



Parco Naturale Regionale dell'Antola

ENTE PARCO DELL'ANTOLA

**PIANO INTEGRATO
DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE**

(P.I.A.O.)

2024-2026



INDICE

Premessa

1. Scheda anagrafica dell'Amministrazione

2. Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione

2.1 Valore Pubblico

2.2 Performance

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

3. Sezione Organizzazione e capitale umano

3.1 Struttura organizzativa

3.2 Organizzazione Lavoro Agile

3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

4. Sezione di monitoraggio

Allegato A_ Piano Performance 2024

Allegato B_ Piano dei rischi

Allegato C_ Mappa della Trasparenza

Allegato D_ Conto annuale del personale anno 2022 (DGR 874/2021)

Allegato E_ Andamento costi e movimentazione personale anni 2020-2022 in relazione alla spesa corrente e ai trasferimenti regionali (DGR 874/2021)

Allegato F_ Risultanze ultimo bilancio di esercizio 2022 (DGR 874/2021)

Premessa

Il Piano integrato di attività e organizzazione è il documento unico di programmazione e governance, triennale ad aggiornamento annuale, previsto dall'articolo 6 del decreto legge n. 80 del 9 giugno 2021, che, dal 30 giugno 2022, assorbe molti dei Piani che le amministrazioni pubbliche erano tenute a predisporre annualmente: performance, fabbisogni del personale, parità di genere, lavoro agile, anticorruzione.

Nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), il PIAO rappresenta, una misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica finalizzata al miglioramento della qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e della qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese, attraverso il coordinamento delle azioni e la costante e progressiva semplificazione dei processi degli Enti.

E' uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, che riconduce obiettivi, azioni ed attività dell'Ente alle finalità istituzionali e alla mission pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e del territorio.

Con Decreto Ministeriale n. 132/2022 sono stati definiti i contenuti e lo schema tipo del Piano, nonché le modalità semplificate per la sua adozione da parte degli enti con meno di 50 dipendenti.

Con l'art. 5 della legge n. 4/2022 la Regione Liguria, riconoscendo la rilevanza strategica del Piano integrato di attività e organizzazione, quale strumento di programmazione organizzativa del sistema regionale nel suo complesso, ha dato avvio ad un processo di coordinamento, integrazione e convergenza delle strategie ed azioni perseguite nei diversi livelli ed ambiti di programmazione dalla Regione stessa e dagli enti regionali, al fine di rappresentare l'effetto finale complessivo sulla comunità territoriale, tramite obiettivi ed indicatori di impatto comuni.

La presente proposta di Piano Integrato di attività e organizzazione è stata redatta, seguendo lo schema tipo semplificato, sulla base degli indirizzi in materia di predisposizione del PIAO da parte degli enti strumentali, delle agenzie regionali e degli enti di gestione delle aeree protette, emanati dalla Regione Liguria ai sensi dell'art. 5 della legge regionale n. 4/2022 (deliberazioni della Giunta Regionale n.ri 925 del 30/9/2022 e n. 974 del 6/10/2023), in coerenza con le aree strategiche e gli obiettivi di Valore Pubblico approvati con la deliberazione della Giunta Regionale n. 570 del 22/6/2023, in relazione alle specifiche finalità istitutive dell'Ente e agli obiettivi strategici inseriti nel Piano Integrato del Parco (PIDP), adottato dall'Ente ed approvato dal Consiglio Regionale.

Con note prot.n. 2023-1894045 del 28/12/2023 (Settore Performance, Trasparenza e Anticorruzione) e prot.n. 2024-0024737 del 9/1/2024 (Settore Risorse Umane) la Direzione Centrale Organizzazione della Regione Liguria non ha formulato rilievi in ordine alla rispondenza del documento ai contenuti minimi richiesti dal DL 80/2021 e dal D.M. 132/2022 e alla coerenza della sottosezione contenente il "Piano triennale dei fabbisogni di personale" di cui alla proposta di Piano Integrato di attività e organizzazione approvata con deliberazione del Consiglio di Amministrazione dell'Ente n. 11 del 14/12/2023.

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

| | |
|------------------------------------|---|
| ENTE | ENTE PARCO DELL'ANTOLA |
| SEDE LEGALE | Piazza Malerba 8 – 16012 Busalla (Genova) |
| SEDE SCIENTIFICA | Via N.S. della Provvidenza 3 – 16029 Torriglia (Genova) |
| CODICE FISCALE | 95045610102 |
| PRESIDENTE | Dott. Giulio Oliveri |
| SITO INTERNET ISTITUZIONALE | www.parcoantola.it |
| TELEFONO | 010944175 |
| E-MAIL | protocollo@parcoantola.it ; info@parcoantola.it |
| E-MAIL PEC | parcoantola@pec.it |

Con l'approvazione della legge regionale 22 febbraio 1995 n. 12 "Riordino delle aree protette", la Regione Liguria (nel rispetto dei principi fondamentali dettati dalla legge quadro nazionale 6 dicembre 1991 n. 394) ha istituito il Parco naturale regionale dell'Antola, con gestione affidata ad un ente dotato di autonomia amministrativa e funzionale e di personalità giuridica di diritto pubblico.

Il Parco Naturale Regionale dell'Antola si sviluppa interamente in provincia di Genova, interessando due diverse vallate l'Alta Valle Scrivia e l'Alta Val Trebbia e confina a nord con il Piemonte, ad est con l'Emilia Romagna ed è facilmente raggiungibile anche dalla Provincia di Pavia.

Ha una superficie complessiva di 4.803,80 ettari suddivisa in tredici comuni con una popolazione complessiva di 18.779 (popolazione legale in base al censimento permanente della popolazione e delle abitazioni alla data del 31.12.2021 - supplemento ordinario n. 10 alla G.U., serie generale, n. 53 del 03.03.2023):

| Comune | Superficie complessiva in ettari | Superficie in area protetta % |
|---------------|----------------------------------|-------------------------------|
| Busalla | 1.714,21 | 27 |
| Crocefieschi | 1.156,97 | 16 |
| Fascia | 1.147,15 | 12 |
| Gorreto | 1.851,24 | 15 |
| Montebruno | 1.750,93 | 5 |
| Montoggio | 4.632,52 | 8 |
| Propata | 1.681,80 | 31 |
| Ronco Scrivia | 3.046,17 | 4 |
| Rondanina | 1.265,13 | 18 |
| Savignone | 2.178,67 | 6 |
| Torriglia | 6.001,29 | 13 |
| Valbrevenna | 3.512,98 | 22 |
| Vobbia | 3.318,71 | 24 |

Il Parco, che comprende un territorio appenninico attorno al massiccio del monte Antola di elevata qualità e biodiversità caratterizzato da valori naturali, paesaggistici e storico-culturali, frutto di un equilibrato rapporto tra attività umane ed ambiente, nasce dalla volontà di tutelare e promuovere l'insieme di questi beni messi a rischio dall'abbandono delle attività tradizionali e dallo spopolamento dell'entroterra.

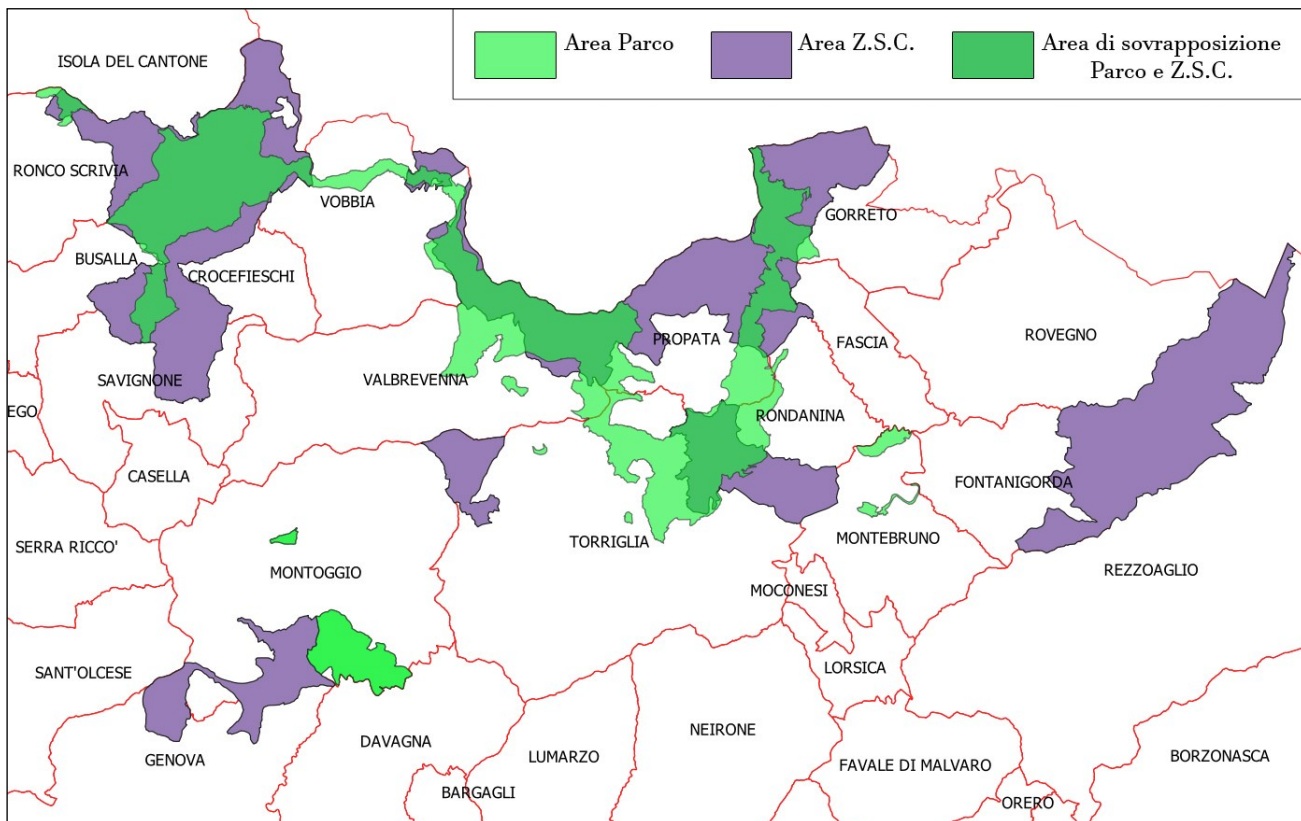
La missione fondamentale dell'Ente è MANTENERE, RECUPERARE, FAR CONOSCERE E VALORIZZARE questo patrimonio e le sue identità e CONSENTIRNE LA FRUIZIONE CONSAPEVOLE favorendo il presidio del territorio tramite migliori condizioni di vita ed uno sviluppo economico sostenibile delle comunità locali.

Il Parco per il perseguimento di queste finalità:

- Elabora e favorisce progetti ed attività volti al mantenimento ed al ripristino degli equilibri faunistici e vegetazionali;
- Sostiene le attività agro-silvo-pastorali tradizionali anche attraverso la promozione delle produzioni locali;
- Realizza e recupera strutture per la fruizione turistica e mantiene una qualificata rete sentieristica;
- Promuove la consapevolezza dei valori esistenti attraverso iniziative di promozione ed una capillare attività di educazione ambientale;
- Opera per la valorizzazione del patrimonio storico-culturale e delle tradizioni.

