICO)	50	In servizio	50	D1
18	D3	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE (EX FUNZIONARIO TECNICO)	50	In servizio	50	D1
19	D1	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE (EX FUNZIONARIO TECNICO)	100	In servizio	100	D1
20	D1	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE (EX FUNZIONARIO TECNICO)	100	In servizio	100	D1
21	D1	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE (EX FUNZIONARIO TECNICO)	100	In servizio	100	D1
22	D1	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE (EX FUNZIONARIO VIGILANZA)	100	In servizio	100	D7
23	D1	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE (EX FUNZIONARIO VIGILANZA)	100	In servizio	100	D6
24	D1	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE (EX FUNZIONARIO VIGILANZA)	100	In servizio	100	D7
25	C	ISTRUTTORE (EX ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO)	100	Da assumere Turn over 2022	100	C1
26	C1	ISTRUTTORE (EX ISTRUTTORE TECNICO)	100	In servizio	100	C5
27	C1	ISTRUTTORE (EX ISTRUTTORE TECNICO)	50	In servizio	50	C6
28	C	ISTRUTTORE (EX ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO)	100	In servizio	75	C5

29	C	ISTRUTTORE (EX ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO)	100	In servizio	100	C4
30	C	ISTRUTTORE (EX ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO)	100	In servizio	83,33	C4
31	C	ISTRUTTORE (EX ISTRUTTORE TECNICO)	100	In servizio	100	C5
32	C	ISTRUTTORE (EX ISTRUTTORE TECNICO)	100	In servizio da settembre 2023 (conclusa procedura di mobilità a dicembre 2022)	100	C4
33	C	ISTRUTTORE (EX ISTRUTTORE TECNICO)	50	In servizio	50	C6
34	C	ISTRUTTORE (EX ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO)	100	In servizio	100	C6
35	C	ISTRUTTORE (EX ISTRUTTORE TECNICO)	100	In servizio	100	C2
36	C	ISTRUTTORE (GUARDIAPARCO)	100	In servizio	100	C6
37	C	ISTRUTTORE (GUARDIAPARCO)	100	In servizio	100	C6
38	C	ISTRUTTORE (GUARDIAPARCO)	100	In servizio	100	C1
39	C	ISTRUTTORE (GUARDIAPARCO)	100	In servizio	100	C1
40	C	ISTRUTTORE (GUARDIAPARCO)	100	In servizio	100	C6
41	C	ISTRUTTORE (GUARDIAPARCO)	100	In servizio	100	C6
42	C	ISTRUTTORE (GUARDIAPARCO)	100	In servizio	100	C6
43	C	ISTRUTTORE (GUARDIAPARCO)	100	In servizio fino al 31 dicembre 2023) Da assumere turn over 2023	100	C6
44	C	ISTRUTTORE (GUARDIAPARCO)	100	In servizio	100	C1
45	C	ISTRUTTORE (GUARDIAPARCO)	100	In servizio	50	C5
46	C	ISTRUTTORE (GUARDIAPARCO)	100	In servizio	100	C6
47	C	ISTRUTTORE (GUARDIAPARCO)	100	In servizio	100	C6

48	C	ISTRUTTORE (GUARDIAPARCO)	100	In servizio	100	C6
49	C	ISTRUTTORE (GUARDIAPARCO)	100	In servizio	100	C1
50	C	ISTRUTTORE (GUARDIAPARCO)	100	In servizio	100	C1
51	C	ISTRUTTORE (GUARDIAPARCO)	100	In servizio	100	C6
52	C	ISTRUTTORE (GUARDIAPARCO)	100	In servizio	100	C6
53	C	ISTRUTTORE (GUARDIAPARCO)	100	In servizio	100	C5
54	C	ISTRUTTORE (GUARDIAPARCO)	100	In servizio	100	C6
55	C	ISTRUTTORE (GUARDIAPARCO)	100	In servizio	100	C6
56	B	OPERATORE ESPERTO (EX ESECUTORE TECNICO PROFESSIONALE)	100	In servizio	100	B6
57	B	OPERATORE ESPERTO (EX ESECUTORE TECNICO)	100	Da assumere Turn over 2023	100	B1
58	B	OPERATORE ESPERTO (EX ESECUTORE TECNICO)	100	In servizio	100	B5
59	B	OPERATORE ESPERTO (EX ESECUTORE AMMINISTRATIVO)	100	In servizio	100	B1
	D	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE (EX FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO)	100	Da reclutare tra il personale interno profilo professionale "Istruttori" tramite progressione tra le aree in deroga ⁹	100	D1

ALLEGATI

ALLEGATO A – Organigramma Settore e Servizi dell'Ente Parco

ALLEGATO B – Dotazione organica approvata con indicazione del personale

ALLEGATO C – Prospetto di calcolo costo personale anno 2023

⁹ Tale reclutamento, nel limite dello 0,55% del monte salari dell'anno 2018 relativo al personale dell'Ente, non comporta un aumento della dotazione organica per l'anno 2022 approvata dalla Regione Piemonte (n. 59 risorse) e rientra nel "budget assunzionale" a disposizione dell'Ente per l'anno 2023.

