



Ente Parco di  
Montemarcello-Magra-Vara  

---

Parco Naturale Regionale

# **ENTE PARCO NATURALE REGIONALE DI MONTEMARCELLO MAGRA VARA**

## **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE**

**2024-2026**

**Deliberazione di Consiglio n. 3 del 31/01/2024**

*(Art. 6 commi da 1 a 4 DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021)*

# INDICE

## **PREMESSA**

## **RIFERIMENTI NORMATIVI**

## **SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE**

## **SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**

2.1 Valore Pubblico

2.2 Performance

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

## **SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

3.1 Struttura organizzativa

3.2 Organizzazione Lavoro Agile

3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

3.4 La formazione delle risorse umane

## **SEZIONE 4. MONITORAGGIO**

## **ALLEGATI**

*Allegato A\_ Piano della Performance*

*Allegato B\_ PTPC\_ Mappatura Aree di Rischio*

*Allegato C\_ PTPC \_ Mappa della Trasparenza*

*Allegato D\_ PIANO FABBISOGNI PERSONALE \_Conto annuale del personale anno 2022 (DGR 874/2021)*

*Allegato E\_ PIANO FABBISOGNI PERSONALE - Andamento costi e movimentazione personale triennio 2020 -2022 in relazione alla spesa corrente e ai trasferimenti regionali (DGR 874/2021)*

*Allegato F\_ PIANO FABBISOGNI PERSONALE \_Risultanze bilancio di esercizio 2022 (DGR 874/2021)*

## **PREMESSA**

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto nel nostro ordinamento con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, dei servizi ai cittadini e alle imprese.

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

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

## **RIFERIMENTI NORMATIVI**

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2021 n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha durata triennale, viene aggiornato annualmente, ed è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (Decreto legislativo n. 150 del 2009 e Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), all'Anticorruzione (Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012) e alla Trasparenza (decreto legislativo n.33 del 2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie dallo stesso assorbite.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione recepisce gli indirizzi, di cui alla DGR n. 925 del 30/09/2022 e alla successiva DGR n. 974 del 06/10/2023, rivolti agli enti strumentali, alle agenzie regionali e agli enti di gestione delle aree protette regionali, ai sensi dell'art. 5, c.3 della predetta Legge regionale 6 aprile 2022, n. 4, con particolare riferimento agli Enti con numero di dipendenti inferiore a 50.

Il PIAO è redatto in coerenza con il Piano Programma triennale 2024 -2026, e con il Bilancio economico di previsione 2024-2026 approvato con deliberazione del Consiglio dell'Ente n.34 del 12/12/2023.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione, inoltre, è coerente con i documenti di programmazione della Regione Liguria ed in particolare con gli obiettivi strategici definiti nel DEFR (Documento di Economia e Finanza Regionale) che impartisce indirizzi agli Enti Parco Naturali Regionali Liguri ai sensi dell'allegato 4/1 punto 5.3 del D. Lgs. 23 giugno 2011, n.118.

## SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

<b>ENTE</b>	ENTE PARCO NATURALE REGIONALE DI MONTEMARCELLO MAGRA VARA
<b>SEDE LEGALE</b>	Via Agostino Paci 2 - 19038 Sarzana (SP)
<b>CODICE FISCALE</b>	91009830117
<b>PRESIDENTE</b>	Dott.ssa Eleonora Landini
<b>SITO INTERNET ISTITUZIONALE</b>	<a href="http://www.parcomagra.it">www.parcomagra.it</a>
<b>TELEFONO</b>	0187 691071
<b>E-MAIL</b>	<a href="mailto:info@parcomagra.it">info@parcomagra.it</a> <a href="mailto:segreteria@parcomagra.it">segreteria@parcomagra.it</a>
<b>E-MAIL PEC</b>	<a href="mailto:parcomagra@legalmail.it">parcomagra@legalmail.it</a>

### 1.1 Analisi del contesto esterno

**Il sistema regionale delle Aree Protette della Liguria** presenta tipologie di protezione e gestione differenti a seconda delle caratteristiche della zona protetta ed è costituito da:

1 Parco Nazionale (Cinque Terre);

9 Parchi Naturali Regionali: Alpi Liguri, Antola, Aveto, Beigua, Montemarcello-Magra-Vara, Portofino, Bric Tana, Piana Crixia, Portovenere;

4 Riserve Naturali Regionali: Adelasia, Bergeggi, Gallinara, Rio Torsero;

2 Giardini Botanici: Hanbury, Pratorondanino;

1 Area Protetta di interesse locale: Parco delle Mura;

1 Sistema di Aree Protette Provinciali progettato dalla Provincia di Savona.

Inoltre, il sistema è integrato da 3 Aree Marine Protette statali (Bergeggi, Cinque Terre e Portofino) e da aree di tutela marina appartenenti a due Aree Protette regionali (Giardini Botanici Hanbury e Portovenere), oltre che dal Santuario internazionale dei cetacei Pelagos.

Complessivamente la superficie terrestre tutelata copre circa 33.414 ettari, pari al 6,17% dell'intero territorio regionale. La salvaguardia della restante porzione di rilevante pregio

naturalistico è affidata al regime di conservazione del Piano Territoriale di Coordinamento Paesistico e alla "Rete Natura 2000", esteso sistema di SIC (126 Siti di Importanza Comunitaria) e ZPS (7 Zone di Protezione Speciale).

**La storia dei parchi liguri** inizia nel 1977 con la legge quadro regionale n.40 "Norme per la salvaguardia dei valori naturali e per la promozione di Parchi e riserve naturali in Liguria" che mette sotto salvaguardia il 25% del territorio ligure. Da quel momento, però, attraversa alcune complicazioni dovute a strumenti di pianificazione e programmazione inizialmente disomogenei e alle difficoltà dei rapporti con alcune comunità locali. Dopo ampi dibattiti, negli anni Ottanta vengono istituite, con specifiche leggi regionali, alcune tra le aree protette previste dalla legge sopracitata denominate "Sistemi di aree di interesse naturalistico-ambientale".

A seguito della **legge quadro nazionale 394/1991**, recepita dalla **legge regionale 12/1995** ("Riordino delle aree protette"), le aree protette liguri vengono riclassificate come parco o riserva naturale regionale affidandone la gestione ad Enti dotati di autonomia amministrativa e funzionale. Inoltre, mette al servizio del parco e delle comunità locali uno strumento fondamentale: il Piano del Parco. L'obiettivo è quello di avere delle aree protette ampiamente condivise, dei luoghi di sviluppo ambientale e sociale sostenibile. Le stesse caratteristiche territoriali dei parchi liguri, intreccio millenario di dinamiche naturali e attività umane, impongono la ricerca di soluzioni anche innovative che mantengano la presenza umana, unica garanzia in molti casi di conservazione di paesaggi unici.

### *Il sistema regionale delle Aree Protette della Liguria*



Fonte: Servizio Parchi e Aree Protette della Regione Liguria

## L'Alta Via dei Monti Liguri

Il progetto “Alta Via dei Monti Liguri” prende corpo nel 1986 e viene ufficialmente riconosciuto con la legge regionale 5/1993 che ne promuove la tutela e la valorizzazione, affidandone la gestione ad un’associazione appositamente costituita.

Si tratta di un percorso escursionistico lungo 440 km che permette di attraversare l’intera regione da est a ovest, sconfinando per brevi tratti anche in Piemonte, Toscana ed Emilia -Romagna.



L’itinerario attraversa 8 province, 65 piccoli comuni e 5 parchi regionali (Alpi Liguri, Antola, Aveto, Beigua, Montemarcello-Magra-Vara). È inoltre collegato con appositi itinerari anche alle altre aree protette della Liguria e ai siti della Rete Natura 2000, diventando così un corridoio di connessione particolarmente importante per la fauna delle Aree Protette.

## La carta di identità del Parco

### Territorio e popolazione

- A confine tra Liguria e Toscana, il Parco Montemarcello-Magra-Vara si distribuisce lungo una porzione rilevante della Provincia della Spezia.
- E' l'unico parco fluviale ligure
- Comprende tre zone ambientalmente distinte:

- il promontorio del Caprione;
- il tratto di fiume Magra che scorre in territorio ligure;
- la bassa e media Val di Vara.
- Gestisce 4 ZSC (ZONE SPECIALI DI CONSERVAZIONE): IT343502 Parco della Magra-Vara, IT1345109 Montemarcello, IT1345101 Piana del Magra, IT1345114 Costa di Maralunga per un totale di quasi 5000 ha.
- Comprende il 60% delle foreste alluvionali e la totalità delle dune embrionali liguri (habitat prioritari);
- Sono presenti circa 200 specie ornitiche, tutte e tre le specie di lampreda italiane *Lampetra fluviatilis* (Lampreda di fiume), *Lampetra planeri* (Lampreda comune), *Petromyzon marinus* (Lampreda di mare) e una popolazione ottimamente strutturata di trota autoctona (*Salmo cettii*).

**Anno di nascita:** 1995 (con L.R. n.12 del 22/02/1995 viene istituito il Parco Naturale Regionale di Montemarcello Magra).

**16 Comuni:** Ameglia, Arcola, Beverino, Bolano, Borghetto Vara, Brugnato, Calice al Cornoviglio, Carro, Carrodano, Follo, Lericci, Rocchetta Vara, Santo Stefano Magra, Sarzana, Sesta Godano e Vezzano Ligure.

SUPERFICIE TOTALE COMUNE	SUPERFICIE IN AREA PROTETTA (%)
Ameglia	56,03
Arcola	31,08
Beverino	9,44
Bolano	4,45
Borghetto Vara	1,98
Brugnato	8,90
Calice al Cornoviglio	1,28
Carro	0,59
Carrodano	1,64
Follo	11,90
Lericci	63,51
Rocchetta Vara	0,56
S. Stefano di Magra	7,41
Sarzana	10,54
Sesta Godano	0,83
Vezzano Ligure	27,52

## **1.2. Analisi del contesto interno**

### **La Governance dell'Ente Parco**

Il Parco di Montemarcello Magra Vara trova nella **normativa nazionale (L. n. 394/1991)** e **regionale (L.R. n. 12/1995)** in materia di aree protette, nonché nel proprio **Statuto**, i fondamenti per la propria organizzazione interna. Gli organi istituzionali dell'Ente sono: il Presidente, il Consiglio, la Comunità del Parco, il Direttore, il Revisore Unico dei Conti.

### **Il Presidente**

Rappresenta l'Ente verso terzi, convoca e presiede il Consiglio, promuove e assume iniziative atte a indirizzare l'attività gestionale dell'Ente secondo gli obiettivi del Consiglio. È nominato con decreto del Presidente della Giunta Regionale tra i componenti del Consiglio, sentita la Comunità del Parco.

### **Il Consiglio**

Ha funzione deliberativa in merito a tutte le questioni di ordine generale previste dalle normative vigenti in materia di aree protette e dallo Statuto dell'Ente, adotta gli strumenti di pianificazione e programmazione e approva tutti i provvedimenti di carattere amministrativo, contabile e finanziario di interesse generale. È costituito con decreto del Presidente della Giunta ed esprime un'equilibrata rappresentanza delle comunità locali e degli interessi generali. È composto da un rappresentante della Regione Liguria e da quattro rappresentanti designati dalla Comunità del Parco, dei quali tre su indicazione degli Enti locali i cui territori siano interessati dal Parco naturale ed almeno uno in rappresentanza di interessi generali.

### **La Comunità del Parco**

Concorre all'approvazione dello Statuto, collabora alla predisposizione del Piano Integrato dell'Area Protetta sul quale esprime un parere obbligatorio così come per il Bilancio di Previsione, il Bilancio di Esercizio, i regolamenti e altre questioni a richiesta del Consiglio. È composta dal Presidente della Provincia, dai Sindaci dei Comuni del Parco, da un rappresentante delle associazioni di agricoltori, ambientaliste ed escursionistiche, da un rappresentante della Scuola e dell'Università degli Studi di Genova, da rappresentanti di altri interessi economici e sociali del territorio (specificare).



### **Il Direttore dell'Ente**

Ha la responsabilità gestionale dell'Ente, ai sensi dell'articolo 50 della Legge Regionale n. 12/1995 e successive modifiche e integrazioni.

### **Il Revisore Unico dei Conti**

Esercita la vigilanza sulla gestione contabile e finanziaria dell'Ente, valutandone la conformità dell'azione e dei risultati alle norme che ne disciplinano l'attività e ai principi di buon andamento, efficacia, efficienza ed economicità della pubblica amministrazione.

#### ***1.2.1 Struttura organizzativa - Organigramma dell'Ente***

La struttura organizzativa, come definita dall'attuale Regolamento degli uffici e dei servizi, è riportata nella **Sezione 3** (*Organizzazione e capitale umano*).

## **SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**

### **2.1 Valore Pubblico**

Un'amministrazione crea Valore Pubblico quando le politiche e le azioni messe in campo per realizzarle contribuiscono ad *aumentare il livello di benessere economico, sociale, ambientale e sanitario della società e del territorio* in cui opera. L'obiettivo di creare un "valore pubblico" deve orientare tutti i livelli di pianificazione e programmazione dell'Ente, a partire dalla definizione degli obiettivi strategici, che individuano le finalità dell'azione pubblica e le risorse destinate a ciascuna di esse, in modo da permettere la realizzazione delle priorità di intervento dirigendole alla produzione di un risultato comune in termini di valore aggiunto per la società.

Un aspetto fondamentale e critico per determinare il Valore Pubblico è rappresentato dalla sua misurazione, occorre infatti misurare qualitativamente e quantitativamente l'impatto sulla collettività e sul territorio delle azioni messe in campo in termini di effetti provocati dalle azioni promosse in campo dall'Ente. Una volta individuati gli stakeholder di riferimento, ossia tutti i soggetti, individui e/o organizzazioni (es. cittadini, famiglie, imprese, ecc.), il cui benessere è influenzato dal risultato delle azioni intraprese dai soggetti pubblici e privati coinvolti, è necessario individuare degli indicatori che consentano di misurare gli effetti delle politiche dell'Ente.

La Regione Liguria, al fine di dare concreta attuazione alla propria strategia di Ente territoriale, con DGR n.570/2023, ha definito, per il triennio 2023-2025, le priorità dell'azione amministrativa in coerenza con il programma di governo della XI legislatura regionale e con la programmazione europea e nazionale, individuando quattro macro aree strategiche (*Una Regione green e sostenibile, Una Regione inclusiva e attenta al benessere, Una Regione attrattiva e competitiva e Una Regione efficace e dinamica*) e definendo, per ciascuna di esse, specifici ambiti che costituiscono i 22 obiettivi di valore pubblico di Regione Liguria per il PIAO 2024-2026.

Con successiva DGR n.974/2023 la Regione Liguria ha dettato gli indirizzi cui devono attenersi gli enti del settore regionale allargato, nella redazione del proprio PIAO, per garantire la convergenza di tutte le azioni dei soggetti che compongono il sistema regionale verso la comune strategia di valore pubblico territoriale. A tal fine, per ciascun ambito (obiettivo di valore pubblico) sono stati individuati indicatori di impatto comuni per rappresentare l'effetto finale, sulla comunità territoriale, dell'azione congiunta di molteplici soggetti pubblici e privati.

È evidente che al perseguimento delle finalità di benessere ambientale, sociale ed economico, oggetto della programmazione integrata nei PIAO dei diversi enti, concorrono tutta una serie di

soggetti pubblici e privati, locali, nazionali e sovranazionali che si muovono in un contesto complesso e mutevole secondo un modello a rete di performance di filiera.

Nell'ambito della programmazione pluriennale regionale, ai sensi dell'Allegato 4/1 del Decreto Legislativo n. 118/2011 e ss.mm.ii., sono definiti le linee guida e gli indirizzi agli Enti strumentali, che costituiscono parte integrante del Documento di Economia e Finanza Regionale (DEF) 2024/2026.