L'Ente Parco dell'Antola è inoltre gestore di 7 Siti della Rete Natura 2000 - una rete ecologica istituita dalla direttiva 43/1992/CEE, conosciuta come direttiva "Habitat", che individua alcuni ambienti e alcune specie che gli stati membri sono tenuti a proteggere per la salvaguardia della biodiversità - definiti Zone Speciali di Conservazione (ZSC):

- ZSC Parco Antola (IT1330905; Superficie a terra (ha): 2.653,00; Comuni: Fascia, Gorreto, Propata, Valbrevenna, Vobbia)
- ZSC Conglomerato di Vobbia (IT1330213; Superficie a terra (ha): 2.976,00; Comuni: Busalla, Crocefieschi, Isola del Cantone, Ronco Scrivia, Savignone, Vobbia)
- ZSC Rio Pentemina (IT1330925; Superficie a terra (ha): 294,00; Comuni: Montoggio, Torriglia)
- ZSC Lago del Brugneto (IT1331019; Superficie a terra (ha): 767,00; Comuni: Montebruno, Propata, Rondanina, Torriglia)
- ZSC Rio Vallenzona (IT1330223; Superficie a terra (ha): 118,00; Comuni: Vobbia)
- ZSC Lago Marcotto - Roccabruna - Gifarco - Lago della Nave (IT1331012; Superficie a terra (ha): 2.159,00; Comuni: Fontanigorda, Rezzoaglio, Rovegno)
- ZSC Val Noci - Torrente Geirato – Alpesisa (IT1331721; Superficie a terra (ha): 637,00; Comuni: Genova, Montoggio).



Gli organi istituzionali dell'Ente sono:

- il Presidente;
- il Consiglio;
- la Comunità del Parco;
- il Revisore Unico dei Conti.

Il Presidente - che resta in carica quattro anni, può essere rieletto ed è affiancato nelle sue funzioni da un Vicepresidente - è nominato con decreto del Presidente della Giunta Regionale tra i componenti del Consiglio, all'atto della relativa nomina, sentita la Comunità del Parco.

Il Presidente, rappresenta l'Ente ad ogni effetto verso terzi; convoca e presiede il Consiglio, promuove ed assume iniziative atte ad indirizzare l'attività gestionale dell'Ente secondo gli obiettivi del Consiglio.

Il Consiglio del Parco è costituito con decreto del Presidente della Giunta, esprime una equilibrata rappresentanza delle comunità locali e degli interessi generali ed è così composto: a) 4 rappresentanti designati dalla Comunità del Parco, dei quali tre su indicazione degli enti locali i cui territori siano interessati dal Parco naturale ed almeno 1 in rappresentanza di interessi generali; b) 1 rappresentante della Regione Liguria.

Il Consiglio delibera in merito a tutte le questioni di ordine generale prevista dalle normative vigenti in materia di aree protette e dallo Statuto dell'Ente, adotta gli strumenti di pianificazione e programmazione (Piano dell'area protetta e Piano Pluriennale Socio – Economico), approva tutti i provvedimenti di carattere amministrativo, contabile e finanziario.

La Comunità del Parco è composta complessivamente da 23 rappresentanti così suddivisi: 15 amministratori degli enti locali interessati dal Parco (il Presidente della Provincia di Genova o suoi assessori o consiglieri delegati, il Sindaco della Città Metropolitana o suoi assessori o consiglieri delegati, i Sindaci dei Comuni del Parco o loro assessori o consiglieri delegati) oltre a 9 rappresentanti di organizzazioni e enti che esercitano competenze territoriali nell'area del Parco (associazioni di agricoltori, camera di commercio per attività produttive, pro loco, associazioni escursionistiche e di pescatori, ATC, Università e Istituzioni Scolastiche).

La Comunità del Parco concorre all'approvazione dello Statuto, collabora alla predisposizione del Piano dell'Area Protetta sul quale esprime un parere obbligatorio, sovrintende alla redazione del Piano Pluriennale Socio-Economico ed esprime il proprio parere obbligatorio sul bilancio e sul rendiconto, sui regolamenti e su altre questioni a richiesta del Consiglio.

Ai sensi della L.R. 12/1995 e s.m.i. per gli Enti Parco della Liguria opera un Revisore Unico dei Conti – che resta in carica cinque anni – nominato dalla Giunta Regionale e scelto tra i revisori legali iscritti nel registro previsto dall'articolo 1 del D.Lgs. 27 gennaio 2010, n. 39.

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 disciplinano l'attività dell'ente e ai principi di buon andamento della pubblica amministrazione principalmente per quanto attiene alle esigenze di efficacia e di economicità.

La struttura organizzativa è suddivisa nei seguenti Servizi:

- 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;

L'Ente si avvale prevalentemente di personale in distacco dalla Regione Liguria.

2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE, ANTICORRUZIONE

2.1 Valore Pubblico

Un'amministrazione crea Valore Pubblico quando le politiche e le azioni messe in campo 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:

- 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 dell'Antola, sulla base degli obiettivi di valore pubblico della strategia regionale e degli obiettivi di medio – lungo termine sopra richiamati definisce i propri obiettivi, misure e azioni, che costituiscono il contenuto delle diverse sezioni del PIAO, in coerenza 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 sulla base dei tre ambiti strategici di intervento individuati dal Piano Integrato del Parco, cui sono collegati i progetti strategici descritti nelle singole schede del Piano Pluriennale di Gestione Socioeconomica (PPGS):

Biodiversità - - “La Rete ecologica”: investire sul capitale naturale: conservazione e miglioramento della funzionalità ecologica di habitat e specie, gestione del patrimonio faunistico, conservazione attiva e miglioramento di habitat e specie;

Paesaggio- “La Rete culturale”: investire sulla qualità della vita e sulle identità locali: mantenimento delle pratiche tradizionali e valorizzazione dei beni culturali come fattore identitario; recupero delle attività di presidio e “cultura della montagna”; innovazione e sperimentazione di modalità compatibili di gestione agro-silvo-pastorale (praterie sommitali e prati pascolo); rivitalizzazione del comparto forestale per una gestione multifunzionale e sostenibile dei boschi; rifunzionalizzazione dei collegamenti territoriali, le strade del Parco, la sentieristica;

Sviluppo Sostenibile: - “La Rete socio-economica”: investire su produttività e sviluppo sostenibile delle economie locali: miglioramento del livello di attrattività e accessibilità, in particolare dei centri e della viabilità storica di collegamento, anche attraverso la realizzazione di itinerari tematici ed il potenziamento di servizi di accoglienza (ospitalità diffusa). Miglioramento dei processi di produzione locale (mercati locali e progetti di filiera); qualificazione insediativa (Poli e Nodi del Parco) della valle Scrivia e della valle Trebbia e identificazione di vocazioni di sviluppo legate ai servizi del territorio protetto, per ciascun centro.

Scopo primario dell'Ente Parco è la tutela di un eccezionale patrimonio naturalistico attraverso l'attivazione di interventi e la promozione di forme, anche innovative, di sviluppo, in particolare per quanto riguarda la cura del territorio, la riqualificazione delle aree colpite da fenomeni di degrado, la conservazione del patrimonio paesistico e la salvaguardia della biodiversità.

Non meno rilevante è l'importanza degli interventi di valorizzazione concernente le reti culturali, anche in vista del miglioramento complessivo della qualità della vita nel territorio interessato, attraverso azioni concrete di riscoperta, rafforzamento e valorizzazione delle identità locali.

La terza finalità, infine, riguarda lo sviluppo economico e sociale delle comunità locali, attraverso lo stimolo dei processi endogeni di sviluppo, di rafforzamento e qualificazione dei sistemi socio-economici presenti sul territorio attraverso forme di turismo eco-sostenibile e di valorizzazione delle risorse presenti.

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:

- *garantire la conservazione degli ecosistemi, in termini di salvaguardia, studio, gestione e riqualificazione;*
- *promuovere la fruizione sociale dell'ambiente e lo sviluppo di percorsi di valorizzazione sostenibile;*
- *consolidare le relazioni con i soggetti istituzionali del territorio, sulla base di un confronto costruttivo e di una collaborazione improntata alla trasparenza;*
- *rafforzare l'immagine e la capacità di iniziativa del Parco, agendo sulla struttura istituzionale e operativa dell'Ente di gestione, incrementandone la visibilità, il ruolo e il riconoscimento;*
- *sviluppare il collegamento in rete con le altre Aree Protette del sistema regionale, nazionale ed internazionale mediante l'attuazione ed il coordinamento di progetti comuni.*


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.

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

1. *Conservazione attiva degli ecosistemi e tutela della biodiversità*
2. *Sviluppo e valorizzazione delle attività produttive in ambito rurale*
3. *Sviluppo del turismo e della fruizione sociale*
4. *Conoscenza scientifica ed educazione ambientale*
5. *Valorizzazione del patrimonio architettonico e delle strutture del Parco*
6. *Informazione, Comunicazione e Formazione*

Le linee strategiche definite dall'Ente Parco, come sopra richiamate, sono riconducibili principalmente ai seguenti obiettivi di Valore Pubblico individuati dalla 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 | Tutelare l'ambiente, le aree protette e la biodiversità: <ul style="list-style-type: none"> - 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 - valorizzare il potenziale socio-economico dei servizi ecosistemici nell'ambito della programmazione regionale - promuovere comportamenti consapevoli tramite la crescita della cultura ambientale e della sostenibilità (ambientale, sociale ed economica) | | | | |
| 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) | ↑ |
| Numero di osservazioni di entità sistematiche aliene invasive | Numero di osservazioni puntuali riferite a entità sistematiche aliene invasive (IAS) pervenute all'Osservatorio della Biodiversità Ligure | numero | Regione Liguria RSA - Relazione sullo Stato dell'Ambiente | 6.817 (2023) | ↑ |



UNA REGIONE ATTRATTIVA E COMPETITIVA

| N. | Obiettivi di Valore Pubblico |
|------|--|
| VP06 | Sostenere le imprese: <ul style="list-style-type: none"> - valorizzare i prodotti e l'offerta di servizi legati all'alta qualità ambientale e promuovere la green economy con azioni di sensibilizzazione dei consumatori nonché grazie al coinvolgimento di intermediari appropriati quali circuiti gourmet e gli operatori della ristorazione e più in generale nel turismo |
| VP09 | Valorizzare, diversificare e promuovere l'offerta turistica: <ul style="list-style-type: none"> - promuovere il turismo sostenibile ed esperienziale sul territorio ligure - sostenere la crescita e la diversificazione dell'offerta turistica, preservando le risorse e puntando sull'innalzamento della qualità e sulla destagionalizzazione |
| VP10 | Valorizzare le risorse naturali del territorio (agricoltura/caccia/pesca): <ul style="list-style-type: none"> - sostenere politiche a sostegno delle aziende agricole per lo sviluppo del territorio rurale |
| VP11 | Promuovere la cultura e valorizzare il patrimonio culturale: <ul style="list-style-type: none"> - valorizzare e promuovere il patrimonio culturale materiale e immateriale, paesaggistico e delle tradizioni - 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 |

| 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) | ↑ |
| Popolazione residente nei comuni dell'entroterra | Rapporto tra la popolazione residente nei comuni dell'entroterra e il totale della popolazione residente in Liguria | % | ISTAT | 19,46 (2022) | =/↑ |
| Partecipazione culturale fuori casa | Percentuale di persone di 6 anni e più che hanno praticato 2 o più attività culturali nei 12 mesi precedenti l'intervista sul totale delle persone di 6 anni e più. Le attività considerate sono 6: si sono recate almeno quattro volte al cinema; almeno una volta rispettivamente a: teatro; musei e/o mostre; siti archeologici, monumenti; concerti di musica classica, opera; concerti di altra musica. | % | ISTAT BES | 20 (2022) | ↑ |
| Spesa delle famiglie per ricreazione e cultura | Spesa media mensile delle famiglie in ricreazione, spettacoli e cultura | € | Rapporto annuale Federculture Impresa - Cultura | 95,76 (2022) | ↑ |

| 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) | ↑ |
| Popolazione residente nei comuni dell'entroterra | Rapporto tra la popolazione residente nei comuni dell'entroterra e il totale della popolazione residente in Liguria | % | ISTAT | 19,46 (2022) | =/↑ |

| Indicatori di Valore Pubblico | Descrizione | Unità di misura | Fonte | Baseline RL | Target 2024-2026 |
|--|--|-----------------|---|--------------|------------------|
| Partecipazione culturale fuori casa | Percentuale di persone di 6 anni e più che hanno praticato 2 o più attività culturali nei 12 mesi precedenti l'intervista sul totale delle persone di 6 anni e più. Le attività considerate sono 6: si sono recate almeno quattro volte al cinema; almeno una volta rispettivamente a: teatro; musei e/o mostre; siti archeologici, monumenti; concerti di musica classica, opera; concerti di altra musica. | % | ISTAT BES | 20 (2022) | ↑ |
| Spesa delle famiglie per ricreazione e cultura | Spesa media mensile delle famiglie in ricreazione, spettacoli e cultura | € | Rapporto annuale Federculture Impresa - Cultura | 95,76 (2022) | ↑ |