Allegato A – Organigramma Settore e Servizi dell’Ente Aree

Direttore
Luca GAUTERO **LGA**
Dirigente
DIR

Ufficio Direzione - Programmazione strategica ed Europea
Simone FOGLIACCO **SFO**
Funziionario

SETTORE AMMINISTRATIVO E AFFARI GENERALI **AMM**

SETTORE PIANIFICAZIONE, GESTIONE DEL TERRITORIO E DEL PATRIMONIO **GES**

SETTORE CONSERVAZIONE E GESTIONE AMBIENTALE **CON**

SETTORE VIGILANZA **VIG**

SETTORE VALORIZZAZIONE TERRITORIO E COMUNICAZIONE **VTC**

Responsabile
Luciana BARETTO **LBA**
Funziionaria
Incarico Elevata Qualificazione 3° Fascia

Rosa Anna BUONAGURO **RB**
Funziionaria
Responsabile Servizio Personale

Patrizia RUBALDO **PRU**
Istruttrice
Servizio Affari generali
Segreteria generale Casermette

Elena QUARANTA (75%) **EQ**
Istruttrice
Servizio Affari generali
Segreteria generale Valdieri

Graziella TOSELLO (50%) **GTO**
Istruttrice
Servizio Affari generali

Claudia SACCHI **CSA**
Funziionaria
Servizio Affari generali
Segreteria generale Chiusa di Pesio

Mark CAVAGNERO **MCA**
Operatore Esperto
Servizio Affari GENERALI
Sede operativa Chiusa di Pesio

Responsabile
Patrizia GROSSO **PGR**
Funziionaria
Incarico Elevata Qualificazione 3° Fascia

Ezio CASTELLINO (83,33%) **ECA**
Funziionario
Servizio Tecnico Marguareis

Marco PIACENZA **MPI**
Funziionario
Servizio Tecnico Marittime

Livio GIRAUDO **LGI**
Istruttore
Servizio Tecnico Marittime

Claudio AUDISIO **CAU**
Istruttore
Unità organizzativa gestione territorio

Guido GIORDANA **GGO**
Operatore Esperto
Unità organizzativa gestione territorio

Franco FENOGLIO **FFE**
Operatore Esperto
Unità organizzativa gestione territorio

FABIO Castellano **FCA**
Operatore Esperto
Unità organizzativa gestione territorio

Operatori esperti

Responsabile
DIRETTORE *ad interim*

Davide SIGAUDDO **DSI**
Funziionario
Servizio conservazione e gestione ambientale

Laura MARTINELLI **LMA**
Funziionaria
Servizio geografico territoriale

Caterina CABALLO **CCA**
Funziionaria
Servizio agricolo-forestale

Davide BARBERIS **DBA**
Funziionario
Servizio floristico vegetazionale

Arianna MENZANO (50%) **AME**
Funziionaria
Veterinaria

Elisa AVANZINELLI **EAV**
Funziionaria
Servizio Conservazione e gestione della fauna

Valentina CARASSO **VCA**
Collaboratrice a progetto
Centro Biodiversità Vegetale Banca del Germoplasma

Responsabile
Mauro FISSORE **MFI**
Funziionario
Incarico Elevata Qualificazione 3° Fascia

Paolo FANTINI **PFA**
Funziionario (Vigilanza)
Riccardo LUSSIGNOLI **RLU**
Funziionario (Vigilanza)

James Lorne BEAUCHAMP **JLB**
Istruttore (Guardiaparco)
Gabriella CAVAGNINO **GCA**
Istruttrice (Guardiaparco)
Luca CAVIGLIA **LCA**
Istruttore (Guardiaparco)
Mattia COLOMBO **MCL**
Istruttore (Guardiaparco)

Marco CONTARINO **MCO**
Istruttore (Guardiaparco)
Mario DALMASSO **MDA**
Istruttore (Guardiaparco)
Franco DELPIANO **FDE**
Istruttore (Guardiaparco)
Mario DOTTO **MDO**
Istruttore (Guardiaparco)
Paolo FENOGLIO **PFE**
Istruttore (Guardiaparco)

Annalisa FRANCO **AFR**
Istruttrice (Guardiaparco)
Giuseppe GERBOTTO **GGE**
Istruttore (Guardiaparco - 50%)
Silvano GIORDANA **SGI**
Istruttore (Guardiaparco)
Claudio MELCHIO **CME**
Istruttore (Guardiaparco)

Ivan PACE **IPA**
Istruttore (Guardiaparco)
Michele PELAZZA **MPE**
Istruttore (Guardiaparco)
Enzo PIACENZA **EPI**
Istruttore (Guardiaparco)
Enrico PIANTINO **EPI**
Istruttore (Guardiaparco)

Luca REGGIANI **LRE**
Istruttore (Guardiaparco)
Erik ROLANDO **ERO**
Istruttore (Guardiaparco)
MASSIMO SCIANDRA **MSC**
Istruttore (Guardiaparco)

Responsabile
Giovanni VILLANI **NVI**
Funziionario
Incarico Elevata Qualificazione 3° Fascia

