



**PARCO NATURALE REGIONALE
SIRENTE VELINO**

Viale XXIV Maggio – 67048 Rocca di Mezzo (AQ)

Tel: 0862 9166 Fax: 0862 916018 CF: 93009730669

info@sirentevelino.it www.parcosirentevelino.it



**Piano Integrato
di Attività e Organizzazione
(PIAO) 2025-2027**

Approvato con Deliberazione del Consiglio dell'Ente n. 5 del 28/01/2025



EUROPARC
Turismo Sostenibile
nelle Aree Protette

Sommario

1. PREMESSA

2. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'ENTE PARCO

2.1 *Chi Siamo*

2.2 *Cosa facciamo*

2.3 *Come operiamo*

2.3.1 Gli Organi dell'Ente

2.3.2 La gestione e i controlli

3. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

3.1 *Valore pubblico*

3.1.1 Definizione e dimensione

3.1.2 Piano delle azioni positive

3.1.3 Analisi del contesto esterno – relazioni con gli stakeholder

3.1.4 Analisi del Contesto Interno

3.1.5 Quadro Strategico di riferimento

3.2 *Performance*

3.2.1 Il Piano della Performance e il ciclo di gestione della performance 2025.

3.2.2 Le strategie e le azioni prospettate

3.2.3 Albero della Performance

3.2.4 Obiettivi generali assegnati al Direttore

3.3 *Rischi corruttivi*

3.3.1 I Soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione

3.3.2 Mappatura del Rischio

3.3.3 Codice di comportamento

3.4 *La Trasparenza*

3.4.1 Obiettivi Strategici

3.4.2 Il nuovo accesso civico

3.4.3 La Trasparenza e la Privacy

4. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

4.1 *Struttura organizzativa.*

4.1.1 Dotazione Organica e funzioni

4.1.2 Il Capitale Umano

4.1.3 Il Capitale relazionale

4.2 *Piano triennale dei fabbisogni del personale 2022-2024*

4.2.1 Premessa

4.2.2 Durata

4.3 *Piano della Formazione del personale*

4.4 *Piano del lavoro agile*

5. MONITORAGGIO

5.1 *Valutazione complessiva della performance*

5.2 *Monitoraggio dei rischi corruttivi*

5.3 *Monitoraggio della trasparenza e attestazione OIV*

5.4 *Monitoraggio azioni sul Capitale Umano*

Redatto da:

dott. Igino Chiuchiarelli - dott.ssa Gina D'Amore - dott.ssa Mery Sorrentino

1. PREMESSA

Il Piano integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), introdotto dall'art. 6 del D.L. 80/2021 convertito in legge dalla Legge 6 agosto 2021 n. 113, è un documento programmatico triennale, con aggiornamento annuale. Il PIAO rappresenta un documento unico di programmazione e governance che assorbe, in ottica di semplificazione e integrazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni ed in particolare, tra gli altri, il Piano della performance, il Piano Organizzativo del Lavoro Agile – POLA, il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e di promozione della Trasparenza, la programmazione dei fabbisogni formativi nel contesto della programmazione dei processi di valorizzazione del personale interno, il Piano triennale del fabbisogno del personale, il Piano delle Azioni Positive, il piano dell'accessibilità fisica e digitale ai servizi dell'ente.

Nel PIAO confluiscono diversi strumenti di programmazione in precedenza elaborati ed approvati separatamente; questi ultimi vengono ora a costituire parti integranti e fortemente integrate di un Piano unico dove la programmazione della performance per obiettivi indica, coerentemente e man mano sempre più operativamente, il percorso di attuazione della strategia dell'Ente.

2. SCHEDA ANAGRAFICA DELL' ENTE PARCO

2.1 Chi siamo

Il Parco Naturale Regionale Sirente Velino è l'Area Protetta posta più a occidente dell'Abruzzo e si trova in provincia dell'Aquila, al confine con il territorio regionale laziale.

La Carta d'identità del Parco Naturale

Regionale Sirente Velino

Superficie Area Protetta

(ha): 54.361,22 ha

Regione: Abruzzo

Provincia: L'Aquila

Comuni: Acciano, Aielli,

Castel di Ieri,

Castelvecchio Subequo,

Celano, Cerchio,

Collarmele, Fagnano Alto,

Fontecchio, Gagliano

Aterno, Goriano Sicoli,

Magliano Dè Marsi,

Massa d'Albe, Molina

Aterno, Ocre, Ovindoli,

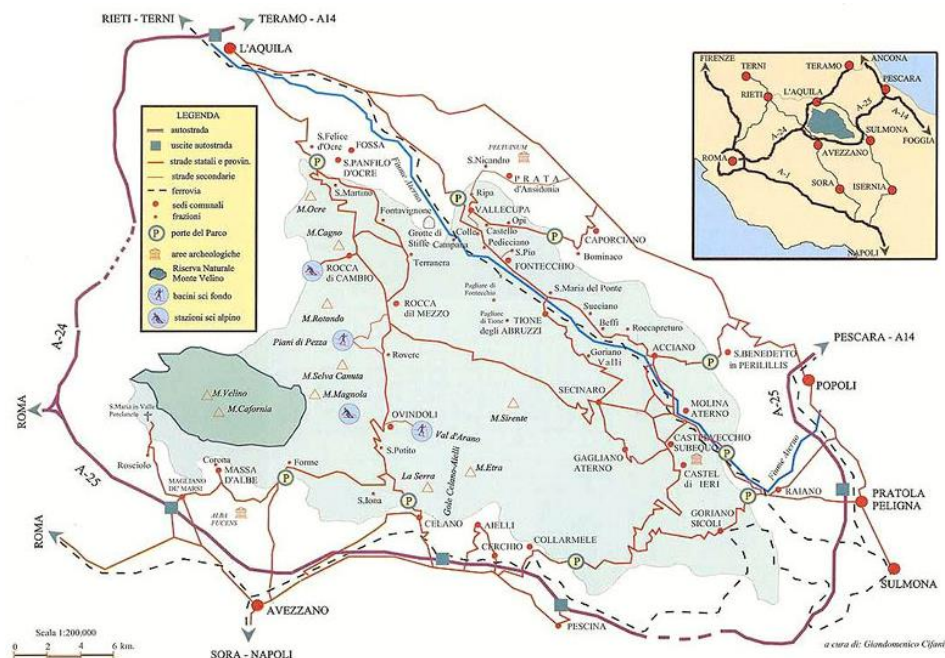
Pescina, Rocca di

Cambio, Rocca di Mezzo,

San Demetrio Nè Vestini,

Secinaro, Tione degli

Abruzzi



2.1.1 L'istituzione del Parco Regionale

Il Parco è stato istituito secondo quanto previsto dalla Legge 394/91 e dalla L.R. 38/96 sulla base dell'intesa tra Regione Abruzzo e i Comuni facente parti del territorio che prevede interventi significativi di tutela e di valorizzazione del territorio e in specifico del patrimonio naturale. Questo percorso coinvolge la popolazione interessata e, allo stesso tempo, consente la fruibilità delle risorse ambientali e storico-culturali, mantenendo in vita le consuetudini, gli usi civici e il modello di vita della popolazione residente.

L'Ente gestore del Parco e le relative norme di salvaguardia sono stati emanati con le leggi che di seguito vengono riportate.

CRONISTORIA

1967- Prime proposte per la realizzazione di un Parco Naturale nella zona del Sirente, sostenute dal periodico "L'Altopiano" edito a Rocca di Mezzo.

1969- Il Piano di sviluppo del Comprensorio dell'Altopiano delle Rocche proposto dalla Cassa per il Mezzogiorno, prevede una Riserva Naturale nella zona del Velino (Valli di Majelana e Teve per 2.200 ha), un Parco Regionale del Sirente di 18.500 ha ed una zona di salvaguardia per i Piani di Pezza.

1970- Il Ministero dell'Agricoltura e Foreste istituisce il Parco Naturale del Sirente di circa 2.000 ha

1971 -Agosto - Festa della Montagna ai piani del Sirente durante la quale il Ministro Natali propone l'istituzione del parco Regionale del Sirente oltre a quelli del Gran Sasso e della Majella.

1972- Decreto del Ministero dell'Agricoltura e Foreste con il quale viene istituita un'"Oasi di protezione e rifugio della fauna stanziale e migratoria in località Sirente" che interessa 12 Comuni e si estende per 16.000 ha.

- Decreto del Ministero della Pubblica Istruzione con il quale vengono dichiarate di "notevole interesse pubblico" vaste zone dell'Altopiano delle Rocche.

- La Società Botanica italiana individua i biotopi del Piano di Ovindoli (ha 550), del Piano di Campo felice (ha 1.700) e del Sirente (ha 2.560)

1973- Nel Disegno di legge quadro nazionale sui parchi il Sirente è proposto come Parco Regionale.

1976- La Comunità Montana Sirentina fa propria l'idea del Parco e ne avvia la progettazione

1978- La Comunità Montana Sirentina presenta la proposta definitiva di istituzione del Parco Naturale Regionale del Sirente-Velino.

1980- Il CIPE (comitato Interministeriale per la Programmazione Economica) approva un programma straordinario di interventi, discendente dalla legge finanziaria dello Stato, destinando 5 miliardi per il "Parco di Sirente".

1987- 21 luglio - Decreto n. 427 del Ministero dell'Ambiente "Istituzione della Riserva Naturale orientata" "Monte Velino" per un'estensione di 3.550 ha circa.

1989- 13 luglio - La Regione Abruzzo, con [Legge Regionale 13 luglio 1989 n. 54](#), istituisce il Parco Naturale Regionale del Sirente Velino con una dotazione finanziaria di circa 8 miliardi.

1989- 15 settembre - Decreto del Ministero dell'Ambiente "Individuazione come zone di importanza naturalistica nazionale ed internazionale delle aree denominate Monte Sirente-Anatella-Valle Cordora, in Comune di Rocca di Mezzo per un'estensione di circa 2.200 ha

1992- Dopo 3 anni dalla istituzione del parco, il 2 luglio 1992 finalmente la Regione insedia il Consiglio di Amministrazione.

1994- 6 luglio - Legge Regionale 6.7.94 n.44 "Istituzione pianta organica del Parco Regionale del Sirente- Velino".

1996- 21 giugno - Legge Regionale 21.6.96 n. 38 "Legge quadro sulle Aree Protette della Regione Abruzzo per "L'Appennino Parco d'Europa".

1996- 18 dicembre- Viene insediato il nuovo Consiglio di Amministrazione in attuazione della L.R. 38/96

1998- Legge regionale n.426, con la quale il territorio del Parco viene ridotto di oltre 9.000 ettari

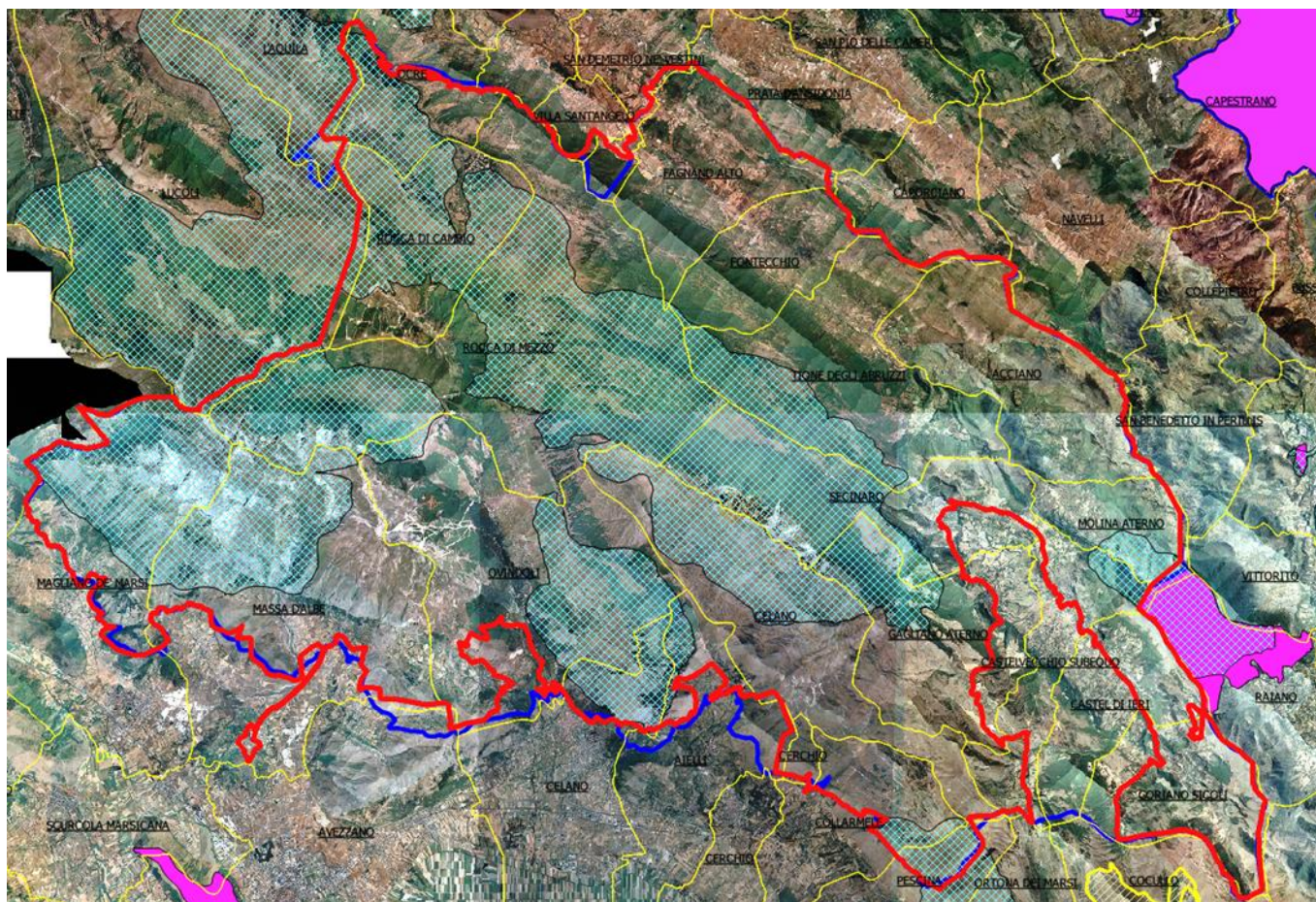
2000-Legge regionale 7.3.2000, n. 23"Parco naturale regionale Sirente-Velino. Adeguamento alla L.R. 21.6.1996, n. 38 e revisione dei confini. Interpretazione autentica dell'art. 18, comma 1".

2011-L.R. 2 dicembre 2011, n. 42. Nuova disciplina del Parco Naturale regionale Sirente Velino

2021 -L.R. 8 giugno 2021, n. 14. Nuova disciplina del Parco naturale regionale Sirente Velino e revisione dei confini. Modifiche alla L.r. 42/2011

2022 – L.R. 11 gennaio 2022, n. 1 Proroga di termini previsti da disposizioni legislative e ulteriori disposizioni urgenti.

2022 – Sentenza Corte Costituzionale n.235/2022 che abroga l'art.2 della LR14/2021 e ripristina i vecchi confini della LR42/2011.



Linea rossa confini del Parco

Linea blu confini della ZPS, Zona di Protezione Speciale – Sirente Velino IT7110130

Linea tratteggiata celeste confini delle ZSC, Zone Speciali di Conservazione:

- 1) IT7110075 Serra e Gole di Celano - Val d'Arano
- 2) IT7110090 Colle del Rascito
- 3) IT7110206 Monte Sirente e Monte Velino
- 4) IT7110096 Gole di San Venanzio

Il Contesto Territoriale

Con un'estensione di circa 54.361 ettari, l'Area Protetta interessa 22 comuni suddivisi in tre zone morfologiche:

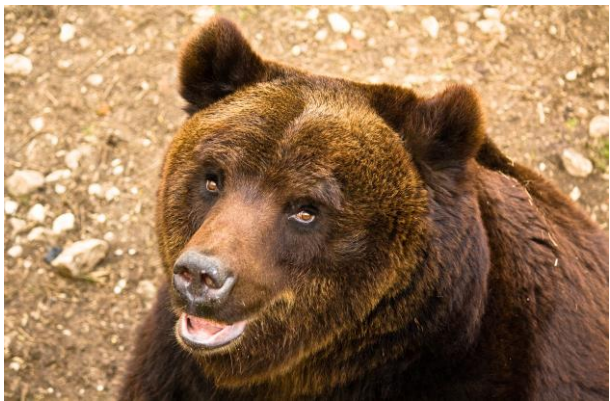
- Marsica Settentrionale: Comuni di Magliano de' Marsi, Massa d'Albe, Celano, Aielli, Cerchio, Collarmele, Pescara. L'area è caratterizzata da uno sviluppo graduale e gode dell'influenza positiva della Piana del Fucino (esterna al Parco) che ospita una delle realtà agricole ed industriali più importanti della regione;
- Altopiano delle Rocche: Comuni di Ovindoli, Rocca di Mezzo, Rocca di Cambio, Ocre. Rappresenta la zona più sviluppata del Parco grazie alla sua vocazione turistica estiva ed invernale. Il territorio ha riscontrato un forte dinamismo edilizio nell'ultimo decennio dovuto alla crescente domanda turistica di seconde case.
- Media Valle dell'Aterno e Valle Subequana: Comuni di San Demetrio Nè Vestini, Fagnano Alto, Fontecchio, Tione degli Abruzzi, Acciano, Secinaro, Molina Aterno, Gaglianico Aterno, Castelvechio Subequo, Castel di Ieri e Gorniano Sicoli. Si tratta di un'area meno infrastrutturata, con vocazione agricola e in parte turistica, che presenta alcune delle criticità e potenzialità tipiche delle aree montane italiane.

Un dislivello di circa 2.000 metri separa le zone più a valle da quelle più a monte del Parco: la massima altitudine si raggiunge sulla vetta del Monte Velino che, con i suoi 2.487 metri slm, è la terza cima più elevata d'Abruzzo.

Il patrimonio naturale

La Fauna

All'interno del territorio protetto sono state censite 43 specie di mammiferi, alcune delle quali sono specie endemiche, a rischio di estinzione minacciate o prioritarie. Si segnala in particolare la presenza di 3-5 esemplari di orso marsicano (*Ursus arctos marsicanus*), del lupo appenninico (*Canis lupus italicus*), del gatto selvatico (*Felis silvestris*), della



all'interno dell'area del Parco.