Tali linee guida, ai sensi della *Legge regionale 22 febbraio 1995, n. 12 di Riordino delle aree protette*, disciplinano gli indirizzi agli Enti Parco al fine di promuovere la conoscenza, la conservazione, la valorizzazione del patrimonio Naturale del territorio ligure attraverso la definizione dei seguenti obiettivi di interesse della Regione Liguria per il periodo di programmazione 2024-2026:

### **Obiettivo 1 - Conservazione attiva degli ecosistemi e tutela della biodiversità**

Le azioni sono mirate alla salvaguardia ed alla tutela dei valori naturalistici, paesaggistici e ambientali, alla gestione del patrimonio faunistico, alla conservazione attiva e alla valorizzazione degli ecosistemi che caratterizzano il patrimonio Naturale, con particolare riferimento agli habitat e alle specie di cui alle Direttive Comunitarie per la costruzione della Rete Natura 2000.

### **Obiettivo 2 - Sviluppo del turismo e della fruizione sociale**

Il turismo costituisce uno dei principali motori di dinamica sociale ed economica delle comunità che insistono sulle aree dei Parchi ed in quelle ad esso prossime. I Parchi intervengono con apposite azioni affinché il turismo, le attività sportive outdoor e la valorizzazione del comprensorio siano pianificati in modo tale da attivare le opportune sinergie e la collaborazione tra soggetti istituzionali e operatori locali.

### **Obiettivo 3 - Conoscenza scientifica ed educazione ambientale**

Comprende azioni per la diffusione della conoscenza delle risorse ambientali attraverso la promozione e l'organizzandone della fruizione a fini didattici e scientifici. A tal fine gli Enti Parco sono orientati a promuovere progetti di ricerca e attività educative. Nelle intenzioni della Regione Liguria, l'educazione allo sviluppo sostenibile deve, infatti, diventare un elemento strategico per la promozione di un comportamento critico e propositivo dei cittadini verso il proprio contesto ambientale. Tali attività trovano riferimento strutturale nel Sistema Regionale dei Centri di Educazione Ambientale, che operano quotidianamente con gli istituti scolastici presenti negli ambiti

territoriali di competenza, in collaborazione con operatori e strutture attivi a livello regionale e nazionale.

#### **Obiettivo 4 - Informazione e comunicazione**

Nell'ottica di consolidare un articolato processo di azioni e di strumenti finalizzati alla comunicazione e all'informazione sulle diverse attività istituzionali ed iniziative di competenza degli Enti Parco allo scopo di rendere partecipi e consapevoli tutti i soggetti portatori di interesse, si inserisce in questa linea strategica la predisposizione di attività informative in grado di supportare i processi attivati sui territori, ai fini di meglio sviluppare e condividere progetti ed azioni.

#### **Obiettivo 5 - Avvio e applicazione di strumenti per la sostenibilità**

In coerenza con i principi dello sviluppo sostenibile adottati a più riprese a livello internazionale, nonché con le finalità istituzionali definite dalla Legge quadro n. 394/1991 e dalla Legge regionale n. 12/1995, gli Enti Parco dovranno continuare ad attuare politiche gestionali innovative, compatibili con la tutela attiva delle risorse ambientali e funzionali allo sviluppo socio-economico durevole nel comprensorio dell'area protetta.

#### **Obiettivo 6 - Promozione e valorizzazione dei prodotti tradizionali, dei luoghi di produzione e degli itinerari collegati**

La Regione, anche attraverso gli Enti Parco naturali regionali, intende promuovere un modello economico per le aree rurali basato su valori sociali ed ambientali, valorizzando i prodotti tradizionali, i luoghi di produzione e gli itinerari collegati, per favorirne il posizionamento sui mercati. L'obiettivo è rilanciare le comunità locali da un punto di vista culturale, economico e sociale, sostenendo percorsi di consapevolezza che garantiscano il valore ecosistemico di servizi e prodotti locali di qualità.

I destinatari delle tali attività realizzate dagli Enti parco naturali regionali (*stakeholder*) sono i seguenti:

- la rete istituzionale dei rispettivi ambiti di competenza, ovvero le istituzioni e gli Enti pubblici locali;
- il territorio e le comunità, intesi come l'insieme di tutti quei soggetti che, singolarmente o in forma associata, agiscono all'interno dei confini del Parco e/o nelle aree ad esso funzionalmente connesse;

- l'economia locale, comprendente l'insieme degli operatori del territorio;
- la società civile (residenti, turisti, utenti dei servizi dell'Ente, istituzioni scolastiche).

Il Parco di Montemarcello Magra Vara, sulla base degli obiettivi di valore pubblico della strategia regionale e degli obiettivi di medio – lungo termine sopra richiamati e riportati nel DEFR, definisce i propri obiettivi, misure e azioni, che costituiscono il contenuto delle diverse sezioni del PIAO, in coerenza anche con il Piano Programma 2024-2026 che, allegato al Bilancio economico di previsione, individua gli ambiti di intervento dell'Ente nel quadro delle risorse finanziarie disponibili, derivanti principalmente da trasferimenti regionali e fondi comunitari legati ad iniziative progettuali e costituisce punto di partenza per la definizione degli obiettivi organizzativi e individuali da recepire nel Piano della Performance.

Per ciascun ambito del Piano Programma 2024-2026 sono definiti obiettivi e priorità, avvalendosi anche del lavoro svolto dalla competente struttura regionale per l'organizzazione di una struttura condivisa per la valorizzazione delle aree protette. Ogni ambito è declinato in una serie di azioni e progetti con la precisa finalità di concentrare l'attenzione ed il lavoro della struttura dell'Ente su alcuni specifici punti di riferimento, da perseguire in condivisione con i portatori d'interesse, secondo un programma definito.

Dal piano programma emerge la necessità di incrementare ulteriormente la capacità progettuale e quindi di formare le risorse umane, nonché potenziare la struttura organizzativa, in rispondenza alle tematiche di conservazione e alle emergenti necessità di uno sviluppo socio-economico compatibile del territorio del Parco, tenendo conto delle seguenti principali finalità, individuate tra quelle definite dalla Regione Liguria:

- *conservare, tutelare e migliorare l'ambiente naturale e le sue risorse;*
- *perseguire lo sviluppo sociale, economico e culturale del territorio promuovendo la qualificazione delle condizioni di vita e di lavoro delle comunità residenti, attraverso attività produttive compatibili con le finalità di cui al punto precedente, nonché la valorizzazione delle attività tradizionali esistenti proponendo modelli di sviluppo alternativo;*
- *promuovere l'incremento della cultura naturalistica mediante lo sviluppo di attività educative, informative, divulgative di formazione e di ricerca scientifica anche interdisciplinare.*

Il triennio oggetto di programmazione risulta fondamentale per le possibilità di mantenere e/o incrementare da un lato la qualità dell'ambiente e dei servizi offerti dal territorio del Parco e dall'altro il ruolo che il Parco svolge quale soggetto attivo per uno sviluppo locale basato sulla sostenibilità ambientale. Il raggiungimento di tale obiettivo deve necessariamente essere accompagnato dalla definizione dell'assetto organizzativo dell'Ente mediante una struttura tecnica ed amministrativa efficace per la necessaria operatività.

Il lavoro di coordinamento delle aree protette regionali che la Regione Liguria sta svolgendo, l'attenzione che il Piano di Sviluppo Rurale (PSR) riserverà alle azioni di conservazione ambientale e di fruizione compatibile, l'elaborazione della strategia regionale per il turismo sostenibile sono elementi che confermano il ruolo significativo che i Parchi possono assumere nella gestione attiva dei territori di competenza.

In questo senso l'approvazione dei Piani di Gestione delle ZSC e del Piano di Parco integrato rappresentano azioni fondamentali per il collegamento del Parco con le politiche di conservazione e sviluppo locali, attraverso nuovi strumenti di pianificazione facilmente attuabili e consultabili da tutte le parti interessate.

Di seguito si riportano i principali ambiti di intervento che daranno attuazione al Piano Programma 2024-2026:

1. MANUTENZIONE DEL TERRITORIO E PROMOZIONE DELLE ATTIVITA' OUTDOOR SOSTENIBILI
2. GESTIONE E VALORIZZAZIONE AMBIENTALE E NATURALISTICA
3. PIANIFICAZIONE - Piano di Parco integrato e Piani di gestione ZSC
4. COMUNICAZIONE, EDUCAZIONE AMBIENTALE
5. MIGLIORAMENTO DELL'EFFICACIA E DELL'EFFICIENZA DELL'ATTIVITA' AMMINISTRATIVA E GESTIONE DEL PERSONALE.

Le linee strategiche definite dall'Ente Parco, come sopra richiamate, sono riconducibili principalmente ai seguenti obiettivi di Valore Pubblico della Regione Liguria. Gli indicatori di impatto sono stati individuati tra quelli proposti quali "misuratori" dell'attuazione delle politiche di Ente nel medio – lungo termine. Si rimanda al Piano della Performance per la definizione di ulteriori indicatori.



## UNA REGIONE GREEN E SOSTENIBILE

N.	Obiettivi di Valore Pubblico				
VP01	<b>Tutelare l'ambiente, le aree protette e la biodiversità</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Arrestare la perdita di biodiversità e contrastare l'ingresso delle specie aliene promuovendo forme di tutela attiva della biodiversità da parte degli attori pubblici, sociali ed economici, ottimizzando il ruolo delle aree protette.</li> <li>Promuovere comportamenti consapevoli tramite la crescita della cultura ambientale e della sostenibilità (ambientale, sociale ed economica).</li> </ul>				
VP03	<b>Favorire l'adattamento al cambiamento climatico e la difesa del territorio</b> <p>Superare le gravi criticità legate al rischio da alluvione e da dissesti geomorfologici mediante l'aggiornamento e la realizzazione delle misure del Piano di Gestione del Rischio Alluvioni e del Piano di Bacino, con le Autorità di Bacino Distrettuali.</p>				
VP05	<b>Riqualificare e migliorare le aree urbane, costiere e rurali e potenziare le infrastrutture verdi</b> <p>Realizzare una rete di interventi di riqualificazione urbana, estesa in particolare ai borghi dell'entroterra, con la finalità di migliorare la qualità ambientale, paesaggistica, architettonica e sociale del tessuto edificato</p>				
Indicatori di Valore Pubblico	Descrizione	Unità di misura	Fonte	Baseline RL	Target 2024-2026
Aree protette con piano di gestione	Zone speciale di conservazione (ZSC) dotate di Piano di Gestione	%	Regione Liguria	29,9% (2021)	↑
Aree protette (SDGs)	Percentuale di superficie territoriale coperta da aree naturali protette terrestri incluse nell'elenco ufficiale delle aree protette (Euap) o appartenenti alla Rete Natura 2000	%	ISTAT SDGs	27,2 (2022)	↑
	Superficie delle aree protette (Parchi, ZSC, ZPS, Oasi, ZRC, Valichi) sul totale superficie regione	%	Regione Liguria	30 (2023)	↑
Aree a pericolosità idraulica elevata	L'indicatore fornisce informazioni sulle condizioni di pericolosità da alluvione per l'intero territorio nazionale valutate sulla base della	%	ISPRA	2,1 (2020)	↓

	mosaicatura ISPRA 2020 delle aree allagabili per i diversi scenari di probabilità, che l'ISPRA ha realizzato nel 2021 a partire dalle aree a pericolosità idraulica perimetrate dalle Autorità di Bacino Distrettuali e aggiornate al 2020.				
Aree a pericolosità da frana PAI elevata e molto elevata	L'indicatore fornisce informazioni sulle aree a pericolosità da frana perimetrate nei Piani di Assetto Idrogeologico (PAI), redatti dalle Autorità di Bacino Distrettuali (ex Autorità di Bacino) e, per i territori di rispettiva competenza, dalle Province Autonome di Trento e Bolzano. Le aree a pericolosità da frana includono, oltre alle frane già verificatesi, anche le zone di possibile evoluzione dei fenomeni e le zone potenzialmente suscettibili a nuovi fenomeni franosi.	%	ISPRA	14,1 (2021)	↓



## UNA REGIONE ATTRATTIVA E COMPETITIVA

N.	Obiettivi di Valore Pubblico	Unità di misura	Fonte	Baseline RL	Target 2024-2026
VP09	<b>Valorizzare, diversificare e promuovere l'offerta turistica</b> Promuovere il turismo sostenibile ed esperienziale sul territorio ligure.				
VP11	<b>Promuovere la cultura e valorizzare il patrimonio culturale</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Valorizzare e promuovere il patrimonio culturale materiale e immateriale, paesaggistico e delle tradizioni, sostenere azioni mirate ad un recupero non esclusivamente finalizzato alla tutela</li> <li>▪ Aumentare l'attrattività delle aree marginali e rafforzare l'identità delle destinazioni meno note, aumentare la resilienza delle comunità locali, anche attivando il loro diretto coinvolgimento.</li> </ul>				
Indicatori di Valore Pubblico	Descrizione	Unità di misura	Fonte	Baseline RL	Target 2024-2026



Presenze turistiche (entroterra)	Presenze turistiche nelle strutture dell'ospitalità dei Comuni dell'entroterra (numero )	numero	ISTAT Osservatorio Turistico Regionale	1.155.445 (2021)	↑
----------------------------------	--	--------	--	------------------	---



## UNA REGIONE EFFICIENTE E DINAMICA

N.	Obiettivi di Valore Pubblico				
VP 18	<p><b>Semplificare l'azione e i processi regionali</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Semplificare le attività e i procedimenti amministrativi, promuovere l'efficientamento dell'azione amministrativa della Pubblica Amministrazione nella sua organizzazione interna, nella performance e nei rapporti con gli stakeholders esterni e abbattere gli oneri amministrativi a carico di cittadini e imprese (processi di BPR, transizione al digitale).</li> <li>▪ Migliorare, coordinare e integrare i processi di programmazione e pianificazione dell'Ente secondo una logica di perseguimento del valore pubblico e del benessere sociale, ambientale ed economico a favore dei cittadini liguri.</li> </ul>				
VP19	<p><b>Promuovere la trasparenza e la lotta alla corruzione</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Semplificare le procedure e gli adempimenti e adottare specifiche azioni di progettazione delle misure di prevenzione rispetto agli ambiti di intervento in un'ottica di protezione del valore pubblico con particolare riferimento al PNRR.</li> <li>▪ Sviluppare e promuovere la cultura della legalità e dell'integrità all'interno e all'esterno dell'Ente</li> </ul>				
VP21	<p><b>Sviluppare la Capacity building e valorizzare le competenze del personale</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Sviluppare e rafforzare le capacità del personale e quindi le prestazioni dell'Ente, integrando e sviluppando le competenze professionali e organizzative, anche per quanto connesso ai digital skill, al fine di favorire percorsi adeguati di sviluppo delle competenze finalizzate anche all'implementazione efficiente ed efficace del PNRR</li> <li>▪ Ampliare l'impiego delle agenzie formative e delle dimensioni e forme di apprendimento con l'innovazione delle modalità formative.</li> <li>▪ Integrare il sistema di performance management con il sistema delle competenze e con la programmazione strategica</li> </ul>				
VP22	<p><b>Migliorare la governance e il dialogo nei rapporti con i diversi livelli istituzionali</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Rafforzare il ruolo e le funzioni dell'Ente mediante la promozione del processo di autonomia differenziata.</li> <li>▪ Promuovere la creazione di reti di relazione e forme di collaborazione e condivisione di risorse e potenzialità latenti.</li> <li>▪ Responsabilizzare le istituzioni e gli attori locali, promuovere il partenariato pubblico privato, nell'ottica della sussidiarietà verticale e orizzontale.</li> </ul>				
Indicatori di Valore Pubblico	Descrizione	Unità di misura	Fonte	Baseline RL	Target 2024-2026
Realizzazione degli interventi e delle misure del	Percentuale di raggiungimento delle Milestones con	%	Sistema ReGiS	81 (2023)	↑

PNRR con ricaduta sul territorio ligure	riferimento ai progetti che hanno una ricaduta sull'intero territorio ligure				
	Percentuale di raggiungimento dei Target con riferimento ai progetti che hanno una ricaduta sull'intero territorio ligure	%	Sistema ReGiS	16 (2023)	↑
Capacità di risposta ai cittadini e imprese	1. a) percentuale procedimenti amministrativi conclusi entro i termini (media % trimestrale) 2. b) indicatore di tempestività dei pagamenti (dato annuale)	a) % b) gg.	RL	a) 98,7 b) - 28,32 (2022)	=/↓
Capacità di proteggere le risorse informatiche, le reti, i sistemi e i dati degli utenti da minacce "esterne"	% o numero di minacce scongiurate	%	RL	95	↑

Il monitoraggio del livello di realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico è svolto tramite una verifica a cascata delle attività all'interno di ciascun ambito di programmazione del PIAO (performance organizzative e individuale, misure di gestione rischi corruttivi e della trasparenza, nonché stato di salute delle risorse).