Giorgio BERNARDI **GBE**
Funziionario
Servizio Comunicazione

Alessio BARALE **ABR**
Istruttore
Servizio Comunicazione

Erika CHIECCHIO **ECH**
Istruttrice
Servizio Sviluppo Sostenibile

Irene BORGNA **IBO**
Funziionaria
Servizio Educazione e Cultura

Alessandro BARABINO **ABA**
Istruttore (50%)
Servizio Educazione e Cultura

Marzia DI GIAMBATTISTA **MDG**
Funziionaria (75%)
Servizio Amministrazione

Cecilia DUTTO **CDU**
Funziionaria (50%)
Servizio Comunicazione Scientifica

Nadia BORGETTI **NBO**
Collaboratrice animatrice turistica
Tempo determinato 50%
Servizio Sviluppo Sostenibile

SETTORE AMMINISTRATIVO SERVIZIO AFFARI EUROPEI **EUR**

Daniela QUARANTA **DQU**
Istruttrice
Servizio affari e progetti internazionali e Gect
Incarico Elevata Qualificazione 3° Fascia

Francesca GIRAUDO (83,33%) **FGI**
Istruttrice
Servizio affari e progetti internazionali e Gect

Mariangela MUSSO (75%) **MMU**
Funziionaria
Servizio affari e progetti internazionali **EUR**

Beatrice GOZZARINO **BGO**
Funziionaria Servizio affari e progetti affari e progetti internazionali **EUR**

Paul SAINI **PSA**
Servizio affari e progetti internazionali

Marta DE BIAGGI **MDB**
Collaboratrice a progetto
Communication LIFE WOLFALPS EU

Laura SCILLITANI **LSC**
Collaboratrice a progetto
Communication LIFE WOLFALPS EU

Posti coperti

Posti a tempo determinato

Collaborazioni e Posti a tempo determinato finanziati con progetti

Reclutamenti autorizzati da attuare

- n. 1 Istruttore (turn over autorizzato con D.G.R. n. 1-5354 del 15 luglio 2022)
- n. 1 Istruttore "guardiaparco" e n. 1 Funziionario (turn over autorizzati con D.G.R. n° 2-7576/2023/XI del 23 ottobre 2023)
- n. 1 Funziionario (progressione tra le aree in deroga autorizzata con D.G.R. n° 2-7576/2023/XI del 23 ottobre 2023)
- n. 1 Istruttore a tempo determinato finanziato con progetti europei (autorizzato con D.G.R. n° 2-7576/2023/XI del 23 ottobre 2023)

Allegato B – Dotazione organica approvata con il Piano 2023/2025 con riferimenti al personale

Numero Posti organico	Categoria ingresso	Profilo Professionale	% Copertura da Pianta Organica	Stato di servizio	% Copertura oraria effettiva	Posizione Economica attuale	Note
1	DIR	DIRIGENTE	100	In servizio	100	DIR	Posto coperto da Gautero Luca
2	D3	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE (EX FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO)	100	In servizio	100	D7	Posto coperto da Baretto Luciana
3	D1	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE (EX FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO)	100	In servizio	100	D1	Posto coperto da Buonaguro Rosa Anna
4	D1	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE (EX FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO)	100	In servizio	75	D6	Posto coperto da Di Giambattista Marzia
5	D1	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE (EX FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO)	100	In servizio (fino al 31 dicembre 2023) Da assumere turn over 2023	75	D6	Posto coperto da Musso Mariangela
6	D1	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE (EX FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO)	100	In servizio	100	D6	Posto coperto da Sacchi Claudia
7	D3	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE (EX FUNZIONARIO TECNICO)	100	In servizio da settembre 2023 (concorso pubblico concluso il 30.6.2023)	100	D1	Posto coperto da Fogliacco Simone
8	D3	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE (EX FUNZIONARIO TECNICO)	100	In servizio	100	D7	Posto coperto da Grosso Patrizia
9	D3	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE (EX FUNZIONARIO TECNICO)	100	In servizio	100	D7	Posto scoperto da Villani Giovanni
10	D1	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE (EX FUNZIONARIO TECNICO)	100	In servizio	100	D5	Posto coperto da Bernardi Giorgio
11	D1	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE (EX FUNZIONARIO TECNICO)	100	In servizio	83,33	D7	Posto coperto da Castellino Ezio