Si segnala in particolare la presenza *aquilanus*, visibile soltanto in determinate aree abruzzese e l'*Adonis distorta* che cresce alcune zone dell'Appennino centrale e soprattutto del monte Ocre (*Oxytropis ocrensis*) di recente specie unica al mondo. Dal punto di vista floristico le fioriture di orchidee e narcisi, ma anche delle e viole *eugeniae*.

Ogni zona del Parco è contraddistinta da una specifica, sulle pendici del Sirente si riscontrano per lo più boschi di faggio, ma anche la betulla, pianta nordica per antonomasia. Sul Monte Velino invece molta diffusa è la *Pulsatilla alpina*, tipica di ghiaioni e nevai. Nelle praterie di Piano Canale si possono incontrare diverse specie di genziana, tra cui la *Geum heterocarpum*, esclusiva della zona del Sirente.

martora (*Martes martes*), del cervo (*Cervus elaphus*), del capriolo (*Capreolus capreolus*), dell'istrice (*Hystrix cristata*), del ghio (*Glis glis*), dell'Aquila (*Aquila chrysaetos*) e del Grifone (*Gyps Fulvus*), ma anche della rarissima lepre italia (*Lepus corsicanus*).

La Flora

Il Parco Naturale del Sirente Velino racchiude un territorio molto vario dal punto di vista della biodiversità floristica, contiene infatti 1.650 entità specie, 116 delle quali rare o a rischio di estinzione. Tale biodiversità è dovuta alla grande varietà di

ambienti
presenti



dell'*Astragalus*
dell'Appennino
unicamente in
dell'Astragalo
scoperta e
importanti sono
più rare peonie

vegetazione

L'Uomo

La presenza dell'uomo fin dall'antichità nel territorio del Sirente Velino è testimoniata dai numerosi reperti paleontologici (incisioni rupestri sulle Gole di Celano e sul Sirente) che testimoniano come le selve fossero frequentate già in epoca preistorica da cacciatori e pastori, passando al ruolo sempre più importante che in epoca romana la zona ha assunto come crocevia di vie di commercio tra la zona del Fucino e la Piana Aquilana (via del Pesce e/o del sale) fino alla nascita delle tradizionali attività agricole, di gestione del bosco e soprattutto turistiche che hanno definito l'uso del territorio nell'ultimo secolo..

Le Eccellenze Agroalimentari

Di particolare interesse anche le diverse attività produttive ed agro-alimentari che hanno contraddistinto il territorio del parco e che negli ultimi tempi costituiscono motivo di attrazione per turisti, tra tutti va ricordato, oltre ai prodotti di pregio quali cereali antichi (Farro, Grano Solino, Senatore Cappelli), legumi (Cece piccolo di Castelvecchio Subequo, Cece liscio Goriano Sicoli, Cece rugoso Goriano Sicoli, Lenticchia dell'Altipiano delle Rocche) e i relativi trasformati, il Tartufo e lo Zafferano che incidono prioritariamente sui destini economici soprattutto del territorio della valle Subequana.

Il Turismo e le eccellenze Storiche Architettoniche

Il settore turistico nel Parco Sirente Velino è una importante realtà pur presentando una situazione molto eterogenea. L'area dell'Altopiano delle Rocche, infatti, accoglie ogni anno un elevato numero di turisti basando la propria attrattività sulle risorse naturali del territorio che danno la possibilità di praticare diverse attività sportive, sia nella stagione invernale: con le stazioni di sci Ovindoli Magnola e Campo Felice, che in quella estiva le cui attività sono legate soprattutto all'escursionismo e all'attività equestre.

Le altre due aree invece, quella della Marsica Settentrionale e soprattutto quella della Media Valle dell'Aterno e Valle Subequana, registrano numeri più contenuti, con la rete di strutture ricettive e servizi legati al turismo meno sviluppata.

Oltre alla componente sportiva e quella legata al turismo ambientale, l'area del Parco offre anche interessanti spunti per quanto riguarda il turismo storico architettonico con la presenza di numerosi elementi di pregio nella valle Subequana e nella Marsica. L'offerta turistica si caratterizza per la prevalenza di strutture del comparto extra-alberghiero, sul territorio si contano infatti 30 alberghi a fronte di 74 operatori complementari (71% del totale). Per ciò

che concerne i posti letto, invece, il rapporto si ribalta con le strutture alberghiere – mediamente più grandi – che arrivano a garantire il 65% dell’offerta turistica totale.

La rete degli stakeholder del Parco

La rete degli stakeholder del Parco è riconducibile a tre grandi gruppi:

- a) il “mondo organizzativo” ovvero l’insieme degli organi di programmazione e gestione dell’ente, i dipendenti e i collaboratori, i fornitori;
- b) la propria “rete istituzionale” ed informale ovvero il sistema turistico locale, la ricerca e, più in generale, tutte le reti create da progetti specifici di gestione e partecipazione;
- c) il proprio “territorio” inteso 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. Esistono delle correlazioni tra questi tre gruppi infatti alcuni portatori di interesse possono appartenere contemporaneamente o funzionalmente a una o più gruppi.

2.2. Cosa facciamo

Il Parco svolge attività dirette al conseguimento delle finalità istituzionali come ben indicate nella Legge istitutiva L.R. 2 dicembre 2011, n. 42 “Nuova disciplina del Parco Naturale regionale Sirente Velino” così enunciate:

- a) tutelare e conservare le specie e gli habitat naturali nonché valorizzare le caratteristiche geologiche, pedologiche, paesaggistiche, storico-archeologiche e paleontologiche del territorio del Parco;
- b) proteggere le specie animali e vegetali autoctone nell'area naturale, con particolare riferimento alle specie di cui i all'allegato della [Direttiva 92/43/CEE](#) del Consiglio del 21 maggio 1992 relativa alla conservazione degli habitat naturali e seminaturali e della flora e della fauna selvatiche (di seguito denominata "Direttiva Habitat") e della [Direttiva 2009/147/CE](#) del Parlamento Europeo e del Consiglio del 30 novembre 2009 concernente la conservazione degli uccelli selvatici (di seguito denominata "Direttiva Uccelli"), ricostruendo e proteggendo gli habitat maggiormente minacciati e reintroducendo le specie non più presenti o in via di estinzione;
- c) attuare le Misure di Tutela e Conservazione previste dalla normativa europea (Direttiva Habitat e Direttiva Uccelli) e approvate dalla Regione Abruzzo nelle Zone Speciali di Conservazione (ZSC) e Zone di Protezione Speciale (ZPS) ricadenti nel perimetro del Parco;
- d) organizzare il territorio per la fruizione di un'utenza ampliata, con particolare riferimento a disabili, anziani, bambini, a fini culturali, scientifici, didattici, turistici e ricreativi, promuovendo iniziative atte a suscitare interesse e rispetto per gli ambienti naturali;
- e) promuovere lo sviluppo sostenibile mediante la riduzione della produzione di rifiuti e l'utilizzo o la produzione di energie a basso impatto in coerenza con il Piano Energetico Nazionale e Regionale e con la strategia di adattamento ai cambiamenti climatici;
- f) razionalizzare l'uso delle risorse disponibili (specie animali e vegetali, habitat, suolo, sottosuolo, acqua, patrimonio agro-silvo-pastorale, paesaggio) nonché promuovere lo sviluppo socio-economico e culturale dell'area, attraverso la valorizzazione del territorio e lo sviluppo su di esso delle attività ecocompatibili con particolare riferimento a quelle eco-turistiche, scientifiche, escursionistiche, agro-silvo-pastorali, enogastronomiche e di agricoltura biologica;
- g) sviluppare azioni volte ad attuare una efficace azione di manutenzione del territorio, di contrasto ai fenomeni di dissesto idrogeologico, di recupero delle aree degradate anche attraverso interventi di sistemazioni idraulico-forestali, con tecniche eco-compatibili o attraverso l'adozione di regolamenti agro-silvo-pastorali;
- h) promuovere la ricerca scientifica sul territorio del Parco nel rispetto delle esigenze di salvaguardia del patrimonio naturalistico ed ambientale del Parco;
- i) salvaguardare e valorizzare le tradizioni e gli aspetti antropologici dell'area, con particolare riferimento agli avvenimenti storici e religiosi;
- j) salvaguardare e valorizzare i centri storici ed i nuclei rurali (ad esempio le "Pagliare"), anche attraverso il recupero della cultura della manutenzione e dei mestieri tradizionali, anche ai fini della destinazione turistica;
- k) individuare forme di agevolazione, promozione e sviluppo a favore dei proprietari, dei conduttori e dei cittadini residenti nel territorio del Parco, attraverso l'utilizzo delle risorse naturali, in favore dell'occupazione;
- l) promuovere attività culturali e per il tempo libero, nella salvaguardia degli ambienti fluviali e boschivi e nella garanzia della manutenzione, contrastando eventuali processi di abbandono;
- m) agevolare le forme di cooperazione e le attività produttive compatibili, con particolare riferimento alla produzione artigianale tradizionale ed agro-silvo-pastorale;
- n) promuovere e gestire servizi e attività turistiche, culturali, sociali, sportive collegate alla fruizione ambientale e dalla valorizzazione del rapporto uomo-natura.

La conservazione della natura

La conservazione della natura assume, per le finalità del parco, l'aspetto più importante della sua missione. Per questo motivo il caposaldo strategico in questo settore risulta quasi scontato ed è costituito dal monitoraggio continuo del territorio e della fauna e della flora al fine di avere conoscenze specifiche per il perseguimento di uno stato di equilibrio complessivo, al fine di mantenere e possibilmente migliorare, nel tempo, la consistenza di ciascuna specie e di rispondere adeguatamente agli impegni di direttiva per i siti Natura 2000, effettuando azioni di riequilibrio interspecifico anche per un corretto rapporto tra le attività agricole e di allevamento, che spesso creano conflitto con la fauna protetta. Tra le diverse attività si riporta il Life sull'orso "Life Bear Smart Corridors" 2021-2025 e il contenimento del cinghiale, con l'attuazione della filiera delle carni, anche nel rispetto degli obblighi previsti dal Decreto del 13 giugno 2023, pubblicato in G.U. Serie Generale n. 152 del 1° luglio 2023 in cui il Ministro dell'ambiente e della sicurezza energetica, di concerto con il Ministro dell'agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste, ha adottato il Piano Straordinario per la gestione e il contenimento della fauna selvatica.

Promozione delle attività compatibili

Le attività compatibili se bene esercitate concorrono al raggiungimento degli obiettivi che persegue la reale riqualificazione della propria rete di servizi e di infrastrutture, idonee anche per la disabilità. I centri visita, le aree faunistiche, la rete di sentieri costituiscono l'ossatura dell'offerta diretta al turista, al visitatore, al cittadino. È quindi indispensabile che l'ente indirizzi la propria azione verso un continuo adeguamento e miglioramento delle proprie infrastrutture verdi perché queste rappresentano il biglietto da visita dell'area protetta. Si riporta: la Carta Europea del Turismo Sostenibile 2021-2026, la realizzazione della Green Community con il Grande Anello del Parco, la nuova Carta degli Itinerari Sentieristici senza copertura nevosa, il sistema dei rifugi diffusi.

Anche la conservazione e valorizzazione dei valori antropologici, storici e architettonici, la promozione di attività compatibili e sostenibili, l'attività agro-silvo-pastorale, l'artigianato, le produzioni tipiche, i servizi ai cittadini e ai visitatori, sono settori da promuovere e valorizzare. D'altronde tutto è ricompreso o dovrebbe ricadere in quello che è il Green Deal e l'attuazione del Next Generation UE e del relativo Recovery Plan.

Centri Visita e Uffici Informazione

Un cenno a parte va fatto sulla necessità di riorganizzazione dei Centri Visita e Uffici Informazione che abbisognano di una ristrutturazione sia delle location che dell'organizzazione mediante una omogeneizzazione dell'offerta che passa per una formazione continua. Si sta scegliendo la strada migliore che ottimizzi le esigue risorse nell'ottica del mantenimento di uno standard qualitativo, anche con l'attuazione di una serie di progettazioni che hanno avuto accesso a finanziamenti europei e nazionali. "I.C.E. Park: interaction and experiential culture in the park", di € 3.500.000, che si origina dall'idea che il circolo vizioso della marginalità economica e sociale delle aree interne può essere spezzato solo con interventi di politiche di sviluppo locale che potenzino i luoghi, valorizzandone le peculiarità, con il coinvolgimento diretto e sostanziale delle comunità e delle persone, il 30 maggio del 2024 è stata firmata la convenzione con la struttura commissariale USRC.

Pianificazione.

Un ritardo di oltre trent'anni nella redazione di importanti strumenti di pianificazione indispensabili per una razionale gestione di tutte le attività afferenti al territorio. Si riporta l'inizio della redazione del Piano del Parco, del Piano Pluriennale Economico e Sociale, del Piano dei Pascoli e del Piano Antincendio Boschivo che avranno conclusione entro la fine del mandato di questo Consiglio.

Educazione ambientale

L'educazione ambientale rappresenta un punto importante della missione del Parco.

Il caposaldo è riferito alla promozione di attività di educazione ambientale, rivolta al mondo della scuola, per accrescere la coscienza e la conoscenza, specie nelle giovani generazioni, dell'importanza della conservazione e della corretta gestione delle risorse naturali e ambientali. Anche questa attività ha visto il riconoscimento con finanziamenti su bandi europei.

Attività di monitoraggio e ricerca scientifica

All'interno di un territorio esteso, quanto un importante parco nazionale, non meno importanti sono la promozione della ricerca scientifica e lo svolgimento di attività di monitoraggio continuo delle specie più rappresentative e dei principali parametri ambientali, per avere una approfondita conoscenza del territorio e delle sue componenti. Si riporta la realizzazione della Carta degli Habitat, del Libro sulla Flora Vascolare del Parco 2022-2025, del monitoraggio integrato sui Cervidi con l'utilizzo dei droni. In specifico il progetto BIMM (Biodiversity: an Innovative Methodology for the Monitoring) finanziato nell'ambito DEL PROGRAMMA DI RICERCA DEL CENTRO NAZIONALE DELLA BIODIVERSITÀ "NATIONAL BIODIVERSITY FUTURE CENTER (NBFC)", A VALERE SULLE RISORSE DEL

PIANO NAZIONALE RIPRESA E RESILIENZA (PNRR) MISSIONE 4, “ISTRUZIONE E RICERCA” - COMPONENTE 2, “DALLA RICERCA ALL’IMPRESA” - LINEA DI INVESTIMENTO 1.4, “POTENZIAMENTO STRUTTURE DI RICERCA E CREAZIONE DI “CAMPIONI NAZIONALI DI R&S” SU ALCUNE KEY ENABLING TECHNOLOGIES”, FINANZIATO DALL’UNIONE EUROPEA – NEXTGENERATIONEU” PROGETTO [NBFC].

Miglioramento dell’efficienza degli uffici in risposta alle richieste degli utenti

Un Ente moderno ed efficiente deve perseguire, nell’ottica del contenimento della spesa pubblica, un miglioramento della performance individuale dei dipendenti riducendo i tempi di attesa nella predisposizione degli atti e la ricerca di procedure informatiche per le diverse azioni di settore.

Gestione della Rete Natura 2000

L’Ente Parco è inoltre Ente gestore di 3 ZSC, in compartecipazione con la Riserva regionale Gole di San Venanzio della ZSC IT7110096 e di una ZPS

- 1) IT7110130 Sirente Velino - ZPS
- 2) IT7110075 Serra e Gole di Celano - Val d’Arano - ZSC
- 3) IT7110090 Colle del Rascito - ZSC
- 4) IT7110206 Monte Sirente e Monte Velino – ZSC
- 5) IT7110096 Gole di San Venanzio - ZSC

2.3. Come operiamo

2.3.1. Gli Organi dell’Ente

Gli Organi dell’Ente Parco sono il **Presidente**, il **Consiglio Direttivo**, il **Revisore Unico dei Conti** e la **Comunità del Parco**. L’Ente affida al proprio **Direttore** i compiti e le responsabilità gestionali per dare piena esecuzione alle deliberazioni degli organi.

Il **Presidente** è il legale rappresentante dell’Ente ed è nominato con decreto del Presidente della Regione, su proposta della Comunità del Parco, d’intesa con l’Assessore preposto restando in carica per 5 anni.

Il Presidente presiede il Consiglio Direttivo ed emana atti espressamente demandati dalle leggi, dai regolamenti e dallo Statuto dell’Ente. Il Presidente esercita il potere di indirizzo nell’ambito delle direttive generali varate dal Consiglio Direttivo. Il Presidente identifica le priorità degli interventi, esplica le funzioni che gli sono delegate dal Consiglio Direttivo, adotta i provvedimenti d’urgenza ed indifferibili sottoponendoli quindi alla ratifica del Consiglio nella seduta successiva e promuove azioni ed interventi opportuni e necessari per la tutela degli interessi del Parco.

Il Presidente assegna al Direttore – nella misura deliberata dal Consiglio Direttivo – le risorse finanziarie iscritte al Bilancio annuale di previsione dell’Ente per raggiungere gli obiettivi fissati e programmati.

L’attuale Presidente è stato nominato con DPGR n.34/2021

Il **Consiglio Direttivo** determina l’indirizzo programmatico dell’attività dell’Ente Parco, definisce gli obiettivi da perseguire e verifica, attraverso il Presidente, la rispondenza dei risultati della gestione amministrativa e tecnica alle direttive generali impartite. Il Consiglio direttivo, inoltre, delinea l’attività complessiva dell’Ente improntandola ai principi di buon andamento, imparzialità e legalità di cui all’articolo 97 della Costituzione, e ai criteri di economicità, efficacia e pubblicità secondo quanto previsto dalla legge 7 agosto 1990, n. 241, e dalle altre disposizioni che disciplinano singoli procedimenti. Nello specifico, il Consiglio Direttivo delibera l’attività generale di indirizzo e di programmazione, la relazione programmatica, il bilancio pluriennale, i bilanci annuali preventivi e consuntivi.

Il Consiglio direttivo è composto dal Presidente e da sei membri dei quali:

- a) tre nominati con decreto del Presidente della Giunta regionale su designazione della Comunità del Parco come espressione del territorio dell’area protetta, previa votazione segreta con voto limitato ad un nominativo; possono essere designati anche esperti scelti all’esterno dagli organi rappresentativi della comunità;
- b) tre nominati dal Consiglio regionale, di cui uno in rappresentanza delle minoranze, tra esperti in campo ambientale e con esperienza amministrativa o gestionale in enti pubblici.