## 2.2 Performance

La presente sottosezione contiene l'elenco degli obiettivi strategici dell'Ente, coerenti rispetto agli ambiti e alle linee di intervento della strategia regionale per gli anni 2023-2025 di cui alla DGR 570/2023.

Gli obiettivi di performance organizzativa e individuale, definiti anche in aderenza al Piano Programma dell'Ente, allegato al Bilancio economico di Previsione 2024-2026 ai sensi dell'allegato 4/1 al D.lgs. n.118/2011 "Principio contabile applicato concernente la programmazione di bilancio", sono esplicitati nel Piano della Performance, di cui al D. Lgs. n.150/2009, che recepisce anche gli obiettivi riportati nelle varie sezioni del PIAO (Allegato A).

OBIETTIVO DI VALORE PUBBLICO REGIONE LIGURIA (DGR N.570/2023)	AMBITI DI INTERVENTO	OBIETTIVI STRATEGICI	OBIETTIVI OPERATIVI	SERVIZIO
VP01 VP03 VP05 VP19 VP22	<b>1. PIANIFICAZIONE E MANUTENZIONE DEL TERRITORIO</b>	<b>1.A Interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria sul territorio</b>	Interventi di monitoraggio e manutenzione della sentieristica, delle aree attrezzate, dei percorsi ciclopedonali fluviali e delle proprietà dell'ente	SERVIZIO TECNICO AMBIENTALE SERVIZIO FINANZIARIO CONTABILE
		<b>1.B Progettazioni strategiche</b>	Definizione iter di approvazione Piano Integrato del Parco e Piani di Gestione delle Z.S.C. e completamento della Valutazione Ambientale Strategica (VAS)	SERVIZIO TECNICO AMBIENTALE
		<b>1.C Progettazione /Manutenzione /Acquisti digitalizzazione, mezzi e attrezzature tecniche e di ufficio</b>	Definizione e messa in sicurezza sistemi informatici, programmi e attrezzature funzionali agli obiettivi di Piano - Adeguamento e riqualificazione uffici - acquisto attrezzature informatiche, aggiornamento software ufficio e manutenzione mezzi trasporto	SERVIZIOTECNICO AMBIENTALE SERVIZIO FINANZIARIO CONTABILE
VP01 VP05 VP19 VP22	<b>2. PIANIFICAZIONE MONITORAGGIO , RETE NATURA 2000, CONSERVAZION E ATTIVA DELLA BIODIVERSITA' E DEI SERVIZI ECOSISTEMICI</b>	<b>2.A Progetto Comunitario "STREAMS" del Programma per l'ambiente e azione per il clima (Life + 2014-2020) - FAUNA ZONE UMIDE</b>	Progetto di re-stocking delle popolazioni di <i>Salmo cettii</i> del Bacino del Vara	SERVIZIO TECNICO AMBIENTALE SERVIZIO FINANZIARIO CONTABILE
		<b>2.B Gestione degli ungulati</b>	Realizzazione azioni previste dal Piano faunistico	SERVIZIO TECNICO AMBIENTALE SERVIZIOAMMINISTRATIVO

		<b>2.C Presidio del territorio e monitoraggio</b>	Monitoraggio uso del territorio, gestione faunistica, collaborazione con gli enti locali, collaborazioni con Istituti di ricerca e Università	SERVIZIO TECNICO AMBIENTALE SERVIZIO AMMINISTRATIVO
		<b>2.D Attuazione Piano/Regolamento, contributi istruttori autorizzativi, Valutazione di incidenza e Nulla Osta</b>	Istruttorie finalizzate al rilascio di autorizzazioni e pareri (Nulla Osta, Vinca, contributi istruttori, contributi VAS, concessioni demaniali) nel rispetto della normativa vigente	SERVIZIO TECNICO AMBIENTALE SERVIZIO AMMINISTRATIVO
		<b>2.E Monitoraggio, valorizzazione e ripristino della biodiversità nelle aree natura 2000</b>	PROGETTO VA.R.I.A. - BIO.MA. – Valorizzazione e ripristino ambientale della biodiversità di Marinella	SERVIZIO TECNICO AMBIENTALE SERVIZIO AMMINISTRATIVO
VP01 VP03 VP09 VP11 VP22	<b>3. EDUCAZIONE, COMUNICAZIONE E PROMOZIONE AMBIENTALE</b>	<b>3.A Miglioramento dell'immagine del Parco, trasparenza amministrativa e comunicazione</b>	Comunicazione a mezzo stampa e social, manutenzione e uso continuativo del sito web, organizzazione eventi, promozione	SERVIZIO PROMOZIONE, EDUCAZIONE E DIVULGAZIONE SERVIZIO TECNICO AMBIENTALE SERVIZIO AMMINISTRATIVO
		<b>3.B Centro di Educazione Ambientale e promozione accoglienza nelle strutture del Parco</b>	Progettazione e realizzazione di interventi di educazione ambientale negli istituti scolastici in presenza, in classe, sul campo e con utilizzo di piattaforme web	SERVIZIO PROMOZIONE, EDUCAZIONE E DIVULGAZIONE SERVIZIO AMMINISTRATIVO SERVIZIO FINANZIARIO CONTABILE
VP18 VP19 VP21 VP22	<b>4. ORGANIZZARE PER OTTIMIZZARE EFFICIENZA, EFFICACIA E TRASPARENZA</b>	<b>4.A Miglioramento dell'attività amministrativa, formazione e gestione del personale</b>	Consolidamento dell'attività amministrativa e miglioramento dell'efficienza gestionale, applicazione della normativa in materia di digitalizzazione, trasparenza, prevenzione della corruzione e privacy. Politiche del personale: reclutamento e formazione.	SERVIZIO FINANZIARIO CONTABILE SERVIZIO AMMINISTRATIVO
		<b>4.B Miglioramento della performance organizzativa -revisione procedure - adozione nuovi strumenti di programmazione - riorganizzazione dei servizi</b>	Mappatura dei processi, adozione regolamenti e documenti di programmazione, monitoraggio risorse finanziarie, creazione network tra Enti Parco regionali per le procedure di acquisto, affidamento e informatizzazione dei servizi	SERVIZIO FINANZIARIO CONTABILE SERVIZIO TECNICO AMBIENTALE SERVIZIO AMMINISTRATIVO

*Nell'ambito di definizione delle linee strategiche dell'Ente sono esplicitati anche gli obiettivi per il rispetto delle pari opportunità e gli equilibri di genere.*

*La definizione delle azioni del **Piano delle azioni positive** per il triennio 2024-2026 recepisce le priorità individuate, a tal fine, dalla Regione Liguria in quanto la struttura organizzativa*

*degli Enti Parco si compone prevalentemente di unità di personale regionale in regime di distacco, in applicazione dell'art. 29 bis co.6, della l.r. 22 febbraio 1995 n.12.*

*In attuazione dei principi di parità e pari opportunità nei luoghi di lavoro contro le discriminazioni di genere, la Regione Liguria individua misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, dirette a favorire e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.*

Il Piano per la parità di genere, di durata triennale, con facoltà di aggiornamento annuale, è concepito come un piano di organizzazione interna, finalizzato a garantire la parità di genere e a promuovere valori di equità all'interno dell'ente. Il Piano si articola in due parti: una costituita da attività conoscitive, di monitoraggio e analisi della situazione di fatto nella quale si opera, l'altra, più operativa, contiene l'indicazione degli obiettivi specifici finalizzati a determinare una generale positiva ricaduta sul benessere organizzativo e lavorativo.

*Obiettivi generali delle azioni positive sono:*

- promuovere il benessere organizzativo e una migliore organizzazione del lavoro che favorisca l'equilibrio tra tempi di vita e lavoro;
- garantire pari opportunità nelle progressioni di carriera, nella vita lavorativa e nella formazione professionale;
- promuovere la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione;
- promuovere iniziative a tutela della salute.

Per il dettaglio delle Azioni positive per l'equilibrio di genere si rimanda alla *Sottosezione 2.2 Obiettivi strategici e di performance* del PIAO della Regione Liguria.

## **2.3 Rischi corruttivi e trasparenza**

La presente sezione è stata elaborata sulla base delle indicazioni previste dal PNA 2022, approvato da ANAC con propria deliberazione n.7 in data 17 gennaio 2023, ed in particolare delle semplificazioni previste per gli enti di ridotte dimensioni di cui all'allegato 4 del PNA.

L'aggiornamento 2023 del PNA 2022, approvato con Delibera n.605 del 19.12.2023, è dedicato prevalentemente alla disciplina dei contratti pubblici che è stata oggetto di innovazione con l'entrata in vigore del nuovo Codice dei contratti pubblici (D. Lgs. 31 marzo 2023 n.36).

Il modello già adottato dall'Ente si ritiene adeguato alle dimensioni organizzative dell'amministrazione e alle semplificazioni introdotte per gli enti come meno di 50 dipendenti con il Decreto Ministeriale n. 132 in data 30 giugno 2022, e previste anche da ANAC nel PNA 2022, che consentono di confermare la sezione rischi corruttivi e trasparenza, a condizione che nell'anno precedente:

- non siano emersi fatti corruttivi;
- non siano emerse significative disfunzioni amministrative;
- non siano state introdotte significative modifiche organizzative;
- non siano stati modificati gli obiettivi strategici;
- non siano state apportate modifiche significative alle altre sezioni del PIAO.

L'attività di mappatura dei processi è stata aggiornata relativamente alle modalità di valutazione del rischio e al trattamento dello stesso, sulla base delle metodologie proposte da ANAC.

### **2.3.1 Soggetti compiti e responsabilità della strategia di prevenzione della corruzione**

I soggetti (interni ed esterni all'Amministrazione) che concorrono alla strategia di prevenzione della corruzione dell'Ente Parco e i relativi compiti e funzioni sono i seguenti.

<b>SOGGETTI</b>	<b>COMPITI</b>
<p><b>CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DELL'ENTE PARCO</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- designa il Responsabile della prevenzione della corruzione e della Trasparenza</li> <li>- adotta il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (sezione 2.3 PIAO) e i suoi aggiornamenti e li comunica al Dipartimento della Funzione Pubblica</li> <li>- adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione</li> <li>- propone lo stanziamento delle risorse economiche necessarie ad attuare il Piano</li> </ul>
<p><b>RESPONSABILE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA</b></p> <p>Il Responsabile dell'Anticorruzione e della Trasparenza dell'Ente è il Direttore</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- elabora annualmente la proposta del Piano triennale della prevenzione della corruzione e della Trasparenza, con il supporto degli Uffici</li> <li>- ne propone l'aggiornamento, ne verifica l'efficace attuazione e l'idoneità e ne cura altresì la diffusione</li> <li>- verifica, d'intesa con il competente Referente, l'applicazione della rotazione degli incarichi nelle strutture preposte allo svolgimento delle attività a più elevato rischio di corruzione</li> <li>- raccoglie, valuta ed esamina le informazioni pervenute dai referenti e/o dai soggetti interni ed esterni coinvolti nelle politiche anticorruzione al fine della corretta applicazione delle misure contenute nel piano</li> <li>- individua il personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell'etica e della legalità e individua, sulla base delle comunicazioni dei referenti, i dipendenti da inserire nei programmi di formazione del personale operante in settori particolarmente esposti alla corruzione</li> <li>- vigila sul rispetto delle norme in materia di inconfiribilità ed incompatibilità degli incarichi di cui al d.lgs. n. 39/2013 e segnala i casi di possibili violazioni all'Autorità Nazionale Anticorruzione e alla Corte dei conti;</li> <li>- monitora il rispetto dei termini, previsti dalla legge e dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti amministrativi</li> <li>- cura la divulgazione del codice di comportamento nell'ambito dell'amministrazione, ne monitora annualmente l'attuazione, provvede a pubblicare i risultati del monitoraggio sul sito istituzionale, in raccordo con l'ufficio procedimenti disciplinari</li> <li>- pubblica sul sito istituzionale, entro il 15 dicembre (o altro termine indicato da ANAC) di ogni anno, una relazione recante i risultati dell'attività e la trasmette all'Organo di indirizzo politico</li> <li>- svolge stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la</li> </ul>

	<p>chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- segnala all'organo di indirizzo politico, al Nucleo di valutazione (NIV), all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione</li> <li>- controlla e assicura la regolare attuazione dell'accesso civico</li> </ul>
<p><b>UFFICIO PROCEDIMENTI DISCIPLINARI (U.P.D.)</b>  Il Titolare del potere disciplinare è il Direttore. L'Ufficio Procedimenti Disciplinari è collocato all'interno del Servizio Affari Finanziari e Amministrazione del Personale e la relativa funzione è svolta dal responsabile di tale servizio</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza</li> <li>- provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'Autorità Giudiziaria</li> <li>- propone l'aggiornamento del Codice di comportamento</li> </ul>
<p><b>REFERENTI PER LA PREVENZIONE PER L'AREA DI RISPETTIVA COMPETENZA</b>  Sono individuati nelle figure del Direttore e dei responsabili di servizio</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- partecipano al processo di gestione del rischio, collaborando insieme al responsabile, alla predisposizione del PTPCT, all'individuazione, valutazione e gestione del rischio formulando proposte emise per la prevenzione del rischio</li> <li>- adottano le misure gestionali finalizzate alla gestione del rischio di corruzione, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e rotazione del personale</li> <li>- svolgono attività informativa nei confronti del Responsabile della Prevenzione, e dell'autorità giudiziaria</li> <li>- svolgono, nelle proprie aree di competenza, attività di costante monitoraggio sull'attività svolta, informandone semestralmente il responsabile dell'anticorruzione</li> <li>- assicurano l'osservanza del Codice di comportamento, segnalando all'UPD e al Responsabile della Corruzione le relative violazioni e l'attuazione delle misure di prevenzione e di trasparenza programmate nel P.T.P.C.T.</li> <li>- propongono al responsabile anticorruzione il piano annuale di formazione del proprio servizio (materie oggetto di formazione, dipendenti da avviare alla formazione)</li> </ul>
<p><b>NUCLEO DI VALUTAZIONE</b>  (soggetto esterno all'Ente)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa</li> <li>- esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento adottato da ciascuna amministrazione</li> <li>- propone, nell'ambito del Piano triennale della Performance, specifici obiettivi e indicatori, a tutti i livelli organizzativi, collegati alle strategie e misure di prevenzione della corruzione e agli obiettivi</li> </ul>



	<p>strategici di trasparenza</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- verifica l'assolvimento degli obblighi in materia di trasparenza</li> </ul>
<b>TUTTI I DIPENDENTI DELL'ENTE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- osservano le misure contenute nel P.T.P.C.T. la cui violazione costituisce illecito disciplinare</li> <li>- osservano le disposizioni del Codice di comportamento dei dipendenti dell'Ente Parco</li> <li>- segnalano casi di personale conflitto di interessi</li> <li>- segnalano tempestivamente eventuali comportamenti illeciti</li> <li>- i responsabili di procedimento partecipano al processo di gestione del rischio formulando ai referenti anticorruzione eventuali proposte volte alla prevenzione del rischio.</li> </ul>
<b>TITOLARI DI CONTRATTI PER LAVORI, SERVIZI E FORNITURE E COLLABORATORI A QUALSIASI TITOLO DELL'ENTE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- osservano il codice di comportamento, segnalando in particolare casi di conflitto di interessi</li> <li>- osservano le misure contenute nel P.T.P.C.T.</li> <li>- segnalano tempestivamente eventuali comportamenti illeciti</li> </ul>
<b>STAKEHOLDERS</b> (soggetti esterni all'Ente)	<p>Sono individuate le seguenti categorie di portatori di interessi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- enti pubblici locali: comuni del parco - comuni confinanti, Provincia, Regione Liguria</li> <li>- soggetti afferenti al territorio e alla comunità: cittadini residenti, scuole - associazioni ambientaliste, venatorie, sportive, culturali, escursionistiche – turisti e fruitori del parco</li> <li>- soggetti che esercitano attività economiche: operatori turistici e della ristorazione, aziende agricole, professionisti e ordini professionali, consorzi di tutela dei prodotti tipici</li> </ul>

### 2.3.2 Sistema di gestione del rischio

#### Valutazione di impatto del contesto esterno

L'analisi del contesto esterno rappresenta la prima e indispensabile fase del processo di gestione del rischio, attraverso la quale ottenere informazioni necessarie a comprendere come il rischio di corruzione possa manifestarsi all'interno dell'amministrazione per via della specificità dell'ambiente in cui la stessa opera in termini di strutture territoriali e dinamiche sociali, economiche e culturali.