12	D1	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE (EX FUNZIONARIO TECNICO)	100	In servizio (fino al 31 luglio 2023) Da assumere turn over 2023	100	D5	Posto coperto da Gallino Bruno
13	D3	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE (EX FUNZIONARIO TECNICO)	100	In servizio	100	D3	Posto coperto da Piacenza Marco
14	D1	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE (EX FUNZIONARIO TECNICO)	100	In servizio	100	D1	Posto coperto da Borgna Irene
15	D1	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE (EX FUNZIONARIO TECNICO)	100	In servizio	100	D6	Posto coperto da Sigauda Davide
16	D1	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE (EX FUNZIONARIO TECNICO)	100	In servizio da settembre 2023 (concorso pubblico concluso il 18 luglio 2023)	100	D1	Posto coperto da Elisa Avanzinelli
17	D1	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE (EX FUNZIONARIO TECNICO)	50	In servizio	50	D1	Posto coperto da Dutto Cecilia
18	D3	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE (EX FUNZIONARIO TECNICO)	50	In servizio	50	D1	Posto coperto da Menzano Arianna
19	D1	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE (EX FUNZIONARIO TECNICO)	100	In servizio	100	D1	Posto coperto da Barberis Davide
20	D1	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE (EX FUNZIONARIO TECNICO)	100	In servizio	100	D1	Posto coperto da Caballo Caterina
21	D1	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE (EX FUNZIONARIO TECNICO)	100	In servizio	100	D1	Posto coperto da Martinelli Laura
22	D1	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE (EX FUNZIONARIO VIGILANZA)	100	In servizio	100	D7	Posto coperto da Fissore Mauro
23	D1	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE (EX FUNZIONARIO VIGILANZA)	100	In servizio	100	D6	Posto coperto da Fantini Paolo
24	D1	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE (EX FUNZIONARIO VIGILANZA)	100	In servizio	100	D7	Posto coperto da Lussignoli Riccardo
25	C	ISTRUTTORE (EX ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO)	100	Da assumere Turn over 2022	100	C1	Posto scoperto
26	C1	ISTRUTTORE (EX ISTRUTTORE TECNICO)	100	In servizio	100	C5	Posto coperto da Erika Chiecchio
27	C1	ISTRUTTORE (EX ISTRUTTORE TECNICO)	50	In servizio	50	C6	Posto coperto da Alessandro Barabino
28	C	ISTRUTTORE (EX ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO)	100	In servizio	75	C5	Posto coperto da Quaranta Elena
29	C	ISTRUTTORE (EX ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO)	100	In servizio	100	C4	Posto coperto da Rubaldo Patrizia

30	C	ISTRUTTORE (EX ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO)	100	In servizio	83,33	C4	Posto coperto Girauda Francesca
31	C	ISTRUTTORE (EX ISTRUTTORE TECNICO)	100	In servizio	100	C5	Posto coperto da Audisio Claudio
32	C	ISTRUTTORE (EX ISTRUTTORE TECNICO)	100	In servizio da settembre 2023 (conclusa procedura di mobilità a dicembre 2022)	100	C4	Posto coperto da Girauda Livio
33	C	ISTRUTTORE (EX ISTRUTTORE TECNICO)	50	In servizio	50	C6	Posto coperto da Tosello Graziella
34	C	ISTRUTTORE (EX ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO)	100	In servizio	100	C6	Posto coperto da Quaranta Daniela
35	C	ISTRUTTORE (EX ISTRUTTORE TECNICO)	100	In servizio	100	C2	Posto coperto da Barale Alessio
36	C	ISTRUTTORE (GUARDIAPARCO)	100	In servizio	100	C6	Posto coperto da Beauchamp James Lorne
37	C	ISTRUTTORE (GUARDIAPARCO)	100	In servizio	100	C6	Posto coperto da Cavagnino Gabriella
38	C	ISTRUTTORE (GUARDIAPARCO)	100	In servizio	100	C1	Posto coperto da Caviglia Luca
39	C	ISTRUTTORE (GUARDIAPARCO)	100	In servizio	100	C1	Posto coperto da Colombo Mattia
40	C	ISTRUTTORE (GUARDIAPARCO)	100	In servizio	100	C6	Posto coperto da Contarino Salvatore
41	C	ISTRUTTORE (GUARDIAPARCO)	100	In servizio	100	C6	Posto coperto da Dalmasso Mario
42	C	ISTRUTTORE (GUARDIAPARCO)	100	In servizio	100	C6	Posto coperto da Delpiano Franco
43	C	ISTRUTTORE (GUARDIAPARCO)	100	In servizio fino al 31 dicembre 2023) Da assumere turn over 2023	100	C6	Posto coperto da Dotto Mario
44	C	ISTRUTTORE (GUARDIAPARCO)	100	In servizio	100	C1	Posto coperto da Franco Annalisa
45	C	ISTRUTTORE (GUARDIAPARCO)	100	In servizio	50	C5	Posto coperto da Gerbotto Giuseppe
46	C	ISTRUTTORE (GUARDIAPARCO)	100	In servizio	100	C6	Posto coperto da Giordana Silvano
47	C	ISTRUTTORE (GUARDIAPARCO)	100	In servizio	100	C6	Posto coperto da Fenoglio Paolo
48	C	ISTRUTTORE (GUARDIAPARCO)	100	In servizio	100	C6	Posto coperto da Melchio Claudio