L’attuale Consiglio Direttivo è stato nominato per i primi tre membri, di cui al punto a), con DPGR 35/2021 e per gli altri 3 membri di cui al punto b) con deliberazione del Consiglio regionale n. 84/6, e rimane in carica per 5 anni.

La **Comunità del Parco** è un organo consultivo che rappresenta l’interfaccia con le comunità locali ed è costituito dai Sindaci, o da loro delegati, dei Comuni facenti parte del Parco e dal Presidente, o suo delegato, della Provincia dell’Aquila.

La Comunità ha rinnovato nel 2022 la sua composizione a seguito dei risultati delle ultime amministrative. La Comunità del Parco si riunisce regolarmente e rilascia il proprio parere sugli atti fondamentali quali il Piano del Parco e il PPES, lo Statuto, il Regolamento, nonché sui Bilanci.

Il Revisore Unico dei Conti è nominato dal Consiglio regionale ed è scelto tra coloro che sono iscritti nel registro di cui al decreto legislativo 27 gennaio 2010 n. 39. Esercita il riscontro contabile sugli atti dell'Ente Parco secondo le norme di contabilità dello Stato e sulla base dei regolamenti di contabilità dell'Ente Parco e la vigilanza sulla regolarità contabile e finanziaria della gestione dell'Ente Parco; redige una relazione sul bilancio di previsione e sul conto consuntivo e formula proposte tendenti a conseguire una migliore efficienza ed economicità della gestione.

Il Revisore unico dura in carica cinque anni e non può essere rinominato presso lo stesso Ente Parco.

L'Attuale Revisore dei conti è stato nominato con decreto del Presidente del Consiglio regionale n.3/2022

2.3.2. La gestione e i controlli

Il Direttore del Parco. È l'unico dirigente della struttura operativa ed è il responsabile della gestione dell'Ente Parco. Ha autonomi poteri di spesa e di organizzazione delle risorse umane e strumentali affidategli. In particolare, il Direttore collabora all'attività di definizione degli obiettivi e dei programmi da attuare; adotta tutti gli atti di gestione amministrativa, finanziaria e tecnica, compresi quelli che impegnano l'amministrazione verso l'esterno. Il direttore assume i poteri del privato datore di lavoro nei confronti del personale. Il Direttore in carica è stato nominato, come da procedura prevista dalla LR42/2011 e dallo Statuto dal Presidente del Parco, con contratto di diritto privato di durata non superiore a cinque anni, scelto tra gli iscritti nell'elenco aggiornato dell'albo degli idonei all'esercizio delle attività di Direttore di Parco nazionale del Ministero per la Transizione Ecologica (ex Ministero dell'Ambiente, della Tutela del territorio e del mare), con esperienza nella gestione e coordinamento di Aree Protette Regionali, ed esercita tutte le funzioni previste dal d.lgs. 165/2011, dai vigenti CCNL della Dirigenza Regioni/Enti Locali. L'incarico di Direttore può essere riconfermato, con specifica motivazione, dal presidente con proprio atto per una sola volta e per la stessa durata.

Il Direttore è stato nominato con Decreto del Presidente n.1 del 26/07/2021 con scadenza del contratto al 26/07/2026 salvo proroga.

L'Organismo di Valutazione Indipendente. L'OIV effettua i compiti di controllo previsti dalle norme e propone la valutazione del dirigente. L'OIV redige il resoconto sulla Trasparenza attuata dall'Ente, valuta l'operato del dirigente secondo il vigente Sistema di Misura e Valutazione, al fine di liquidare l'indennità di risultato al direttore e conseguentemente ai dipendenti. L'OIV effettuerà entro il 30.06.25 la conclusione del Ciclo della performance 2024. È stato predisposto il nuovo sistema di valutazione approvato con deliberazione di Consiglio direttivo n. 7 del 21/02/2023.

L'OIV è stato nominato con decreto del Presidente n.1/2022

Il Responsabile della Prevenzione della corruzione e della trasparenza

Questo Ente, tenendo conto della circostanza che la dotazione organica prevede, per gli Enti Parco un'unica figura dirigenziale ha ritenuto opportuno scindere tale figura dal soggetto che effettua il controllo in qualità di Responsabile della Prevenzione della corruzione e della trasparenza. Pertanto a partire dall'anno 2019 è stato stipulato apposito incarico per il servizio di consulenza giuridico amministrativo che riveste anche la figura di Responsabile della prevenzione della corruzione (art. 1 comma 7 legge 190/2012).

Sulla base della proposta del RPCT dell'Ente il Consiglio Direttivo dell'Ente Parco definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale.

Gli altri soggetti che collaborano alla realizzazione del sistema suddetto sono il Direttore ed i dipendenti dell'Amministrazione che partecipano alla predisposizione del PTPCT per quanto di competenza e al processo di gestione del rischio e osservano le misure del P.T.P.C.T.; segnalano le situazioni di illecito al Direttore o all'U.P. D segnalano casi di personale conflitto di interessi.

3. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

3.1. Valore pubblico

3.1.1. Definizione e dimensione

Il concetto di valore pubblico ha trovato una prima definizione "istituzionale" nelle Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica del 2017, secondo le quali il Valore Pubblico può essere definito come "il miglioramento del livello di benessere economico-sociale-ambientale dei destinatari delle politiche e dei servizi pubblici rispetto alle condizioni di partenza", cioè come l'incremento del benessere reale (economico, sociale, ambientale, culturale etc.) che si viene a creare presso la collettività e che deriva dall'azione dei diversi soggetti pubblici, che perseguono questo

traguardo mobilitando al meglio le proprie risorse tangibili (finanziarie, tecnologiche etc.) e intangibili (capacità organizzativa, capacità di produzione di risposte adeguate, sostenibilità ambientale delle scelte, etc.).

Per l'Ente Parco il Valore Pubblico può essere valutato secondo i seguenti ambiti all'interno dei quali le attività sviluppate producono i loro effetti verso l'esterno:

Benessere educativo in termini di sviluppo delle conoscenze, promozione delle attività didattiche, della divulgazione ambientale e della fruizione sostenibile

Benessere socio-economico in termini di promozione dello sviluppo sostenibile - inteso come la messa a sistema dello sviluppo economico, sociale ed ambientale – con il coinvolgimento della comunità locale e soddisfazione dei bisogni della collettività.

Benessere organizzativo in termini di accrescimento della capacity building della P.A.

Benessere ambientale in termini di gestione integrata del territorio, tutela del capitale naturale e valorizzazione dei servizi ecosistemici.

Questo ente in coerenza con i propri documenti di programmazione e in base agli ambiti sopra indicati di Valore pubblico esplicita nella trattazione che segue in che modo le politiche dell'Ente si traducono in termini di obiettivi atti a creare Valore Pubblico e come li misura.

La **Tabella obiettivi strategici 2025-2027 e obiettivi operativi 2025** mette in relazione gli ambiti del valore pubblico - ambiti strategici – gli obiettivi specifici e operativi 2025 della Performance -gli stakeholder di riferimento, le misure per anticorruzione e trasparenza e il monitoraggio.

L'Ente pone particolare impegno nell'implementazione della digitalizzazione dei processi e dei servizi gestiti. Mediante anche attività di formazione di tutto il personale verso maggiori competenze digitali specialistiche volte anche alla semplificazione di processi amministrativi.

Nella sezione relativa al capitale umano si attua una mappatura dell'organizzazione interna e si definiscono le esigenze formative da definire come obiettivi strategici dell'organizzazione da presidiare con il piano formativo e di valorizzazione interna.

Sul tema **dell'accessibilità digitale** si segnala che il sito di competenza www.parcosirentevalino.it è attualmente conforme ai requisiti previsti WCAG 2.0 e si è stabilito di raggiungere l'obiettivo di adeguarlo al rispetto dei nuovi requisiti dettati dalle nuove Linee Guida di design per i servizi web delle pubbliche amministrazioni e delle Linee Guida sull'Accessibilità degli strumenti informatici ai sensi della Direttiva europea 2016/2102 cercando nel prossimo futuro di dotare il sito web di un applicativo audio integrato (utile in particolare agli ipovedenti).

Sul fronte della **prevenzione della corruzione** è stato avviato il lavoro di mappatura dei processi relativi agli appalti pubblici, alla gestione del personale, ai contributi, e agli incarichi finalizzati alla prevenzione della corruzione.

3.1.2 Piano delle azioni positive 2025/2027 e Focus 2025

Il piano ha durata triennale (2025/2027) e individua le "azioni positive" definite ai sensi dell'art. 42 del citato Codice delle Pari Opportunità, come "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro". Tali misure sono di carattere speciale, in quanto specifiche e ben definite e in quanto intervengono in un determinato contesto al fine di eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta. Allo stesso tempo, si tratta di misure temporanee, in quanto necessarie fin tanto che si rilevi una disparità di trattamento.

Il presente Piano di azioni positive 2025-2027 è un documento programmatico integrato quale allegato del PIAO che raccoglie le iniziative programmate da questo Ente per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, per realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, per prevenire situazioni di malessere tra il personale nonché e per promuovere un clima di benessere organizzativo e di assenza di discriminazioni.

La materia era tuttavia già disciplinata dai contratti collettivi nazionali del comparto pubblico, in particolare l'art. 19 del CCNL Regioni e autonomie locali 14/09/2000 prevedeva la costituzione del Comitato pari opportunità e interventi che si concretizzassero in "azioni positive" a favore delle lavoratrici. L'art. 8 del CCNL Regioni e autonomie locali 22/01/2004 prevedeva invece la costituzione del comitato paritetico sul fenomeno del mobbing.

Il D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106 ha modificato l'art. 6 del D.lgs. 81/2008 che disciplina la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, prevedendo l'obbligo di includere nel documento di valutazione dei rischi quello derivante da stress lavoro-correlato che, pur avendo una matrice individuale, in quanto dipende dalla capacità delle singole persone di far fronte agli stimoli prodotti dal lavoro e alle eventuali forme di disagio che ne derivano, è legato principalmente a:

- chiarezza e condivisione degli obiettivi del lavoro;

- valorizzazione ed ascolto delle persone;
- attenzione ai flussi informativi;
- relazioni interpersonali e riduzione della conflittualità;
- operatività e chiarezza dei ruoli;
- equità nelle regole e nei giudizi;

L'art. 21 della Legge 183/2010 ha apportato importanti modifiche al D. Lgs. 165/2011 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche": in particolare all'art. 7, prevedendo che "Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno» e all'art. 57 con la previsione della costituzione del C.U.G "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, che l'Ente ha già provveduto a costituire;

In quest'ottica è opportuno, come indicato nella Direttiva 4 marzo 2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e il Ministro per le pari opportunità "l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta, che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria: età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua, estendendola all'accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni in carriera e alla sicurezza".

L'uguaglianza di genere è una questione di grande importanza nella pubblica amministrazione, e per questo motivo in base agli obiettivi indicati dall'articolo 5 del DL n. 36/2022 convertito in Legge n. 79/2022 il Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia hanno elaborato delle linee guida per supportare le PA nel creare un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso della parità di genere.

Attualmente la situazione del personale dipendente, suddivisa per età/categoria e titolo di studio/categoria suddivisa tra uomini e donne è la in servizio a tempo indeterminato è la seguente:

Personale	< 40 anni	40-50 anni	➤ 50 anni	Titolo di studio
Direttore			1 uomo	Laurea
Dipendenti ex art. 110, comma 1, TUEL				
Funzionari			2 donne 1 uomo	Laurea Laurea
Istruttori	1 donna		1 donna 3 uomini	Laurea diploma
Operatori esperti			2 donne	Laurea e Licenza media

Dai dati sopra riportati si rileva una distribuzione piuttosto in equilibrio per età tra uomini e donne all'interno delle aree con una maggiore presenza del genere femminile.

Si riporta che l'articolo 6 del D.P.R. n. 82/2023 "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" prevede una clausola di equilibrio di genere: tutti i nuovi bandi dovranno contenere, per ciascuna delle qualifiche messe a concorso, la percentuale di rappresentatività dei generi nell'amministrazione che lo bandisce. Qualora il differenziale tra i generi superi il 30%, a parità di titoli e di merito si applica il titolo di preferenza in favore del genere meno rappresentato.

OBIETTIVI – INDICAZIONI PROGRAMMATICHE

Il presente Piano di Azioni positive costituisce l'aggiornamento per l'anno 2025 del PAP adottato per il triennio 2024-2026 in una visione di continuità sia programmatica che strategica ed è teso a promuovere all'interno dell'Ente l'attuazione di obiettivi di parità e pari opportunità come impulso alla conciliazione tra vita privata e lavoro, per favorire condizioni di benessere lavorativo anche al fine di prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione.

In tale contesto normativo e organizzativo, l'Ente intende, nel corso del prossimo triennio, raggiungere e /o migliorare i seguenti obiettivi:

- Pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- Azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità. In quest'ottica gli obiettivi che l'Amministrazione si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:
 1. tutelare e riconoscere come fondamentale ed irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona del lavoratore;
 2. garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti;
 3. ritenere, come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti e mobbizzanti;
 4. intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane affinché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
 5. rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne;
 6. offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali significativi squilibri di genere (ma non solo) nelle posizioni lavorative;
 7. favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
 8. sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione.

Le azioni positive del triennio 2025/2027 sono:

Obiettivo 1: promozione della partecipazione dei dipendenti a corsi formativi e di aggiornamento professionale
Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali delle lavoratrici e lavoratori; diffusione di valori fondamentali condivisi quali etica integrità, legalità, trasparenza, autonomia, responsabilità; dare attuazione in modo congiunto ai piani triennali di prevenzione della corruzione e della trasparenza approvato dall'Ente; proposizione iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze del personale

Soggetti coinvolti: Direttore

Destinatari: tutto il personale

Budget: Partecipazione a percorsi formativi gratuiti e/o con risorse dell'Ente annualmente impegnate negli appositi capitoli di bilancio necessarie alla formazione del personale, compatibilmente con i vincoli di bilancio previsti dalla normativa vigente.

Obiettivo 2: Monitoraggio e analisi delle richieste / concessioni di variazione di orario/permessi e aspettative varie
Obiettivi e descrizione dell'intervento: Coniugare le necessità di tipo familiare o personale presentate dai dipendenti con le esigenze di servizio e di miglioramento dei servizi offerti al cittadino nel rispetto della normativa di legge e contrattuale. Valutare la temporaneità delle concessioni legandole all'esigenza personale e familiare del dipendente in modo da non aumentare in modo eccessivo il carico di lavoro dei colleghi di servizio e/o impedire a questi la fruizione di orari più flessibili e permessi per esigenze analoghe.

Soggetti coinvolti: Direttore, C.U.G

Destinatari: tutto il personale

Budget: non comporta oneri di spesa

Obiettivo 3: Informazione e benessere organizzativo Obiettivi e descrizione dell'intervento:

Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti i temi delle pari opportunità; analisi del clima organizzativo interno per favorire migliori condizioni di lavoro e di benessere dei lavoratori. Sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche relative alle pari opportunità e di genere; raccolta di proposte, suggerimenti e idee su azioni di miglioramento da indirizzare al CUG - in merito alla diffusione della cultura di genere da parte dei dipendenti; Somministrazione di un questionario nel quale saranno messi in evidenza bisogni, esigenze, proposte e suggerimenti del personale sui vari temi inerenti il lavoro. Il CUG collaborerà alla sua predisposizione, e alla successiva analisi e diffusione dei dati.

Soggetti coinvolti: CUG

Destinatari: tutto il personale

Budget: non comporta oneri di spesa

Nel corso del 2025 il CUG vigilerà contro ogni discriminazione, per il miglioramento dell'organizzazione del lavoro e per il benessere psicofisico dei lavoratori e delle lavoratrici.

Si valuterà l'impatto delle iniziative intraprese e i risultati conseguiti nel triennio, rilevando gli eventuali miglioramenti intervenuti in base agli obiettivi prefissati e se vi siano punti non realizzati, o realizzati solo in parte, con particolare riguardo alle eventuali criticità che permangano, o che vengano successivamente rilevate.

Avendo il Piano uno sviluppo temporale triennale, ogni anno potrà essere aggiornato ed eventualmente integrato per il triennio successivo.

3.1.3. Analisi del contesto esterno – relazioni con gli stakeholder

Livello internazionale

Dal 21 ottobre al 1° novembre 2024, si è svolto a Cali (Colombia) il sedicesimo incontro della COP (COP16).

"La biodiversità è fondamentale per il benessere umano, un pianeta sano e la prosperità economica per tutte le persone, anche per vivere bene in equilibrio e in armonia con Madre Terra. Ne dipendiamo per cibo, medicine, energia, aria e acqua pulite, sicurezza dai disastri naturali, nonché svago e ispirazione culturale, e supporta tutti i sistemi di vita sulla Terra".

Questa dichiarazione aveva aperto il Kunming-Montreal Global Biodiversity Framework (KM-GBF) del 2022, l'accordo approvato al termine della quindicesima riunione della Conferenza delle Parti della Convenzione delle Nazioni Unite per la Diversità Biologica (Convention on Biological Diversity, CBD), nota come COP15.

Il KM-GBF contempla quattro obiettivi (goal) che stabiliscono una visione per il 2050 di un mondo che "vive in armonia con la natura" e 23 traguardi (target) "orientati all'azione", da conseguire entro il 2030, per "arrestare e invertire il declino della biodiversità", il quale nonostante questo riconoscimento, continua senza sosta.

Quasi due anni dopo, dal 21 ottobre al 1° novembre 2024, si è svolto a Cali (Colombia) il sedicesimo incontro della COP (COP16), con lo scopo di negoziare e approvare una serie di decisioni per rendere operativo il KM-GBF.