UNA REGIONE INCLUSIVA E ATTENTA AL BENESSERE

| N. | Obiettivi di Valore Pubblico |
|------|---|
| VP16 | Promuovere lo sport e il tempo libero: - promuovere la cultura dello sport e dell'attività fisica come stile di vita consapevole |

| Indicatori di Valore Pubblico | Descrizione | Unità di misura | Fonte | Baseline RL | Target 2024-2026 |
|--|--|----------------------------|--|-------------|------------------|
| Persone che svolgono attività sportiva | Persone di 3 anni e più che svolgono pratica sportiva (in modo continuativo, saltuario o solo qualche attività fisica) per 100 persone con le stesse caratteristiche | n. persone su 100 abitanti | ISTAT Multiscopo sulle famiglie: aspetti della vita quotidiana | 74,1 (2020) | =/↑ |



UNA REGIONE EFFICIENTE E DINAMICA

| N. | Obiettivi di Valore Pubblico |
|------|---|
| VP18 | Semplificare l'azione e i processi regionali: - 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 |
| VP19 | Promuovere la trasparenza e la lotta alla corruzione: - 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 - rafforzare l'integrazione e l'efficacia delle politiche di prevenzione dell'Ente anche con il confronto con le reti dei responsabili degli enti regionali - sviluppare e promuovere la cultura della legalità e dell'integrità all'interno e all'esterno dell'Ente |
| VP21 | Sviluppare la Capacity building e valorizzare le competenze del personale: - 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 |

| | |
|------|--|
| VP22 | Migliorare la governance e il dialogo nei rapporti con i diversi livelli istituzionali: - promuovere la creazione di reti di relazione e forme di collaborazione e condivisione di risorse e potenzialità latenti |
|------|--|

| Indicatori di Valore Pubblico | Descrizione | Unità di misura | Fonte | Baseline RL | Target 2024-2026 |
|---|---|-----------------|-------|------------------------------|------------------|
| Capacità di risposta ai cittadini e imprese | a) percentuale procedimenti amministrativi conclusi entro i termini (media % trimestrale) 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, stato di salute delle risorse).

2.1 Performance

La presente sottosezione contiene l'elenco degli obiettivi strategici definiti in coerenza con il Piano Programma dell'Ente 2024-2026, allegato al Bilancio di Previsione 2024-2026, ai sensi dell'allegato 4/1 al D.lgs. n.118/2011 “Principio contabile applicato concernente la programmazione di bilancio”.

Gli obiettivi di performance organizzativa e individuale (obiettivi operativi) sono dettagliati nel Piano della Performance, di cui al D. Lgs. n.150/2009. (**Allegato A**).

| MISSION DELL'ENTE PARCO | | | |
|--|--|--|--|
| tutela attiva e riqualificazione del patrimonio naturalistico, paesaggistico e storico – culturale valorizzazione, fruizione sostenibile del Parco e diffusione della consapevolezza ambientale promozione dello sviluppo sociale ed economico delle comunità locali | | | |
| OBIETTIVI DI VALORE PUBBLICO DELLA REGIONE LIGURIA 2023 - 2025 (DGR 570/2023) | Ambiti di intervento | Obiettivi Piano Programma 2024-2026 | Obiettivi operativi 2024 |
| VP01 VP09 VP11 | BIODIVERSITA'-LA RETE ECOLOGICA - Investire sul capitale: naturale: salvaguardia e tutela dei valori naturalistici ed ambientali, gestione del patrimonio faunistico, conservazione attiva e miglioramento di habitat e specie; attività di educazione ambientale | conservazione attiva degli ecosistemi e tutela della biodiversità conoscenza scientifica ed educazione ambientale | monitoraggio fitostatico e fitopatologico degli alberi monumentali della Liguria (DGR 1143/2023) presidio e controllo dell'area protetta attraverso servizi di guardia attiva sul territorio progettazione, gestione e realizzazione di attività e progetti di educazione ambientale |

| | | | |
|--------------------------------------|---|--|--|
| | | | progettazione, gestione e realizzazione di attività di fruizione dell'area protetta |
| VP01 VP06 VP09 VP10 VP11 | PAESAGGIO - LA RETE CULTURALE - Investire sulla qualità della vita e sulle identità locali: mantenimento e sviluppo delle pratiche tradizionali e valorizzazione dei beni culturali come fattore identitario, recupero delle attività di presidio e “cultura della montagna”, accessibilità e sicurezza del territorio: rifunzionalizzazione della rete viaria esterna ed interna e della rete sentieristica | valorizzazione del patrimonio architettonico e delle strutture del Parco sviluppo e valorizzazione delle attività produttive in ambito rurale | manutenzione, valorizzazione e gestione strutture museali e turistiche manutenzione, monitoraggio e miglioramento della rete sentieristica promozione del patrimonio culturale della castanicoltura |
| VP06 VP09 VP10 VP11 VP22 | SVILUPPO SOSTENIBILE - LA RETE SOCIO-ECONOMICA - Investire sull'infrastrutturazione, produttività e sul turismo sostenibile delle economie locali: miglioramento del livello di attrattività del territorio, potenziamento dei servizi di accoglienza, miglioramento dei processi di produzione locale (mercati locali e progetti di filiera), attività di comunicazione e informazione | sviluppo e valorizzazione delle attività produttive in ambito rurale sviluppo del turismo e della fruizione sociale Informazione e Comunicazione | definizione della Strategia di Sviluppo Locale del Complemento Sviluppo Rurale (CSR) 2023-2027 - - 2027 a sostegno dei settori agricolo e forestale per lo sviluppo delle aree rurali.- completamento precedente programmazione adesione alla Carta Europea del Turismo Sostenibile promossa da Europarc Federation realizzazione punti informativi digitali per l'accoglienza turistica gestione del sito web dell'ente e dei canali social (Twitter, Instagram, Facebook).r |
| VP18 VP19 VP21 VP22 | INCREMENTARE EFFICACIA, EFFICIENZA E TRASPARENZA DEL PARCO: miglioramento della qualità dell'azione amministrativa e della trasparenza, consolidamento della capacità di programmazione, semplificazione e digitalizzazione dei processi. Rispetto della normativa in materia di trasparenza e anticorruzione. | miglioramento della performance organizzativa -revisione procedure e strumenti - adozione regolamenti, documenti di programmazione e rendicontazione- | azioni di coordinamento con il settore regionale e le aree protette regionali in materia anticorruzione e per il mantenimento della Certificazione ISO14001 multilivello in convenzione prevenzione della corruzione e trasparenza: aggiornamento di procedure e strumenti operativi – applicazione normativa adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione e revisione di regolamenti in attuazione della normativa nazionale e degli indirizzi regionali completamento procedure di reclutamento personale Rispetto dei tempi di pagamento secondo quanto previsto dalla circolare MEF - RGS 1/2024 in attuazione delle disposizioni normative |

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | | di cui all'art.4 bis del D.L. 13/2023 Monitoraggio periodico dei flussi economici - finanziari dei trasferimenti regionali (disposizioni regionali Settore Bilancio economico - patrimoniale e controlli prot.1874350 del 22/12/2023) Aggiornamento libro inventari in attuazione di quanto previsto dalla DGR 1267 del 14/12/2023 |
|--|--|--|--|

Nell'ambito di definizione degli obiettivi dell'Ente sono esplicitate anche le azioni 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

Il Piano di prevenzione della corruzione è un atto obbligatorio introdotto dalla legge nazionale n. 190/2012, la cosiddetta “legge anticorruzione”, e un documento di natura programmatoria che si prefigge di realizzare un sistema coordinato di azioni e misure volte a prevenire e ostacolare nell’ambito della Pubblica Amministrazione i fenomeni corruttivi che nel nostro paese determinano un elevato costo economico, facendo venir meno i principi di uguaglianza e parità di trattamento dei cittadini.

Con il termine “corruzione” si intendono tutte le situazioni in cui, nel corso dell’attività dell’amministrazione pubblica, si riscontri l’abuso, da parte di un soggetto, del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati di qualsiasi genere e ricomprende, pertanto, non solo l’intera molteplicità dei delitti contro la Pubblica Amministrazione, ma tutte quelle situazioni da cui emerge un malfunzionamento dell’amministrazione a causa dell’uso, a fini privati, delle funzioni attribuite.

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, per gli enti con meno di 50 dipendenti, è oggi confluito nel PIAO; la normativa di riferimento prevede l’elaborazione di una Sezione a programmazione triennale denominata “Rischi corruttivi e trasparenza” contenente, secondo le indicazioni del Piano Nazionale Anticorruzione, la valutazione del contesto esterno ed interno, la mappatura dei processi per individuare le criticità che espongono l’amministrazione ai rischi corruttivi, l’identificazione e la valutazione dei rischi corruttivi, la progettazione di misure per contenere i rischi individuati, il monitoraggio sull’idoneità e sull’attuazione delle misure, la programmazione della trasparenza e il monitoraggio delle misure per garantire l’accesso civico.

La programmazione dell’anno precedente può essere confermata con atto dell’organo di indirizzo, salvo che, nell’anno precedente, siano emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative, siano state introdotte modifiche organizzative rilevanti, siano stati modificati gli obiettivi strategici, siano state modificate in modo significativo altre sezioni del Piao che incidano sui contenuti della sezione.

In assenza delle suddette ipotesi, la presente sezione, elaborata dal Responsabile per la prevenzione della corruzione e trasparenza (RPCT), conferma essenzialmente, il modello già adottato dall’Ente che si ritiene adeguato alle dimensioni organizzative dell’amministrazione.

Il documento è stato oggetto di modeste revisioni a seguito di aggiornamenti normativi e volte ad affinare la coerenza della presente sezione con le altre sezioni del documento.

gennaio 2024.

2.3.1 - La valutazione del contesto esterno ed interno

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.

In relazione 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 locali specifici organizzati, in particolare i membri della Comunità del Parco non sono direttamente coinvolti all'interno di operazioni di rilievo, stante il carattere consultivo e di indirizzo politico attribuito agli organi dell'Ente (anche per il Consiglio di Amministrazione eletto per i 4/5 dalla Comunità stessa) all'interno di un quadro programmatico e gestionale predefinito dalla legge e dagli strumenti di pianificazione, in particolare il Piano del Parco, approvato con legge regionale e la cui modifica è collegata a complessi processi normativi che presuppongono controlli di più livelli e la pubblica partecipazione dei cittadini; tutte le attività svolte all'interno dell'area protetta sono sottoposte al rilascio di autorizzazioni, permessi e nulla osta, relazionati a specifiche norme e procedure di legge e regolamentari.