49	C	ISTRUTTORE (GUARDIAPARCO)	100	In servizio	100	C1	Posto coperto da Pace Ivan
50	C	ISTRUTTORE (GUARDIAPARCO)	100	In servizio	100	C1	Posto coperto da Pelazza Michele
51	C	ISTRUTTORE (GUARDIAPARCO)	100	In servizio	100	C6	Posto coperto da Piacenza Enzo
52	C	ISTRUTTORE (GUARDIAPARCO)	100	In servizio	100	C6	Posto coperto da Piantino Enrico
53	C	ISTRUTTORE (GUARDIAPARCO)	100	In servizio	100	C5	Posto coperto da Reggiani Luca
54	C	ISTRUTTORE (GUARDIAPARCO)	100	In servizio	100	C6	Posto coperto da Rolando Erik
55	C	ISTRUTTORE (GUARDIAPARCO)	100	In servizio	100	C6	Posto coperto da Sciandra Massimo
56	B	OPERATORE ESPERTO (EX ESECUTORE TECNICO PROFESSIONALE)	100	In servizio	100	B6	Posto coperto da Giordana Guido
57	B	OPERATORE ESPERTO (EX ESECUTORE TECNICO)	100	Da assumere Turn over 2023	100	B1	Posto scoperto
58	B	OPERATORE ESPERTO (EX ESECUTORE TECNICO)	100	In servizio	100	B5	Posto coperto da Fenoglio Franco
59	B	OPERATORE ESPERTO (EX ESECUTORE AMMINISTRATIVO)	100	In servizio	100	B1	Posto coperto da Cavagnero Mark categoria protetta
	D	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE (EX FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO)	100	Da reclutare tramite progressione tra le aree in deroga ¹⁰	100	D1	

¹⁰ Tale reclutamento, nel limite dello 0,55% del monte salari dell'anno 2018 relativo al personale dell'Ente, non comporta un aumento della dotazione organica per l'anno 2022 approvata dalla Regione Piemonte (n. 59 risorse) e rientra nel "budget assunzionale" a disposizione dell'Ente per l'anno 2023.

ALLEGATO C – Prospetto di calcolo costo personale anno 2023

ALLEGATO C - COSTO PERSONALE DIPENDENTE ANNO 2023

	Numero posti organico	Categoria ingresso	Profilo professionale	% Copertura da Pianta Organica	Stato di servizio	% Copertura oraria effettiva	Posizione Economica attuale	Costo annuo personale	Dipendente	Stipendio tabellare	Differenza ex categoria/ ex Progressione	Vacanza contratto	Vigilanza	Assegno personale Differenza IIS	Emolumento accessorio una tantum	Comparto	Anzianità e Salario anzianità	Indennità Specifica	Assegni familiari (pagati direttamente dall'INPS)	Indennità di Funzione e Risultato Dirigente; Retribuzione di Posizione e Risultato PO	Indennità Risultato Direttore e Risultato PO	Rischio	Turne e/o maggiorazione	Reperibilità	Salario accessorio (Condizioni disagio, Indennità Responsabilità, Performance e altri istituti del Contratto Integrativo Decentrato)	Oneri carico Ente (35,18% + 1% importo presunto INAIL) = 36,18%	Mensa personale dipendente
--	-----------------------	--------------------	-----------------------	--------------------------------	-------------------	------------------------------	-----------------------------	-----------------------	------------	---------------------	--	-------------------	-----------	----------------------------------	----------------------------------	----------	-------------------------------	---------------------	---	---	--	---------	-------------------------	--------------	--	---	----------------------------