Con riferimento al contesto nazionale e regionale in cui l'Ente opera, una dettagliata analisi risulta effettuata dalla Regione Liguria all'interno del proprio Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza (sottosezione del PIAO), cui si rinvia

integralmente; quanto al contesto specifico dell'Ente Parco si rileva che non sono state segnalate azioni rilevanti da parte della Polizia giudiziaria e l'Ente non ricade in area dove le organizzazioni criminali operano in maniera palese e strutturata, con connivenze all'interno delle PA.

I soggetti rappresentanti gli interessi multiformi presenti nel contesto specifico della PA, in particolare i membri dell'Amministrazione sono legittimi rappresentanti di interessi locali, non direttamente coinvolti, come singoli, all'interno di operazioni di rilievo.

Gli «aventi interessi» rilevanti o potenziali «condizionatori», persuasori, istigatori, stakeholder sono costituiti in prevalenza da figure legate al settore immobiliare, sia “puro” che legato alle strutture turistiche operanti all'interno del Parco, nonché ai proprietari di edifici e terreni che possono aumentare il loro valore immobiliare con operazioni di ampliamento edilizio o trasformazione, attività in genere proibite nel parco, ad eccezione che nelle zone di sviluppo.

Il loro rapporto con l'amministrazione è di norma regolato attraverso l'acquisizione di un nulla osta per qualunque attività sia svolta nel territorio del Parco (anche di carattere non edilizio, ad esempio manifestazioni a carattere ludico, musicale, sportivo e così via); tale nulla osta o permesso è reso attraverso atto pubblico, relazionato a regolamenti. Questo contesto consente di ridurre il rischio e la possibilità che si verifichino eventi corruttivi.

Tali soggetti possono interagire con l'Amministrazione mediante la richiesta di modifica delle norme, attività collegata a complessi processi normativi che presuppongono controlli di più livelli e la pubblica partecipazione dei cittadini, se non il loro diretto coinvolgimento. Non esistono poi in maniera evidente, rappresentanti di interessi particolari (lobbies) che possano esercitare particolare pressione sugli Uffici essendo questa, concentrata sugli amministratori. In tal senso si constata che il controllo pubblico, e da parte degli enti sovraordinati sul Parco resta ad oggi molto elevato, come testimoniano le periodiche rassegne di stampa collegata a qualunque ipotesi di modifica “diretta o strisciante” delle regole, in particolare quelle edilizie, che riguardano il Parco.

#### Valutazione di impatto del contesto interno

La struttura organizzativa dell'Ente è stata definita con Deliberazione di Consiglio n.6 del 26.08.2021 di approvazione del Regolamento degli uffici e dei servizi.

Alla data di redazione del presente documento, la struttura organizzativa dell'Ente Parco di Montemarcello Magra Vara si compone di n.3 istruttori tecnici-ambientali a tempo indeterminato e n. 2 funzionari tecnici architetti, n. 1 funzionario economico – finanziario

a tempo parziale, n.1 istruttore amministrativo contabile a tempo parziale in posizione di distacco da Regione Liguria. Sono attivi, inoltre, completamenti orari con dipendenti della Regione Liguria e di altri Enti Pubblici.

L'articolazione della struttura organizzativa prevede una differenziazione di ruoli e di responsabilità che portano il Responsabile della Prevenzione della Corruzione a non avere titolarità nelle singole procedure ma semplicemente un momento di verifica sulle stesse, che debbono necessariamente essere indirizzate in modo coerente rispetto alla programmazione di competenza degli organi politici anche perché il personale è dotato di notevole esperienza professionale.

Il personale dell'Ente Parco di Montemarcello Magra Vara non è stato e non risulta essere oggetto di indagine da parte dell'Autorità Giudiziaria per fatti di corruzione secondo l'ampia accezione della L. n. 190/2012.

#### Mappatura dei processi sensibili (*aree di rischio*) - Identificazione e valutazione di rischi corruttivi potenziali e concreti

La definizione del livello di esposizione al rischio di eventi corruttivi dei processi è importante al fine di individuare quelli su cui concentrare l'attenzione per la progettazione o per il rafforzamento delle misure di trattamento del rischio e guidare l'attività di monitoraggio da parte del RPCT.

L'individuazione delle ***aree di rischio*** è il risultato di un processo che presuppone la valutazione del rischio da realizzarsi attraverso la verifica "sul campo" dell'impatto del fenomeno corruttivo sui singoli processi dell'Ente.

Per "rischio" si intende l'effetto dell'incertezza sul corretto perseguimento dell'interesse pubblico, dovuto alla possibilità che si verifichi un dato evento di corruzione.

Per "evento" si intende il verificarsi o il modificarsi di un insieme di circostanze che si frappongono o si oppongono al perseguimento dell'obiettivo istituzionale dell'Ente parco.

Per processo è qui inteso un insieme di attività interrelate che creano valore trasformando delle risorse in un prodotto destinato ad un soggetto interno o esterno all'amministrazione (utente). Il processo che si svolge nell'ambito di un'area/settore può esso da solo portare al risultato finale o porsi come parte o fase di un processo complesso, con il concorso di più amministrazioni. Il concetto di processo è più ampio di quello di procedimento amministrativo e ricomprende anche le procedure di natura privatistica.

Le **Aree di Rischio** per le quali è stata realizzata la mappatura dei processi sono le seguenti:

<b>ACQUISIZIONE E PROGRESSIONE DEL PERSONALE</b>	Numero di processi mappati per l'area di rischio: 3
CONFERIMENTO DI INCARICHI EXTRA ISTITUZIONALI	
PROGRESSIONI DI CARRIERA	
RECLUTAMENTO DEL PERSONALE	

<b>CONTRATTI PUBBLICI</b>	Numero di processi mappati per l'area di rischio: 7
PROGRAMMAZIONE	
PROGETTAZIONE	
SELEZIONE DEL CONTRAENTE	
ALTRE PROCEDURE DI AFFIDAMENTO	
VERIFICA AGGIUDICAZIONE E STIPULA DEL CONTRATTO	
ESECUZIONE DEL CONTRATTO	
RENDICONTAZIONE DEL CONTRATTO	

<b>PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA SENZA EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO</b>	Numero di processi mappati per l'area di rischio: 2
PROVVEDIMENTI DI TIPO AUTORIZZATIVO / DICHIARATIVO	
PROVVEDIMENTI DI TIPO CONCESSORIO	

<b>PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO</b>	Numero di processi mappati per l'area di rischio: 3
ATTRIBUZIONE DI VANTAGGI ECONOMICI DI QUALUNQUE GENERE A PRIVATI	
GESTIONE ECONOMICA DEL PERSONALE	
GESTIONE GIURIDICA DEL PERSONALE	

<b>GESTIONE DELLE ENTRATE, DELLE SPESE E DEL PATRIMONIO</b>	Numero di processi mappati per l'area di rischio: 2
GESTIONE DELLE ENTRATE E DELLE SPESE	
GESTIONE DEI BENI PATRIMONIALI E DEMANIALI	

<b>CONTROLLI, VERIFICHE, ISPEZIONI, SANZIONI</b>	Numero di processi mappati per l'area di rischio: 1
CONTROLLI, VERIFICHE, ISPEZIONI, SANZIONI	

<b>INCARICHI E NOMINE</b>	Numero di processi mappati per l'area di rischio: 2
<b>CONFERIMENTO DI INCARICHI DI COLLABORAZIONE</b>	
<b>NOMINA SPECIFICHE PARTICOLARI RESPONSABILITA' E NOMINA TITOLARI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE</b>	

Per ogni processo è stata elaborata la relativa valutazione del rischio, mediante analisi di tipo qualitativo, con motivate valutazioni, specifici criteri e definizione degli indicatori di rischio per la misurazione del livello di esposizione del processo al rischio di corruzione.

### 2.3.3 Gli obiettivi per la prevenzione della corruzione e la trasparenza

La fase di trattamento del rischio consiste nell'individuazione e progettazione delle misure per neutralizzarlo o ridurlo e nella decisione di quali rischi si decide di trattare in via prioritaria.

Si riporta di seguito la programmazione delle *misure "generali"* di prevenzione della corruzione e trasparenza, che recepisce i contenuti obbligatori previsti dalla normativa e gli *obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione definiti dalla Regione Liguria e condivisi con gli Enti del Settore Regionale allargato per l'anno 2024.*

<b>MISURE GENERALI PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA</b>			
<b>N.</b>	<b>AMBITO</b>	<b>OGGETTO</b>	<b>MISURA/AZIONE</b>
<b>1</b>	<b>TRASPARENZA</b>	La trasparenza rappresenta uno strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione e per l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa.  <i>Rif. allegato C) Mappa della trasparenza</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rispetto degli obblighi informativi e di pubblicazione secondo quanto previsto dall'allegato programma della trasparenza</li> <li>- Aggiornamento sotto-sezione <i>Bandi di gare e contratti</i> in seguito all'entrata in vigore del nuovo Codice degli appalti (D. Lgs. n36/2023)</li> <li>- Monitoraggio semestrale da parte di tutti i responsabili di servizio per la verifica del rispetto degli obblighi</li> <li>- Informatizzazione flusso automatico di implementazione della sezione "amministrazione trasparente"</li> </ul>
<b>2</b>	<b>CODICE DI COMPORTAMENTO E CULTURA DELL'INTEGRITA'</b>	La cultura dell'integrità e i comportamenti degli operatori pubblici rivestono un ruolo fondamentale. Il codice di comportamento integra il piano anticorruzione e indica i livelli minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i dipendenti dell'ente sono tenuti a osservare.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rinnovare il codice di comportamento alla luce del DPR n. 81/2023, garantendo la procedura aperta di consultazione e l'integrazione e la specificazione del codice nazionale</li> <li>- Garantire il collegamento tra le disposizioni del codice di comportamento e le azioni programmate nella presente sezione del PIAO</li> </ul>

			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realizzare corsi ed eventi formativi sul contenuto del codice e sull'etica pubblica rivolti a tutto il personale</li> <li>- Osservanza del codice</li> <li>- Pubblicazione sul sito internet dell'Ente</li> <li>- Vigilanza sul rispetto dei codici da parte del direttore, anche in qualità di RPCT, e dei Responsabili di Servizio per i servizi di propria competenza e segnalazione delle violazioni per iscritto all'Ufficio Procedimenti Disciplinari (UDP) e al Responsabile della Corruzione</li> <li>- le funzioni dell'UPD sono svolte dal Responsabile del Servizio Amministrazione del Personale che è competente in merito a tutti i livelli compreso il livello dirigenziale</li> </ul>
3	<b>ROTAZIONE PERIODICA DEL PERSONALE</b>	Rotazione periodica del personale con funzioni di responsabilità del procedimento direttamente coinvolto nelle attività a rischio	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nel corso del 2024 prosegue la riorganizzazione della struttura dell'Ente, con la revisione dei servizi, la redistribuzione dei compiti al personale, l'attivazione di forme flessibili di utilizzo del personale (distacchi da altri enti, incarichi di scavalco d'eccezione), il reclutamento di unità di personale come da piano dei fabbisogni.</li> </ul>
4	<b>CONFLITTO DI INTERESSI</b>	Le situazioni di conflitto di interessi sono uno degli elementi principali di cui tenere conto nell'analisi del rischio e previsione delle misure di prevenzione. Considerata la "trasversalità" di tale fenomeno sia nell'ambito dei contratti pubblici, sia in altre fattispecie, è necessario un costante presidio.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Osservanza dell'obbligo di astensione</li> <li>- Vigilanza sul rispetto dell'obbligo da parte del Direttore e dei Responsabili di Servizio per i servizi di propria competenza e del RPCT</li> <li>- Migliorare le misure connesse alla verifica di potenziali conflitti di interesse e rivedere la modulistica e le procedure di controllo delle dichiarazioni</li> <li>- Integrare la fase di analisi preventiva del conflitto di interesse quale parte essenziale del processo</li> </ul>
5	<b>CONFERIMENTO INCARICHI ISTITUZIONALI ED EXTRAISTITUZIONALI</b>	Obblighi concernenti la compatibilità degli incarichi istituzionali extraistituzionali e la procedura di autorizzazione	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Osservanza dell'obbligo</li> <li>- Vigilanza sul rispetto dell'obbligo da parte dei Responsabili di Servizio per i servizi di propria competenza e del Responsabile della Corruzione</li> </ul>
6	<b>INCONFERIBILITÀ E INCOMPATIBILITÀ PER INCARICHI DIRIGENZIALI</b>	Rispetto della normativa in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi di cui agli artt. 3 e 12 commi 1,2,3 e 4 del D. Lgs. n. 39/2013	Il Direttore produce una dichiarazione sostitutiva di notorietà (art. 46 dpr 445/200) attestante l'insussistenza di cause di inconferibilità o di incompatibilità in riferimento all'incarico ricoperto. La dichiarazione viene pubblicata sul sito dell'Ente nell'apposita sezione dell'amministrazione trasparente. Controllo della dichiarazione sostitutiva.
7	<b>SVOLGIMENTO DI ATTIVITÀ SUCCESSIVE ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO</b>	La legge 190/2012 ha introdotto nell'ambito dell'articolo 53 del d.lgs. 165/2001 il comma 16-ter, il quale stabilisce che "i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno	Verifica da parte del responsabile del servizio finanziario e del personale delle attività lavorative da parte dei dipendenti cessati dal rapporto di lavoro con l'ente

		esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri”.	che durante il servizio hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali
8	<b>FORMAZIONE DI COMMISSIONI, ASSEGNAZIONI AGLI UFFICI, CONFERIMENTO DI INCARICHI DIRIGENZIALI IN CASO DI CONDANNA PENALE PER DELITTI CONTRO LA PA</b>	La legge 190/2012 ha introdotto nel d.lgs. 165/2001, l'articolo 35-bis, il quale “integra le leggi e regolamenti che disciplinano la formazione di commissioni e la nomina dei relativi segretari” e stabilisce che “coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale: a) non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi; b) non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati; c) non possono fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere”.	Verifica e monitoraggio dell'applicazione delle disposizioni previste dall'art. 35-bis del d.lgs. 165/2001 da parte del responsabile del procedimento mediante acquisizione d'ufficio ovvero mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'articolo 46 del D.P.R. n. 445 del 2000 (articolo 20 decreto legislativo n. 39 del 2013)
9	<b>SEGNALAZIONE VIOLAZIONI (WHISTLEBLOWING)</b>	Tra le misure di prevenzione ritenute più importanti a livello europeo vi è la procedura di segnalazione di violazioni di norme che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica.  In questo ambito inoltre occorre dare piena attuazione alla nuova normativa nazionale di recepimento della direttiva europea n. 2019/1937 come recepita dal D. Lgs. n.24/2023.	Garantire l'applicazione della nuova disciplina in materia di whistleblowing (D.Lgs.n.24/2023), con le tutele ivi previste, e l'adeguamento degli strumenti di segnalazione nel rispetto di quanto previsto anche dalle Linee guida ANAC di cui alla Deliberazione n.311/2023. - Attivazione canale interno per le segnalazioni di illecito in condivisione con gli altri enti di gestione delle aree protette; - Previsione di adeguate forme di informazione e di conoscenza dell'istituto delle segnalazioni nei confronti dei soggetti interni ed esterni interessati dalla normativa.
10	<b>DICHIARAZIONI SOSTITUTIVE</b>	Verifica	Controllo a campione del 5% delle dichiarazioni