Il quadro sopradelineato consente di ridurre il rischio e la possibilità che si verifichino eventi corruttivi. Non esistono poi, rappresentanti di interessi particolari che possano esercitare particolari pressioni e il controllo da parte degli enti sovraordinati al Parco resta ad oggi molto elevato, in particolare da parte della Regione Liguria alla cui vigilanza e controllo l'Ente è sottoposto.

Con riferimento al contesto interno dell'Ente Parco si può rilevare un equilibrato e bilanciato ruolo dei diversi organi e dei livelli di indirizzo gestionali, compatibilmente con la struttura organizzativa dell'Ente, come definita con deliberazione del Consiglio n. 22 del 13/11/2012 e successive modifiche e integrazioni che approvava il nuovo Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi dell'Ente.

Alla data del 1.1.2023, l'Ente Parco dell'Antola contava un dipendente a tempo pieno e determinato con scadenza al 7/6/2023, n. 14 dipendenti in posizione di distacco da Regione Liguria, n. 5 contratti di completamento orario attivi con dipendenti di Regione Liguria e di un Comune locale, n. 2 incarichi di Posizione Organizzativa per i Servizi "Affari Amministrativi" e "Affari Finanziari e Amministrazione del Personale".

La struttura organizzativa dell'Ente prevede una differenziazione di ruoli e di responsabilità - anche perché il personale è dotato di notevole esperienza professionale - con individuazione dei singoli responsabili del procedimento all'interno dei Servizi in cui l'Ente è strutturato; per cui, di norma, e salvo temporanea titolarità del Direttore per alcuni servizi dell'Ente in caso di assenza di personale di categoria D, il Direttore svolge meramente attività di supervisione sulle singole procedure, che debbono peraltro necessariamente essere indirizzate in modo coerente rispetto alla programmazione, di competenza degli organi politici.

Il personale dell'Ente Parco 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.

I soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione nel contesto dell'Ente Parco sono molteplici e partecipano alla corretta applicazione della normativa in materia di lotta alla corruzione e si possono distinguere in due tipologie: soggetti interni all'amministrazione, soggetti esterni.

| Soggetti | Compiti |
|--|---|
| Consiglio di Amministrazione dell'Ente Parco | <ul style="list-style-type: none"> - designa il Responsabile della prevenzione della corruzione e della Trasparenza - adotta il Piao e la sottosezione Rischi corruttori e trasparenza - adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione - propone lo stanziamento delle risorse economiche necessarie ad attuare il Piao |
| <p>Responsabile per la prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza</p> <p>Il Responsabile dell'Anticorruzione e della Trasparenza dell'Ente è il Dott. Federico MARENCO nominato con Decreto del Presidente n. 3 del 31/1/2018</p> | <ul style="list-style-type: none"> - elabora annualmente la sezione sottosezione Rischi, con il supporto degli Uffici - ne propone l'aggiornamento, ne verifica l'efficace attuazione e l'idoneità e ne cura altresì la diffusione - verifica l'applicazione della rotazione degli incarichi nelle strutture preposte allo svolgimento delle attività a più elevato rischio di corruzione - 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 - 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 - vigila sul rispetto delle norme in materia di inconferibilità 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; - monitora il rispetto dei termini, previsti dalla legge e dai regolamenti, per la |

| | |
|--|---|
| | <p>conclusione dei procedimenti amministrativi</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 - elabora e 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 - svolge stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate - 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 - controlla e assicura la regolare attuazione dell'accesso civico |
|--|---|

| | |
|---|--|
| <p>Ufficio Procedimenti Disciplinari (U.P.D.) Il Titolare del potere disciplinare è il Direttore. L'Ufficio Procedimenti Disciplinari è collocato all'interno del Servizio Affari Finanziari e Amministrazione del Personale.</p> | <ul style="list-style-type: none"> - svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza - provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'Autorità Giudiziaria - propone l'aggiornamento del Codice di comportamento |
|---|--|

| | |
|--|--|
| <p>Referenti per la prevenzione per l'area di rispettiva competenza Sono individuati nelle figure del Direttore e dei Responsabili di servizio (E.Q.). Attualmente l'ente è strutturato nei seguenti servizi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Servizio Direzione e Programmazione - Servizio Staff - Servizio Affari Amministrativi - Servizio Guardiaparco - Servizio Demo-Etno- Antropologico e Comunicazione | <ul style="list-style-type: none"> - partecipano al processo di gestione del rischio, collaborando insieme al responsabile, alla predisposizione della sezione rischi corruttivi e trasparenza del PIAO, all'individuazione, valutazione e gestione del rischio formulando proposte e misure per la prevenzione del rischio |
|--|--|

| | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - Servizio Affari Finanziari e Amministrazione del Personale - Servizio Educazione e Reti Ambientali, Banca del Territorio e Patrimonio identitario - Servizio Tecnico e Patrimonio | <ul style="list-style-type: none"> - adottano le misure gestionali finalizzate alla gestione del rischio di corruzione, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e rotazione del personale - svolgono attività informativa nei confronti del Responsabile della Prevenzione, e dell'autorità giudiziaria - svolgono, nelle proprie aree di competenza, attività di costante monitoraggio sull'attività svolta, informandone semestralmente il responsabile dell'anticorruzione - 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 - propongono al responsabile anticorruzione il piano annuale di formazione del proprio servizio (materie oggetto di formazione, dipendenti da avviare alla formazione) |
|---|---|

| | |
|---|--|
| <p>Nucleo di Valutazione (soggetto esterno all'Ente) Per il triennio 2022-2024 è il Dott. Marco Rossi nominato con Decreto del Presidente n. 2 del 2/2/2022</p> | <ul style="list-style-type: none"> - svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa - esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento adottato da ciascuna amministrazione - 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 strategici di trasparenza - verifica l'assolvimento degli obblighi in materia di trasparenza |
|---|--|

| | |
|------------------------------|---|
| Tutti i dipendenti dell'Ente | <ul style="list-style-type: none"> - osservano le misure previste in materia anticorruzione e trasparenza, la cui violazione costituisce illecito disciplinare - osservano le disposizioni del Codice di comportamento dei dipendenti dell'Ente Parco dell'Antola - segnalano casi di personale conflitto di interessi - segnalano tempestivamente eventuali comportamenti illeciti - i responsabili di procedimento partecipano al processo di gestione del rischio formulando ai referenti anticorruzione eventuali proposte volte alla prevenzione del rischio. |
|------------------------------|---|

| | |
|--|--|
| Titolari di contratti per lavori, servizi e forniture e collaboratori a qualsiasi titolo dell'Ente | <p>osservano il codice di comportamento, segnalando in particolare casi di conflitto di interessi</p> <p>osservano le misure previste in materia anticorruzione e trasparenza segnalano tempestivamente eventuali comportamenti illeciti</p> |
|--|--|

| | |
|--|---|
| Stakeholders (soggetti esterni all'Ente) | <p>Sono individuate le seguenti categorie di portatori di interessi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - enti pubblici locali: comuni del parco - comuni confinanti, città metropolitana - soggetti afferenti al territorio e alla comunità: residenti, scuole - associazioni ambientaliste, venatorie, sportive, culturali, escursionistiche – turisti e fruitori del parco - soggetti che esercitano attività economiche: operatori turistici e della ristorazione, aziende agricole, professionisti e ordini professionali, consorzi di tutela dei prodotti tipici |
|--|---|

2.3.2 – La mappatura dei processi, l'identificazione e la valutazione dei rischi corruttivi

Le Aree di Rischio per le quali è stata realizzata la mappatura dei processi presso l'Ente Parco dell'Antola sono le seguenti::

| | |
|---|---|
| A. ACQUISIZIONE E PROGRESSIONE DEL PERSONALE | Numero di processi mappati per l'area di rischio: 3 |
| CONFERIMENTO DI INCARICHI EXTRA ISTITUZIONALI | |
| PROGRESSIONI DI CARRIERA | |
| RECLUTAMENTO DEL PERSONALE | |

| | |
|---|---|
| B. CONTRATTI PUBBLICI | 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 | |

| | |
|---|---|
| C. PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA SENZA EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO (ES. AUTORIZZAZIONI E CONCESSIONI, ETC.) | Numero di processi mappati per l'area di rischio: 2 |
| PROVVEDIMENTI DI TIPO AUTORIZZATIVO / DICHIARATIVO | |
| PROVVEDIMENTI DI TIPO CONCESSORIO | |

| | |
|--|---|
| D. PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO (ES. EROGAZIONE CONTRIBUTI, ETC.) | 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 | |

| | |
|---|---|
| E. GESTIONE DELLE ENTRATE, DELLE SPESE E DEL PATRIMONIO | Numero di processi mappati per l'area di rischio: 2 |
| GESTIONE DELLE ENTRATE E DELLE SPESE | |

| | |
|--|---|
| F. CONTROLLI, VERIFICHE, ISPEZIONI, SANZIONI | Numero di processi mappati per l'area di rischio: 1 |
| CONTROLLI, VERIFICHE, ISPEZIONI, SANZIONI | |

| | |
|--|---|
| G. INCARICHI E NOMINE | Numero di processi mappati per l'area di rischio: 2 |
| CONFERIMENTO DI INCARICHI DI COLLABORAZIONE | |
| NOMINA SPECIFICHE PARTICOLARI RESPONSABILITA' E NOMINA TITOLARI DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE | |

Per ogni processo è stata elaborata, la relativa valutazione del rischio, riepilogata nell'allegato "Piano dei Rischi", con le seguenti caratteristiche:

- Analisi di tipo qualitativo, con motivate valutazioni e specifici criteri.
- Definizione degli Indicatori di Rischio: misuratori del livello di esposizione del processo al rischio di corruzione.
- Scala di misurazione: Alto, Medio, Basso.

2.3.3 Le misure di prevenzione della corruzione.

La fase di trattamento del rischio consiste nell'individuazione e valutazione delle misure che debbono essere predisposte per neutralizzare o ridurre il rischio e nella decisione di quali rischi si decide di trattare prioritariamente rispetto agli altri.

Al fine di neutralizzare o ridurre il livello di rischio, devono essere individuate e valutate le misure di prevenzione. Queste, come detto, possono essere generali e obbligatorie se previste dalla norma o specifiche se previste nella sezione anticorruzione del PIAO.

Le misure specifiche 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 del Parco e dei referenti, identificando annualmente 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 riportano nel seguito le misure generali finalizzate alla corretta gestione del rischio.

Trasparenza

La trasparenza consiste nella pubblicità di atti, documenti, informazioni e dati propri di ogni amministrazione, resa oggi più semplice e ampia dalla circolazione delle informazioni sulla rete internet attraverso la loro pubblicazione sui siti istituzionali delle amministrazioni pubbliche nella sezione obbligatoria introdotta dal D.Lgs. n. 33/2013 *“Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”* denominata *“Amministrazione Trasparente”*.

L’Autorità Nazionale Anticorruzione rileva che la trasparenza costituisce il presupposto per realizzare una buona amministrazione e una misura di prevenzione della corruzione e svolge un ruolo fondamentale nella creazione e nella protezione di valore pubblico, quale impatto generato dalle politiche realizzate da ciascuna pubblica amministrazione sul livello di benessere complessivo di cittadini e imprese in relazione alle proprie finalità.

La pubblicazione dei dati in possesso delle pubbliche amministrazioni incentiva infatti la partecipazione dei cittadini e favorisce forme diffuse di controllo sull’azione amministrativa, sull’utilizzo delle risorse pubbliche e sulle modalità con le quali le pubbliche amministrazioni agiscono per raggiungere i propri obiettivi.