I principali temi nell'agenda della COP16 sono stati:

- 1) valutare l'allineamento ai target e ai goal del KM-GBF delle strategie e dei piani d'azione nazionali per la biodiversità (National Biodiversity Strategy and Action Plan, in breve NBSAP), pre-esistenti al KM-GBF;*
- 2) concordare strumenti e meccanismi finanziari per la mobilitazione delle risorse finanziarie affinché tutti i Paesi concorrano, sulla base del principio delle responsabilità comuni ma differenziate, ad una piena ed efficace attuazione del KM-GBF;*
- 3) rendere operativo il meccanismo multilaterale sulla giusta ed equa condivisione dei benefici derivanti dall'uso delle informazioni relative al sequenziamento digitale delle risorse genetiche (DSI);*
- 4) definire un impegno dei Paesi per affrontare in maniera congiunta e sinergica la doppia crisi ambientale del cambiamento climatico e della perdita di biodiversità.*

Sul primo punto, i Piani d'azione e strategie nazionali per la biodiversità, preesistenti al KM-GBF, sono ritenuti fondamentali per l'attuazione dello stesso KM-GBF. Ci si aspettava quindi che i paesi presentassero Piani d'azione e strategie nazionali aggiornati e allineati con il KM-GBF, alla luce dei nuovi target e obiettivi da questo contemplati, prima della COP16. Il Segretariato della CBD ha comunicato che al 1° novembre 2024 sono stati presentati dalle Parti 119 target nazionali allineati con il GBF, ma solo 44 (tra cui l'Italia) avevano presentato un NBSAP aggiornato.

Sugli altri punti, al termine dell'incontro sono stati raggiunti importanti risultati positivi per alcuni di essi, per altri, cruciali per una piena attuazione del KM-GBF, non è stato possibile giungere a una decisione.

La prima decisione importante raggiunta è stata la creazione di un organismo sussidiario della CBD per i popoli indigeni e le comunità locali per garantire la loro partecipazione al KM-GBF e il riconoscimento dei popoli di discendenza africana (African descents) come custodi della biodiversità.

Un secondo importante risultato è stato l'adozione di un fondo finanziario globale, denominato Cali Fund. Si tratta di un meccanismo per favorire una equa redistribuzione dei benefici e dei profitti derivanti dall'uso delle informazioni relative al sequenziamento digitale (Digital Sequence Information, in breve DSI) delle risorse genetiche. Queste sono state a lungo sfruttate dai Paesi del Nord del mondo senza un'adeguata condivisione con le nazioni da cui queste risorse venivano prelevate. Sebbene contenga elementi non vincolanti e si basi su una base indicativa per i contributi monetari, il meccanismo mira a colmare parte del divario finanziario della biodiversità e a premiare i custodi della biodiversità. Il testo suggerisce un importo indicativo dello 0,1% dei ricavi o dell'1% dei profitti a favore di questi ultimi. Posto sotto l'egida dell'Onu, il fondo distribuirà il denaro raccolto per metà ai Paesi e per metà alle popolazioni indigene.

Altri due accordi importanti riguardano:

- l'adozione di una metodologia basata su criteri e metodologie scientifiche per identificare e proteggere le aree marine che sono essenziali per la salute degli oceani e dell'ambiente in generale. Dopo otto anni la COP16 ha approvato l'accordo globale per identificare e conservare le ecologically significant marine areas, segnando un progresso significativo nell'attuazione del KMGBF.
- la decisione sui nessi tra biodiversità e cambiamento climatico, che fornisce il quadro per migliorare il coordinamento e le sinergie tra gli sforzi internazionali e nazionali per affrontare congiuntamente le crisi della

biodiversità e del clima.

I negoziati sui mezzi di attuazione, comprese le risorse finanziarie, hanno avuto meno successo.

Nelle prime ore di sabato 2 novembre la Presidente della COP e Ministra colombiana dell'ambiente e dell'agricoltura, Susana Muhammad, ha presentato una bozza di decisione sulla mobilitazione delle risorse, inclusa una disposizione che istituisce uno strumento finanziario globale dedicato alla biodiversità sotto l'autorità della COP. La finanza è fondamentale per raggiungere gli obiettivi. Alla COP15 di Montreal, i paesi hanno concordato che l'obiettivo a lungo termine dovrebbe essere quello di destinare 700 miliardi di dollari l'anno per la protezione e il ripristino della biodiversità. In base all'accordo di Kunming-Montreal, i paesi sviluppati si sono impegnati a contribuire con 20 miliardi di dollari di finanziamenti all'anno entro il 2025, un obiettivo che finora sembra improbabile che venga raggiunto.

Livello Europeo

Nel 2020 la Commissione ha elaborato una proposta di strategia per arrestare la perdita della biodiversità. La nuova Strategia presenta un piano completo, ambizioso e a lungo termine per proteggere e ripristinare l'ambiente naturale e gli ecosistemi nell'Unione Europea.

La strategia mira a portare la biodiversità dell'Europa sulla via della ripresa entro il 2030 e prevede azioni e impegni specifici, anche sostenendo una risposta verde a seguito della pandemia da COVID-19 e rappresentando elemento centrale del Green Deal europeo.

Negli anni specifici finanziamenti hanno già sviluppato interventi volti a conservare e proteggere meglio le risorse naturali. In particolare, è stata attribuita una grande importanza al problema delle specie aliene. Per mantenere una efficace tutela dei territori e delle produzioni economiche locali, ormai molto esposte ai danni causati dall'affermarsi di entità estranee alla comunità biologica locale, occorre agire concretamente.

Il PNRSV ha sottoscritto un accordo di programma con la Regione Abruzzo proprio in questa direzione con il compito di coordinare e mettere in campo azioni per il contrasto alle specie aliene invasive anche con la collaborazione delle Riserve regionali e degli enti gestori della Rete Natura 2000 R.A.

Attuazione della Rete Natura 2000.

Il processo di designazione delle ZSC previste dalla direttiva 92/43 Habitat si è ormai praticamente concluso in tutti gli Stati membri. In parallelo, si stanno attivando i Piani di Gestione dei Siti della Rete Natura 2000 che devono concretamente favorire la conservazione della biodiversità adottando specifiche misure di conservazione, tarate a livello del singolo Sito. Con il monitoraggio si evidenzia tuttavia che i segnali non sono soddisfacenti poiché le politiche in materia di consumo di suolo e di contenimento delle specie invasive devono essere sviluppate ulteriormente.

Il PNRSV ha elaborato il piano di gestione per i siti di competenza che verranno inseriti nel redigendo Piano del Parco in un unico documento integrato.

Livello nazionale

1. Direttiva del MiTE sulla Biodiversità e network tra Parchi .

Un contributo alla Strategia Nazionale per la tutela della Biodiversità potrebbe provenire anche dal mondo della ricerca scientifica che sta cercando di dare un valore oggettivo al capitale naturale del nostro Paese, anche se poi questo dovrebbe essere tradotto anche in termini di pagamento effettivo dei servizi ecosistemici e non rimanere sulla carta come mero esempio di esercizio accademico. Dalle indagini effettuate a scala nazionale è ormai chiaro e acclarato il ruolo importante costituito dalle Aree Protette.

Il Ministero della Transizione Ecologica (MiTE) ora Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica, con una propria specifica Direttiva, sostiene i progetti di sistema tra i Parchi Nazionali per coordinare interventi su vasta scala. Oltre venti di milioni di euro sono stati assegnati e sarebbe auspicabile che le risorse fossero spalmate ponderalmente su tutte le aree protette nazionali e non solo sui parchi nazionali.

2. Biodiversità all'interno delle Aree Protette.

Nelle Aree Protette si trova la maggior parte degli habitat importanti per la vita delle oltre 57.000 specie di fauna e delle circa 7000 specie botaniche presenti in Italia. I dati scientifici provenienti dalle analisi prodotte da ISPRA e dagli approfondimenti scaturiti attraverso l'insieme delle ricerche realizzate nei parchi contribuiscono a migliorare lo stato delle conoscenze sulla biodiversità del nostro Paese.

3. Servizi Ecosistemici e Capitale Naturale.

L'art. 19 del DLgs 91/2011 prevede che le PA adottino un Piano degli Indicatori di Bilancio. Il testo della Legge 28 dicembre 2015 n. 221 detta disposizioni relative alla protezione della natura e per la strategia dello sviluppo sostenibile e introduce il principio di attribuire valore economico ai servizi ecosistemici. Gli ecosistemi vitali forniscono infatti servizi di supporto al benessere umano: per esempio, la formazione del suolo e il ciclo dei nutrienti; anche servizi di fornitura, come la produzione di cibo, acqua potabile, materiali e combustibili; servizi di regolazione come la regolazione del clima e delle maree, la depurazione dell'acqua, l'impollinazione e il controllo delle

infestazioni e infine i servizi culturali, per valori estetici, etici, educativi, ricreativi. Con l'articolo 67 della Legge 28 dicembre 2015, n. 221, recante "Disposizioni in materia ambientale per promuovere misure di green economy e per il contenimento dell'uso eccessivo di risorse naturali", è stato istituito presso il Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare il Comitato per il Capitale Naturale. L'obiettivo è quello di valorizzare il fondamentale ruolo ricoperto dal capitale naturale italiano rispetto al sistema socio-economico collettivo del Paese. Per capitale naturale si intende l'intero stock di asset naturali – organismi viventi, aria, acqua, suolo e risorse geologiche – che contribuiscono a fornire beni e servizi di valore, diretto o indiretto, per l'uomo e che sono necessari per la sopravvivenza dell'ambiente stesso da cui sono generati. Semplificando, potremmo dire che rientrano nella definizione di capitale naturale tutte quelle risorse naturali essenziali per lo sviluppo del Paese, in termini economici e sociali.

4. Aree Protette e PNRR.

Nell'ambito degli obiettivi di cui al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, ovvero la strategia che indica come verranno spesi i soldi elargiti dall'Unione Europea all'Italia grazie al programma Next Generation EU, altrimenti conosciuto come Recovery Fund, le Aree Protette potranno svolgere un ruolo molto importante relativamente ai temi della rivoluzione verde e della transizione ecologica, da declinare in linea anche con gli obiettivi del Green Deal europeo. Nella parte del Recovery Plan dedicata all'ambiente sono previsti investimenti per ridurre le emissioni di CO₂, l'implementazione delle energie rinnovabili e la spinta all'uso dell'idrogeno verde, attività di rimboschimento, riqualificazione degli edifici ed efficientamento energetico, la gestione sostenibile delle risorse idriche, la necessità di contrastare il dissesto idrogeologico, la sostenibilità della filiera agroalimentare.

Peccato che nella condivisione degli obiettivi non vi siano altrettante misure specifiche per le Aree protette e in specifico per le aree protette regionali decisamente estromesse dal PNRR.

5. Enti di gestione delle Aree Protette come Enti della Pubblica Amministrazione.

Essendo gli Enti Parco amministrazioni pubbliche, effettuano la loro azione con le regole tipiche della PA applicando tutte le normative di settore. Questa normativa è stata ed è oggetto di una continua revisione per arginare i fenomeni corruttivi diffusi. Ciò dà luogo ad una elevata proceduralità che impegna le strutture amministrative in una formula di rendicontazione molto stringente per piccole unità organizzative quali sono gli staff degli Enti Parco. L'OIV ha funzioni di vigilanza nei confronti dell'operato degli Organi e della dirigenza.

6. Compiti di sorveglianza e vigilanza nelle Aree Protette.

A fine 2016 vi è stato il passaggio dell'ex CFS al Reparto Carabinieri Forestali che esercitano azioni di vigilanza e controllo ma in misura più ridotta per le aree protette regionali avendo aumentato le competenze e rimanendo fermo l'organico. I Parchi si sono confrontati con questo nuovo assetto e hanno avviato formule di collaborazione specifiche per ciascun'area protetta.

7. Il controllo della spesa pubblica nei Parchi.

Le risorse affidate agli Enti Parco sono sottoposte a limiti e vincoli di spesa sanciti da dispositivi introdotti dalle normative finanziarie. Il sommarsi di successivi riferimenti in testi diversi, spesso porta ad un labirinto di precetti anche di incerta armonizzazione. Le ripercussioni sulla costruzione del Bilancio di previsione sono evidenti: i budget di alcuni capitoli di spesa connessi al funzionamento dell'Ente Parco sono assolutamente incongrui rispetto alle necessità di buona organizzazione e possono tarpare le attività gestionali più di qualsiasi altra interferenza. Ciò comporta altresì un aumento di proceduralità nelle attività interne per dimostrare ogni anno il parametro dell'economicità conseguita.

Sarebbe veramente auspicabile che anche i Parchi italiani, al pari di quelli europei, potessero lavorare su una logica di budget, con la quantità di risorse contingentate, ma con la giusta autonomia nella definizione della spesa per la realizzazione degli obiettivi e il miglior conseguimento dei risultati.

8. La governance locale.

La credibilità di un'Area Protetta dipende dal buon funzionamento delle istituzioni pubbliche preposte alla gestione e dalla capacità della leadership di stabilire rapporti concreti e positivi con la governance locale per la condivisione di programmi ed azioni finalizzati alla conservazione della biodiversità. In questa direzione il PNRSV sta lavorando con sempre maggiore impegno a costruire alleanze sulla base delle quali impostare partnership forti, coese e finalizzate alla gestione integrata del territorio.

Livello regionale

Con 3 Parchi nazionali, 1 Parco regionale, 25 Riserve Regionali, 5 Parchi attrezzati, 54 SIC (o ZSC) e 16 ZPS l'Abruzzo e la regione "Verde d'Europa" con la maggiore superficie percentuale protetta, più di un terzo. Le politiche ambientali regionali degli ultimi anni non sono state volte ad un potenziamento e valorizzazione di questo patrimonio ambientale – il Capitale Naturale – ma solo ad un mantenimento dell'esistente. E pur vero che si è dovuto in ogni caso rispondere a quanto richiesto in primis dalla CE per l'applicazione delle direttive Habitat e Uccelli e di altre direttive che coinvolgevano, anche se non direttamente, la parte ambientale. Così come alle richieste provenienti dall'Amministrazione centrale, per lo più MATTM e in ultimo, ma non meno importante, assicurare la gestione ordinaria delle aree protette regionali e coordinare tutte le aree protette presenti nel territorio regionale. Sono state

definite e approvate le misure di conservazione generali e sito specifiche per i SIC della Regione Abruzzo (ad oggi 53 su 54). Sono stati trasformati i SIC in ZSC “procedura d'infrazione 2163/2015”. È stato fornito riscontro alla richiesta della Commissione sull'ipotesi di istituzione di una ZPS comprendente tutta l'IBA Majella – Monti Pizi e Monti Frentani. Si è provveduto a redigere il Report ex art.17 e sono stati aggiornati i formulari per le aree SIC extra Aree protette e per le ZPS (obblighi direttiva 42/93/CE). È stata assicurata la partecipazione al Comitato Paritetico per la Biodiversità. È stato attivato l'Osservatorio regionale per la biodiversità. È stata predisposta la proposta di aggiornamento della legge quadro regionale. È stato approvato il Prioritized Action Framework (PAF), che costituisce lo strumento primario per la pianificazione dei fondi 2021-2027 sulla Rete Natura 2000 essendo anche condizione abilitante. La Regione è stata inoltre parte attiva nel PATOM, con particolare riferimento alla gestione dell'orso marsicano fuori dalle aree protette. Per quanto riguarda l'economia “verde”, è stata istituita la Green Community del Parco Sirente Velino, selezionata e finanziata con fondi PNRR, insieme a soli altri due progetti in Italia, quale modello sperimentale su cui costruire i bandi successivi. Descrizioni sintetica del programma e delle attività da realizzare, ai fini dell'orientamento delle deliberazioni del Consiglio e/o della Giunta Regionale. Le aree naturali protette (ANP) e la rete Natura 2000 costituiscono gli ambiti regionali di maggiore rilevanza ambientale la cui gestione deve mirare a coniugare la conservazione, la difesa ed il ripristino di condizioni di equilibrio ecologico con la qualificazione e valorizzazione delle risorse e dell'economia locale. Una conferma di ciò è dato dal progetto Green Community del Parco Regionale Sirente Velino che, riconosciuto come progetto pilota a livello nazionale, guiderà le azioni di sviluppo sostenibile nei 23 Comuni del Parco. Il binomio fondato su Natura e cultura rappresenta una straordinaria ricchezza fatta di testimonianze storiche, artistiche, archeologiche e architettoniche, spesso in contesti naturalistici unici. Luoghi ancora poco, o non adeguatamente, valorizzati nonostante una dotazione di risorse di assoluto pregio. Al mantenimento di un Capitale Naturale di grande pregio si associa la salvaguardia della ricchezza culturale. In questo ambito, anche lo strumento CETS (Carta Europea del Turismo Sostenibile per le Aree Protette) rappresenta un modello di dialogo e collaborazione tra pubblico e privato, finalizzato all'identificazione di strategie condivise di miglioramento della proposta turistica e coerenti con i principi dello sviluppo sostenibile. Molti Parchi già rispondono al settore turistico attraverso una promozione sostenibile e innovativa e una piena valorizzazione dei propri territori, arrivando già a numeri importanti di presenze da gestire e indirizzare verso una fruizione sempre più attenta e consapevole. L'adesione di una buona parte delle aree protette al sistema della Carta Europea del Turismo Sostenibile sarà un chiaro segnale dell'attenzione al modello di sostenibilità che si vuole sviluppare nell'ambito del turismo naturalistico. Altro binomio è rappresentato da Natura e Agricoltura. La scelta di far confluire le Aree Protette all'interno del Dipartimento Agricoltura persegue proprio queste finalità. L'Agricoltura ha oggi un ruolo di primaria importanza nella conservazione dell'ambiente, delle risorse naturali e del mantenimento della biodiversità. La nuova politica comunitaria riconosce all'agricoltura, infatti, una sua intrinseca multifunzionalità e la considera un'attività che esplica anche un ruolo ambientale, culturale e di servizio. In questo quadro le aree protette debbono diventare luoghi di eccellenza dove sperimentare nuove e più avanzate forme di politica agro-ambientale con particolare riguardo alla diminuzione degli input, alla tipicizzazione dei prodotti ed alla stessa conservazione del paesaggio, nonché per garantire la permanenza e l'ammodernamento strutturale delle aziende agricole. Soprattutto nelle aree protette collocate in zone di montagna e/o svantaggiate l'attività agricola, condotta con metodi tradizionali, rappresenta un elemento indispensabile per mantenere vivo il tessuto sociale, economico e storico-culturale delle stesse comunità. Nel contesto della nuova politica agricola comunitaria e del suo recepimento, a scala nazionale e regionale, nelle aree protette possono essere individuati strumenti specifici di intervento volti a favorire l'esercizio di forme di agricoltura a minore impatto ambientale, fortemente ancorate al contesto territoriale di riferimento. I tempi sono maturi per attivare nel prossimo PSR 2021-2027 le misure relative all'indennità Natura 2000 che possano ristorare le aziende sugli impegni richiesti per la conservazione di habitat e specie. All'interno del PSR, come per la programmazione degli altri fondi strutturali 2021- 2027, le azioni saranno proposte tenendo particolarmente conto di quanto previsto dal PAF, che inquadra le esigenze finanziarie dei siti Natura 2000 e rappresenta una condizione abilitante per accedere ai fondi strutturali. È indispensabile dunque che le aree protette diventino il motore della rinascita delle aree interne.