11	<b>CONTROLLO DI LEGITTIMITÀ</b>	Verifiche a campione sull'iter procedimentale	Attuazione di verifiche a campione annuali nell'ambito dei processi mappati al fine di verificare la legittimità degli atti, la correttezza delle procedure e il rispetto degli obblighi di trasparenza
12	<b>FORMAZIONE DEL PERSONALE</b>	<p>Nel P.N.A. al punto 3.1.12 si afferma: "Le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001 debbono programmare adeguati percorsi di formazione, tenendo presente una strutturazione su due livelli:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- livello generale, rivolto a tutti i dipendenti: riguarda l'aggiornamento delle competenze (approccio contenutistico) e le tematiche dell'etica e della legalità (approccio valoriale);</li> <li>- livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree a rischio: riguarda le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e le tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'amministrazione." </li></ul>	Dovranno essere organizzati per il personale dipendente nel corso del 2024 incontri informativi e formativi al personale su segnalazione del Direttore
13	<b>MONITORAGGIO DEL RISPETTO DEI TERMINI PER LA CONCLUSIONE DEI PROCEDIMENTI</b>	<p>L'art. 2 della Legge 241/90 prevede che le pubbliche amministrazioni hanno il dovere di concludere i procedimenti mediante l'adozione di un provvedimento espresso.</p> <p>Nel caso in cui disposizioni di legge non prevedono un termine diverso, i procedimenti amministrativi devono concludersi entro il termine di trenta giorni.</p>	<p>Tutti i responsabili di procedimento devono rispettare le tempistiche previste per ogni singolo procedimento.</p> <p>Con cadenza annuale ciascun Responsabile di Servizio provvede alla verifica del rispetto dei tempi procedurali di propria competenza e a risolvere immediatamente le anomalie riscontrate. L'esito del monitoraggio deve essere trasmesso al responsabile della corruzione.</p>
14	<b>PNRR - PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA</b>	L'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza rappresenta una delle attività a forte impatto sul territorio e sul valore pubblico correlato.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Assicurare l'individuazione e la valutazione del rischio per le attività e procedure in materia di PNRR.</li> <li>- Prevedere misure di presidio delle procedure a rischio correlate al PNRR con particolare riferimento al conflitto di interessi, alle verifiche degli indicatori di anomalia dell'anticiclaggio e alla verifica del titolare effettivo.</li> <li>- Garantire il rispetto degli obblighi di pubblicazione dei dati come richiesto dal Piano nazionale anticorruzione di ANAC.</li> </ul>
15	<b>ANTICORRUZIONE E STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE</b>	Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) ex art. 6 del DL 80/2021 è il documento programmatico nel quale si integrano le strategie, gli obiettivi e le	- Predisporre la sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" secondo le direttive del Piano Nazionale Anticorruzione di ANAC e in coerenza



		azioni dell'Ente finalizzate al valore pubblico finale, analoghi strumenti esistono anche negli enti non soggetti all'approvazione del PIAO. In questo ambito è pertanto fondamentale il ruolo strategico delle politiche di prevenzione della corruzione al fine di proteggere il valore pubblico a favore della collettività e contribuire al raggiungimento efficace dei risultati previsti.	con le altre sezioni del PIAO o documento analogo. - Garantire l'aggiornamento della mappatura dei rischi, la loro valutazione e il loro trattamento. - Prevedere il monitoraggio periodico dell'attuazione delle misure di prevenzione e del rispetto degli obblighi di trasparenza.
16	<b>GOVERNANCE DELLE POLITICHE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA</b>	L'efficacia dell'attuazione del complessivo sistema di disposizioni che scaturiscono dalla legge n. 190/2012 può essere migliorata con lo sviluppo di un modello a rete territoriale a supporto dei responsabili della prevenzione della corruzione.	- Rafforzare le reti dei RPCT degli enti liguri facenti capo al sistema regionale - Partecipare a iniziative congiunte di formazione, supporto reciproco, scambio di buone pratiche e sinergia delle azioni. - Promuovere l'ascolto e il confronto con la società civile e gli stakeholders

Le *misure "specifiche"* di prevenzione della corruzione e trasparenza devono essere valutate in base ai costi stimati, all'impatto sull'organizzazione e al grado di efficacia che si attribuisce a ciascuna di esse.

L'individuazione e la valutazione delle misure è compiuta dal RPCT con il coinvolgimento dei Responsabili di Servizio, identificando le aree "sensibili" su cui intervenire.

Le decisioni circa la priorità del trattamento si basano essenzialmente sui seguenti fattori:

- livello di rischio: maggiore è il livello, maggiore è la priorità di trattamento;
- obbligatorietà della misura;
- impatto organizzativo e finanziario connesso all'implementazione della misura.

Si rimanda all'**allegato B)** per la mappatura completa delle aree di rischio e la definizione delle misure di mitigazione del rischio generali e specifiche, i tempi di applicazione e attuazione, gli indicatori e i soggetti responsabili applicati ai processi sensibili individuati.

#### **2.3.4 Programmazione della trasparenza**

Tra le *misure obbligatorie* la trasparenza rappresenta uno strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione e per l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa.

La trasparenza intesa quale accessibilità totale ai dati e ai documenti in possesso della pubblica amministrazione, ha lo scopo di tutelare i diritti dei cittadini e di promuovere partecipazione e forme diffuse di controllo sulle attività delle istituzioni e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

In particolare la pubblicazione dei dati in possesso delle pubbliche amministrazioni intende incentivare la partecipazione dei cittadini allo scopo di:

- assicurare la conoscenza dei servizi resi, le caratteristiche quantitative e qualitative e le modalità di erogazione;
- prevenire fenomeni di corruzione e promuovere l'integrità;
- sottoporre al controllo diffuso ogni fase del ciclo di gestione della performance per consentirne il miglioramento.

Nell'allegato documento "Mappa della trasparenza" (**Allegato C**) sono elencati gli obblighi informativi e di pubblicazione previsti e i soggetti responsabili della pubblicazione nel sito istituzionale dell'Ente nella sezione dedicata "Amministrazione trasparente", secondo le indicazioni riportate nell'allegato 9 del PNA 2022, integrate con l'allegato 1) della Deliberazione ANAC 264 del 20.6.2023 come modificato con delibera 601 del 19.12.2023.

L'aggiornamento 2023 al PNA 2022 (Delibera ANAC n.605 del 19/12/2023) ha posto particolare attenzione agli obblighi di pubblicazione in materia di contratti pubblici a seguito dell'entrata in vigore del nuovo Codice degli appalti (D. Lgs. n.36/2023).

Secondo le indicazioni di ANAC i nuovi obblighi di trasparenza in materia di contratti pubblici si applicano alle attività relative al ciclo di vita del contratto poste in essere dopo il 1° gennaio 2024, ma anche ai dati e alle informazioni relative ai contratti le cui procedure di affidamento sono state avviate dopo il 1 luglio 2023 e che sono ancora in corso di realizzazione al 31/12/2023, applicando quindi un doppio regime di pubblicazione.

Dal 2024 l'alberatura della sottosezione bandi di gara e contratti in Amministrazione Trasparente, nella quale ad oggi sono ancora presenti i riferimenti al codice previgente (D. Lgs. n.50/2016), si adegua al nuovo regime normativo includendo il collegamento alla BDNCP (Banca Dati Nazionale Contratti Pubblici) e gli atti esclusi dalla trasmissione alla banca dati.

Una specifica sottosezione della mappa della trasparenza è dedicata all'istituto dell'accesso civico, introdotto nel nostro ordinamento dall'art. 5 D. Lgs. n. 33/2014.

Il D.lgs. 97/2016 ha modificato e integrato il D.lgs. 14 marzo 2013 n. 33 (cd. “Decreto trasparenza”), con particolare riferimento al diritto di accesso civico, formalizzando le diverse tipologie di accesso ad atti e documenti da parte dei cittadini;

- *Accesso “generalizzato”* che determina il diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione;

- *Accesso civico “semplice”* correlato ai soli atti ed informazioni oggetto di obbligo di pubblicazione (art. 5 D.lgs. 33/2013);

Il registro degli accessi viene pubblicato annualmente sul sito istituzionale al link “Amministrazione Trasparente\Altri contenuti\Accesso Civico” nel rispetto di quanto previsto dalla deliberazione ANAC 1309/2016 e tabella allegata a deliberazione ANAC 1310/2010.

- *Accesso documentale* riservato ai soggetti interessati in grado di esercitare al meglio le facoltà che l'ordinamento attribuisce loro, a tutela delle posizioni giuridiche qualificate di cui sono titolari (Artt. 22 e succ. L.241/90).

Le modalità di attivazione *dell’accesso civico generalizzato*, l’iter e le esclusioni e le limitazioni all’accesso sono state recepite dall’ Ente Parco.

La Deliberazione ANAC 264 del 20.6.2023, agli artt. 6 e 7, prevede specifiche disposizioni da applicare agli istituti dell’accesso civico semplice e generalizzato in materia di contratti pubblici.

### **2.3.5 Monitoraggio sull’idoneità e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione**

La gestione del rischio si completa con la successiva azione di monitoraggio, che comporta la valutazione del livello di rischio tenendo conto delle misure di prevenzione introdotte e delle azioni attuate. Questa fase è finalizzata alla verifica dell’efficacia dei sistemi di prevenzione adottati e, quindi, alla successiva messa in atto di ulteriori strategie di prevenzione.

Concorrono a garantire l’azione di monitoraggio, oltre al RPCT, i Responsabili dei Servizi e l’Organismo di valutazione, nell’ambito dei propri compiti di controllo. Al fine di garantire l’efficace attuazione e l’adeguatezza del Piano e delle relative misure si intende implementare un processo di monitoraggio annuale.

Dell’attività di monitoraggio si darà conto nella Relazione predisposta dal RPCT entro il 15 dicembre di ogni anno o diversa scadenza stabilita dall’ANAC.

La presente sezione è stata posta in consultazione, mediante avviso pubblico divulgato sul sito internet dell'Ente nella sezione dell'Amministrazione Trasparente "Altri contenuti – Prevenzione della corruzione" il giorno 22 dicembre 2023, con invito rivolto a tutti i soggetti portatori di interesse a presentare eventuali osservazioni e proposte entro il 15 gennaio 2024. Non sono pervenute osservazione e proposte in merito.

## **SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

### **3.1 Struttura organizzativa**

L'organizzazione degli uffici e del personale è funzionale allo svolgimento delle attività istituzionali previste dalla l.r. n.12/95 e al raggiungimento degli obiettivi ed ai programmi definiti dall'Ente Parco.

L'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con Deliberazione di Consiglio n.6 del 26.08.2021 ss.mm.ii., si uniforma ai seguenti principi e criteri:

- a) efficacia gestionale;
- b) efficienza tecnica e efficienza comportamentistica;
- c) equità;
- d) professionalità, flessibilità e responsabilizzazione del personale;
- e) imparzialità nei rapporti con i terzi.

La struttura organizzativa attuale, approvata con il sopracitato regolamento, è articolata in servizi, che rappresentano la struttura di massimo livello:

- Servizio Direzione e Programmazione;
- Servizio Staff;
- Servizio Affari Amministrativi;
- Servizio Guardiaparco;
- Servizio Demo-Etno-Antropologico e Comunicazione;
- Servizio Affari Finanziari e Amministrazione del Personale;
- Servizio Educazione e Reti Ambientali, Banca del Territorio e Patrimonio identitario;
- Servizio Tecnico e Patrimonio del Parco.

Il Servizio assume compiti specialistici ed è punto di riferimento per:

- a) la gestione di interventi rivolti all'assolvimento di funzioni strumentali di prevalente indirizzo interno oppure alla prestazione di servizi finali destinati all'utenza esterna;
- b) la verifica e la valutazione dei risultati degli interventi;
- c) l'elaborazione di programmi operativi di attività e di piani di lavoro, correlati alla formulazione di definiti obiettivi strumentali;
- d) le interazioni tra momento politico ed apparato tecnico – professionale.

Il coordinamento tra i Servizi è garantito del Direttore.

La titolarità dei Servizi è affidata, con provvedimento motivato del Direttore dell'Ente, a dipendenti inquadrati nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex categoria D), individuati tenendo conto, rispetto alle funzioni ed alle attività da svolgere, dei seguenti elementi:

- a. la natura e le caratteristiche dei programmi da realizzare;
- b. i requisiti culturali;
- c. le attitudini e le capacità professionali;
- d. l'esperienza professionale acquisita.

In caso di assenza di personale appartenente all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex categoria D) all'interno dei Servizi, la titolarità degli stessi può essere affidata temporaneamente al Direttore. Tra i servizi istituiti all'interno dell'Ente è prevista la mobilità delle risorse umane in base a particolari esigenze derivanti dall'attuazione dei programmi di attività.

Con del decreto del Commissario Straordinario n. 17 del 30 giugno 2021 è stato adottato il regolamento relativo ai criteri di conferimento degli incarichi di posizione organizzativa (attuali Elevate Qualificazioni) e relativa metodologia di graduazione e sono state individuate le seguenti posizioni di responsabilità:

- Programmazione risorse finanziarie, umane e strumentali
- Affari amministrativi
- Programmazione e amministrazione del territorio e dei procedimenti connessi
- Biodiversità e reti naturali

A seguito della deliberazione della Giunta regionale n. 326 del 16 aprile 2021, è stato

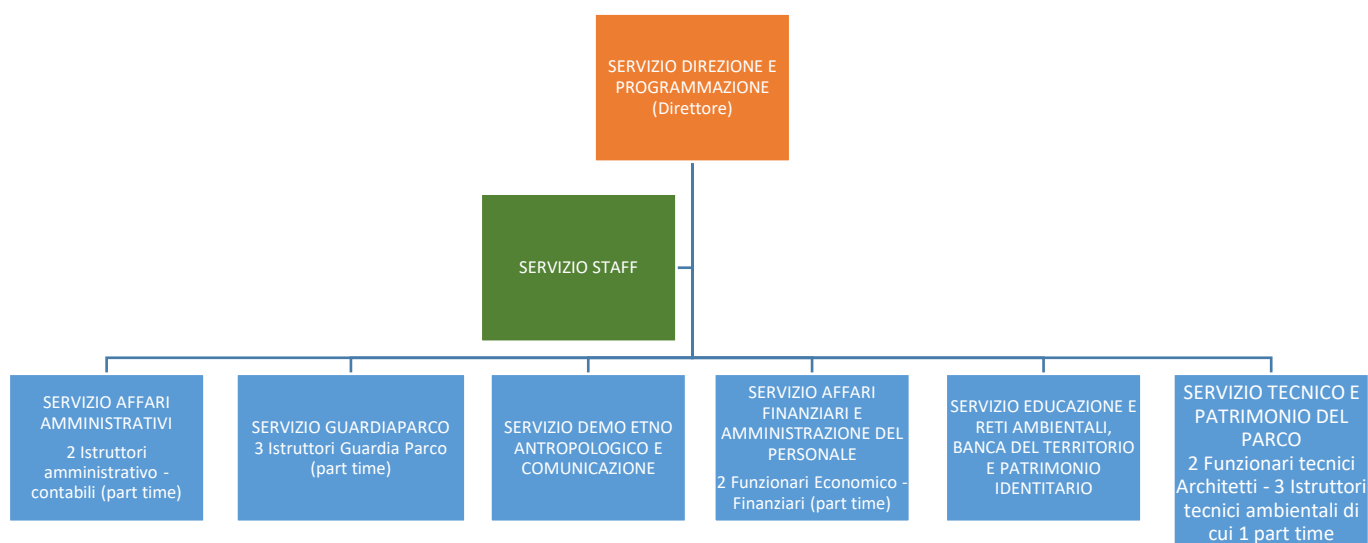
disciplinato il regime di cui all'art. 29 bis, comma 6, della L.R. 22 febbraio 1995 n. 12 afferente i distacchi funzionali di personale regionale presso gli Enti Parco.