Gli obblighi informativi e di pubblicazione dei dati nella sezione *“Amministrazione trasparente”* del sito istituzionale dell’Ente sono riportati nel documento *“Mappa della trasparenza”* (Allegato C) che ne individua i relativi flussi procedurali (soggetti responsabili dell’elaborazione, della trasmissione e della pubblicazione, tempistiche di pubblicazione e di monitoraggio e soggetto preposto alla verifica).

L’alimentazione automatica dei flussi informativi nella sezione *“Amministrazione trasparente”* del sito avviene in parte e per quanto possibile - trattandosi di applicativi standardizzati sul modello delle amministrazioni locali comunali – attraverso gli applicativi gestionali in uso.

La piena attuazione della trasparenza è completata dalle previsioni normative dedicate all’istituto dell’accesso civico che consente a chiunque di accedere a dati, documenti e informazioni delle pubbliche amministrazioni senza necessità di dimostrare un interesse qualificato.

Con deliberazione di Consiglio n. 24 del 24/7/2017 l’Ente ha approvato uno specifico regolamento che individua le misure organizzative idonee a garantire l’effettivo esercizio del diritto d’accesso e di informazione, nelle 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;
- 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).

e istituisce il registro degli accessi che viene pubblicato annualmente nella relativa sottosezione dell’Amministrazione Trasparente.

Azioni:

- rispetto degli obblighi informativi e di pubblicazione indicati nella mappa della trasparenza;
- monitoraggio costante da parte di tutti i Responsabili di Servizi;
- segnalazione in caso di violazione al RPCT con indicazione delle soluzioni adottate.

Codice di Comportamento

Tra le misure di prevenzione della corruzione il codice di comportamento riveste un ruolo importante nella strategia di repressione della corruzione e dell'illegalità delle pubbliche amministrazioni.

Il codice indica infatti – alla luce della realtà organizzativa e funzionale propria di ciascuna amministrazione pubblica, dei suoi procedimenti e processi decisionali - i livelli minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i dipendenti dell'ente sono tenuti a osservare, orientandone i comportamenti alla migliore cura dell'interesse pubblico.

L'Ente ha approvato il proprio Codice di Comportamento ai sensi del DPR n. 62 del 16 aprile 2013, disponibile nella sua ultima versione aggiornata sul sito internet – sezione Amministrazione Trasparente/Disposizioni generali/Atti Generali, con deliberazione del Consiglio n. 37 del 17 dicembre 2013.

Con il decreto del Presidente della Repubblica del 13 giugno 2023, n. 81, che ha modificato il DPR 62/2013, l'Ente è quindi chiamato a rinnovare nel corso del 2024 il proprio codice di comportamento e alla formazione del proprio personale sull'etica pubblica e sul contenuto del codice.

Azioni:

- osservanza del codice;
- revisione del codice;
- pubblicazione del codice sul sito internet dell'Ente;
- informazione e formazione del personale;
- vigilanza sul rispetto del codice da parte del RPCT e dei Responsabili di Servizio per i servizi di propria competenza; segnalazione delle violazioni per iscritto all'Ufficio Procedimenti Disciplinari (le funzioni dell'UPD sono svolte dal Responsabile del Servizio Affari Finanziari e Amministrazione del Personale che è competente in merito a tutti i livelli compreso il livello dirigenziale) e al RPCT.

Rotazione del personale

La rotazione del personale è considerata quale misura organizzativa preventiva per limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo. E' uno strumento ordinario di organizzazione e utilizzo delle risorse umane, da sostenersi attraverso percorsi di formazione che consentano una riqualificazione professionale. Essa deve essere

impiegata in un quadro di miglioramento delle capacità professionali senza determinare inefficienze e malfunzionamenti.

Nel corso del 2024 prosegue la riorganizzazione della struttura dell'Ente con attraverso comandi e distacchi di personale dalla Regione Liguria e assunzione di nuove figure professionali finalizzata ad agevolare interventi di rotazione del personale.

L'attuale configurazione della struttura organizzativa dell'Ente non consente di utilizzare tale strumento al livello delle Posizioni Organizzative, in quanto ciò causerebbe inefficienza e inefficacia dell'azione amministrativa; pertanto l'amministrazione ritiene opportuno non applicare alcuna rotazione del personale.

Azioni:

- nel caso di processi con rischio "Alto" sarà previsto tra le misure specifiche da attuare un affiancamento al soggetto responsabile della procedura (Direttore o E.Q.) di una E.Q. o di altro funzionario di cat. D;
- formazione del personale finalizzata all'applicazione della rotazione.

Monitoraggio dei tempi procedurali

L'art. 2 della Legge 241/90 "Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi" prevede che le pubbliche amministrazioni hanno il dovere di concludere i procedimenti mediante l'adozione di un provvedimento espresso. Nei casi in cui disposizioni di legge ovvero i provvedimenti di cui ai commi 3, 4 e 5 non prevedono un termine diverso, i procedimenti amministrativi di competenza delle amministrazioni statali e degli enti pubblici nazionali devono concludersi entro il termine di trenta giorni.

Il mancato rispetto dei termini del procedimento è considerato come "evento-sentinella" di un possibile malfunzionamento dell'attività amministrativa e la legge richiede che venga adeguatamente monitorato e valutato, anche per individuare le idonee misure correttive di carattere normativo, organizzativo o amministrativo.

Azioni:

- monitoraggio costante da parte dei Responsabili di Servizio attraverso l'adozione per ciascun procedimento di propria competenza di appositi registri indicanti: Denominazione e oggetto del procedimento – Struttura organizzativa competente - Responsabile del procedimento - Termine di conclusione previsto dalla legge o dal regolamento - Termine di conclusione effettivo - Mezzi e modalità di comunicazione dell'esito del procedimento;
- comunicazione esito del monitoraggio annualmente al RPCT.

Conflitto Interessi

La situazione di conflitto di interessi si configura quando le decisioni che richiedono imparzialità di giudizio siano adottate da un pubblico funzionario che abbia, anche solo potenzialmente, interessi privati (di natura finanziaria, economica o derivante da particolari legami di parentela, affinità, convivenza o frequentazione

abituale con i soggetti destinatari dell'azione amministrativa in contrasto con l'interesse pubblico alla cui cura è preposto).

La gestione del conflitto di interessi è, dunque, espressione dei principi costituzionali di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa.

Tutti i dipendenti dell'Ente sono tenuti ad astenersi dallo svolgimento delle attività inerenti le proprie mansioni nel caso in cui ricorra una situazione di conflitto d'interessi, anche potenziale, o qualora ricorrano ragioni di opportunità e convenienza.

Azioni:

- osservanza dell'obbligo di astensione;
- vigilanza sul rispetto dell'obbligo da parte del Direttore e dei Responsabili di Servizio per i servizi di propria competenza e del RPCT;
- aggiornamento procedure e modulistica.

Whistleblowing

Con il termine whistleblowing s'intende la rivelazione spontanea da parte di un individuo, detto "segnalante" (in inglese "whistleblower") di un illecito o di un'irregolarità commessa all'interno dell'ente, del quale lo stesso sia stato testimone nell'esercizio delle proprie funzioni. Il segnalante spesso è un dipendente ma può anche essere una terza parte, per esempio un fornitore o un cliente.

Il whistleblower è un notevole strumento in chiave "anticorruzione" in quanto incide sull'organizzazione dell'Ente evidenziandone falle e consentendo di ridurre per il futuro il rischio di reiterazione dell'evento corruttivo e gode di una particolare tutela a livello europeo e nazionale.

L'Ente ha attivato un canale riservato di posta elettronica (anticorruzione@parcoantola.it) per la ricezione delle segnalazioni di presunti illeciti e/o ogni altra informazione utile al riguardo; al fine di garantire la massima riservatezza delle comunicazioni pervenute, i messaggi devono essere visualizzati esclusivamente dal Responsabile della prevenzione della corruzione. Non risultano pervenute segnalazioni dalla sua attivazione a oggi.

La recente normativa europea riguardante "la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali" (Direttiva (UE) 2019/1937) e nazionale (d.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 - Linee Guida whistleblowing approvate con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023) impone la revisione delle relative procedure.

Azioni:

- revisione delle procedure e degli strumenti di attuazione della normativa;
- informazione e sensibilizzazione del personale.

Pantouflage

La legge 190/2012 (art. 1, comma 42, lettera l)) ha introdotto il comma 16-ter nell'art. 53 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165), il quale stabilisce che “i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno 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”.

Il divieto è volto ad evitare che il dipendente sfrutti la propria posizione nell'intento di precostituirsi situazioni lavorative vantaggiose, pregiudicando, in tal modo, il perseguimento dell'interesse pubblico.

La sanzione prevista dal legislatore consiste nella nullità dei contratti conclusi e degli incarichi conferiti in violazione di tale disposizione e nel divieto, per il soggetto privato che ha stipulato i contratti o conferito gli incarichi con l'ex dipendente pubblico, di contrattare con la pubblica amministrazione per un periodo di tre anni.

Azioni:

- inserimento di clausole specifiche nei bandi di gara, a pena di esclusione dell'operatore economico;
- verifica da parte del Responsabile del servizio finanziario e amministrazione del personale delle attività lavorative svolte nel triennio successivo dai dipendenti cessati dal rapporto di lavoro con l'Ente che durante il servizio hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali.

Inconferibilità - incompatibilità

Le categorie dell'inconferibilità e dell'incompatibilità sono contenute nel d.lgs. 8 aprile 2013, n. 39 “*Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50 della legge 6 novembre 2012, n. 190*”.

Per inconferibilità s'intende “la preclusione, permanente o temporanea, a conferire gli incarichi a coloro che abbiano riportato condanne penali per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale , nonché a coloro che abbiano svolto incarichi o ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati da pubbliche amministrazioni o svolto attività professionali a favore di questi ultimi, a coloro che siano stati componenti di organi di indirizzo politico.”

Nel caso di incompatibilità di incarichi consegue l'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di quindici giorni, tra la permanenza nell'incarico e l'assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione che conferisce l'incarico, lo svolgimento di attività professionali ovvero l'assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico.

Azioni:

- all'atto del conferimento dell'incarico e annualmente, il Direttore dell'Ente presenta una dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconferibilità e incompatibilità;

- ogni dipendente con incarico di Elevata Qualificazione deve sottoscrivere apposita dichiarazione sostitutiva circa l'inesistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità (atto del conferimento e annuale);
- le dichiarazioni sono rese pubbliche nell'apposita sezione dell'amministrazione trasparente del sito;
- verifica delle dichiarazioni sostitutive.

Patti di integrità

L'articolo 1 comma 17 della legge 190/2012 prevede che le stazioni appaltanti possono prevedere negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti di integrità costituisce causa di esclusione dalla gara.

I patti di integrità e i protocolli di legalità configurano un complesso di regole di comportamento volte alla prevenzione del fenomeno corruttivo e a valorizzare comportamenti eticamente adeguati di tutti i concorrenti e che prevedono, in caso di violazione di tali doveri, sanzioni di carattere patrimoniale, oltre alla conseguenza dell'estromissione dalla gara e nelle fasi esecutive del contratto.

Azioni:

- inserimento del patto di integrità nelle procedure di appalto dell'Ente.

Condanne per delitti contro la PA

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".

Azioni:

- 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).

Formazione

La formazione è una fondamentale misura di prevenzione della corruzione, in quanto si ritiene che il dipendente che abbia una adeguata formazione in merito ai rischi di corruzione in cui una sua attività possa incorrere, possa più agevolmente evitare comportamenti inopportuni.