Livello locale

1. Ogni Area Protetta esprime un progetto strettamente calato nella comunità locale.

L'azione più concreta non può che essere declinata a livello del singolo contesto territoriale di appartenenza in modalità coerenti con il contesto strategico esterno ma in stretta sinergia con le Comunità locali e in primis condividendo in sede di Comunità del Parco le programmazioni strategiche e gli interventi. Se le decisioni non sono condivise a livello locale e concertate le attività correlate rischiano il fallimento. Ogni Parco si concentra quindi con una marcata attenzione al proprio ambito geografico, al territorio di competenza, alla comunità ivi insediata e cerca di conquistarsi un ruolo di interlocutore affidabile relegando l'appartenenza ai network di scala nazionale ad iniziative specifiche.

2. Convenzioni e partenariati per attività di interesse pubblico.

Il PNRSV ha in essere diverse convenzioni e protocolli e accordi di programma con partner istituzionali per svolgere

azioni di comune interesse, con l'Università di Camerino per studi sulla flora, con l'Università dell'Aquila per tirocini formativi, con l'Università di Pescara per l'elaborazione del marchio di qualità, con l'Istituto Agrario Serpieri per la realizzazione dei PCTO, con società private nell'ambito dei Programmi Erasmus e Erasmus Plus ecc.

Nel 2024 il Parco ha avuto più di 25 collaborazioni aperte con i propri stakeholder. Di queste molte sono in ambito naturalistico-ambientale, altre riguardano collaborazioni per la manutenzione del territorio ad esempio per la prevenzione e la lotta agli incendi boschivi e per la valorizzazione della rete sentieristica, già attiva da molti anni. Da segnalare anche la consolidata collaborazione con le Forze dell'Ordine per la sorveglianza a terra del territorio di competenza.

3. Rapporti con il mondo della scuola.

Molto significative sono le esperienze di collaborazione avviate da anni tramite il Centro di Educazione Ambientale dell'Ente che si sostanziano in diversi progetti che rientrano nei POF delle Scuole stesse su argomenti di tutela e conservazione ambientale.

4. Progetti pluriennali del PNRRSV

Proseguono i rapporti con le amministrazioni locali finalizzati alla riqualificazione del territorio e al restauro di immobili di interesse pubblico.

In itinere il Piano del Parco, la Green Community, La Carta Europea del Turismo Sostenibile fase II, la realizzazione del progetto "Hub Culturale", del progetto "Piano dei Rifugi diffusi", del progetto "ICE Park" nell'ambito dei fondi PNRR Fondo Complementare, del progetto di contenimento delle specie aliene invasive, del Progetto BIMM a valere sui fondi PNRR, dei programmi FSC 2021-2027 (+2) per gli interventi sul recupero e valorizzazione della rete dei rifugi e realizzazione di un invaso antincendio.

Nel 2024 si è proceduto con l'applicazione del Regolamento per la fruizione della Rete degli itinerari sentieristici senza copertura nevosa e del Regolamento per le attività sportive che continua anche nel triennio 2025-2027.

5. La partecipazione delle Pubbliche Amministrazioni.

Gli Enti locali partecipano alla vita del Parco attraverso l'attività della Comunità del Parco costituita dai sindaci dei 22 Comuni del Parco, dal rappresentante della Provincia dell'Aquila. Il confronto si attua sui temi della programmazione finanziaria annuale, sulla promozione turistica, sulla gestione della fauna problematica e sull'attuazione di progetti di sostenibilità ambientale. A livello tecnico, la struttura si confronta con numerose amministrazioni pubbliche e soggetti a valenza pubblica per l'attuazione di politiche di sviluppo locale.

La rete degli stakeholder del Parco

Il Parco è un'organizzazione e, più precisamente, un ente che gestisce, insieme ad altri organismi istituzionali, una determinata parte di territorio su cui vivono, operano ed interagiscono diverse categorie di soggetti (singoli o associati) che sono portatori di un qualche interesse o aspettativa nei confronti del Parco stesso, gli stakeholder appunto. Ogni singola scelta, azione o politica intrapresa dal Parco genera ricadute, positive o negative, su tali categorie che rappresentano gli interlocutori principali, ai quali il Parco deve necessariamente rendere conto in merito al proprio operato e ai risultati conseguiti. Il Parco deve quindi costruire e portare avanti un dialogo e un confronto continuo nell'ottica di una "gestione partecipata" del territorio. Per contro, gli stessi stakeholder con i loro atteggiamenti, comportamenti e decisioni possono in qualche modo favorire ma anche ostacolare il raggiungimento di un o specifico obiettivo da parte dell'organizzazione stessa.

La rete degli stakeholder del Parco è riconducibile a tre grandi gruppi:

- a) il "mondo organizzativo" ovvero l'insieme degli organi di programmazione e gestione dell'ente, i dipendenti e i collaboratori, i fornitori;
- b) la propria "rete istituzionale" ed informale ovvero il sistema turistico locale, la ricerca e, più in generale, tutte le reti create da progetti specifici di gestione e partecipazione;
- c) il proprio "territorio" inteso come l'insieme di tutti quei soggetti che, singolarmente o in forma associata, agiscono all'interno dei confini del Parco e nelle aree ad esso funzionalmente connesse.

Esistono delle correlazioni tra questi tre gruppi così individuati; alcuni portatori di interesse, infatti, possono appartenere contemporaneamente o funzionalmente a una o più gruppi.

Sicuramente da riportare i risultati del percorso partecipativo sviluppato durante il 2022 nell'ambito dell'ottenimento della CETS I° livello conseguita il 3 dicembre 2022 che ha visto la partecipazione di più di 40 operatori con la stesura di 46 schede progettuali e nel dicembre del 2024 l'approvazione del disciplinare per la certificazione delle strutture ricettive e delle guide nell'ambito della CETS di II livello.

ELENCO DEI PRINCIPALI STAKEHOLDER

ISTITUZIONI E ENTI

Enti locali:

Regione Abruzzo
Provincia dell'Aquila
Comuni della Provincia dell'Aquila
Soprintendenza Archeologica, Belle arti e Paesaggio prov. dell'Aquila e Teramo
Unione dei Comuni Sirentina
Unione dei Comuni Montagna Marsicana
Casa di reclusione Avezzano
Osservatorio Abruzzo
ANCI e UNCEM Abruzzo
Parchi nazionali e Riserve Regionali
Curia Arcivescovile Diocesi Aquila ed Avezzano e Sulmona
GAL Gran Sasso e Velino – G.A.L. Marsica

Enti nazionali

Prefettura dell'Aquila
Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica – Ministero dell'Agricoltura e del Made in Italy - Ministero per gli Affari Regionali e le Autonomie e relativi dipartimenti e direzioni.
ISPRA - Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale
Federparchi

Enti sovranazionali

Unione Europea Consiglio d'Europa UNESCO
IUCN - Unione Mondiale
per la Conservazione della Natura EUROPARC Federation

Università e mondo della ricerca

Università degli Studi dell'Aquila, Pescara, Chieti, Camerino, Urbino.
Gran Sasso Science Institute

Territorio e Collettività

Cittadini residenti e Visitatori del territorio del Parco Sirente Velino

Scuola e formazione

Scuole Primarie
Scuole Secondarie di Primo e Secondo grado - Scuole Outdoor in Rete

Associazioni

Legambiente
Italia Nostra
WWF
Ambiente e Vita
Pro Natura
Salviamo L'Orso
Rewilding Appennines
CAI Nazionale
CAI Regionale e relative sezioni e sottosezioni
Associazioni Sportive

Operatori Economici

Imprenditori locali
Operatori turistici, ricettività e ristorazione
Aziende agricole e zootecniche
Artigiani

Fornitori dell'Ente Parco
ATC
Associazioni di categoria - Piccola, e Media Impresa
Associazioni Guide e Ordini professionali

Organizzazione

Dipendenti e Collaboratori
Membri degli organi del Parco
Guide Parco Coornata
Punti Informativi del Parco
Reparto Carabinieri per la biodiversità Regionale e Provinciale e loro stazioni
Protezione Civile Regionale
Altre forze dell'Ordine

3.1.4. Analisi del contesto interno

Con riferimento a tale condizione è doveroso, ancora una volta, sottolineare la difficoltà ad operare con una struttura organica minimale. L'attuale situazione richiede di affrontare e risolvere le diverse esigenze che si prospettano quotidianamente nell'ambito del territorio di competenza, nonché di potenziare le progettualità per l'attuazione di un articolato programma di interventi tesi a coniugare gli scopi della conservazione degli ambienti naturali dell'area protetta con un reale sviluppo socio-economico delle comunità che nel territorio del parco vivono e producono. A questo va aggiunto che lo staff attualmente operante all'interno dell'Ente in parte necessita di nuove motivazioni e prospettive di crescita professionale minate dagli anni di Commissariamento e da una gestione per alcuni versi statica. I posti attualmente ricoperti sono i seguenti:

- n. 1 Direttore/Dirigente
- n. 3 Funzionari
- n. 5 Istruttori
- n. 1 Operatore esperto
- n. 1 Operatore

per un totale di n. 11 posti coperti, su un totale complessivo di n. 12 posti di fabbisogno del personale.

Punti di forza e di debolezza.

Incrociando gli elementi del contesto ambientale e quelli socio-economici si può effettuare una analisi con il metodo SWOT. L'analisi, conosciuta come Matrice TOWS, è uno strumento che serve per valutare i punti di forza (Strengths), le debolezze (Weaknesses), le opportunità (Opportunities) e le minacce (Threats) di un qualunque progetto in cui qualcuno deve prendere una decisione per raggiungere un determinato obiettivo. I punti di forza e di debolezza applicata a sei diversi settori e che riguardano il parco sono stati così determinati:

- attività produttive
- turismo
- governance
- strutture per la fruizione
- biodiversità
- gestione amministrativa

ASPETTO	PUNTI DI FORZA	PUNTI DI DEBOLEZZE	OPPORTUNITA'	MINACCE
Attività produttive	Presenza di prodotti tipici locali e di un piccolo nucleo di aziende agricole biologiche	Aziende di piccole dimensioni e assenza di una rete di distribuzione dei prodotti. Incidenza dei danni da Fauna Selvatica	Incremento delle iniziative legate alla sostenibilità ambientale delle attività produttive di qualità del Parco – Distretto Biologico	Perdita di qualità del paesaggio rurale conseguente all'involuzione del settore primario diffuso e di una conurbazione intensiva sulle zone dell'altopiano
Turismo	Presenza di rilevanti valori naturalistici, paesaggistici e storico-culturali che possono	Turismo molto intensivo nell'Altipiano delle Rocche legato allo sport della neve. Insufficienza di servizi e di strutture outdoor anche per la	Buono il potenziale per lo sviluppo delle produzioni di qualità, in modo particolare nel settore agricolo-zootecnico, del turismo lento, religioso e	Fruizione di massa concentrata in poche zone di territorio. Richiesta di fruizione turistica di luoghi di alto valore ambientale.

	essere di volano per lo sviluppo di attività economiche sostenibili e legate al territorio. Carta Europea del Turismo Sostenibile	fruizione di portatori di handicap. Scarsa partecipazione degli operatori locali alla realizzazione del percorso CETS e di azioni attive	culturale. Favorire l'incremento di iniziative legate alla sostenibilità ambientale. Favorire la fruizione del Parco a 360 gradi. Fondi FSC 2021-2027	Turismo non educato che deturpa il territorio. (quad-motocross-fuoristrada - microdiscariche)
Governance	Ricostituzione della governance. Esistenza di intese e accordi interistituzionali con associazioni no profit e di volontariato.	Difficoltà di costituzione del Comitato consultivo. Miglioramento della potenzialità di programmazione	Attuazione di nuove strategie e politiche di ripartenza e crescita. Ruolo dell'Ente come coordinatore dell'area vasta	Necessità di aumento dei fondi per la gestione ordinaria per la risoluzione di alcune criticità.
Strutture per la fruizione	Buona distribuzione di strutture e di rete dei sentieri	Difficoltà nel coordinamento con i Comuni. Scarsa imprenditorialità locale. Mancanza di strutture e organizzazione per i portatori di handicap	Gestione manageriale con il coinvolgimento di alcuni operatori turistici locali.	Deterioramento delle strutture realizzate per mancanza di adeguata manutenzione.
Biodiversità	Ricchezza di habitat naturali in ottimo stato di conservazione. Elevato livello di biodiversità (hotspot).	Presenza di ambiti territoriali di caccia in zone contigue; uso non controllato delle aree pascolo. Eccessiva pressione della fauna selvatica di Ungulati. Punto di flusso turistico concentrato.	Utilizzo dell'area quale hotspot nazionale di biodiversità per la ricerca, la sperimentazione e la conservazione in situ di specie uniche e/o rare o rare e minacciate. Finanziamento di attività come la lotta alle specie aliene invasive con fondi statali.	Incremento dei fenomeni di degrado ambientale.
Gestione amministrativa	Adeguamento dei sistemi di gestione alle nuove normative.	Personale dell'Ente Parco quantitativamente insufficiente in relazione alle dimensioni del territorio e ai compiti assegnati alla struttura. Mancanza di motivazione.	Adeguamento della Pianta Organica alle reali esigenze dell'Ente.	Risorse finanziarie non adeguate in termini di quantità e certezza nel tempo. Mancanza di una forte motivazione nel personale.

3.1.3. Quadro strategico di riferimento

Visione: IL PARCO APERTO ED INCLUSIVO UN MODELLO DI GREEN COMMUNITY

È argomento di continuo confronto tra le aree protette e le comunità il riuscire a superare il divario tra le aspettative di sviluppo dell'economia, percepita dai singoli portatori di interessi, rispetto alle finalità di tutela dei beni comuni. Il richiamo al concetto di protezione, incardinato al patrimonio naturale, ha sempre confinato i parchi e i sostenitori della tutela ambientale in uno scenario di contrapposizione tra *ecologia ed economia* che costituisce il pensiero diffuso per cui, di fronte alla maggiore intangibilità dei vantaggi ecologici, molti optano per la concretezza dell'economia.

Per questo abbiamo scommesso su un Parco aperto ed inclusivo che tenda a sviluppare un modello di Green Community (primo progetto pilota in Italia) basato su un sistema reticolare territoriale, volto alla crescita degli indici di resilienza attraverso modelli di sostenibilità di prossimità, articolati su sistemi di compensazione su base locale in una gestione patteggiata dei beni collettivi.

Missione:

Biodiversità e conservazione:
Economia e turismo sostenibile:
Politiche di valorizzazione territoriale
Educazione e giovani

Piano della Performance

3.2. Performance

I riferimenti normativi inerenti la redazione del Piano della performance.

Il presente Piano della Performance è predisposto in attuazione delle disposizioni di cui all'art.10, comma 1, lettera a, del D.Lgs. 27.10.2009, n. 150 e dell'art. 9 della L.R. n.6 del 8.4.2011, adattando all'Ente i criteri, la struttura e le modalità di redazione indicate per la Valutazione, la Trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (ANAC), così come indicate nella deliberazione 112/2010. Il Piano della performance è riferito al triennio 2023–2025 e tiene conto, nella sua predisposizione, delle indicazioni fornite dal Consiglio direttivo e dalla Comunità del Parco nonché dall'Assessorato competente con riferimento alle linee guida per la sua redazione esplicitate dalla Civit, ora ANAC, attraverso diverse deliberazioni, via via aggiornate. Il presente Piano è parte del PIAO che l'Ente ha l'obbligo di approvare, per l'anno 2025, entro il 31 gennaio 2025 il PIAO salvo proroga e dei PTPCT 2025-2027)

3.2.1 Il Piano della performance ed il Ciclo di gestione della performance 2025 declinati nella realtà del Parco naturale regionale Sirente Velino.

Per quanto riguarda gli aspetti sostanziali la redazione del Piano della Performance del Parco tiene conto dei documenti con indirizzi di programmazione e dei provvedimenti approvati dal Consiglio dell'Ente Parco. Il Piano della Performance, in sostanza, si integra con i documenti pianificatori e programmatici vigenti allocandosi all'interno del PIAO in una visione di sistema dei processi di gestione dell'Ente, ne traduce i contenuti in termini di obiettivi, consentendo dunque di misurare obiettivamente i risultati dell'azione amministrativa dell'Ente e quella dirigenziale per gli aspetti esecutivi e operativi. Dal 2013, inoltre, l'Ente Parco ha applicato la normativa inerente alla Trasparenza e l'adozione del PTCP che costituisce uno degli elementi fondamentali nella rinnovata visione legislativa del ruolo delle amministrazioni pubbliche, fortemente ancorata al concetto di performance e di prevenzione della corruzione.

Le amministrazioni devono dichiarare e pubblicizzare i propri obiettivi, costruiti in relazione alle effettive esigenze dei cittadini, i quali, a loro volta, devono essere messi in grado di valutare se, come, quando e con quali risorse quegli stessi obiettivi vengono raggiunti.

La pubblicizzazione dei dati relativi alle performance sui siti delle amministrazioni rende poi comparabili i risultati raggiunti, avviando un processo virtuoso di confronto e crescita. Le misure previste per la Trasparenza sono collegate con le misure e gli interventi previsti dal Piano di Prevenzione della Corruzione. La promozione di maggiori livelli di trasparenza costituisce un'area strategica di ogni amministrazione, che deve tradursi nella definizione di obiettivi organizzativi e individuali.

Le attività previste all'interno del Piano di Performance sono calibrate sulla base degli obiettivi dell'Ente Parco fissati per l'anno 2025 e coerenti con il Bilancio di Previsione 2025/2027 approvato con Deliberazione di Consiglio Direttivo n. 59 del 19/12/2024. Gli obiettivi indicati per l'anno in corso, a loro volta, sono elementi di una programmazione strategica che è stata prefigurata in via presuntiva e che sarà monitorata in relazione al mutare delle condizioni di contesto esterno ed interno.