Attualmente, la struttura organizzativa dell'Ente Parco risulta composta da:

- 1 Direttore, in utilizzo condiviso, mediante stipula di convenzione, con gli Enti Parco Naturali Regionali dell'Antola, di Portofino e delle Alpi Liguri.
- 2 Funzionari tecnici- Architetti (ex categoria D) della Regione Liguria in distacco totale e 1 Funzionario Economico – Finanziario (ex categoria D) in distacco parziale, con attribuzione di posizione di EQ (Elevata Qualificazione);
- 3 Istruttori tecnici ambientali (ex categoria C) dipendenti a tempo indeterminato, di cui uno a tempo parziale al 50%.
- 1 Istruttore amministrativo – contabile (ex categoria C), dipendente della Regione Liguria in distacco parziale.

Sono inoltre attivi completamenti orari (scavalco di eccedenza) con utilizzo di personale dipendente della Regione Liguria e di altri Enti pubblici per assicurare l'assolvimento delle ordinarie attività dell'Ente e lo svolgimento delle azioni previste nell'ambito dei progetti comunitari e regionali.

### ***Organigramma Ente Parco di Montemarcello Magra Vara***



### **3.2 Organizzazione Lavoro Agile**

Tra gli documenti di programmazione confluiti nel PIAO, ai sensi dell'art. 6 del DL 80/2021, è incluso il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA), la cui adozione da parte di ogni ente pubblico è stata prevista dall'art. 263, comma 4 bis del DL 34/2020 convertito con modificazioni dalla legge n. 77/2020, al fine di programmare lo sviluppo del lavoro agile oltre la fase emergenziale.

Tale Piano definisce le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti. Tutto ciò anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, coinvolgendo i cittadini e gli stakeholders.

L'impatto delle crisi e delle situazioni emergenziali hanno certamente accelerato il processo di cambiamento già in atto nella pubblica amministrazione mettendo in luce alcuni limiti e criticità dell'azione amministrativa conosciute da tempo.

L'Ente Parco, in quanto Ente del settore regionale allargato, è caratterizzato da una struttura intersecata con quella regionale, che comporta necessariamente un adeguamento organizzativo che consenta lo svolgimento delle attività in modalità "agile".

In particolare sono emerse, in tutta la loro evidenza, alcune esigenze:

- rafforzare la logica del lavoro per obiettivi e risultati in sostituzione di quella per adempimenti superando definitivamente l'autoreferenzialità che spesso ha contraddistinto la pubblica amministrazione;
- traguardare l'esito finale e l'impatto dell'azione amministrativa e delle attività con particolare riferimento ai bisogni dei cittadini, dell'utenza e degli stakeholders;
- velocizzare i processi decisionali spesso troppo lenti rispetto alle necessità dei territori e non al passo con i mutamenti sempre più rapidi del contesto in cui operano le pubbliche amministrazioni;
- semplificare e digitalizzare le procedure;
- garantire maggiore flessibilità organizzativa al fine di rendere l'apparato amministrativo proattivo, resiliente e dinamico;
- valorizzare il capitale umano per garantire allo stesso tempo, motivazione, benessere e produttività.

Per avviare un percorso di compiuta implementazione di tali obiettivi anche al di fuori delle situazioni emergenziali è necessario sviluppare un'organizzazione agile che faciliti il funzionamento della macchina amministrativa, anche alla luce della nuova organizzazione del "sistema" Parchi.

La *Direttiva del 29 dicembre 2023 del Ministro per la Pubblica Amministrazione*, ad oggetto "Lavoro agile", evidenzia inoltre la necessità, da parte delle amministrazioni pubbliche, di garantire ai lavoratori che documentino gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari, di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, anche derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza, individuando, mediante adeguamento delle proprie disposizioni interne, le misure organizzative che si rendono necessarie, attraverso specifiche previsioni nell'ambito degli accordi individuali.

Appare evidente quindi che l'organizzazione e il lavoro agile sono molto di più del lavoro a distanza e riguardano un nuovo modo di lavorare, più efficace ed efficiente ed orientato al benessere organizzativo, a prescindere dal luogo ove si svolge la prestazione lavorativa. Questa tipologia di organizzazione comunemente definita agile o *smart organisation* si è progressivamente affermata negli ultimi anni come una delle più promettenti evoluzioni dell'organizzazione aziendale.

Come riportato nelle linee guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica -Ufficio per la valutazione della performance- il lavoro agile supera la tradizionale logica del controllo sulla prestazione, ponendosi quale patto fiduciario tra l'amministrazione e il lavoratore per la creazione di valore pubblico, a prescindere dal luogo, dal tempo e dalle modalità scelte per raggiungere gli obiettivi perseguiti dall'amministrazione.

In conformità a tali principi l'implementazione di un'efficace organizzazione agile può tradursi in una maggiore flessibilità lavorativa e autonomia con la conseguenza di una maggiore responsabilità e impegno sui risultati da ottenere e quindi una maggiore produttività.

L'ambito di gestione dell'organizzazione del lavoro è strettamente connesso, inoltre, alla misurazione e valutazione della performance in quanto condizione abilitante per il raggiungimento degli obiettivi e dei risultati e per il miglioramento dell'efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa. Per questo motivo la legge n. 77/2020 aveva stabilito che, in via ordinaria, il POLA diventasse una sezione del Piano della Performance di cui all'art. 10 del D. Lgs n. 150/2009, per poi confluire, a seguito del DL 80/2021, nel PIAO.



### **3.2.1 Lavoro a distanza**

L'incentivazione all'utilizzo del "lavoro agile" è concisa con l'emergenza sanitaria da COVID-19. I DPCM del 23 febbraio e dell'8 marzo 2020 hanno dato l'avvio all'esecuzione della prestazione lavorativa in tale modalità semplificandone la procedura di accesso, proprio perché era diventato l'unico modo per garantire la continuità operativa.

Ciò ha prodotto vantaggi all'interno dell'Ente, in termini di miglioramento della produttività e riduzione dell'assenteismo nonché soddisfazione del lavoratore e il miglioramento dell'equilibrio vita-lavoro. Oggi viviamo la fase del superamento dello *smart working* emergenziale a favore dello *smart working* ordinario, pertanto lo SW continua a rappresentare per l'Ente una ordinaria modalità di resa della prestazione lavorativa, restando ovviamente soggetto ad alcune condizioni, tra cui un'adeguata rotazione del personale in SW e in presenza, secondo le disposizioni impartite dal Direttore.

### **3.2.2 Linee strategiche per l'organizzazione agile**

L'Ente Parco, che si avvale in prevalenza di personale in distacco dalla Regione Liguria, con lo sviluppo progressivo dell'organizzazione, intende perseguire obiettivi analoghi a quelli contenuti nel PIAO della Regione Liguria:

- Rafforzare l'organizzazione del lavoro per obiettivi e risultati
- Migliorare le performance, la pianificazione e il monitoraggio delle attività
- Estendere la digitalizzazione dei servizi e delle attività
- Migliorare il benessere dei lavoratori e la conciliazione tempi di vita e lavoro
- Promuovere la flessibilità organizzativa, la cooperazione interna ed esterna e il lavoro in team
- Sviluppare le competenze organizzative e digitali del personale
- Valorizzare il capitale umano e intellettuale quale risorsa centrale per la *mission* dell'Ente

Al fine di perseguire tali obiettivi, è prevista e favorita la partecipazione del personale a percorsi formativi organizzati dalla Regione Liguria in tema di competenze digitali e informatiche, competenze manageriali e organizzative, team building, modelli organizzativi agili. In un'organizzazione agile le comunicazioni assumono il massimo rilievo e devono essere supportate da strumenti digitali adeguati e tutto il personale è stato istruito in merito all'utilizzo di una serie di strumenti per garantire l'esecuzione di videoconferenze e riunioni a distanza.

Oltre alla scrivania virtuale regionale, il personale in distacco presso l'Ente Parco può accedere da remoto a sistemi di *collaboration* (*cloud* e cartelle condivise) e protocollo.

A questi strumenti si sono affiancati altri tools di collaborazione via web maggiormente utilizzati anche da parte dei vari stakeholders dell'Ente, come Skype, Teams, ecc...

Nel corso di questi ultimi anni l'Ente Parco ha progressivamente digitalizzato le principali procedure interne ed esterne relative al funzionamento della macchina amministrativa, alla gestione delle funzioni generali e ai vari servizi offerti all'utenza esterna, acquistato hardware idoneo per il personale e messa in opera di un cloud "privato" per la condivisione di documenti. Tale tendenza proseguirà anche per il triennio 2024 -2026.

Tutti questi strumenti sono condizioni abilitanti dell'organizzazione agile consentendo un risparmio di tempi e mezzi, l'emancipazione dalla modalità cartacea, oltreché l'accesso e l'utilizzo delle funzioni a prescindere dalla presenza fisica in ufficio dell'operatore pubblico e dell'utente.

### **3.2.3 Obiettivi e azioni per l'organizzazione agile (programma di sviluppo 2024/2026)**

La corretta implementazione delle nuove logiche organizzative esige una programmazione puntuale nell'arco del triennio di riferimento 2024/2026. A tal fine proseguirà l'attività di sviluppo tecnologico e verrà data particolare attenzione ad un piano di formazione digitale del personale, con l'obiettivo di coinvolgere nel lavoro agile tutto il personale con un criterio di rotazione e attivando percorsi individuali di conciliazione vita- lavoro in particolari situazioni di salute, personali e familiari e consentire, in caso di necessità, il funzionamento della struttura amministrativa anche in caso di nuove emergenze.

### **3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale**

#### **3.3.1 Linee strategiche per il reclutamento del personale**

Le Pubbliche Amministrazioni rappresentano, nei fatti, delle aziende di servizi. L'elemento centrale è sicuramente rappresentato dal fattore umano: riportare al centro delle politiche organizzative la persona è il primo fondamentale passo per garantire enti efficienti, produttivi e accoglienti per coloro che prestano servizio e per gli *stakeholders* e i cittadini che vi si rivolgono.

Per fare questo occorre rinnovare le politiche e le procedure di reclutamento e selezione e, allo stesso tempo, configurare organizzazioni che sappiano attrarre e trattenere competenze adeguate.

I principali indirizzi strategici in materia di reclutamento del personale possono essere così sintetizzati:

analisi dei fabbisogni di personale e conseguente reclutamento delle unità di personale, tenendo conto degli obiettivi da raggiungere e dei progetti in corso e in via di definizione;

- rinnovamento dei regolamenti sul reclutamento del personale, in linea con la normativa nazionale, in particolare in adeguamento a quanto previsto dal D.P.R. 16 giugno 2023, n.82 ad oggetto “Regolamento recante modifiche al decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487, concernente norme sull'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e le modalità di svolgimento dei concorsi, dei concorsi unici e delle altre forme di assunzione nei pubblici impieghi;
- ridefinizione delle modalità di selezione che dovranno essere finalizzate non solo a misurare le competenze in possesso dei candidati (sapere), ma allo stesso tempo le capacità di problem solving e di concreta applicazione del bagaglio culturale e professionale posseduto (saper fare) e l'esercizio ottimale del ruolo assegnato e il modo di porsi all'interno dell'organizzazione (saper essere);
- attivazione di forme di lavoro flessibile per far fronte alle esigenze temporanee e finalizzate ai progetti etero-finanziati.

#### **3.3.2 Il Piano triennale dei fabbisogni di personale**

Il Piano triennale dei fabbisogni, adempimento prescritto dall'articolo 6 del D. Lgs 165/2001, è lo strumento strategico e programmatico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza,

economicità e qualità dei servizi ai cittadini compatibilmente con i vincoli di finanza pubblica che mirano al contenimento della spesa di personale.

Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

Ai sensi dell'art. 6 del D.L. 80 del 9 giugno 2021, n. 80 "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia" che prevede la predisposizione del Piano Integrato delle Attività e delle Organizzazioni, la programmazione triennale dei fabbisogni è inclusa quale sezione dello strumento di programmazione.

Il comma 2 del medesimo articolo 6, infatti, recita che il Piano integrato delle attività e delle Organizzazioni definisce, tra l'altro: "compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b) (piano formativo) assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali".

La redazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale è preceduta dalla preventiva mappatura dei fabbisogni e dalla rilevazione delle eccedenze di personale da effettuarsi ai sensi dell'art.33 del D. Lgs. 165/2001. Per l'Ente Parco tale rilevazione ha dato esito negativo.

La capacità assunzionale dell'Ente Parco è soggetta ad una serie di vincoli e limitazioni derivanti sia da norme di rango primario che da indirizzi gestionali da parte della Regione Liguria.

Il Parco Naturale Regionale di Montemarcello Magra Vara è un ente pubblico dotato di autonomia amministrativa e funzionale e di personalità giuridica di diritto pubblico, facente parte del settore regionale allargato (DGR del 3 marzo 2023 n.177).

In quanto tale si ritiene applicabile il limite di assunzioni legato al *turn over* del personale, a differenza della Regione che invece risulta soggetta all'articolo 33, commi 1, 1-bis e 2, del decreto legge n. 34 del 2019 convertito in legge 28 giugno 2019 n.58, che stabilisce i nuovi limiti in materia di facoltà assunzionali basato sul principio della sostenibilità finanziaria, in sostituzione del precedente criterio fondato sul *turn over* e sui tetti di spesa, introducendo una nuova disciplina maggiormente flessibile per il reclutamento di personale, dettagliata nel DM 17/03/2020 attuativo della predetta disposizione.

Nella copertura del c.d. *turn over* oltre che alla capacità assunzionale c.d. "*di competenza*", gli enti possono sommare i resti delle pregresse capacità assunzionali, secondo quanto previsto dall'art. 3, comma 5, del decreto-legge n. 90/2014 come modificato dall'art. 14-bis della Legge n. 26/2019, di conversione del decreto legge n. 2/2019, a norma del quale a decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile.

Come sancito dalla Corte dei Conti, sezione delle Autonomie, con deliberazione n.28/SEZAUT/2015/QMIG del 22 settembre 2015, il riferimento al "triennio precedente" (da intendersi ora come quinquennio) va interpretato in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni. Il giorno da cui si deve calcolare il triennio (*rectius* quinquennio) dei resti utilizzabili è il primo giorno del primo anno della programmazione triennale alla quale si fa riferimento (deliberazione n.68/2017 del 10 maggio 2017, Corte dei Conti, sezione di controllo per la Campania). Decorso il triennio (*rectius* quinquennio), la capacità assunzionale maturata e non utilizzata viene definitivamente persa.

Oltre ai predetti vincoli normativi imposti dal Legislatore nazionale l'Ente Parco è soggetto ai vincoli introdotti dal Legislatore regionale e dagli atti di indirizzo della Giunta Regionale.

La normativa regionale, oltre ad introdurre limiti e vincoli specifici in materia di reclutamento di personale da parte degli enti del settore regionale allargato, disciplina anche le tipologie di rapporti di lavoro ammissibili.

L'art. 29 bis co.5 della l.r. n.12/95 estende agli Enti Parco l'applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311 (Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2005), relativamente al c.d. "*scavalco in eccedenza*", consentendo l'utilizzo, per un massimo di 12 ore settimanali, di personale di altri enti pubblici debitamente autorizzato, per sopperire a

specifiche e temporanee necessità dell'Ente. Tale tipologia contrattuale viene assimilata a forme flessibili di impiego di personale evitando vincoli di spesa di personale nel medio – lungo termine.

La l.r. n.12/1995 all'art. 49 prevede che: “*Eventuali modifiche alla pianta organica sono approvate dal Consiglio dell'Ente previa intesa con la Regione nei limiti degli stanziamenti di bilancio e in conformità ai principi di cui all'articolo 2 della legge n. 421/1992, come attuati dall'articolo 6 comma 3 del Decreto Legislativo n. 29/1993*”.