La formazione si attua in due livelli:

- livello generale, rivolto a tutti i dipendenti riguarda l'aggiornamento delle competenze (approccio contenutistico) e le tematiche dell'etica e della legalità (approccio valoriale);
- livello specifico, rivolto al Responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai 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'Ente.

Azioni:

- su segnalazione del RPCT l'Ente organizzerà incontri informativi e formativi al personale dipendente nel corso del 2024.

Controlli Interni

A supporto del perseguimento degli obiettivi della presente sezione, è da considerare il sistema dei controlli interni.

Il Regolamento degli uffici e dei Servizi dell'Ente ha previsto i seguenti strumenti di controllo interno:

- a) controllo di regolarità amministrativa e contabile finalizzato a verificare la legittimità, regolarità e correttezza dell'azione amministrativa;
- b) controllo di gestione diretto a verificare l'efficacia, l'efficienza e l'economicità dell'azione amministrativa, al fine di ottimizzare, anche mediante tempestivi interventi di correzione, il rapporto fra costi e risultati;
- c) il sistema di valutazione permanente delle risorse umane.

Il controllo di regolarità amministrativa è svolto dal Direttore dell'Ente sugli atti del Consiglio e della Comunità e sui restanti atti dal Responsabile del Servizio Direzione Generale, salva l'avocazione gerarchica del relativo potere da parte del Direttore ovvero dalla contestuale adozione da parte del Direttore quale dirigente responsabile del Servizio del relativo atto.

Il controllo di regolarità contabile è svolto dal Responsabile del Servizio Finanziario.

Azioni:

- Il Direttore svolge annualmente nella misura ritenuta il controllo a campione di regolarità e correttezza dell'azione amministrativa sui provvedimenti adottati e relativi procedimenti sottostanti; regola l'istruttoria dei procedimenti amministrativi e dei processi mediante direttive interne; verifica il rispetto dell'ordine cronologico di protocollo delle istanze e la redazione degli atti in modo chiaro e comprensibile con un linguaggio semplice e in qualità di RPCT organizza lo svolgimento di incontri periodici tra dipendenti per finalità di aggiornamento sull'attività, circolazione delle informazioni e confronto sulle soluzioni gestionali;

- Tutti i responsabili di Servizio verificano a campione (almeno il 5%) delle dichiarazioni sostitutive di certificazione e di atto notorio rese ai sensi degli artt. 46-49 del d.P.R. n. 445/2000 rese nei processi di propria competenza.

Attività e incarichi extra-istituzionali

Il cumulo in capo ad un medesimo funzionario di incarichi conferiti dall'amministrazione può comportare il rischio di un'eccessiva concentrazione di potere su un unico centro decisionale. La concentrazione del potere decisionale aumenta il rischio che l'attività amministrativa possa essere indirizzata verso fini privati o impropri determinati dalla volontà del dirigente stesso. Inoltre, lo svolgimento di incarichi, soprattutto se extra-istituzionali, da parte del Direttore o del funzionario, può realizzare situazioni di conflitto di interesse che possono compromettere il buon andamento dell'azione amministrativa, ponendosi altresì come sintomo dell'evenienza di fatti corruttivi.

Presso l'Ente c'è un vincolo di rilascio autorizzazione preliminare allo svolgimento incarichi extra-istituzionali, normata attualmente con relativa modulistica dal codice di comportamento dell'Ente.

Azioni:

- osservanza delle procedure previste dal codice di comportamento;
- eventuale revisione di procedure e modulistica in sede di rinnovo del codice di comportamento;
- vigilanza sul rispetto dell'obbligo da parte dei Responsabili di Servizio per i servizi di propria competenza;
- monitoraggio annuale del RPCT per verificare l'esistenza di incarichi extraistituzionali non autorizzati;

L'insieme 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 sono riportati nelle tabelle allegate (Allegato B – Piano dei rischi).

2.3.4. Collegamento al ciclo di gestione delle performance

Atteso che la lotta alla corruzione rappresenta un obiettivo strategico annuale di Performance dell'Ente, si indicano per l'anno 2024 si indicano i seguenti obiettivi in materia anticorruzione e trasparenza assegnati al Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza e al personale dell'Ente:

OBIETTIVO 1 - Codici di comportamento e cultura dell'integrità

- ✓ Rinnovare il codice di comportamento alla luce della recente normativa, garantendo la procedura aperta di consultazione e l'integrazione e la specificazione del codice nazionale
- ✓ Garantire il collegamento tra le disposizioni del codice di comportamento e le azioni programmate nella Sezione Anticorruzione del presente PIAO
- ✓ Realizzare corsi ed eventi formativi sul contenuto del codice e sull'etica pubblica rivolti a tutto il personale

| |
|--|
| <p>OBIETTIVO 2 - Conflitto di interessi</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Migliorare le misure connesse alla verifica di potenziali conflitti di interesse e rivedere la modulistica e le procedure di controllo delle dichiarazioni; ✓ Integrare la fase di analisi preventiva del conflitto di interesse quale parte essenziale del processo |
| <p>OBIETTIVO 3 - Segnalazione violazioni (Whistleblowing)</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Garantire l'applicazione della nuova normativa, con le tutele ivi previste, e l'adeguamento degli strumenti di segnalazione; ✓ Prevedere adeguate forme di informazione e di conoscenza dell'istituto delle segnalazioni nei confronti dei soggetti interni ed esterni interessati dalla normativa. |
| <p>OBIETTIVO 4 – Governance delle politiche di prevenzione della corruzione e trasparenza</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Promuovere iniziative congiunte di formazione, supporto reciproco, scambio di buone pratiche e sinergia delle azioni con i RPCT degli enti liguri facenti capo al sistema regionale, in particolare con gli altri Enti Parco della Regione; ✓ Promuovere l'ascolto e il confronto con la società civile e gli stakeholders |

2.3.5. Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure

La gestione del rischio si completa con la successiva azione di monitoraggio finalizzata:

- alla verifica dell'efficacia del sistema di gestione della prevenzione e corruzione da attuarsi annualmente dai medesimi soggetti che partecipano all'intero processo di gestione del rischio ed in particolare il N.I.V. e in stretta connessione con il sistema di programmazione;
- alla verifica dell'applicazione delle misure generali e specifiche di prevenzione e corruzione.

Il monitoraggio interno sull'attuazione del Piano viene svolto secondo le seguenti modalità:

- la responsabilità di monitoraggio è assegnata al RPCT;
- il monitoraggio è effettuato in coordinamento con i dipendenti del Parco e i criteri adottati per il monitoraggio sono il rispetto delle scadenze previste dal piano specificate nella mappa della trasparenza e l'esecuzione delle misure correttive del rischio;
- il RPCT ogni anno, entro il 15 dicembre o diversa data prevista da ANAC, predisponde la relazione recante i risultati dell'attività svolta attraverso la funzione "Monitoraggio" della Piattaforma ANAC di trasmissione dei Piano e si occupa della sua pubblicazione dell'output in formato .pdf sul sito nella sezione "Amministrazione Trasparente".

Gli obiettivi Anticorruzione e Trasparenza sono invece monitorati e rendicontati nei documenti di consuntivazione obiettivi annuali (Piano della Performance).

Le informazioni fornite dal sistema di monitoraggio sull'anno precedente sono pertanto utilizzate per l'aggiornamento del Piano.

Gli esiti del monitoraggio dovranno produrre informazioni utili a verificare l'efficacia delle misure e il loro impatto sull'organizzazione, in modo da indirizzare l'amministrazione per il futuro.

3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

L'organizzazione degli uffici e del personale ha carattere strumentale rispetto al conseguimento degli scopi istituzionali dell'Ente ed è funzionale al raggiungimento degli obiettivi ed ai programmi definiti dall'Ente Parco dell'Antola.

Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con deliberazione di Consiglio n. 22 del 13/11/2012 e modificato con deliberazioni di Consiglio n. 10 del 15/2/2018, n. 11 del 14/2/2019, n. 10 del 23/3/2021, si uniforma ai seguenti principi e criteri:

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

L'organizzazione attuale 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.

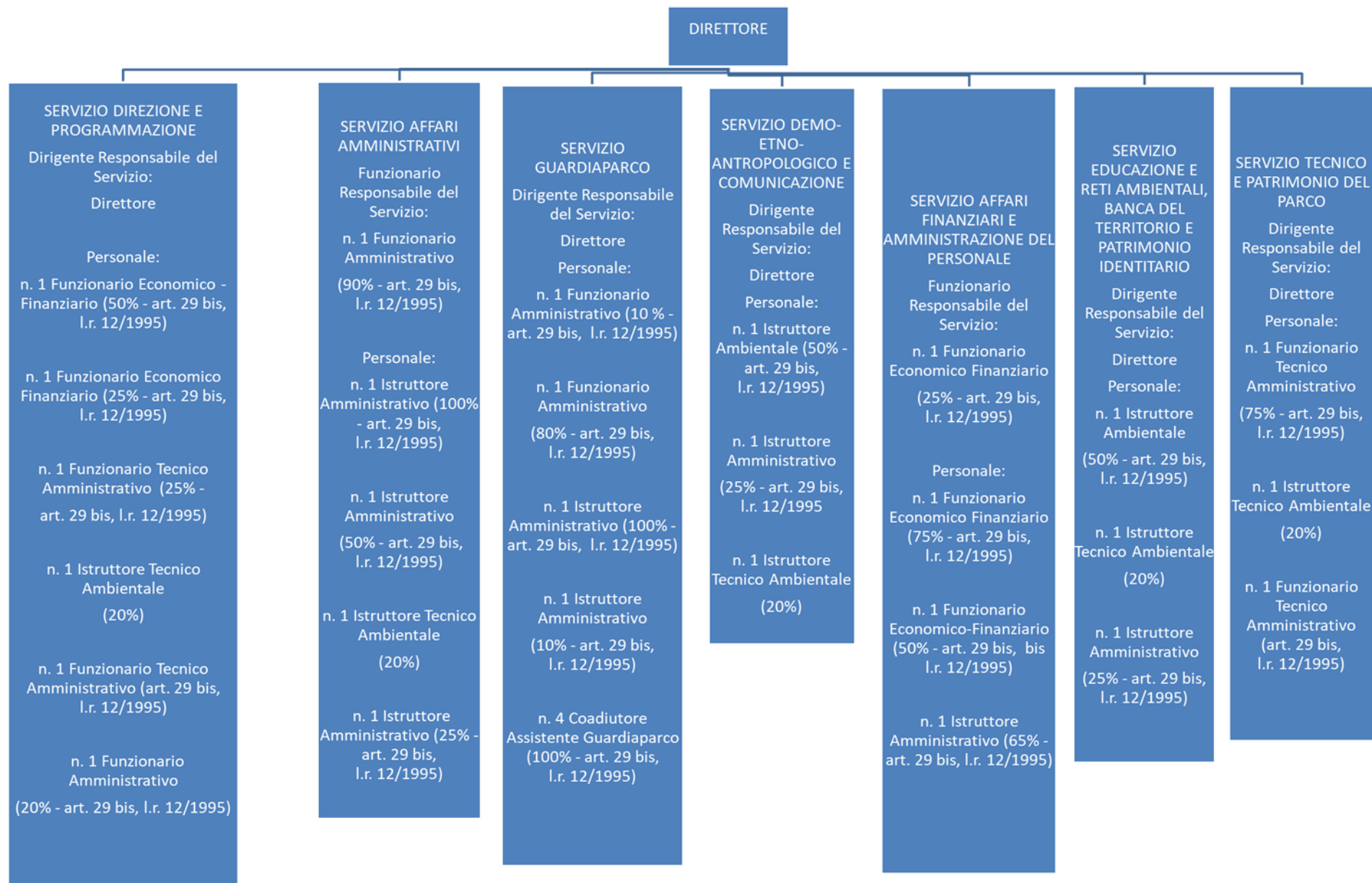
In caso di assenza di personale appartenente all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex categoria D) all'interno dei Servizi, la titolarità degli stessi può essere affidata temporaneamente al Direttore. Tra i servizi istituiti all'interno dell'Ente, è prevista la mobilità delle risorse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

Con del decreto del Presidente n. 22 del 30 giugno 2021, ad oggetto "Area Posizioni Organizzative - Criteri per conferimento e revoca incarichi di Posizione Organizzativa e metodologia di graduazione (ai sensi degli artt. 13 e 14, CCNL 21.5.2018). Modifica", sono stata adottate le modifiche al regolamento di conferimento degli incarichi di posizione organizzativa (attuali Elevate Qualificazioni) e relativa metodologia di graduazione e sono state individuate le seguenti posizioni di responsabilità:

- RESPONSABILE Affari finanziari e amministrazione del personale;
- RESPONSABILE Affari amministrativi, acquisizione di beni e servizi, economato, procedure di gara;
- RESPONSABILE Pianificazione ambientale e territoriale;
- RESPONSABILE Servizi tecnici, di rete e patrimonio del Parco.