1	DIR	Dirigente		100	in servizio	100	DIR	177.557,54	Gautero Luca	45.260,80	0,00	543,14	0,00	0,00	678,86	0,00	0,00	0,00	0,00	60.999,90	22.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	46.846,84	1.228,00
2	D3	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex Funzionario Amministrativo)		100	in servizio	100	D7	70.433,60	Baretto Luciana	25.146,68	9.942,66	175,50	0,00	193,70	526,37	622,80	461,50	0,00	0,00	0,00	13.750,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	18.386,39	1.228,00
3	D1	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex Funzionario Amministrativo)		100	in servizio	100	D1	37.005,82	Buonaguro Rosa Anna	25.146,68	0,00	125,71	0,00	0,00	377,26	622,80	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	9.505,37	1.228,00
4	D1	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex Funzionario Amministrativo) previsto costo 100 autorizzato part time 75%		100	in servizio	75	D6	48.672,54	Di Giambattista Marzia	25.146,68	8.252,66	167,05	0,00	0,00	501,02	622,80	149,37	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	12.604,96	1.228,00
5	D1	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex Funzionario Amministrativo) previsto costo 100 autorizzato part time 75%		100	in servizio	75	D6	49.610,64	Musso Mariangela	25.146,68	8.252,66	167,05	0,00	0,00	501,02	622,80	838,24	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	12.854,19	1.228,00
6	D1	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex Funzionario Amministrativo)		100	in servizio	100	D6	48.469,13	Sacchi Claudia	25.146,68	8.252,66	167,05	0,00	0,00	501,02	622,80	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	12.550,92	1.228,00
7	D1	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex Funzionario Tecnico)		100	da assumere	100	D1	37.005,82	pensionamento Canavese Giuseppe	25.146,68	0,00	125,71	0,00	0,00	377,26	622,80	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	9.505,37	1.228,00
8	D3	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex Funzionario Tecnico)		100	in servizio	100	D7	69.805,13	Grosso Patrizia	25.146,68	9.942,66	175,50	0,00	193,70	526,37	622,80	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	13.750,00	0,00	0,00	0,00	0,00	18.219,42	1.228,00
9	D3	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex Funzionario Tecnico)		100	in servizio	100	D7	69.541,35	Villani Giovanni	25.146,68	9.942,66	175,50	0,00	0,00	526,37	622,80	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	13.750,00	0,00	0,00	0,00	0,00	18.149,34	1.228,00
10	D1	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex Funzionario Tecnico)		100	in servizio	100	D5	45.681,55	Bernardi Giorgio	25.146,68	6.096,09	156,26	0,00	0,00	468,65	622,80	152,75	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	11.810,32	1.228,00
11	D1	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex Funzionario Tecnico) previsto costo 100 autorizzato part time 75%		100	in servizio	83,33	D7	50.910,96	Castellino Ezio	25.146,68	9.942,66	175,50	0,00	0,00	526,37	622,80	69,29	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	13.199,66	1.228,00
12	D1	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex Funzionario Tecnico)		100	in servizio	100	D5	28.008,32	Gallino Bruno	15.474,88	3.751,44	96,16	0,00	0,00	288,40	415,20	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	7.245,44	736,80
13	D1	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex Funzionario Tecnico) (da assumere per pensionamento Gallino Bruno dal 1 agosto 2023)		100	da assumere	100	D1	14.272,28	pensionamento Gallino Bruno	9.671,80	0,00	60,10	0,00	0,00	180,25	207,60	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	3.661,33	491,20
14	D3	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex Istruttore Direttivo Tecnico)		100	in servizio	100	D3	42.033,77	Placenza Marco	25.146,68	3.619,85	143,78	0,00	0,00	431,47	622,80	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	10.841,19	1.228,00
15	D1	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex Funzionario Tecnico)		100	in servizio	100	D1	37.005,82	Borgna Irene	25.146,68	0,00	125,71	0,00	0,00	377,26	622,80	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	9.505,37	1.228,00
16	D1	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex Funzionario Tecnico)		100	in servizio	100	D6	48.469,13	Sigaudo Davide	25.146,68	8.252,66	167,05	0,00	0,00	501,02	622,80	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	12.550,92	1.228,00
17	D1	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex Funzionario Tecnico)		100	da assumere	100	D1	37.005,82	dimissioni Giraudo Luca	25.146,68	0,00	125,71	0,00	0,00	377,26	622,80	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	9.505,37	1.228,00
18	D1	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex Funzionario Tecnico)		50	in servizio	50	D1	18.503,00	Dutto Cecilia	12.573,34	0,00	62,92	0,00	0,00	188,63	311,40	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	4.752,71	614,00
19	D1	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex Funzionario Tecnico)		50	in servizio	50	D1	18.503,00	Menzano Arianna	12.573,34	0,00	62,92	0,00	0,00	188,63	311,40	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	4.752,71	614,00
20	D1	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex Funzionario Tecnico)		100	in servizio	100	D1	37.005,82	Barberis Davide	25.146,68	0,00	125,71	0,00	0,00	377,26	622,80	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	9.505,37	1.228,00
21	D1	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex Funzionario Tecnico)		100	in servizio	100	D1	39.434,02	Caballo Caterina	25.146,68	0,00	125,71	0,00	1.783,08	377,26	622,80	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	10.150,49	1.228,00
22	D1	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex Funzionario Tecnico)		100	in servizio	100	D1	39.434,02	Martinelli Laura	25.146,68	0,00	125,71	0,00	1.783,08	377,26	622,80	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	10.150,49	1.228,00
23	D1	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex Funzionario Vigilanza)		100	in servizio	100	D7	71.326,51	Fissore Mauro	25.146,68	9.942,66	175,50	1.310,88	0,00	526,37	622,80	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	13.750,00	0,00	0,00	0,00	0,00	18.623,62	1.228,00
24	D1	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex Funzionario Vigilanza)		100	in servizio	100	D6	50.501,95	Fantini Paolo	25.146,68	8.252,66	167,05	1.310,88	0,00	501,02	622,80	181,87	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	13.090,99	1.228,00
25	D1	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex Funzionario Vigilanza)		100	in servizio	100	D7	52.601,76	Lussignoli Riccardo	25.146,68	9.942,66	175,50	1.310,88	0,00	526,37	622,80	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	13.648,87	1.228,00
26	C	Area degli Istruttori (ex Istruttore Amministrativo)		100	da assumere	100	C1	34.167,95	pensionamento Canavese Caterina	23.175,49	0,00	115,83	0,00	0,00	347,62	549,60	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	8.751,41	1.228,00
27	C	Area degli Istruttori (ex Istruttore Tecnico)		100	in servizio	100	C5	38.076,16	Chiechio Erika	23.175,62	2.813,33	130,00	0,00	0,00	389,87	549,60	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	9.789,74	1.228,00
28	C	Area degli Istruttori (ex Istruttore Didattico)		50	in servizio	50	C6	19.538,55	Barabino Alessandro	11.587,81	1.766,96	66,82	0,00	0,00	200,33	274,80	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	5.027,83	614,00
29	C	Area degli Istruttori (ex Istruttore Amministrativo) previsto costo 100 autorizzato part time 75%		100	in servizio	75	C5	38.076,16	Quaranta Elena	23.175,62	2.813,33	130,00	0,00	0,00	389,87	549,60	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	9.789,74	1.228,00