La situazione di analisi di contesto rappresenta una componente da esaminare per la redazione del Piano; in particolare, il riferimento al contesto esterno è d'obbligo per la natura stessa degli Enti Parco Regionali. Essi sono soggetti pubblici autonomi, ma al tempo stesso subalterni, non avendo una autonomia finanziaria derivante da entrate proprie, e ciò costituisce una difficoltà nella programmazione. La certezza del contributo annuale alle spese di gestione è infatti fortemente dipendente dalla disponibilità di risorse attribuite dal Bilancio della Regione Abruzzo che spesso in sede di approvazione subiscono anche modifiche non prevedibili che variano gli stanziamenti richiesti dal Servizio Regionale di competenza.

Ciò premesso si constata ancora la insufficienza delle risorse messe a disposizione dalla Regione che non permettono comunque di intraprendere e svolgere tutte le attività che sono state progettate per il 2025. Da considerare anche il fatto che con l'organico presente non è possibile fare voli pindarici per l'assegnazione di obiettivi multipli e complessi, considerando soprattutto tutta la mole di lavoro che si è generata con i bandi vinti (Progetto Hub Culturale – Progetto Ice Park – Progetto Green Community – Life Bear Smart Corridors – Progetto Specie Invasive II annualità – Progetto Acquazzese – Progetto Ristrutturazione Chiesa S. Maria Silvana – Progetto Valorizzazione prodotti agricoli nel territorio del Parco - Progetto Rifugi Diffusi - Progetto Invaso Lago di Campana, Progetto Rifugi in Sicurezza, Progetto Cammino sulla storia pastorale rifugi diffusi ecc). . Nel Piano si è cercato di calare alcuni degli obiettivi ritenuti strategici, condivisi anche dal Consiglio direttivo e dalla Comunità del Parco tenendo presente anche le direttive imposte dal Ministro Pubblica Amministrazione MPA 430-P-24/01/2024. L'esigenza degli spazi aperti e di quello che significano in termine di valore naturale costituisce una grande possibilità di sviluppo di questo territorio.

3.2.2 Le Strategie e le azioni prospettate

Con le premesse precedentemente sintetizzate il Parco Sirente Velino si presenta all'attenzione delle Comunità con una strategia che deve fare dello **sviluppo sostenibile** molto più di una parola d'ordine. La "messa in rete" delle sue risorse con quelle del più ampio contesto permette di valorizzare le sinergie e le specificità locali in relazione alla complessità dell'area e di tutte le potenzialità economiche, sociali e culturali. Il Parco è inteso come laboratorio di esperienze ed iniziative effettivamente sostenibili dinamicamente integrate con le realtà sociali ed economiche. Un contesto strutturato da cui far discendere azioni finalizzate a:

- 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 gli altri soggetti istituzionali presenti sul territorio sulla base di un confronto costruttivo e di una collaborazione leale;
- 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 ed 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.

Alla luce di tali elementi di priorità si individuano le seguenti linee prioritarie di indirizzo ben definite:

INNOVAZIONE DELL'ATTIVITA' AMMINISTRATIVA

Le azioni sono mirate a:

- rafforzare il capitale umano attraendo anche giovani competenti e aggiornando le competenze del personale in servizio
- rafforzare la capacità amministrativa, organizzativa e gestionale dell'Ente riorganizzando le modalità, la misurazione e la valutazione del lavoro
 - ritrovare un rapporto di fiducia tra pubblico e privato: attivando concretamente un dialogo semplice e immediato ed attuando il principio "once only"
- promuovere la sostenibilità ambientale, sociale ed economica delle azioni della PA.

TUTELA ATTIVA E RIQUALIFICAZIONE DEL PATRIMONIO NATURALISTICO, PAESAGGISTICO E STORICO CULTURALE

Le azioni sono mirate alla salvaguardia ed alla tutela dei valori naturalistici, paesaggistici e ambientali, alla gestione del patrimonio faunistico, alla conservazione attiva ed alla valorizzazione degli ecosistemi che caratterizzano il patrimonio naturale, con particolare riferimento agli habitat ed alle specie di cui alle Direttive Comunitarie per la costruzione della Rete Natura 2000 (Zone Speciali di Conservazione e Zona di Protezione Speciale). L'Ente Parco è orientato a promuovere progetti di ricerca e studio in collaborazione con Università e enti di ricerca. Il Parco intende proseguire nella ricerca di finanziamenti atti a tutelare e salvaguardare il patrimonio architettonico e monumentale, con particolare attenzione anche all'edilizia rurale a valenza storico-culturale.

VALORIZZAZIONE, FRUIZIONE SOSTENIBILE DEL PARCO E DIFFUSIONE DELLA CONSAPEVOLEZZA AMBIENTALE

L'Ente Parco deve presidiare e mantenere il territorio e concorrere a promuovere un turismo educato e consapevole – in particolare quello legato alle attività outdoor – in modo tale da migliorare la qualità della vita dei residenti e la fruizione dei visitatori. Rientrano tra le attività la realizzazione e manutenzione delle infrastrutture verdi vero perno della sostenibilità turistica nell'ottica della destagionalizzazione e della fruizione esperienziale. Trovano collocazione anche tutte le attività educative che trovano il loro fulcro nel Centro di Educazione Ambientale gestito dal Partner esterno ESISÀ. Tali attività nel loro insieme potranno accrescere la consapevolezza ambientale e la promozione di un comportamento critico e propositivo dei cittadini e dei tanti turisti.

PROMOZIONE DELLO SVILUPPO SOCIALE ED ECONOMICO DELLE COMUNITA' LOCALI

Il Parco per superare lo scontro ideologico esistente tra fautori della tutela in sensu stricto e detrattori delle aree protette, che vorrebbero la loro cancellazione, nell'affermazione del diritto che il territorio è di chi ci abita e lo può usare a proprio uso e consumo, tende a portare avanti il processo di promozione dello sviluppo economico e sociale nell'ottica del "Parco aperto e inclusivo" prima Green Community d'Italia in modo da costruire un sistema reticolare territoriale, volto alla crescita degli indici di resilienza attraverso modelli di sostenibilità di prossimità, articolati su sistemi di compensazione su base locale in una gestione pattizia dei beni collettivi. Nell'ambito dei processi di valorizzazione non può non tener conto oltre che del turismo, che costituisce uno dei principali motori di dinamica sociale ed economica delle comunità che insistono sulle aree del Parco ed in quelle ad esso prossime, dell'attività agricola che in queste aree ha il compito anche di tenere insieme usi, costumi, tradizioni, cultura, produzioni delle aree rurali, in grado di mantenere un buon grado di presidio e di coesione sociale delle popolazioni rurali dell'area.

Elementi di rafforzamento, in tal senso, devono essere considerate le azioni per la valorizzazione e promozione delle produzioni tipiche con il coinvolgimento delle diverse aziende agricole (Biodistretto) e come offerta integrativa delle attività di visita/fruizione dell'area protetta e del territorio ad essa funzionalmente connesso (Razionalizzazione della Rete dei Sentieri) oltre alla gestione e contenimento dei danni da fauna selvatica che mettono a repentaglio la sopravvivenza delle aziende agro-zootecniche.

INFORMAZIONE, COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

L'Ente Parco intende proseguire nelle proprie attività di comunicazione attraverso l'aggiornamento continuo del sito e delle pagine web istituzionali, il rafforzamento dei canali attivati attraverso i social network, la stampa di nuove pubblicazioni e la puntuale informazione delle attività tramite giornale on line. Da sottolineare, infine, alcune attività formative, che potranno essere condotte in collaborazione con enti di formazione riconosciuti.

REDAZIONE, AGGIORNAMENTO DEGLI STRUMENTI DI PIANIFICAZIONE

L'Ente Parco intende iniziare a operare ed attuare politiche gestionali innovative, compatibili con la tutela attiva delle risorse ambientali e funzionali allo sviluppo socio-economico durevole nel comprensorio dell'area protetta. Per questo motivo ha iniziato a lavorare sulla redazione e aggiornamento degli strumenti di pianificazione mai approvati: Piano del Parco e Piano Pluriennale Economico e Sociale che si intende concludere come Preliminare nel 2025.

3.2.3 Albero della performance

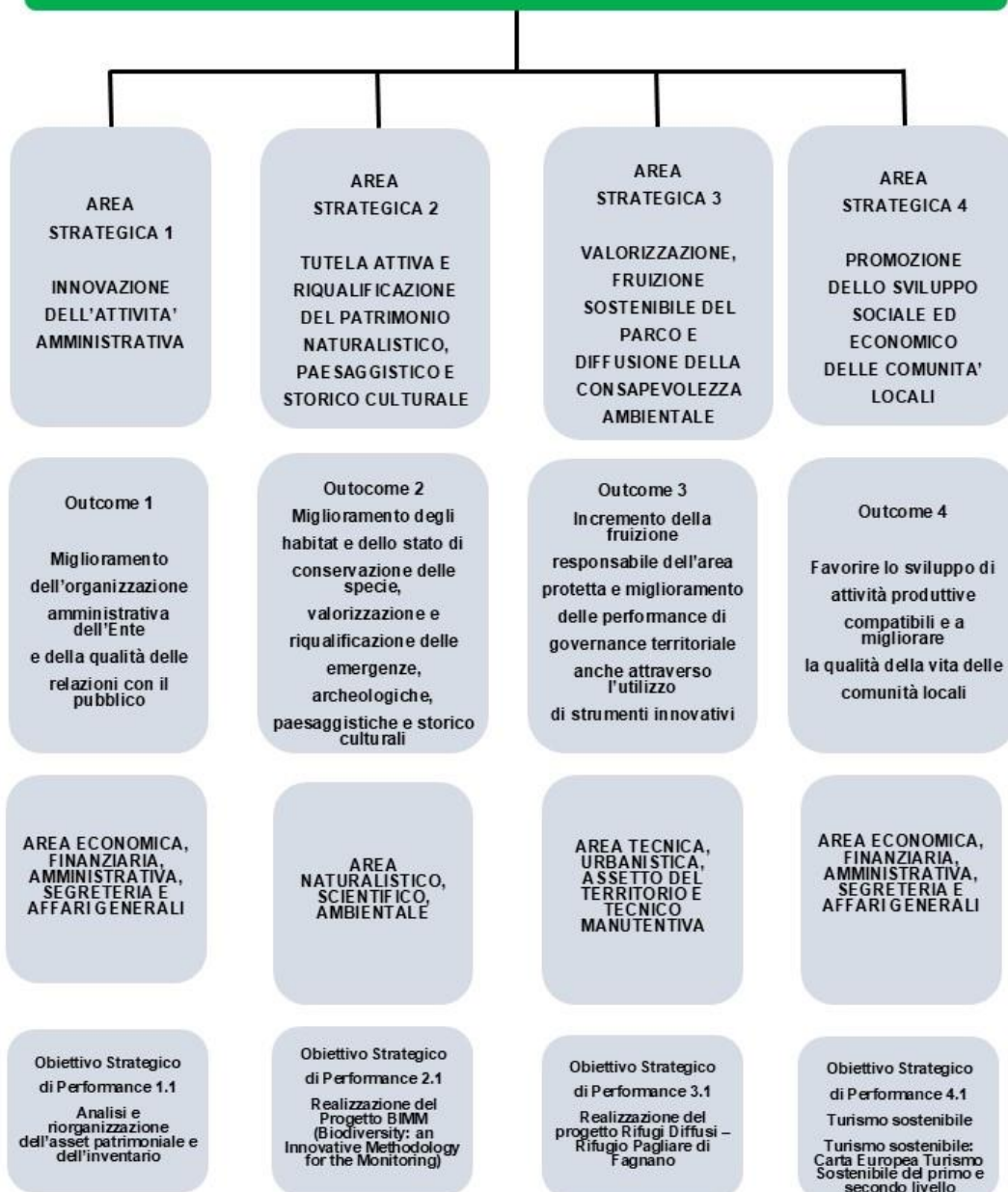
L'albero della performance rappresenta la struttura degli elementi necessari per lo sviluppo annuale degli obiettivi di performance del Parco, partendo dalla missione per arrivare alla definizione dei progetti annuali.

ALBERO DELLA PERFORMANCE

MISSIONE DELL'ENTE PARCO

"conservazione e valorizzazione delle risorse ambientali e storico culturali dell'area protetta, manutenzione e riqualificazione del territorio, salvaguardia della biodiversità, tutela del patrimonio paesistico, ricerca ed educazione scientifica, educazione allo sviluppo sostenibile, promozione della fruizione turistica e di attività produttive eco – compatibili."

Direzione Ente Parco



PARCO NATURALE REGIONALE SIRENTE VELINO - PIANO DELLE PRESTAZIONI ANNUALITA' 2025

SCHEDA OBIETTIVI ANNO 2025

Direttore: Iginio Chiuchiarelli

N.	PESO %	OBIETTIVO STRATEGICO TRIENNALE	DESCRIZIONE SINTETICA OBIETTIVO OPERATIVO ANNUALE	INDICATORE DI RISULTATO E TARGET	PERSONALE COINVOLTO	STATO ATTUAZIONE AL	
						30-giu	31-dic
1	10%	Innovazione dell'attività amministrativa	Analisi e Riorganizzazione dell'asset patrimoniale dell'Ente e dell'inventario con eliminazione dei beni ormai obsoleti per vita tecnica e rinumerazione.	Redazione dell'elenco aggiornato dei beni patrimoniali e dell'inventario	D'Amore – Buccimazza- Ciofani – Fattore	Predisposizione elenco Patrimoniale dei beni	Predisposizione Inventario dei Beni. Affissione in ogni stanza dell'elenco dei beni in carico di ogni dipendente
2	35%	Tutela attiva e riqualificazione del patrimonio naturalistico, paesaggistico e storico culturale	Monitoraggio della biodiversità nel Parco Velino Sirente: un nuovo approccio metodologico. Progetto BIMM. Il progetto BIMM si propone di rafforzare le attuali procedure di monitoraggio della biodiversità nel Parco Naturale Regionale Velino Sirente.	Realizzazione di metodiche di monitoraggio basate sull'uso di drono a comando da remoto	Morini - Cecala - Nucci - Ferlini	Realizzazione dell'architettura e infrastruttura di sistema per l'efficientamento dell'attuale sistema di monitoraggio	Esecuzione dell'attività di monitoraggio con riprese video da droni e redazione report finali
3	35%	Valorizzazione, fruizione sostenibile del parco e diffusione della consapevolezza ambientale	Eliminazione detrattori ambientali e ricostruzione rifugio presso le Pagliare di Fagnano nell'ambito del Progetto "Rifugi Diffusi" Fondi FSC	Demolizione del vecchio rifugio e ricostruzione del nuovo rifugio incustodito secondo il progetto sperimentale del PRSV dei Rifugi Diffusi	Angelosante – Di Pietro	Conclusione dei lavori di demolizione del vecchio rifugio e predisposizione della piattaforma su cui montare il nuovo	Realizzazione del Nuovo rifugio incustodito (Legge Regionale 15 febbraio 2023 n. 10). Verbale collaudo lavori
4	20%	Promozione dello sviluppo sociale ed economico delle comunità locali	Turismo sostenibile: Carta Europea del Turismo Sostenibile I e II livello	Verifica stato di adempimento delle azioni per la CETS I livello. Approvazione del disciplinare per la CETS di II livello a cui aderiscono le strutture ricettive e le guide. Coordinamento prof. Piscè	Buccimazza- D'Amore- Ciofani-Fattore	Visita presso gli azionisti e predisposizione di appositi verbali di verifica delle azioni in essere - CETS I liv.	Visita degli azionisti certificati in fase 2 e redazione dei verbali di attuazione del Piano di Miglioramento

3.2.3 Obiettivi generali assegnati al Direttore

A) CONDUZIONE GENERALE DELL'ORGANIZZAZIONE - Promuovere la costruzione di una organizzazione affidabile in grado di espletare i compiti assegnati con competenza e tempestività. - Conseguire un impegno durevole della struttura organizzativa per il raggiungimento di una condizione operativa in grado di confrontarsi quotidianamente con situazioni e procedure complesse. - Dare sostanza alle decisioni assunte dall'Ente affrontando con responsabilità e flessibilità la gestione delle diverse linee operative assumendo i provvedimenti necessari per la gestione amministrativa. - Assicurare il rispetto dei cronoprogrammi individuati monitorando periodicamente l'andamento delle attività svolte dalla struttura nel suo complesso, dagli uffici e dai singoli lavoratori. - Adoperarsi per promuovere le competenze personali dei dipendenti per migliorare l'efficacia del loro apporto all'organizzazione. - Utilizzare la capacità di autocorrezione per revisionare impostazioni inefficaci o inefficienti. - Saper organizzare il monte ore del personale per far fronte alle diverse esigenze nel rispetto delle regole di gestione delle risorse umane. - Garantire l'efficienza e l'economicità nella spesa pubblica. - Assicurare la trasparenza e l'informazione adeguata ai cittadini. - Applicare tutte le precauzioni per garantire la prevenzione alla corruzione. - Assicurare il benessere organizzativo dei dipendenti.

B) GARANTIRE L'ATTUAZIONE DEI COMPITI OPERATIVI - Sviluppare gli indirizzi generali affidati dall'organo politico. - Elaborare i documenti tecnici generali a supporto delle decisioni assunte dal Presidente e dal Consiglio Direttivo. - Concordare con gli uffici il Piano operativo annuale che traduce in azioni gli indirizzi strategici assegnati. - Adottare specifici provvedimenti di elevata complessità attraverso azioni di interfaccia con gli interlocutori esterni. - Assegnare i compiti ai dipendenti sulla base dell'appartenenza ai diversi uffici. - Coordinare le fasi operative necessarie per integrare le diverse azioni nei processi operativi. - Attuare il controllo del lavoro svolto attraverso periodici confronti con i responsabili dei diversi uffici e con i singoli lavoratori. - Procedere, attraverso periodici incontri con la Presidenza, alla verifica dello stato di avanzamento degli obiettivi. - Esaminare gli eventuali scostamenti e programmare le azioni per assicurare il completamento degli interventi, segnalando agli organi di governo le eventuali criticità per l'adozione di specifici provvedimenti.

IL PROCESSO SEGUITO E LE AZIONI DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLE PERFORMANCE

Fasi, soggetti e tempi del processo di redazione del Piano

Il Piano è stato sviluppato attraverso la circolazione interna di informazioni e la ripartizione di compiti.