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 come da ***Organigramma*** che segue:



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.

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 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, comma 1, lett. a) 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. Infatti 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 moltissime 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 consentire, in caso di necessità, il funzionamento della struttura amministrativa anche in caso di nuove emergenze.

3.3 Piano delle azioni positive

Il Piano delle azioni positive esplicita gli obiettivi per il rispetto delle pari opportunità e gli equilibri di genere.

La definizione delle azioni del 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

3.4 Piano triennale del fabbisogno del personale

3.4.1 Linee strategiche per il reclutamento del personale

Le Pubbliche Amministrazioni rappresentano, all'atto pratico, soggetti che erogano servizi. L'elemento centrale è sicuramente rappresentato dal fattore umano: riportare al centro delle politiche organizzative la persona rappresenta il primo, fondamentale passo, truardato all'accrescimento dell'efficienza e della produttività degli Enti, con un occhio di riguardo al renderli "accoglienti", sia per coloro che vi prestano servizio, che per gli *stakeholders*, che per i Cittadini che ad essi si rivolgono.

Alla luce di ciò, occorre rinnovare le politiche e le procedure di reclutamento e selezione e, allo stesso tempo, configurare organizzazioni che sappiano attrarre e trattenere competenze adeguate.

In via generale, i principali indirizzi strategici in materia di reclutamento del personale possono essere così sintetizzati:

- rinnovamento dei regolamenti sul reclutamento del personale, in linea con la normativa nazionale, in particolare in adeguamento rispetto 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 anche le capacità di *problem solving* e di concreta applicazione del bagaglio culturale e professionale posseduto (saper fare), nonché 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.

3.4.2 Il Piano triennale dei fabbisogni di personale

Il Piano triennale dei fabbisogni, adempimento previsto dall'articolo 6 del D. Lgs 165/2001, è lo strumento strategico e programmatico atto a individuare le esigenze di personale, in relazione alle funzioni istituzionali e 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 per personale.

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

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 del nuovo strumento di programmazione.

Il comma 2 del citato articolo 6 recita, infatti, tra l'altro, che il Piano integrato delle attività e delle Organizzazioni definisce: "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 differenti aree, 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".

Si precisa che la stesura del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale è stata preceduta dalla preventiva mappatura dei fabbisogni e dalla rilevazione delle eccedenze di personale – effettuata ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001, che ha dato esito negativo.

La capacità assunzionale dell'Ente Parco è soggetta a una serie di vincoli e limitazioni, derivanti sia da norme di rango primario, che da indirizzi gestionali forniti dall'Ente di riferimento (Regione Liguria).

L'Ente Parco Naturale Regionale dell'Antola è un ente pubblico non economico strumentale della Regione Liguria, facente parte del settore regionale allargato (*ex* D.G.R. 3 marzo 2023, n. 177). In quanto tale, si ritiene applicabile all'Ente Parco il limite assunzionale legato al *turnover* del personale, a differenza di quanto avviene per la Regione, 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, basandoli sul principio della sostenibilità finanziaria, in sostituzione del precedente criterio fondato sul *turnover* 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. *turnover*, oltre che alla capacità assunzionale c.d. "*di competenza*", gli enti possono computare i 'resti' delle pregresse capacità assunzionali, secondo quanto previsto dall'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, come modificato dall'art. 14-bis della Legge n. 26/2019, di conversione D.L. 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 ad anni cinque, 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 procedere alle 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.

L’art. 29-bis, comma 5 della l.r. n. 12/95 prevede l’applicazione agli Enti Parco e agli enti gestori 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*”, che consente agli enti strumentali regionali di utilizzare - per un massimo di 12 ore settimanali - personale di altri enti pubblici, debitamente autorizzato. Tale personale, giuridicamente assimilato a forme flessibili di impiego, consente all’Ente l’utilizzo di personale già formato, senza vincoli di medio termine e costi ridotti.

L’art. 49 della l.r. n. 12/1995, che prevede: “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 D.G.R. della Regione Liguria n.1314 del 2013, che definisce la **dotazione organica teorica** dell’Ente Parco dell’Antola, rappresentata nella tabella che segue:

| | Categorie | Dotazione organica vigente al 1/1/2013 | Modifiche | Nuova dotazione organica | Dipendenti effettivi 2013 |
|---|-----------|---|-----------|--------------------------------------|---------------------------------|
| Ente Parco Antola (deliberazione di Consiglio n. 23 del 26/9/2013) | Dirigente | 1 | 0 | 1 | 1 |
| | D | 4 (2D3+2D1) | 0 | 4 (2D3+2D1) | 2 |
| | C | 4,5 (4 fulltime + 1 part time 50%) | -0,5 | 4 (3 full time + 2 part time 50%) | 2 |
| | B | 3,4 (2 B3+0,40 B3+1 B1) | -2,4 | 1 (B1) | 0 |
| | Totale | 12,9 | -2,9 | 10 | 5 |

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 **Euro 421.085,98**, come meglio specificato nella tabella che segue:

| COSTO PERSONALE DOTAZIONE ORGANICA TEORICA ex D.G.R. n. 1314-2013 | |
|--|---------------------|
| Stipendi Direttore | 88.102,69 € |
| Oneri Direttore | 23.505,80 € |
| Stipendi personale dei livelli | 220.140,50 € |
| Oneri Stipendi personale dei livelli | 63.136,32 € |
| IRAP totale | 26.200,67 € |
| TOTALE | 421.085,98 € |

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 |
| DIRIGENZA (Direttore) | 1 | 0 | 0 | 0 |
| FUNZIONARI ed EQ (ex categoria D) | 5 (distacco) | 1 (distacco) + 1 Art. 110 (t.det.) + 2 (t. det. complet. orario) | 0 | 1 (t.ind. 50%) |
| ISTRUTTORI (ex categoria C) | 4 (distacco) + 1 (t. ind.) | 1 (t.det. complet. orario) | 0 | 1 (t.ind. 50%) |

| | | | | |
|--|--------------|----------|----------|----------|
| OPERATORI (ex categoria B3) | 4 (distacco) | 0 | 0 | 0 |
| TOTALE | 15 | 5 | 0 | 2 |

L'art. 7 (Assunzioni di personale da parte degli Enti del settore regionale allargato) della Legge Regionale 24 dicembre 2010, n. 22 "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale della Regione Liguria (Legge finanziaria 2011)", che 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 D.G.R. n. 198/2011, ha emanato le proprie 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";*

Con la D.G.R. n. 874 del 05/10/2021, recante "Misure di riorganizzazione delle politiche di programmazione e 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 di 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 (*ALL. 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 (*ALL. E*);
 - f) riportare le risultanze dell'ultimo bilancio di esercizio approvato (*ALL. F*);

La normativa in tema di assunzioni si presenta complessa e prevede un percorso articolato in molteplici passaggi, che culmina con la definitiva approvazione della politica assunzionale dell'Ente Parco da parte della Regione, titolare dei poteri di indirizzo e controllo.

Piano delle assunzioni di personale 2024-2026

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) | FONTE DI FINANZIAMENTO |
|--|-----------------|--|--------------------------|--|---|
| DIRIGENZA | - | DIRETTORE | 125.063,77 € | 166.798,07 € | BILANCIO (25%) / ENTI PARCO (75%) |
| FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE | D5 | Funziario Amministrativo C.O. 16,67% (6 ore/settimana) | 5.416,16 € | 7.375,23 € | ALTRI ENTI PARCO ED ENTI DEL SETTORE REGIONALE ALLARGATO (95%) / BILANCIO (5%) |
| FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE | D1 | Funziario Amministrativo Contabile (50%) dal 01/05/2024 | 8.817,48 € | 12.085,61 € | BILANCIO |
| FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE | D1 | Funziario Economico Finanziario (Art. 110) | 26.272,48 € | 36.433,18 € | BILANCIO / PROGETTI |
| FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE | D1 | Funziario Tecnico C.O. 16,67% (6 ore/settimana) | 4.379,62 € | 6.002,90 € | BILANCIO |
| ISTRUTTORI | C3 | Istruttore C.O. 27,78% (10 ore/settimana) | 7.050,21 € | 9.648,21 € | ALTRI ENTI PARCO ED ENTI DEL SETTORE REGIONALE ALLARGATO (95%) / BILANCIO (5%) |
| ISTRUTTORI | C1 | Istruttore Tecnico Ambientale (50%) | 8.118,11 € | 11.127,42 € | BILANCIO |

| | | | | | |
|---------------|----|-------------------------------|---------------------|---------------------|-----------------|
| | | dal 01/05/2024 | | | |
| ISTRUTTORI | C1 | Istruttore Tecnico Ambientale | 24.188,66 € | 33.155,19 € | BILANCIO |
| TOTALE | | | 209.306,49 € | 282.625,82 € | |

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 decreto del Presidente n. 3 del 31 gennaio 2023 e dalla Regione Liguria con D.G.R. n. 172 del 3 marzo 2023, è prevista l'assunzione di n. 2 unità di personale a tempo indeterminato (part time 50%), con profili di Funzionario Amministrativo Contabile e Istruttore Tecnico Ambientale.

Per lo svolgimento delle attività dell'Ente, proseguono gli utilizzi di personale dipendente di altro Ente Pubblico, in regime di completamento orario, ai sensi dell'art. 29-bis, comma 5 della l.r. n. 12/95.