29	C	Area degli Istruttori (ex Istruttore Amministrativo)	100	in servizio	100	C4	36.814,08	Rubaldo Patrizia	23.175,62	1.904,76	125,45	0,00	0,00	376,22	549,60	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	9.454,43	1.228,00
30	C	Area degli Istruttori (ex Istruttore Amministrativo) previsto costo 100 autorizzato part time 63,24%	100	in servizio	100	C2	34.911,14	Girauda Francesca	23.175,62	534,82	118,56	0,00	0,00	355,68	549,60	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	8.948,86	1.228,00
31	C	Area degli Istruttori (ex Istruttore Tecnico)	100	in servizio	100	C5	38.076,16	Audisio Claudio	23.175,62	2.813,33	130,00	0,00	0,00	389,87	549,60	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	9.789,74	1.228,00
32	C	Area degli Istruttori (ex Istruttore Tecnico)	100	in servizio	100	C4	36.814,08	Girauda Livio	23.175,62	1.904,76	125,45	0,00	0,00	376,22	549,60	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	9.454,43	1.228,00
33	C	Area degli Istruttori (ex Istruttore Tecnico)	50	in servizio	50	C6	19.538,55	Tosello Graziella	11.587,81	1.766,96	66,82	0,00	0,00	200,33	274,80	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	5.027,83	614,00
34	C	Area degli Istruttori (ex Istruttore Amministrativo)	100	in servizio	100	C6	39.076,93	Quaranta Daniela	23.175,62	3.533,92	133,51	0,00	0,00	400,66	549,60	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	10.055,62	1.228,00
35	C	Area degli Istruttori (ex Istruttore Tecnico)	100	in servizio	100	C2	34.911,14	Barale Alessio	23.175,62	534,82	118,56	0,00	0,00	355,68	549,60	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	8.948,86	1.228,00
36	C	Area degli Istruttori (ex Guardiaparco)	100	in servizio	100	C6	40.862,09	Beauchamp James	23.175,62	3.533,92	133,51	1.310,88	0,00	400,66	549,60	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	10.529,90	1.228,00
37	C	Area degli Istruttori (ex Guardiaparco)	100	in servizio	100	C6	40.862,09	Cavagnino Gabriella	23.175,62	3.533,92	133,51	1.310,88	0,00	400,66	549,60	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	10.529,90	1.228,00
38	C	Area degli Istruttori (ex Guardiaparco)	100	in servizio	100	C1	35.953,29	Caviglia Luca	23.175,62	0,00	115,83	1.310,88	0,00	347,62	549,60	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	9.225,74	1.228,00
39	C	Area degli Istruttori (ex Guardiaparco)	100	in servizio	100	C1	35.953,29	Colombo Mattia	23.175,62	0,00	115,83	1.310,88	0,00	347,62	549,60	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	9.225,74	1.228,00
40	C	Area degli Istruttori (ex Guardiaparco)	100	in servizio	100	C6	40.862,09	Contarino Salvatore	23.175,62	3.533,92	133,51	1.310,88	0,00	400,66	549,60	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	10.529,90	1.228,00
41	C	Area degli Istruttori (ex Guardiaparco)	100	in servizio	100	C6	41.089,93	Dalmasso Mario	23.175,62	3.533,92	133,51	1.310,88	0,00	400,66	549,60	167,31	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	10.590,43	1.228,00
42	C	Area degli Istruttori (ex Guardiaparco)	100	in servizio	100	C6	40.862,09	Delpiano Franco	23.175,62	3.533,92	133,51	1.310,88	0,00	400,66	549,60	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	10.529,90	1.228,00
43	C	Area degli Istruttori (ex Guardiaparco)	100	in servizio	100	C6	40.862,09	Dotto Mario	23.175,62	3.533,92	133,51	1.310,88	0,00	400,66	549,60	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	10.529,90	1.228,00
44	C	Area degli Istruttori (ex Guardiaparco)	100	in servizio	100	C1	35.953,29	Franco Annalisa	23.175,62	0,00	115,83	1.310,88	0,00	347,62	549,60	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	9.225,74	1.228,00
45	C	Area degli Istruttori (ex Guardiaparco) previsto costo 100 autorizzato part time	100	in servizio	100	C5	39.861,31	Gerbotto Giuseppe	23.175,62	2.813,33	130,00	1.310,88	0,00	389,87	549,60	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	10.264,01	1.228,00
46	C	Area degli Istruttori (ex Guardiaparco)	100	in servizio	100	C6	40.862,09	Giordana Silvano	23.175,62	3.533,92	133,51	1.310,88	0,00	400,66	549,60	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	10.529,90	1.228,00
47	C	Area degli Istruttori (ex Guardiaparco)	100	in servizio	100	C6	40.862,09	Fenoglio Paolo	23.175,62	3.533,92	133,51	1.310,88	0,00	400,66	549,60	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	10.529,90	1.228,00
48	C	Area degli Istruttori (ex Guardiaparco)	100	in servizio	100	C6	40.862,09	Melchio Claudio	23.175,62	3.533,92	133,51	1.310,88	0,00	400,66	549,60	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	10.529,90	1.228,00
49	C	Area degli Istruttori (ex Guardiaparco)	100	in servizio	100	C1	35.953,29	Pace Ivan	23.175,62	0,00	115,83	1.310,88	0,00	347,62	549,60	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	9.225,74	1.228,00
50	C	Area degli Istruttori (ex Guardiaparco)	100	in servizio	100	C1	35.953,29	Pelazza Michele	23.175,62	0,00	115,83	1.310,88	0,00	347,62	549,60	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	9.225,74	1.228,00
51	C	Area degli Istruttori (ex Guardiaparco)	100	in servizio	100	C6	40.862,09	Piacenza Enzo	23.175,62	3.533,92	133,51	1.310,88	0,00	400,66	549,60	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	10.529,90	1.228,00
52	C	Area degli Istruttori (ex Guardiaparco)	100	in servizio	100	C6	40.862,09	Piantino Enrico	23.175,62	3.533,92	133,51	1.310,88	0,00	400,66	549,60	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	10.529,90	1.228,00
53	C	Area degli Istruttori (ex Guardiaparco)	100	in servizio	100	C5	39.861,31	Reggiani Luca	23.175,62	2.813,33	130,00	1.310,88	0,00	389,87	549,60	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	10.264,01	1.228,00
54	C	Area degli Istruttori (ex Guardiaparco)	100	in servizio	100	C6	40.862,09	Rolando Erik	23.175,62	3.533,92	133,51	1.310,88	0,00	400,66	549,60	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	10.529,90	1.228,00
55	C	Area degli Istruttori (ex Guardiaparco)	100	in servizio	100	C6	40.862,09	Sciandra Massimo	23.175,62	3.533,92	133,51	1.310,88	0,00	400,66	549,60	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	10.529,90	1.228,00
56	B	Area degli Operatori Esperti (ex Esecutore Tecnico Professionale)	100	in servizio	100	B6	34.823,14	Giordana Guido	20.620,73	3.043,95	118,30	0,00	59,93	355,03	471,72	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	8.925,48	1.228,00
57	B	Area degli Operatori Esperti (ex Esecutore Tecnico Professionale)	100	in servizio	100	B3	15.078,77	Audisio Piero	9.517,26	664,98	50,94	0,00	0,00	152,76	235,86	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	3.842,97	614,00
	B	Area degli Operatori Esperti (ex Esecutore Tecnico) (da assumere per pensionamento Audisio Piero dal 31 maggio 2023)	100	da assumere	100	B1	16.411,81	pensionamento Audisio Piero	11.103,47	0,00	55,51	0,00	0,00	166,53	275,17	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	4.197,13	614,00
58	B	Area degli Operatori Esperti (ex Esecutore Tecnico)	100	in servizio	100	B5	33.008,01	Fenoglio Franco	20.620,73	1.795,95	112,06	0,00	0,00	336,31	471,72	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	8.443,24	1.228,00
59	B	Area degli Operatori Esperti (ex Esecutore Tecnico)	100	in servizio	100	B1	30.513,25	Cavagnero Mark	20.620,73	0,00	103,09	0,00	0,00	309,27	471,72	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	7.780,44	1.228,00
	D	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex Funzionario Amministrativo)	100	reclutamento tramite Progressione tra le aree in deroga	100	D1	2.000,00		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	723,60	0,00