Le finalità del sistema di Valutazione proposto dall'Ente sono:

- rilevare i risultati migliori, riconoscerli e premiarli;
- favorire un processo di comunicazione tra Direzione e dipendenti sulle aspettative e gli obiettivi dell'Ente, nonché sulle aree di miglioramento individuali;
- rilevare e valorizzare le competenze e le capacità di sviluppo, individuando contestualmente i fabbisogni formativi del personale da soddisfare;
- condividere con il personale dipendente le strategie pianificate dall'Ente;
- promuovere processi di miglioramento delle prestazioni individuali in termini di qualità.

Al monitoraggio segue la valutazione che si fonda sulla differenziazione dei giudizi.

I portatori di interesse coinvolti in questo processo sono all'interno dell'Amministrazione:

- il vertice politico, cioè il Presidente ed il Consiglio dell'Ente Parco;
- la dirigenza, nel caso specifico il Direttore dell'Ente Parco;
- i dipendenti e/o collaboratori; all'esterno dell'Amministrazione
- il cittadino;
- l'utente;
- la collettività.

L'Ente Parco promuove il merito e il miglioramento della Performance secondo logiche meritocratiche. Per la valutazione della Performance verrà applicato il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance appositamente approvato dall'Ente Parco.

3.3 Rischi Corruttivi e Trasparenza

PREMESSA

La Legge 6 novembre 2012, n.190 ha introdotto per le Amministrazioni Pubbliche l'obbligo di redigere il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (PTPC) sulla base delle direttive, metodi e contenuti indicati nel Piano Nazionale Anticorruzione (PNA).

Corollario alla Legge n. 190/2012 sono anche i seguenti e successivi atti normativi:

- D. Lgs. 14 marzo 2013, n. 33 “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni” come modificato dal D. Lgs n. 97/2016;
- 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”;
- d.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 “Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”;
- D.Lgs 25 maggio 2016, n. 97 “Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”.

Il *Piano della prevenzione della corruzione* è lo strumento attraverso il quale ciascuna Pubblica Amministrazione sistematizza un processo finalizzato a formulare e codificare una strategia di prevenzione della corruzione. Esso, dunque, serve a prevenire ed evitare i fatti corruttivi *prima* che essi vengano a consumazione, o quantomeno, non appena gli stessi stiano per essere commessi, in modo da poterne tempestivamente evitare la prosecuzione e i danni.

La legge 190/2012 non fornisce la definizione del concetto di corruzione cui si riferisce.

Il concetto di *corruzione* nell'ambito dell'attività di prevenzione è inteso in senso lato, come comprensivo delle varie situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati. Come ha affermato il Dipartimento della Funzione Pubblica nella circolare n.1/2013 del 25.1.2013, *“le situazioni rilevanti sono quindi evidentemente più ampie della fattispecie penalistica, che, com'è noto è disciplinata negli articoli 318, 319 e 319 ter del codice penale, e sono tali da ricomprendere, non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati nel Titolo II, Capo I, del Codice Penale, ma anche le situazioni in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite.”*

Nell'ambito del PNA 2019, l'ANAC fornisce una definizione aggiornata di “corruzione” e di “prevenzione della corruzione”. Il PNA 2019, dunque, distingue fra la definizione di corruzione, ovvero i “comportamenti soggettivi impropri di un pubblico funzionario che, al fine di curare un interesse proprio o un interesse particolare di terzi, assuma (o concorra all'adozione di) una decisione pubblica, deviando, in cambio di un vantaggio (economico o meno), dai propri doveri d'ufficio, cioè, dalla cura imparziale dell'interesse pubblico affidatogli”, più propri del contrasto penalistico ai fenomeni corruttivi, da quella di “prevenzione della corruzione”, ovvero “una vasta serie di misure con cui si creano le condizioni per rendere sempre più difficile l'adozione di comportamenti di corruzione nelle amministrazioni pubbliche e nei soggetti, anche privati, considerati dalla legge 190/2012.”. Pertanto, non si intende modificato il contenuto della nozione di corruzione, intesa in senso penalistico, ma la “*prevenzione della corruzione*” introduce in modo organico e mette a sistema misure che incidono laddove si configurano condotte, situazioni, condizioni, organizzative ed individuali - riconducibili anche a forme di cattiva amministrazione - che potrebbero essere prodromiche ovvero costituire un ambiente favorevole alla commissione di fatti corruttivi in senso proprio.

L'Ente Parco Regionale Sirente Velino si impegna nella prevenzione della corruzione e nel contrasto di ogni forma di illegalità consapevole che definire, attivare, sviluppare e migliorare le buone prassi costituisce il modo più efficace per rafforzare l'azione di prevenzione dei fenomeni corruttivi.

Con La presente sezione per il triennio 2025-2027 si mira a confermare la valorizzazione del concetto del piano, e ancor più, soprattutto, ad elaborare un nucleo di misure concrete in grado di presidiare le minacce potenziali, che emergono dall'analisi del contesto esterno ed interno, in una logica maggiormente improntata alla trasparenza dei dati e delle informazioni, al monitoraggio delle misure, alla rendicontazione e valutazione dei risultati.

La sezione rischi corruttivi e per la trasparenza per il triennio 2025-2027 è aggiornata secondo le indicazioni metodologiche per la gestione del rischio corruttivo contenute nell' Allegato 1 del PNA 2019, il quale rappresenta oggi l'unico riferimento metodologico da seguire nella predisposizione del piano triennale prevenzione- corruzione e trasparenza (PTPCT), sostituendo le indicazioni metodologiche fornite nel PNA 2013 e nell'aggiornamento del 2015; si caratterizza per il nuovo modello di valutazione del rischio all'interno dell'Ente, che deve essere definito sulla base di un approccio di tipo “*qualitativo*”.

Preme soffermarsi sulla mappatura dei processi, sulla valutazione del rischio, sull'identificazione del rischio, sull'analisi del rischio, sulla stima del livello del rischio, sulla misurazione del rischio secondo la novità dell'approccio qualitativo e ponderazione del rischio, sul trattamento del rischio.

La mappatura dei processi è un modo razionale di individuare e rappresentare tutte le principali attività dell'ente. La mappatura ha carattere strumentale a fini dell'identificazione, della valutazione e del trattamento dei rischi corruttivi. L'ANAC, con la determinazione n. 12 del 2015, ha previsto che il Piano triennale di prevenzione della corruzione dia atto dell'effettivo svolgimento della mappatura dei processi. Per le finalità di prevenzione e contrasto alla corruzione, i *processi di governo* sono scarsamente significativi in quanto generalmente tesi ad esprimere *l'indirizzo politico* dell'amministrazione in carica. Al contrario, assumono particolare rilievo i *processi* ed i *sotto-processi operativi* che concretizzano e danno attuazione agli indirizzi politici attraverso procedimenti, atti e provvedimenti rilevanti all'esterno e, talvolta, a contenuto economico patrimoniale.

La valutazione del rischio è svolta per ciascuna attività, processo o fase di processo mappati. La valutazione prevede l'identificazione, l'analisi e la ponderazione del rischio.

L'identificazione del rischio consiste nel ricercare, individuare e descrivere i “*rischi di corruzione*” intesa nella più ampia accezione della Legge n. 190/2012. Richiede che, per ciascuna attività, processo o fase, siano evidenziati i possibili rischi di corruzione.

Questi sono fatti emergere considerando il contesto esterno ed interno all'amministrazione, anche con riferimento alle specifiche posizioni organizzative presenti all'interno dell'amministrazione.

I rischi sono identificati:

- attraverso la consultazione ed il confronto tra i soggetti coinvolti, tenendo presenti le specificità dell'ente, di ciascun processo e del livello organizzativo in cui il processo si colloca;
- valutando i passati procedimenti giudiziari e disciplinari che hanno interessato l'amministrazione;
- applicando i criteri descritti nell'Allegato 5 del PNA: discrezionalità, rilevanza esterna, complessità del processo, valore economico, razionalità del processo, controlli, impatto economico, impatto organizzativo, economico e di immagine.

L'analisi del rischio secondo il PNA si prefigge due obiettivi:

1. comprendere gli eventi rischiosi, identificati nella fase precedente, attraverso l'esame dei cosiddetti “*fattori abilitanti*” della corruzione;
2. stimare il livello di esposizione al rischio dei processi e delle attività.

Fattori abilitanti

L'analisi è volta a comprendere i “*fattori abilitanti*” la corruzione, i fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione. Per ciascun rischio, i fattori abilitanti possono essere molteplici e combinarsi tra loro. L'Autorità propone i seguenti esempi:

- assenza di misure di trattamento del rischio (controlli): si deve verificare se siano già stati predisposti, e con quale efficacia, strumenti di controllo degli eventi rischiosi;
- mancanza di trasparenza;
- eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento;
- esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto;
- scarsa responsabilizzazione interna;
- inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi;
- inadeguata diffusione della cultura della legalità;
- mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione.

La stima del livello di rischio è la fase in cui si procede alla stima del livello di esposizione al rischio per ciascun oggetto di analisi.

Misurare il grado di esposizione al rischio consente di individuare i processi e le attività sui quali concentrare le misure di trattamento e il successivo monitoraggio da parte del RPCT.

Secondo l'ANAC, l'analisi deve svolgersi secondo un criterio generale di “*prudenza*” poiché è assolutamente necessario “*evitare la sottostima del rischio che non permetterebbe di attivare in alcun modo le opportune misure di prevenzione*”.

L'analisi si sviluppa secondo le sub-fasi seguenti:

1. scegliere l'approccio valutativo;
2. individuare i criteri di valutazione;
3. rilevare i dati e le informazioni;
4. formulare un giudizio sintetico, adeguatamente motivato.

Per stimare l'esposizione ai rischi, l'approccio può essere di tipo qualitativo o quantitativo, oppure un mix tra i due.

Approccio qualitativo: l'esposizione al rischio è stimata in base a motivate valutazioni, espresse dai soggetti coinvolti nell'analisi, su specifici criteri.

Tali valutazioni, anche se supportate da dati, in genere non prevedono una rappresentazione di sintesi in termini

numerici.

Approccio quantitativo: nell'approccio di tipo quantitativo si utilizzano analisi statistiche o matematiche per quantificare il rischio in termini numerici.

Secondo l'ANAC, *“considerata la natura dell'oggetto di valutazione (rischio di corruzione), per il quale non si dispone, ad oggi, di serie storiche particolarmente robuste per analisi di natura quantitativa, che richiederebbero competenze che in molte amministrazioni non sono presenti, e ai fini di una maggiore sostenibilità organizzativa, si suggerisce di adottare un approccio di tipo qualitativo, dando ampio spazio alla motivazione della valutazione e garantendo la massima trasparenza”*.

Per quanto riguarda i criteri di valutazione l'ANAC ritiene che *“i criteri per la valutazione dell'esposizione al rischio di eventi corruttivi possono essere tradotti operativamente in **indicatori di rischio** (key risk indicators) in grado di fornire delle indicazioni sul livello di esposizione al rischio del processo o delle sue attività componenti”*.

Per stimare il rischio è necessario definire preliminarmente indicatori del livello di esposizione del processo al rischio di corruzione.

In forza del principio di gradualità, tenendo conto della dimensione organizzativa, delle conoscenze e delle risorse, gli indicatori possono avere livelli di qualità e di complessità progressivamente crescenti.

L'Autorità ha proposto indicatori comunemente accettati, ampliabili o modificabili da ciascuna amministrazione (PNA 2019, Allegato n. 1).

Gli indicatori sono:

1. livello di interesse “esterno”: la presenza di interessi rilevanti, economici o meno, e di benefici per i destinatari determina un incremento del rischio;
2. grado di discrezionalità del decisore interno: un processo decisionale altamente discrezionale si caratterizza per un livello di rischio maggiore rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;
3. manifestazione di eventi corruttivi in passato: se l'attività è stata già oggetto di eventi corruttivi nell'amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta poiché quella attività ha caratteristiche che rendono praticabile il malaffare;
4. trasparenza/opacità del processo decisionale: l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, abbassa il rischio;
5. livello di collaborazione del responsabile del processo nell'elaborazione, aggiornamento e monitoraggio del piano: la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema della corruzione o, comunque, determinare una certa opacità sul reale livello di rischio;
6. grado di attuazione delle misure di trattamento: l'attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore probabilità di fatti corruttivi.

Tutti gli indicatori suggeriti dall'ANAC sono stati utilizzati per valutare il rischio nel presente PTPCT.

La rilevazione di dati e informazioni necessari ad esprimere un giudizio motivato sugli indicatori di rischio, di cui al paragrafo precedente, *“deve essere coordinata dal RPCT”*.

Il PNA prevede che le informazioni possano essere *“rilevate da soggetti con specifiche competenze o adeguatamente formati”*, oppure attraverso modalità di autovalutazione da parte dei responsabili degli uffici coinvolti nello svolgimento del processo.

Le valutazioni devono essere suffragate dalla *“motivazione del giudizio espresso”*, fornite di *“evidenze a supporto”* e sostenute da *“dati oggettivi, salvo documentata indisponibilità degli stessi”* (Allegato n. 1, Part. 4.2, pag. 29).

L'ANAC ha suggerito i seguenti *“dati oggettivi”*:

1. i dati sui precedenti giudiziari e disciplinari a carico dei dipendenti, fermo restando che le fattispecie da considerare sono le sentenze definitive, i procedimenti in corso, le citazioni a giudizio relativi a: reati contro la PA; falso e truffa, con particolare riferimento alle truffe aggravate alla PA (artt. 640 e 640-bis CP); procedimenti per responsabilità contabile; ricorsi in tema di affidamento di contratti);
2. le segnalazioni pervenute: whistleblowing o altre modalità, reclami, indagini di customer satisfaction, ecc.;
3. ulteriori dati in possesso dell'amministrazione (ad esempio: rassegne stampa, ecc.).

Nell'elaborazione del presente piano si è ritenuto di procedere con la metodologia dell'**“autovalutazione”** proposta dall'ANAC (PNA 2019, Allegato 1, pag. 29). Il RPCT ha avviato un confronto collaborativo con il Direttore dell'Ente Parco per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione e per concorrere alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione, vagliando le stime per analizzarne la ragionevolezza ed evitare la sottostima delle stesse, secondo il principio della *“prudenza”*.

Le *“valutazioni”* espresse sono supportate da una chiara e sintetica motivazione.

Le valutazioni, per quanto possibile, sono sostenute dai *“dati oggettivi”* in possesso dell'Ente (PNA, Allegato n. 1, Part. 4.2, pag. 29).

La Misurazione del rischio è la fase in cui per ogni oggetto di analisi si procede alla misurazione degli indicatori di

rischio.

L'ANAC sostiene che sarebbe *"opportuno privilegiare un'analisi di tipo **qualitativo**, accompagnata da adeguate documentazioni e motivazioni rispetto ad un'impostazione quantitativa che prevede l'attribuzione di punteggi"*.

Se la misurazione degli indicatori di rischio viene svolta con metodologia *"qualitativa"* è possibile applicare una scala di valutazione di tipo ordinale: alto, medio, basso.

"Ogni misurazione deve essere adeguatamente motivata alla luce dei dati e delle evidenze raccolte" (PNA 2019, Allegato n. 1, pag. 30).

Attraverso la misurazione dei singoli indicatori si dovrà pervenire alla valutazione complessiva del livello di rischio. Il valore complessivo ha lo scopo di fornire una *"misurazione sintetica"* e, anche in questo caso, potrà essere usata la scala di misurazione ordinale (basso, medio, alto).

L'ANAC, quindi, raccomanda quanto segue:

- qualora, per un dato processo, siano ipotizzabili più eventi rischiosi con un diverso livello di rischio, *"si raccomanda di far riferimento al valore più alto nello stimare l'esposizione complessiva del rischio"*;

- evitare che la valutazione sia data dalla media dei singoli indicatori;

è necessario *"far prevalere il giudizio qualitativo rispetto ad un mero calcolo matematico"*.

In ogni caso, vige il principio per cui *"ogni misurazione deve essere adeguatamente motivata alla luce dei dati e delle evidenze raccolte"*.

Come da PNA, l'analisi del presente PTPCT è stata svolta con metodologia di tipo qualitativo:

Livello di rischio

Rischio quasi nullo

Rischio basso

Rischio medio

Rischio alto

La ponderazione del rischio è l'ultimo step della macro-fase di valutazione del rischio.

Il fine della ponderazione è di *"agevolare, sulla base degli esiti dell'analisi del rischio, i processi decisionali riguardo a quali rischi necessitano un trattamento e le relative priorità di attuazione"* (Allegato n. 1, Par. 4.3, pag. 31).

Nella fase di ponderazione si stabiliscono:

1. le azioni da intraprendere per ridurre il grado di rischio;

2. le priorità di trattamento, considerando gli obiettivi dell'organizzazione e il contesto in cui la stessa opera, attraverso il loro confronto.

Per quanto concerne le **azioni**, al termine della valutazione del rischio devono essere soppesate diverse opzioni per ridurre l'esposizione di processi e attività alla corruzione.

"La ponderazione del rischio può anche portare alla decisione di non sottoporre ad ulteriore trattamento il rischio, ma di limitarsi a mantenere attive le misure già esistenti".

Un concetto essenziale per decidere se attuare nuove azioni è quello di *"rischio residuo"* che consiste nel rischio che permane una volta che le misure di prevenzione siano state correttamente attuate.

L'attuazione delle azioni di prevenzione deve avere come obiettivo la riduzione del rischio residuo ad un livello quanto più prossimo allo zero.

Ma il rischio residuo non potrà mai essere del tutto azzerato in quanto, anche in presenza di misure di prevenzione, la probabilità che si verifichino fenomeni di malaffare non potrà mai essere del tutto annullata.

Per quanto concerne la definizione delle **priorità** di trattamento, nell'impostare le azioni di prevenzione si dovrà tener conto del livello di esposizione al rischio e *"procedere in ordine via via decrescente"*, iniziando dalle attività che presentano un'esposizione più elevata fino ad arrivare al trattamento di quelle con un rischio più contenuto.

Il processo di *"gestione del rischio"* si conclude con il *"trattamento"*.

Il trattamento consiste nel procedimento *"per modificare il rischio"*. In concreto, individuare delle misure per neutralizzare o almeno ridurre il rischio di corruzione.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione deve stabilire le *"priorità di trattamento"* in base al livello di rischio, all'obbligatorietà della misura ed all'impatto organizzativo e finanziario della misura stessa.

L'individuazione delle misure deve essere impostata avendo cura di temperare anche la sostenibilità della fase di controllo e di monitoraggio delle misure stesse, onde evitare la pianificazione di misure astratte e non attuabili.