Esercizio 2025

| AREA | Ex Categoria | Profilo professionale | TOTALE stipendi lordi | TOTALE costo del personale (oneri inclusi) | FONTE DI FINANZIAMENTO |
|--------------------------------------|--------------|---|-----------------------|--|--|
| DIRIGENZA | - | DIRETTORE | 125.063,77 € | 166.798,07 € | BILANCIO (25%) / ENTI PARCO (75%) |
| FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE | D1 | Funzionario Amministrativo Contabile (50%) | 13.136,24 € | 18.005,10 € | BILANCIO |
| FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE | D1 | Funzionario Economico Finanziario (Art. 110) | 4.246,78 € | 5.820,82 € | BILANCIO / PROGETTI |
| FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE | D1 | Funzionario Tecnico - C.O. 16,67% (6 ore/settimana) | 4.379,62 € | 6.002,90 € | BILANCIO |
| ISTRUTTORI | C1 | Istruttore Tecnico Ambientale (50%) | 12.094,33 € | 16.577,59 € | BILANCIO |
| ISTRUTTORI | C1 | Istruttore Tecnico Ambientale | 24.188,66 € | 33.155,19 € | BILANCIO |
| TOTALE | | | 183.109,41 € | 246.359,68 € | |

Esercizio 2026

| AREA | Ex Categoria | Profilo professionale | TOTALE stipendi lordi | TOTALE costo del personale (oneri inclusi) | FONTE DI FINANZIAMENTO |
|--|-----------------|---|--------------------------|---|--|
| DIRIGENZA | - | DIRETTORE | 125.063,77 € | 166.798,07 € | BILANCIO (25%) / ENTI PARCO (75%) |
| FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE | D1 | Funzionario Amministrativo Contabile (50%) | 13.136,24 € | 18.005,10 € | BILANCIO |
| FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE | D1 | Funzionario Tecnico - C.O. 16,67% (6 ore/settimana) | 4.379,62 € | 6.002,90 € | BILANCIO |
| ISTRUTTORI | C1 | Istruttore Tecnico Ambientale (50%) | 12.094,33 € | 16.577,59 € | BILANCIO |
| ISTRUTTORI | C1 | Istruttore Tecnico Ambientale | 24.188,66 € | 33.155,19 € | BILANCIO |
| TOTALE | | | 178.862,62 € | 240.538,85 € | |

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 |
|----------------|----------------|----------------|
| 282.625,82 € | 246.359,68 € | 240.538,85 € |

di cui per assunzioni a tempo indeterminato

| Esercizio 2024 | Esercizio 2025 (assunzioni 2024 a regime) | Esercizio 2026 (assunzioni 2024 a regime) |
|----------------|--|--|
| 23.213,04 € | 34.582,69 € | 34.582,69 € |

Capacità assunzionale 2024

Per il calcolo della capacità assunzionale 2024, fermo restando il tetto massimo teorico di **421.085,98 €**, viene di seguito determinato il risparmio di spesa derivante dalle cessazioni di unità di personale avvenute nell'ultimo quinquennio (2019-2023), al netto delle assunzioni intercorse nel periodo interessato.

RISPARMIO DI SPESA PER AVVENUTE CESSAZIONI DI PERSONALE periodo 2019-2023

| n. | Profilo professionale | Categoria | Modalità di cessazione | Decorrenza | Costo annuo | | |
|--|---------------------------------|-----------|-------------------------------------|------------|-------------|----------------|---------------------|
| | | | | | Tabellare | Oneri riflessi | TOTALE |
| 1 | Funzionario Ambientale | ex D7 | Trasferimento in mobilità | 01/02/2019 | 35.887,68 € | 12.607,35 € | 48.495,03 € |
| 1 | Istruttore Ambientale | ex C2 | Trasferimento in mobilità | 01/03/2019 | 24.378,62 € | 8.560,57 € | 32.939,19 € |
| 1 | Funzionario Amministrativo | ex D4 | Trasferimento in mobilità | 01/01/2021 | 30.727,46 € | 10.791,98 € | 41.519,45 € |
| 1 | Istruttore Ambientale | ex C4 | Trasferimento in mobilità | 01/01/2021 | 25.755,42 € | 9.044,93 € | 34.800,35 € |
| TOTALE CESSAZIONI PERIODO 2019-2023 (A) | | | | | | | 157.754,02 € |
| QUOTA UTILIZZATA PER ASSUNZIONI PERIODO 2019-2023 | | | | | | | |
| 1 | Istruttore tecnico - ambientale | ex C1 | Assunzione mediante stabilizzazione | 01/10/2023 | 24.188,66 € | 8.966,52 € | 33.155,18 € |
| TOTALE ASSUNZIONI PERIODO 2019 - 2023 (B) | | | | | | | 33.155,18 € |
| QUOTA DISPONIBILE PER FABBISOGNI 2024 -2026 (A-B) | | | | | | | 124.598,84 € |
| NUOVE ASSUNZIONI PREVISTE PERIODO 2024/2026 (C) | | | | | | | 34.582,69 € |
| RESIDUO DISPONIBILE (A-B-C) | | | | | | | 90.016,15 € |

La circolare del MEF Ragioneria Generale dello Stato prot. n. 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 D.M. 17/03/2020, la mobilità in entrata verso Regioni e Comuni erode la capacità assunzionale degli Enti destinatari. 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 turnover (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 turnover, 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 turnover). 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 turnover, 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 turnover (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 turnover, 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 turnover, 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 stipula dei contratti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione di lavoro a tempo determinato, prevedendone durata massima, limitazioni quantitative e ipotesi di esenzione dalle medesime.

Il comma 4 del sopra richiamato art. 60, 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;

...(omissis) ...

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

Il personale evidenziato nelle tabelle dei fabbisogni come a “tempo determinato” è finanziato, in parte, da

progetti afferenti a misure del P.S.R; i “completamenti orari” sono finanziati dal bilancio e, in q.p., da altri Enti del Settore regionale allargato, per l’utilizzo condiviso e afferiscono all’attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati all’accrescimento dei servizi esistenti e, pertanto, non concorre alle limitazioni quantitative.

L’art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 convertito con modificazioni dalla L. 30 luglio 2010, n. 122, in applicazione del quale i Comuni, le Città metropolitane e le Unioni di comuni possono 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 **Euro 84.005,00** (oneri a carico dell’Ente esclusi). Il limite previsto risulta ampiamente rispettato (si veda tabella seguente). I contratti a tempo determinato finanziati da fondi comunitari o altre risorse relative a progetti finalizzati non concorrono all’erosione del limite previsto dal D.L. 78/2010.

| Esercizio 2024 | Esercizio 2025 | Esercizio 2026 | Limite spesa (anno 2009) |
|----------------|----------------|----------------|--------------------------|
| € 59.459,52 | € 11.823,72 | € 6.002,90 | € 84.005,00 |

Analisi del costo del personale esercizio 2024

| | Costo (oneri inclusi) | Fonte di finanziamento |
|---|-----------------------|--|
| Tempo determinato (incarichi art. 110) | € 36.433,18 | BILANCIO / PROGETTI |
| Tempo determinato (completamenti orari) | € 6.002,90 | BILANCIO |
| Tempo determinato (completamenti orari) | € 17.023,44 | ALTRI ENTI PARCO ED ENTI DEL SETTORE REGIONALE ALLARGATO (95%) / BILANCIO (5%) |
| Tempo indeterminato | € 56.368,23 | BILANCIO |
| Convenzione Direttore (condiviso con Enti Parco Alpi Liguri, Montemarcello e Portofino) | € 166.798,07 | BILANCIO (25%) / ENTI PARCO (75%) |
| Totale costo del personale | € 282.625,82 | |

Dall’analisi del fabbisogno di personale determinato dall’Ente, degli spazi assunzionali determinati dalla movimentazione di personale nel periodo 2019-2023, del tetto di spesa assoluto e dei 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.D. | Profilo professionale | Ex Cat. | Modalità di assunzione | Decorrenza | Costo annuo | | |
|--|--|---------|--|------------|-------------|----------------|--------------------|
| | | | | | Tabellare | Oneri riflessi | TOTALE |
| 1 | Funzionario Amministrativo Contabile (50%) | D1 | CONCORSO / SCORRIMENTO GRADUATORIE | 2024 | € 13.136,24 | € 4.868,86 | € 18.005,10 |
| 1 | Istruttore Tecnico Ambientale (50%) | C1 | CONCORSO / SCORRIMENTO GRADUATORIE | 2024 | € 12.094,33 | € 4.483,26 | € 16.577,59 |
| TOTALE SPESA NUOVE ASSUNZIONI 2024-2026 | | | | | | | € 34.582,69 |

- Budget (bilancio economico di Previsione) 2024/2026

Il budget economico 2024-2026, approvato con deliberazione, 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.

| ESERCIZIO | Totale costi personale |
|-----------|------------------------|
| 2024 | € 327.971,00 |
| 2025 | € 304.033,00 |
| 2026 | € 298.235,00 |

Riepilogo

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

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 le spese correnti e di investimento ed assolvere adeguatamente ai propri compiti istituzionali.

3.5 La formazione delle risorse umane

Come avvenuto nell'ultimo triennio, anche per il 2024 e gli anni seguenti, le azioni formative dovranno tenere conto anche dell'evoluzione del contesto economico/sociale/culturale in cui operano le Pubbliche Amministrazioni, nonché dei continui mutamenti delle condizioni e dei vincoli a cui è soggetta l'azione pubblica, con la conseguente esplicitazione di nuovi fabbisogni, sia sul piano macro e micro organizzativo, sia, appunto, su quello formativo.

Il "lavoro pubblico" che si è affermato nell'ultimo decennio, con l'accelerazione vissuta in questi ultimi due anni, ha evidenziato la necessità di rivedere le modalità formative e di apprendimento, sia dal punto di vista contenutistico, che per quanto concerne le loro possibilità di erogazione.

La formazione rappresenta un fondamentale compagno di viaggio per il pubblico dipendente, che ben si integra nel processo di sviluppo organizzativo e di cambiamento in atto nella PA.

Per fare sì che questa necessità trovi concreta declinazione, saranno utilizzati percorsi di formazione a distanza, interventi formativi diffusi e di breve durata, l'autoformazione, il *microlearning* e ogni altra modalità utile, al fine di adattare l'attività dell'Ente 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 alla qualità delle procedure, alla rapidità dei processi decisionali e alla digitalizzazione dei servizi.

3.5.1 Linee strategiche per la formazione

L'Ente Parco individua le priorità strategiche in termini di riqualificazione e/o potenziamento delle competenze mediante il coinvolgimento di tutto il personale (Direttore, Responsabili titolari di posizione organizzativa 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, 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" 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.

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

| PRIORITA' STRATEGICHE | AREA DI COMPETENZA | MODALITA' DI REALIZZAZIONE ATTIVITA' FORMATIVE | TARGET DI RIFERIMENTO |
|--|---|--|--|
| Sostenere il processo di modernizzazione della PA | Digitale/ Organizzativa | - <i>adesione alla Piattaforma Syllabus</i> - <i>corsi formazione organizzati da Regione Liguria</i> - <i>giornate di approfondimento e studio organizzate da enti di formazione accreditati</i> | Direttore - Funzionari - Istruttori |
| Potenziare le competenze in materia di contratti e contabilità pubblica | Giuridico- Amministrativa/ Economico - Finanziaria | - <i>adesione alla Piattaforma Syllabus</i> - <i>corsi formazione organizzati da Regione Liguria</i> - <i>giornate di approfondimento e studio organizzate da enti di formazione accreditati</i> - <i>corsi di perfezionamento universitari</i> - <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> | Funzionari -Istruttori |
| Rafforzare le competenze specifiche in materia di tutela dell'ambiente, vigilanza, promozione del territorio | Tecnico- ambientale | - <i>Master e corsi di perfezionamento universitari</i> - <i>giornate di approfondimento e studio organizzate da centri di studio universitari</i> | Direttore –Funzionari -Istruttori |
| Consolidare le competenze in materia di progettazione, gestione e rendicontazione di progetti finanziati da risorse regionali, nazionali e comunitarie | Project management | - <i>Master e corsi di perfezionamento universitari</i> - <i>giornate di approfondimento e studio organizzate da centri di studio universitari</i> | Direttore –Funzionari -Istruttori |

4. MONITORAGGIO

L'art. 6, comma 3, del decreto legge 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 Piano Integrato di Attività e Organizzazione, 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”;
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”, anche in relazione alle previsioni contenute nel Piano Anticorruzione 2023-2025 adottato dall'ANAC e in corso di approvazione;
- su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione “Organizzazione e capitale umano”, con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.