1.376.239,15	191.846,13	8.169,18	30.150,24	4.013,49	23.557,70	32.115,79	2.020,33	0,00	0,00	60.999,90	77.000,00	0,00	654.174,89	69.996,00									
---------------------	-------------------	-----------------	------------------	-----------------	------------------	------------------	-----------------	-------------	-------------	------------------	------------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------------	------------------

60.999,90
55.000,00

FSE ANNO 2023	440.834,14
FSE ANNO 2023 oneri carico Ente	78.464,37

440.834,14
78.464,37

Stipendio tabellare	1.376.239,15
Vacanza contratto	8.169,18
Vigilanza	30.150,24
Assegno personale	4.013,49
Anzianità e Salario anzianità	2.020,33
Emolumento cessorio UNA TANTUM	23.557,70
Assegni familiari	0,00

1.444.150,09

Posizione e Risultato PO	76.309,00
--------------------------	-----------

Fondo PO 76.309,00 7.709,60 oneri per PO non assegnate

76.309,00

Indennità Funzione e Risultato Dirigente	60.999,90
--	-----------

60.999,90

Mensa	69.996,00
-------	-----------

calcolato il costo del buono pasto 6,14 x 200 giorni lavorativi stimati

69.996,00

Oneri carico Ente	654.174,89
-------------------	------------

calcolato oneri a carico Ente 35,18% aggiunto una quota pari all'1% per quota INAIL = 36,18%

688.200,91

Costo complessivo Ente	
-------------------------------	--

2.866.664,00