La DGR n.1314 del 2013 definisce la *dotazione organica teorica* dell'Ente Parco di Montemarcello Magra Vara di seguito rappresentata:

	categorie	Dotazione organica vigente al 1/1/2013 *	modifiche	Nuova dotazione organica *	Dipendenti effettivi 2013
<b>Ente Parco Montemarcello Magra</b>  (Delib. Consiglio E.P. n. 37 del 17.10.2013)	<b>dirigente</b>	1	0	1	0
	<b>D</b>	2 (2 D3)	+1	3	1
	<b>C</b>	2 (2 C1)	+3	5	2
	<b>B</b>	8 (7 B3 + 1 B1)	-7	1	1
	<b>Totale</b>	<b>13</b>	<b>-3</b>	<b>10</b>	<b>4</b>

In coerenza con quanto disposto dalle linee guida ministeriali per la redazione dei piani dei fabbisogni del personale la spesa massima potenziale dell'Ente Parco è pari ad € **418.268,10** come meglio specificato nella tabella che segue:

<b>COSTO PERSONALE DOTAZIONE ORGANICA TEORICA ex DGR n. 1314-2013</b>	
Stipendi Direttore	88.102,69 €
Oneri Direttore	23.505,80 €
Stipendi personale dei livelli	218.086,36 €
Oneri Stipendi personale dei livelli	62.547,18 €
IRAP totale	26.026,07 €
<b>TOTALE</b>	<b>418.268,10 €</b>

Come verrà di seguito specificato la spesa effettiva sostenuta dall'Ente Parco per il personale si attesta su cifre nettamente inferiori al tetto massimo rappresentato dalla spesa potenziale calcolata sulla base della piena occupazione dei posti in dotazione organica.

Alla luce della valutazione dei fabbisogni viene proposta la seguente dotazione organica che include tutte le esigenze assunzionali, anche di tipo temporaneo e il personale dipendente della Regione Liguria, distaccato presso l'Ente Parco.

AREA	Posti coperti alla data di adozione del provvedimento		Posti da coprire per effetto del presente piano dei fabbisogni	
	Full-Time	Part-Time	Full-Time	Part-Time
<b>DIRIGENZA (Direttore)</b>	0	1 (convenzione)	0	0
<b>Funzionari ed EQ (ex categoria D)</b>	2 (distacco)	1 (distacco) - 1 (completamento orario 12 h)	0	0
<b>Istruttori (ex categoria C)</b>	2 tempo indeterminato	1 tempo indeterminato 50% / - 1 (distacco) - 4 (completamento orario 5 h) -	0	2 tempo indeterminato (50%)
<b>Operatori (ex categoria B)</b>	0	0	0	0
<b>TOTALE</b>	4	9	0	2

La legge regionale 24 dicembre 2010, n. 22 “Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale della Regione Liguria (Legge finanziaria 2011)” all’art. 7 (Assunzioni di personale da parte degli Enti del settore regionale allargato) recita: *“1. Fermo restando il rispetto di quanto disposto dall’articolo 9 del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78 (Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica), convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, è fatto divieto agli enti del settore regionale allargato, come individuato ai sensi dell’articolo 25 della legge regionale 24 gennaio 2006, n. 2 (Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale della Regione Liguria. Legge finanziaria 2006) e successive modifiche e integrazioni, di procedere ad assunzioni di personale a tempo determinato o indeterminato se non previa autorizzazione regionale. 2. La Giunta regionale definisce le modalità di attuazione del presente articolo. 3. Fermo restando il rispetto di quanto previsto dall’articolo 34 bis del*

*decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche) e successive modifiche e integrazioni, le assunzioni autorizzate ai sensi del presente articolo possono aver luogo solo a seguito dell'esperimento di procedure di mobilità effettuate in riferimento al personale del settore regionale allargato e delle Comunità Montane. 4. Le assunzioni effettuate in violazione del presente articolo sono fonte di responsabilità amministrativa per i Direttori e i Dirigenti che le hanno disposte.”*

La Giunta Regionale, con la DGR n. 198/2011, ha emanato le linee guida in materia di assunzione di personale a tempo determinato o indeterminato da parte degli enti del settore regionale allargato che prevedono: *“Tutti gli Enti del Settore regionale allargato, saranno tenuti a predisporre il proprio Piano assunzione annuale, trasmetterlo al Dipartimento competente per materia, ai fini dell'approvazione da parte della Giunta Regionale, anche a titolo di autorizzazione preventiva alle assunzioni, a valere esclusivamente per l'annualità di riferimento. .. omissis ...L'efficacia autorizzatoria del provvedimento della Giunta che approva il Piano cessa allo spirare dell'anno di riferimento”;*

Successivamente, con la DGR n.874 del 05/10/2021 recante “Misure di riorganizzazione delle politiche di programmazione e di reclutamento del personale di ogni categoria e qualifica del personale del sistema regionale”, l'organo ha disposto inoltre quanto segue:

- tutte le assunzioni a tempo determinato e indeterminato di personale dirigente e delle categorie previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro degli enti destinatari delle presenti direttive, anche integralmente finanziate da fondi comunitari, ivi incluse quelle derivanti da processi di mobilità o da mobilità volontaria, devono essere preventivamente autorizzate dalla Regione Liguria a seguito di istruttoria congiunta effettuata dal Dipartimento competente e dalla Direzione Centrale Organizzazione, e devono essere previste nel Piano Triennale dei fabbisogni di personale ovvero nel Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), adottato in attuazione della normativa statale vigente e con il parere obbligatorio dell'organo di revisione economico – finanziaria;
- gli enti destinatari delle presenti direttive, nella predisposizione e nell'approvazione dei propri strumenti programmatori, devono:
  - a) indicare la struttura di assegnazione del personale di qualifica dirigenziale di cui prevedono l'assunzione evitando di ricorrere ad assunzioni di personale dirigente da collocare in posizione professionale o, ove il contratto collettivo nazionale di lavoro



applicato non consenta l'immediata attribuzione di una struttura, i tempi di assegnazione ad una struttura già esistente nell'organigramma;

b) privilegiare le sostituzioni del personale dirigente cessato e motivare l'eventuale destinazione ad altre funzioni di personale dirigente già in servizio;

c) individuare la destinazione del personale del comparto di cui si prevede l'assunzione, privilegiando le sostituzioni del personale cessato e motivando la destinazione ad altre funzioni di personale già in servizio;

d) indicare i dati esposti nell'ultimo Conto annuale del personale presentato (**allegato D**);

e) indicare l'andamento dei costi di personale sostenuti nell'ultimo triennio e l'andamento delle cessazioni e delle assunzioni, anche a tempo determinato, avvenute nello stesso periodo in relazione al valore complessivo delle spese correnti e dei trasferimenti regionali (**allegato E**);

f) riportare le risultanze dell'ultimo bilancio di esercizio approvato (**allegato F**).

La normativa in tema di assunzioni si presenta, quindi, complessa e articolata e prevede un percorso con diversi passaggi e la definitiva approvazione del piano **assunzionale** dell'Ente Parco da parte della Regione, titolare dei poteri di indirizzo e controllo.

La verifica del fabbisogno di personale dell'Ente Parco presuppone una ricognizione delle necessità dell'Ente. Di seguito il dettaglio del fabbisogno emerso, così come sopra riportato nella proposta di dotazione organica, con dettaglio della spesa che trova corrispondenza negli stanziamenti del budget economico di previsione 2024 -2026.

#### **Esercizio 2024**

AREA	Ex Categoria	Profilo professionale	TOTALE stipendi lordi	TOTALE costo del personale oneri inclusi	FONTI DI FINANZIAMENTO
DIRIGENZA	-	DIRETTORE	€ 31.265,94	€ 41.225,84	BILANCIO
FUNZIONARI ED ELEVATE QUALIFICAZIONI	D1	Funzionario Economico - Finanziario - C.O. 33,33% (12 ore/settimana)	€ 8.631,73	€ 11.841,01	BILANCIO
ISTRUTTORI	C6	Istruttore Guardiaparco - C.O. 13,89% (5 ore/settimana)	€ 3.804,54	€ 5.219,07	BILANCIO
ISTRUTTORI	C4	Istruttore Guardiaparco - C.O. 13,89% (5 ore/settimana)	€ 3.577,14	€ 4.907,12	BILANCIO

ISTRUTTORI	C3	Istruttore tecnico ambientale	€ 25.013,55	€ 34.313,59	BILANCIO
ISTRUTTORI	C2	Istruttore Guardiaparco - C.O. 13,89% (5 ore/settimana)	€ 3.385,92	€ 4.644,80	BILANCIO
ISTRUTTORI	C2	Istruttore tecnico ambientale	€ 24.378,63	€ 33.442,60	BILANCIO
ISTRUTTORI	C1	Istruttore Amministrativo Contabile - 50% (dal 1/5/2024)	€ 7.947,02	€ 10.901,72	BILANCIO
ISTRUTTORI	C1	Istruttore Guardiaparco - 50% (dal 1/5/2024)	€ 7.947,02	€ 10.901,72	BILANCIO
ISTRUTTORI	C1	Istruttore tecnico ambientale - 18 ore/settimana (50%)	€ 11.920,53	€ 16.352,57	BILANCIO
ISTRUTTORI	C1	Istruttore Amministrativo - contabile C.O. 13,89% (5 ore/settimana)	€ 3.311,26	€ 4.542,39	BILANCIO
ISTRUTTORI	C1	Istruttore (t.det. dal 1/3/2024)	€ 13.291,73	€ 19.962,86	PNRR
<b>TOTALE</b>			<b>€ 144.475,01</b>	<b>€ 198.255,28</b>	

Nel corso dell'esercizio 2024, con decorrenza 1/5, a seguito della conclusione delle procedure di reclutamento avviate nel 2023 e già previste nel PIAO 2023/2025, approvato dall'Ente Parco con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n.5 del 31 gennaio 2023 e dalla Regione Liguria con DGR n.181 del 3 marzo 2023, è prevista l'assunzione di due unità di personale a tempo indeterminato (part time 50%) con profilo di istruttore amministrativo - contabile e Guardiaparco.

Inoltre è prevista l'assunzione di una unità di personale a tempo determinato, ex cat. C1, profilo istruttore, con decorrenza 1/3/2024, per la durata di 20 mesi (fino al 31/10/2025) mediante l'attivazione di un contratto di lavoro somministrato, da impiegare sul progetto di Valorizzazione e Ripristino Ambientale della Biodiversità di Marinella (Va.Ri.A.Bio.Ma) finanziato da risorse del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

Per lo svolgimento delle attività programmate dell'Ente Parco proseguono i contratti di completamento orario con il personale di altri Enti Pubblici, ai sensi dell'art. 29 bis co.5 della l.r. n.12/95.

## Esercizio 2025

AREA	Ex Categoria	Profilo professionale	TOTALE stipendi lordi	TOTALE costo del personale oneri inclusi	FONTI DI FINANZIAMENTO
DIRIGENZA	-	DIRETTORE	€ 31.265,94	€ 41.225,84	BILANCIO
FUNZIONARI ED ELEVATE QUALIFICAZIONI	D1	Funzionario Economico - Finanziario - C.O. 33,33% (12 ore/settimana)	€ 8.631,73	€ 11.841,01	BILANCIO
ISTRUTTORI	C6	Istruttore Guardiaparco - C.O. 13,89% (5 ore/settimana)	€ 3.804,54	€ 5.219,07	BILANCIO
ISTRUTTORI	C4	Istruttore Guardiaparco - C.O. 13,89% (5 ore/settimana)	€ 3.577,14	€ 4.907,12	BILANCIO
ISTRUTTORI	C3	Istruttore tecnico ambientale	€ 25.013,55	€ 34.313,59	BILANCIO
ISTRUTTORI	C2	Istruttore Guardiaparco - C.O. 13,89% (5 ore/settimana)	€ 3.385,92	€ 4.644,80	BILANCIO
ISTRUTTORI	C2	Istruttore tecnico ambientale	€ 24.378,63	€ 33.442,60	BILANCIO
ISTRUTTORI	C1	Istruttore Amministrativo Contabile - 50%	€ 11.920,53	€ 16.352,57	BILANCIO
ISTRUTTORI	C1	Istruttore Guardiaparco - 50%	€ 11.920,53	€ 16.352,57	BILANCIO
ISTRUTTORI	C1	Istruttore tecnico ambientale - 18 ore/settimana (50%)	€ 11.920,53	€ 16.352,57	BILANCIO
ISTRUTTORI	C1	Istruttore Amministrativo - contabile C.O. 13,89% (5 ore/settimana)	€ 3.311,26	€ 4.542,39	BILANCIO
ISTRUTTORI	C1	Istruttore (t.det. fino al 31/10/2025)	€ 13.291,73	€ 19.962,86	PNRR
<b>TOTALE</b>			<b>€ 152.422,02 €</b>	<b>€ 209.156,98 €</b>	

**Esercizio 2026**

AREA	Ex Categoria	Profilo professionale	TOTALE stipendi lordi	TOTALE costo del personale oneri inclusi	FONTE DI FINANZIAMENTO
DIRIGENZA	-	DIRETTORE	€ 31.265,94	€ 41.225,84	BILANCIO
FUNZIONARI ED ELEVATE QUALIFICAZIONI	D1	Funzionario Economico - Finanziario - C.O. 33,33% (12 ore/settimana)	€ 8.631,73	€ 11.841,01	BILANCIO
ISTRUTTORI	C6	Istruttore Guardiaparco - C.O. 13,89% (5 ore/settimana)	€ 3.804,54	€ 5.219,07	BILANCIO
ISTRUTTORI	C4	Istruttore Guardiaparco - C.O. 13,89% (5 ore/settimana)	€ 3.577,14	€ 4.907,12	BILANCIO
ISTRUTTORI	C3	Istruttore tecnico ambientale	€ 25.013,55	€ 34.313,59	BILANCIO
ISTRUTTORI	C2	Istruttore Guardiaparco - C.O. 13,89% (5 ore/settimana)	€ 3.385,92	€ 4.644,80	BILANCIO
ISTRUTTORI	C2	Istruttore tecnico ambientale	€ 24.378,63	€ 33.442,60	BILANCIO
ISTRUTTORI	C1	Istruttore Amministrativo Contabile - 50%	€ 11.920,53	€ 16.352,57	BILANCIO
ISTRUTTORI	C1	Istruttore Guardiaparco - 50%	€ 11.920,53	€ 16.352,57	BILANCIO
ISTRUTTORI	C1	Istruttore tecnico ambientale - 18 ore/settimana (50%)	€ 11.920,53	€ 16.352,57	BILANCIO
ISTRUTTORI	C1	Istruttore Amministrativo - contabile C.O. 13,89% (5 ore/settimana)	€ 3.311,26	€ 4.542,39	BILANCIO
<b>TOTALE</b>			<b>€ 139.130,30</b>	<b>€ 189.194,12</b>	

Per gli esercizi 2025 e 2026 il fabbisogno di personale include la spesa per le assunzioni previste con decorrenza 1/5/2024.

### Riepilogo spesa fabbisogno personale

Esercizio 2024	Esercizio 2025	Esercizio 2026
€ 198.255,28	€ 209.156,98 €	€ 189.194,12

### di cui per assunzioni a tempo indeterminato

Esercizio 2024	Esercizio 2025 (assunzioni 2024 a regime)	Esercizio 2026 (assunzioni 2024 a regime)
€ 21.803,43	€ 32.705,13	€ 32.705,13

### Capacità assunzionali 2024

Per il calcolo delle capacità assunzionali 2024, fermo restando il tetto massimo teorico di € 418.268,10, viene determinato il risparmio di spesa derivante dalle cessazioni di unità di personale a tempo indeterminato dell'ultimo quinquennio (2019-2023), al netto delle assunzioni intercorse nel periodo interessato:

n.	Profilo professionale	Ex Categoria	Modalità di cessazione	Decorrenza	Costo annuo		
					Tabellare	Oneri riflessi	TOTALE
1	Funzionario Tecnico	ex D7	Mobilità volontaria – Passaggio diretto vs Regione Liguria	01/01/2021	35.887,64 €	13.343,03	49.230,67 €
1	Funzionario Amministrativo	ex D3	Mobilità volontaria – Passaggio diretto vs Regione Liguria	01/01/2020	29.533,11 €	10.980,41 €	40.513,52 €
1	Istruttore amministrativo contabile	ex C3	Mobilità volontaria – Passaggio diretto vs Regione Liguria	01/01/2021	25.013,55 €	9.300,04 €	34.313,59 €
<b>TOTALE CESSAZIONI PERIODO 2019-2023 (A)</b>							<b>124.057,78 €</b>
<b>QUOTA UTILIZZATA PER ASSUNZIONI PERIODO 2019 -2023</b>							
1	Istruttore tecnico - ambientale	ex C1	Assunzione mediante stabilizzazione	2020	23.841,05 €	8.864,08 €	32.705,13 €
1	Istruttore tecnico - ambientale 50%	ex C1	Assunzione mediante stabilizzazione	2023	11.920,53 €	4.432,04 €	16.352,57 €
<b>TOTALE ASSUNZIONI PERIODO 2019 -2023 (B)</b>							<b>49.057,70 €</b>
<b>QUOTA DISPONIBILE PER FABBISOGNI 2024 -2026 (A-B)</b>							<b>75.000,09 €</b>
<b>NUOVE ASSUNZIONI PREVISTE PERIODO 2024/2026 (C)</b>							<b>32.705,13 €</b>
<b>RESIDUO DISPONIBILE (A- B-C)</b>							<b>42.294,96 €</b>

La circolare del MEF - Ragioneria Generale dello Stato prot.45220 del 10/03/2021 ad oggetto: “Reclutamento di personale dirigenziale e non dirigenziale ai sensi dell’art.30 del D. Lgs. 165/2001” rileva che, con decorrenza dalla vigenza del predetto D.M. 17/03/2020, la mobilità in entrata verso Regioni e Comuni erode la capacità assunzionale degli Enti destinatari e ritenuto, quindi, per converso, che le corrispondenti mobilità in uscita non possano più essere considerate neutre in quanto incidono sui criteri di sostenibilità della spesa, rispetto ai valori soglia fissati a livello nazionale. La stessa circolare chiarisce che *“La neutralità finanziaria della procedura di mobilità tra enti è garantita solo **qualora le amministrazioni coinvolte nella procedura di mobilità siano soggette a regime limitativo assunzionale da turn over** (e non configurato quale limite di spesa), per cui l’ente che riceve personale tramite procedure di mobilità non imputa gli oneri di tali nuovi ingressi alla quota di assunzioni normativamente prevista, mentre l’ente che cede personale non considera la cessazione per mobilità come equiparata a quelle fisiologicamente derivanti da collocamenti a riposo. La neutralità finanziaria è garantita per la pubblica amministrazione nel suo complesso e non rispetto al singolo ente (mobilità neutrale). Pertanto, trattandosi di disciplina limitativa comune agli enti in parola basata sul criterio del turn over, le amministrazioni che acquisiranno in mobilità personale proveniente dal medesimo comparto potranno considerare tali assunzioni neutrali ai fini della finanza pubblica. Ciò significa che l’amministrazione che cede l’unità di personale in mobilità non potrà utilizzare (ex. articolo 14, comma 7, del decreto legge n. 95/2012) le corrispondenti economie da cessazione per alimentare il budget assunzionale destinato a nuove assunzioni dall’esterno (ma può sostituire il personale ceduto attivando analogo procedura di mobilità in entrata, purché neutrale ossia intercorrente con una amministrazione pubblica soggetta al turn over). L’amministrazione che acquisisce la predetta unità di personale in mobilità non dovrà imputare il relativo onere a valere sulle proprie facoltà assunzionali nel caso, invece, di un regime limitativo delle assunzioni non basato sul turn over ma su criteri di sostenibilità finanziaria, la mobilità non può considerarsi neutrale a livello finanziario, venendo meno i presupposti che ne giustificavano la neutralità in ragione del diverso meccanismo del turn over (cfr. Sezione controllo Lombardia 74/2020/PAR e Sezione controllo Umbria 110/220/PAR).”*. Nel caso dell’Ente Parco la mobilità in uscita è indirizzata verso la Regione Liguria, non soggetta a regime di turn over, per la quale l’assunzione non è risultata neutra ai sensi dell’art. 33 del DL 34/2019, pertanto simmetricamente per l’Ente Parco l’uscita del personale ha quale effetto il ripristino delle capacità assunzionali derivanti dal turn over, pur con le limitazioni sopra esposte.

## Lavoro flessibile

L'articolo 60 del CCNL 2019-2021 relativo al personale del comparto Funzioni Locali disciplina le modalità di stipulazione dei contratti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione di lavoro a tempo determinato, prevedendone la durata massima, le limitazioni quantitative e le ipotesi di esenzione dalle medesime.

L'art. 60 co. 4 prevede che *“Le ipotesi di contratto a tempo determinato esenti da limitazioni quantitative, oltre a quelle individuate dal D. Lgs. n. 81/2015, sono:*

*a) attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti;*

...

*f) personale che afferisce a progetti finanziati con fondi UE, statali, regionali o privati;*

Il personale evidenziato nelle tabelle dei fabbisogni con contratti di lavoro di somministrazione a tempo determinato, è finanziato da risorse del PNRR. I completamenti orari sono finanziati dal bilancio e afferiscono all'attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti e pertanto non concorrono alle limitazioni quantitative.

L'art. 9, co. 28, del D.L. n.78/2010 convertito con modificazioni dalla L. 30 luglio 2010, n. 122, prevede che le P.A. possano ricorrere a contratti di lavoro flessibile, complessivamente intesi, nel limite della spesa a tal fine sostenuta nell'anno 2009.

Dal conto annuale relativo all'esercizio 2009 risultano erogati compensi relativi a personale con contratti di lavoro flessibile pari ad € 145.632,00 (oneri a carico dell'Ente esclusi). Il limite previsto risulta rispettato (si veda tabella seguente). Il contratto di lavoro di somministrazione a tempo determinato, finanziato con fondi PNRR, non concorre all'erosione del limite previsto dal D.L.78/2010.

<b>Esercizio 2024</b>	<b>Esercizio 2025</b>	<b>Esercizio 2026</b>	<b>Limite spesa (anno 2009)</b>
€ 92.343,09	€ 92.343,09	€ 72.380,23	€ 145.632,00

### Analisi del costo del personale esercizio 2024

	<b>Costo (oneri inclusi)</b>	<b>Fonte di finanziamento</b>
Tempo determinato (completamenti orari)	€ 31.154,39	Bilancio
Tempo determinato (contratto di lavoro somministrato)	€ 19.962,86	PNRR
Convenzione Direttore (condiviso con Enti Parco Antola, Alpi Liguri e Portofino)	€ 41.225,84	Bilancio
Tempo indeterminato (dipendenti in servizio e nuove assunzioni)	€ 105.912,19	Bilancio
<b>Totale costo personale</b>	<b>€ 198.255,28</b>	

Dall'analisi del fabbisogno di personale determinato dall'Ente, dagli spazi assunzionali determinati dalla movimentazione di personale nel periodo 2019-2023, dal tetto di spesa assoluto e dai limiti quantitativi afferenti i contratti di natura flessibile, si può attestare che le previsioni di spesa del personale per gli anni 2024 – 2025- 2026 rispettano i limiti imposti dalla normativa vigente.

### Nuove assunzioni a tempo indeterminato nel triennio 2024-2026

n.	Profilo professionale	Ex Categoria	Modalità di assunzione	Decorrenza	Costo annuo		
					Tabellare	Oneri riflessi	TOTALE
1	Istruttore Amministrativo Contabile - 50%	C1	CONCORSO/ SCORRIMENTO GRADUATORIE	2024	€ 11.920,53	€ 4.432,04	€ 16.352,57
1	Istruttore Guardiaparco - 50%	C1	CONCORSO/ SCORRIMENTO GRADUATORIE	2024	€ 11.920,53	€ 4.432,04	€ 16.352,57

<b>TOTALE SPESA NUOVE ASSUNZIONI 2024-2026</b>	<b>€ 32.705,13</b>
--	--------------------

- Budget (bilancio economico di Previsione) 2024/2026

Il budget economico 2024/2026, approvato con deliberazione n.34 del 12 dicembre 2023, prevede lo stanziamento delle seguenti risorse per la spesa di personale, che riporta un totale annuale più elevato rispetto al fabbisogno di personale rilevato nelle tabelle precedenti, in quanto include anche i trattamenti accessori.



<b>ESERCIZIO</b>	<b><i>Totale costi personale</i></b>
2024	€ 219.298,00
2025	€ 230.200,00
2026	€ 210.170,00

## **Riepilogo**

La politica del personale dell'Ente Parco è orientata al contenimento delle spese di personale, a partire dall'utilizzo di un Dirigente in convenzione con altri Enti Parco, che svolge la funzione di Direttore dell'Ente Parco.

Il mantenimento di una spesa di personale effettiva contenuta, consentita da politiche regionali sul personale degli Enti Parco e da finanziamenti finalizzati, permette all'Ente di liberare risorse da utilizzare per l'assolvimento dei propri compiti istituzionali.

### **3.4. La formazione delle risorse umane**

In linea con il la precedente programmazione, per il prossimo triennio le azioni formative dovranno tenere conto dell'evoluzione del contesto economico/sociale/culturale in cui devono operare le Pubbliche Amministrazioni e i continui mutamenti delle condizioni e dei vincoli a cui è soggetta l'azione pubblica che ha generato nuovi fabbisogni sia sul piano macro e micro organizzativo, sia su quello formativo.

Il lavoro pubblico che si è affermato nell'ultimo decennio, con l'accelerazione di questi ultimi due anni, ha evidenziato quindi la necessità di rivedere profondamente le modalità formative e di apprendimento, sia nei contenuti, sia nelle modalità di erogazione degli interventi formativi.

Il ruolo della formazione è fondamentale, infatti, per accompagnare il processo di sviluppo organizzativo e di cambiamento in atto nella Pubblica Amministrazione.

Per fare questo saranno utilizzati percorsi formativi in modalità a distanza, interventi formativi diffusi e di breve durata per agevolare l'apprendimento, l'autoformazione, il microlearning e adattarsi alle nuove forme di organizzazione del lavoro agile e digitale.

A questo si aggiungerà il miglioramento delle necessarie competenze specialistiche e digitali e delle capacità di implementare nuovi modelli organizzativi che tendano alla semplificazione e qualità delle procedure, alla rapidità dei processi decisionali e alla digitalizzazione dei servizi.

### *Linee strategiche per la formazione*

L'Ente Parco individua le priorità strategiche in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze coinvolgendo tutto il personale (direttore, responsabili di servizio, e personale dei livelli).

L'Ente intende avvalersi di percorsi formativi proposti dalla Regione Liguria per i propri dipendenti e aderirà autonomamente ad iniziative specifiche (master universitari, forum tematici, seminari, giornate di studio) nelle materie di competenza degli Enti di gestione delle aree protette.

A supporto delle strategie di Ente la *direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 23 marzo 2023*, avente ad oggetto “*Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal PNRR*”, menzionata anche nella *Direttiva del Ministro per la PA del 28 novembre 2023*, recante indicazioni in materia di misurazione e valutazione della performance individuale, fornisce indicazioni metodologiche e operative alle amministrazioni per la pianificazione, gestione e valutazione delle attività formative al fine di promuovere lo sviluppo delle conoscenze e delle competenze del proprio personale e favorire i processi di innovazione.

Attraverso la *piattaforma Syllabus*, *Nuove competenze per la Pubblica Amministrazione*, del Dipartimento della Funzione Pubblica, ciascuna amministrazione dovrà pianificare la formazione del proprio personale per lo sviluppo delle competenze digitali, garantendo almeno 24 ore di formazione/anno per dipendente.

I piani formativi individuali dovranno essere definiti dal Direttore in coerenza con gli esiti dell'annuale valutazione individuale della performance, con specifico riferimento sia alle competenze tecniche, con particolare riguardo a quelle finalizzate all'accrescimento individuale ed organizzativo, sia per la parte relativa ai comportamenti.

Dal processo di riforma della Pubblica Amministrazione e dall'esigenza di formare e riqualificare il personale sono state definite le seguenti priorità:

<b>PRIORITA' STRATEGICHE</b>	<b>AREA DI COMPETENZA</b>	<b>MODALITA' DI REALIZZAZIONE ATTIVITA' FORMATIVE</b>	<b>TARGET DI RIFERIMENTO</b>
Sostenere il processo di modernizzazione della PA	Digitale/ Organizzativa	- <i>adesione a programma formativo Piattaforma Syllabus</i>  - <i>adesione al programma di formazione per i dipendenti della PA - VALORE PA (INPS)</i>	Direttore - Funzionari - Istruttori

		<p><i>- corsi formazione organizzati da Regione Liguria</i></p> <p><i>-giornate di approfondimento e studio organizzate da enti di formazione accreditati e associazione degli enti territoriali</i></p>	
Potenziare le competenze in materia di contratti e contabilità pubblica	Giuridico- Amministrativa/ Economico - Finanziaria	<p><i>- adesione a programma formativo Piattaforma Syllabus</i></p> <p><i>- adesione al programma di formazione per i dipendenti della PA - VALORE PA (INPS)</i></p> <p><i>- corsi formazione organizzati da Regione Liguria</i></p> <p><i>-giornate di approfondimento e studio organizzate da enti di formazione accreditati e associazione degli enti territoriali</i></p> <p><i>- corsi di perfezionamento universitari</i></p> <p><i>- adesione annuale a network tra P.A. per approfondimento di temi specifici in materia di programmazione, controllo di gestione, contabilità e finanza pubblica</i></p>	Funzionari -Istruttori
Rafforzare le competenze specifiche in materia di tutela dell'ambiente, vigilanza, promozione del territorio	Tecnico- ambientale	<p><i>- Master e corsi di perfezionamento universitari</i></p> <p><i>- giornate di approfondimento e studio organizzate da centri di studio universitari</i></p>	Direttore –Funzionari -Istruttori
Consolidare le competenze in materia di progettazione, gestione e rendicontazione di progetti finanziati da risorse regionali, nazionali e comunitarie	Project management	<p><i>- adesione al programma di formazione per i dipendenti della PA - VALORE PA (INPS)</i></p> <p><i>- Master e corsi di perfezionamento universitari</i></p> <p><i>- giornate di approfondimento e studio organizzate da centri di studio universitari</i></p>	Direttore –Funzionari -Istruttori

#### **SEZIONE 4. MONITORAGGIO**

La DGR n. 925 del 30.09.2022 ad oggetto *“Indirizzi in materia di predisposizione del piano integrato di attività e organizzazione per gli enti strumentali, le agenzie regionali e gli enti di gestione delle aree protette regionali”*, e la successiva DGR n.974 del 6.10.2023 di integrazione dei sopracitati indirizzi, forniscono precise indicazioni in merito alla redazione del PIAO.

La verifica dei contenuti del documento da parte delle competenti strutture regionali, rispetto a quanto previsto dalla normativa vigente, costituisce di fatto di un monitoraggio ex ante.

Sebbene il monitoraggio non sia contemplato quale sezione obbligatoria del PIAO per gli Enti con meno di 50 dipendenti, l’Ente Parco, negli anni a venire, intende impostare un sistema di monitoraggio aderente alle nuove disposizioni normative seppure in modo semplificato.

L’art. 6, comma 3, del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, e l’art. 5, comma 2, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del PIAO, prevedono modalità differenziate per la realizzazione del monitoraggio che sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni *“Valore pubblico”* e *“Performance”*.

A tal fine proseguiranno le verifiche intermedie dello stato di attuazione del ciclo di pianificazione e programmazione, finalizzate anche all’erogazione degli istituti premianti;

- secondo le modalità definite dall’ANAC, relativamente alla sottosezione *“Rischi corruttivi e trasparenza”*: la verifica del permanere delle condizioni di assenza di fatti corruttivi sarà attestata dal RPCT, in sede di redazione della relazione annuale;

- su base triennale dal Nucleo di Valutazione, relativamente alla sezione *“Organizzazione e capitale umano”*, con riferimento alla coerenza con gli obiettivi definiti nel Piano della Performance.