Le misure possono essere classificate in *"generali"* e *"specifiche"*.

Misure generali: misure che intervengono in maniera trasversale sull'intera amministrazione e si caratterizzano per la loro incidenza sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione.

Misure specifiche: sono misure agiscono in maniera puntuale su alcuni specifici rischi individuati in fase di valutazione del rischio e si caratterizzano dunque per l'incidenza su problemi specifici.

Il PTPC deve contenere e prevedere l'implementazione delle seguenti di carattere trasversale:

1. *la trasparenza*, che come già precisato costituisce oggetto del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità quale *"sezione"* del PTPC; gli adempimenti per la trasparenza possono essere misure obbligatorie o ulteriori;

2. *l'informatizzazione dei processi* che consente, per tutte le attività dell'amministrazione, la tracciabilità dello sviluppo del processo e riduce quindi il rischio di "blocchi" non controllabili con emersione delle responsabilità per ciascuna fase;

3. *l'accesso telematico a dati, documenti e procedimenti e il riutilizzo di dati, documenti e procedimenti* che consente l'apertura dell'amministrazione verso l'esterno e, quindi, la diffusione del patrimonio pubblico e il controllo sull'attività da parte dell'utenza;

4. *il monitoraggio sul rispetto dei termini* procedurali per far emergere eventuali omissioni o ritardi che possono essere sintomo di fenomeni corruttivi.

Per ogni processo "mappato" sono state analizzate le misure di prevenzione applicabili tra quelle previste come obbligatorie e sono state inoltre individuate eventuali misure ulteriori.

Sono state recepite le intervenute modifiche apportate alla normativa in materia di trasparenza dal Decreto Legislativo 25 maggio 2016, n.97 e dalle disposizioni attuative emanate dall'ANAC e dedicati approfondimenti al rapporto Trasparenza-Privacy con l'elaborazione, altresì di specifiche linee guida.

Il contenuto generale del Piano è sintetizzato nei seguenti punti:

- individuazione dei soggetti preposti nella struttura organizzativa dell'Ente ad attuare le specifiche misure di prevenzione della corruzione;
- definizione delle aree di rischio da corruzione in funzione dei processi gestiti dall'Ente;
- descrizione in termini di tempistica e di soggetti attuatori, delle misure di mitigazione del rischio da corruzione sia obbligatorie che ulteriori;
- descrizione dei responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti e delle informazioni e dei dati previsti dal D.Lgvo n.33/2013;
- modalità del monitoraggio e reportistica delle misure previste;
- creazione di un collegamento tra PTPC e Piano della performance che si prefigge come obiettivo quello di:
 - a) ridurre le possibilità che si manifestino casi di corruzione;
 - b) aumentare la capacità di intercettare casi di corruzione;
 - c) creare un contesto generale sfavorevole alla corruzione;
 - d) adottare ulteriori iniziative per scoraggiare la manifestazione di casi di corruzione

3.3.1 I soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione

I soggetti coinvolti nella strategia di prevenzione della corruzione sono tutti i soggetti che a vario titolo partecipano alla programmazione, adozione, attuazione e monitoraggio delle misure di prevenzione della corruzione.

I soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione all'interno dell'Ente Parco Regionale Sirente Velino ed i relativi compiti e funzioni sono:

a) Il Presidente:

- designa il responsabile dell'Anticorruzione (art. 1, comma 7, della L. n. 190, come modificato dall'art. 41 del D.Lgs. n. 97/2016);

b) Il Consiglio Direttivo:

- adotta il Piano Triennale della prevenzione della Corruzione e i suoi aggiornamenti (art. 1, commi 8 e 60, della L. n. 190, come modificato dall'art. 41 del D.Lgs n. 97/2016);

- 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 Piano.

c) Il Responsabile per la prevenzione della corruzione:

- elabora e propone al Consiglio Direttivo il Piano Anticorruzione;

- svolge i compiti indicati nella circolare del Dipartimento della funzione pubblica n. 1 del 2013 e i compiti di vigilanza sul rispetto delle norme in materia di inconferibilità e incompatibilità (art. 1 l. n. 190 del 2012; art. 15 d.lgs. n. 39 del 2013 e ss.mm.ii.); elabora la relazione annuale sull'attività svolta nell'anno precedente e ne assicura la pubblicazione (art. 1, comma 14 della l. n. 190 del 2012 e ss.mm.ii);

- interagisce con l'organismo indipendente di Valutazione.

d) OIV:

- svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa (artt. 43 e 44 d.lgs. n. 33 del 2013 così come modificato dall'art. 34 del D.Lgs 97/2016);

- esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento adottato da ciascuna amministrazione (art. 54, comma 5, d.lgs. n. 165 del 2001 e ss.mm.ii);

- verifica, anche ai fini della validazione della Relazione sulla performance, che i piani triennali per la prevenzione della corruzione siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che

nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;

- verifica i contenuti della Relazione in rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza. A tal fine, l'Organismo medesimo può chiedere al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza le informazioni e i documenti necessari per lo svolgimento del controllo e può effettuare audizioni di dipendenti. L'Organismo medesimo riferisce all'Autorità nazionale anticorruzione sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza.»; La corresponsione dell'indennità di risultato al Direttore e ai dipendenti nel corso della gestione con riferimento alle rispettive competenze, è collegata anche all'attuazione del piano triennale della prevenzione della corruzione dell'anno di riferimento e al rispetto degli obblighi previsti dal Codice di Comportamento dell'Ente.

e) tutti i dipendenti dell'Ente:

- partecipano al processo di gestione del rischio;

- osservano le misure contenute nel P.T.P.C.;

- segnalano le situazioni di illecito al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza ed in alternativa all'ANAC, all'Autorità Giudiziaria, alla Corte dei Conti (Legge 30 novembre 2017, n. 179 "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato".

- attestano, con riferimento alle rispettive competenze, di essere a conoscenza del piano di prevenzione della corruzione approvato con il presente atto, e provvedono ad eseguirlo. In caso di conflitto d'interessi, ai sensi dell'art. 6-bis Legge n. 241/1990 vi è l'obbligo di astensione e di segnalazione tempestiva della situazione di conflitto, anche potenziale.

f) i collaboratori a qualsiasi titolo dell'amministrazione:

- osservano le misure contenute nel P.T.P.C.;

- segnalano le situazioni di illecito (Codice di comportamento).

Il contesto interno dell'Ente Parco Regionale Sirente Velino è costituito da quattro aree:

La struttura organizzativa è articolata, infatti nelle seguenti specifiche aree:

- Area amministrativa

- Area Tecnico- urbanistica assetto del territorio e tecnica manutentiva

- Area naturalistico – scientifica

- Area promozione turistica e pubbliche relazioni

Ciascuna area è costituita da uffici. In particolare:

- Ufficio del Personale e Amministrazione assegnatario delle attività afferenti all'Area di rischio "A"- "Acquisizione e progressione del personale";

- Ufficio Tecnico- Urbanistico assegnatario di attività afferenti all'Area di rischio "B"- "Affidamento di lavori, servizi e forniture" e alle istruttorie relative al rilascio dei nulla osta e delle autorizzazioni per gli interventi di carattere edificatorio all'interno del Parco, nonché di provvedimenti che rientrano per il loro contenuto nella categoria dei "Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario", così come individuati nel PNA e costituenti l'Area di rischio "C";

- Ufficio Naturalistico-Scientifico assegnatario delle istruttorie relative alle autorizzazioni al trasporto armi all'interno del perimetro del Parco, provvedimenti privi di effetto economico ed immediato nei confronti dei destinatari, che rientrano nell'Area di rischio "C"; assegnatario delle istruttorie di autorizzazione al campeggio e al taglio piante, attività a cui non corrisponde sempre un effetto economico diretto ed immediato nei confronti dei destinatari, relativi all'Area di rischio "C". L'ufficio preposto altresì alla liquidazione dei danni da predazione e di quelli prodotti dalla fauna selvatica alle colture svolge attività, che rientrano nell'area di rischio "D";

- Ufficio Promozione e Marketing assegnatario delle attività di concessione di patrocinii, provvedimenti che non conferiscono effetti economici immediati e diretti afferenti all'Area I di rischio.

Il presente Piano, sarà pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente www.parcosirentevelino.it (Amministrazione trasparente – sotto sezione "altri contenuti corruzione).

Il PPTPC contiene in allegato tre tabelle:

Tabella 1: mappatura dei processi, identificazione del rischio, valutazione del rischio

Tabella 2: ponderazione del rischio e trattamento del rischio

Tabella 3: per gli adempimenti relativi agli obblighi di pubblicazione Sottosezione Bandi di gara e Contratti -

In particolare:

- nella tabella 1, in allegato, sono riportati i risultati relativi alla valutazione del livello di rischio, motivati nella presente Parte I per ciascuna area di rischio
- nella tabella 2, in allegato, sono riportati la ponderazione del rischio e trattamento del rischio e sono, inoltre, descritte le misure che l'Ente applicherà nell'arco della vigenza del presente PTPCT per neutralizzare o ridurre in misura significativa i rischi da corruzione riportati nella classifica dei rischi al termine delle fasi di analisi;
- la tabella 3 indica gli obblighi di pubblicazione a cui l'Ente è tenuto in materia di bandi di gara e contratti a seguito della digitalizzazione dei contratti pubblici. Per tutte le procedure indette dal 1° gennaio 2024 la pubblicità legale (intesa come la pubblicità del bando e degli atti di gara finalizzati alla veicolazione informativa verso il mercato) è regolata in base alle disposizioni del Dlgs 36/2023 (in particolare gli articoli 84 e 85) e dalle modalità specifiche definite dall'Anac (cfr: deliberazione n. 601 del 19.12.2023 che ha aggiornato ed integrato la delibera n. 264 del 20 giugno 2023 – comunicato sito Anac 29.12.2023).

Le misure di prevenzione individuate dal Responsabile della prevenzione in questo PTPCT ed applicate per ciascun rischio rilevato sono sia quelle obbligatorie per legge, rispetto alle quali è stata individuata anche la tempistica di attuazione, nonché le misure ulteriori desunte dall'Allegato 3 del PNA/2013.

Le priorità di intervento sono state definite in funzione dei seguenti parametri:

- livello di rischio;
- obbligatorietà o meno della misura di prevenzione;
- impatto organizzativo e finanziario

Ai fini del presente Documento è importante sottolineare che l'attività dell'Ente Parco è sottoposta alla vigilanza della Regione Abruzzo.

3.3.2 Mappatura del rischio: aree di rischio

In relazione all'attività svolta dall'Ente, accogliendo i suggerimenti dell'ANAC, si è proceduto ad aggiornare il Piano di Prevenzione della corruzione, aggregando tutti i procedimenti e le attività che vengono svolti in macro processi analizzati e ricondotti alle seguenti **aree di rischio**:

- acquisizione e progressione del personale;
- affidamento di lavori, servizi e forniture;
- provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
- provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
- vigilanza, controlli, ispezioni, sanzioni.

Le suddette aree sono inoltre state distinte in sottocategorie per facilitare l'ambito di individuazione dei rischi.

Nell'analisi dei rischi deve tenersi conto dell'avvio delle procedure di spesa del PNRR, nell'ambito delle quali il Parco Regionale Sirente Velino risulta soggetto attuatore.

Area A - Acquisizione e gestione delle risorse umane

In questa Area sono state ricompresi i processi relativi all'immissione di forza lavoro nell'organizzazione dell'Ente. In riferimento al personale dipendente si fa presente che ci saranno apposite trattative con le organizzazioni sindacali per la stipula di un contratto integrativo di Ente in cui vengono definiti i nuovi criteri con cui impostare le progressioni dei dipendenti.

Il reclutamento di soggetti con cui stipulare contratti di lavoro autonomo ai sensi dell'articolo 7, comma 6 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165 avviene sulla base di un Regolamento dell'Ente approvato con Deliberazione n.24 del 28/3/2008.

Il rischio potrebbe incrementarsi per l'attribuzione di borse di studio, l'instaurazione di stage e tirocini, attivazione di forme di volontariato, fattispecie disciplinate attualmente dalla sola normativa regionale per quanto attiene gli aspetti generali.

LIVELLO MEDIO

Il rischio è valutato "medio" in quanto vi è un elevato interesse economico esterno, ma al processo decisionale partecipano più soggetti secondo regole procedurali previste (assenza opacità processo decisionale); in ogni caso non si sono verificati eventi corruttivi

Area B: affidamento di lavori, servizi e forniture

Questa Area raggruppa i processi, assegnati, come desumibile dall'organigramma dell'Ente, a più Uffici, con cui

l'Ente provvede alle forniture, all'acquisizione di servizi ed all'esecuzione di lavori. I procedimenti relativi agli acquisti di servizi e forniture possono essere divisi in due gruppi: nel primo afferiscono quelli svolti nell'ambito del Mercato elettronico gestito dalla CONSIP (MEPA), le procedure di acquisizione nell'ambito delle Convenzioni CONSIP, i prodotti di cui all'articolo 1, comma 7 del Decreto Legge 6 luglio 2012, n.95, convertito dalla Legge 7 agosto 2012, n.135 che obbligatoriamente debbono essere acquistati sulle Convenzioni CONSIP, fatte salve le deroghe previste nella citata normativa mentre nel secondo afferiscono tutti gli acquisti di servizi e forniture che l'Ente compie in maniera "autonoma" nei casi in cui si verificano i presupposti di Legge che permettono di operare al di fuori del sistema CONSIP nonché i lavori pubblici che esulano del tutto da tale sistema. Il primo gruppo di processi non è oggetto di valutazione del presente Piano in quanto gli acquisti avvengono in adesione a gare organizzate e gestite da CONSIP nel MEPA oppure a contratti già perfezionati a seguito di gare espletate da CONSIP come nel caso delle Convenzioni.

Il secondo gruppo di processi è disciplinato dal Codice dei Contratti Pubblici, nonché, qualora ne ricorrano i presupposti, dalla procedura in economia oggetto dell'apposito Regolamento approvato dall'Ente, con Delibera del Consiglio Direttivo n. 6 del 26/01/2007. La valutazione del rischio riguarda, pertanto, le procedure espletate dall'Ente ricomprese nel secondo gruppo con particolare attenzione alle procedure negoziate ed agli affidamenti diretti.

Particolare attenzione va rivolta ai finanziamenti nell'ambito del PNRR sia per le procedure applicative nel rispetto delle previsioni del Codice dei contratti Pubblici (D.lgs. n. 36/2023 e s.m.i.) sia per gli adempimenti in materia degli obblighi di pubblicazione a seguito della digitalizzazione dei contratti pubblici.

LIVELLO ALTO

Il rischio è valutato "alto": vi è un elevato interesse economico esterno e non sempre partecipazione di altri soggetti con il decisore. La regolamentazione vigente necessita di apposita rivisitazione alla luce del nuovo Codice dei contratti pubblici e dei decreti correttivi intervenuti in materia. Nel corso del 2020 l'Ente si è dotato di apposita piattaforma telematica al fine di garantire il rispetto dei principi di trasparenza e pubblicità dell'azione amministrativa.

Area C: Area delle autorizzazioni e dei nulla osta urbanistici

Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario, curati dall'Ufficio Tecnico Urbanistico, che opera sulla base delle prescrizioni contenute nella L.R. n.42/11 in riferimento alle norme di salvaguardia.

LIVELLO BASSO

Trattasi di attività a basso, se non nullo, contenuto discrezionale in quanto basata sulla verifica di requisiti tecnici dichiarati dagli istanti, che intendono realizzare manufatti all'interno del perimetro del Parco.

Area D: autorizzazioni al trasporto armi.

In questo ambito vengono emesse autorizzazioni al trasporto armi all'interno del perimetro del Parco, provvedimenti che, per loro natura, sono ampliativi della sfera giuridica e privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario. La finalità di tali autorizzazioni è quella di tutelare la fauna selvatica presente nel Parco e vengono rilasciate previa istanza degli interessati e successiva istruttoria sulla base della Legge 11 febbraio 1992, n.157, della Legge della Regione Abruzzo 28 gennaio 2004, n.10 e delle circolari del Ministero dell'Interno.

LIVELLO BASSO

Le autorizzazioni contengono gli estremi del percorso, eventuali prescrizioni e vengono trasmesse, per le attività di sorveglianza, anche al Gruppo Carabinieri Forestale L'Aquila dell'ex Corpo Forestale dello Stato.

Sono provvedimenti curati dall'Ufficio Naturalistico scientifico a nessun contenuto discrezionale, regimentati dalla richiamata normativa e dal Regolamento interno dell'Ente.

Area E: autorizzazioni al campeggio, al sorvolo area Parco ed al taglio boschivo.

In tale Area sono ricompresi quei processi autorizzativi che - per il rispettivo contenuto - rientrano tra i provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato.

LIVELLO BASSO

Sono provvedimenti la cui istruttoria presenta un basso livello di discrezionalità da parte dei vari Uffici preposti, ovvero l'Ufficio Monitoraggio, l'Ufficio forestale, l'ufficio faunistico e quello tecnico urbanistico al fine di evitare che le tali attività possa indirettamente produrre effetti sull'ecosistema generale del Parco. Trattasi di provvedimenti di nulla osta che contengono precise prescrizioni in merito; analogamente per il taglio boschivo oggetto di nulla osta provvedimento per il quale viene acquisito anche il relativo parere del Gruppo Carabinieri Forestale L'Aquila dell'ex Corpo Forestale dello Stato.

Area F: Liquidazione indennizzi da danni da fauna selvatica alla zootecnica.

In tale area rientrano le istruttorie dell'Ufficio biologo addetto alla liquidazione danni da predazione fauna selvatica, che è tenuto ad attenersi al Regolamento indennizzi danni alla zootecnia approvato con delibera commissariale n. 28 del 28/08/2018.

LIVELLO ALTO

Il rischio è valutato “alto” in quanto sebbene il processo decisionale segue norme specifiche e disposizioni predeterminate (assenza opacità processo decisionale), l’interesse economico esterno è elevato e non si verifica la partecipazione di altri soggetti con il decisore; in ogni caso non si sono verificati eventi corruttivi.

Area G: Liquidazione indennizzi da danni da fauna selvatica alle colture agricole.

In tale area rientrano le istruttorie dell’Ufficio forestale addetto alla Liquidazione danni alle colture da fauna selvatica, tenuto ad attenersi al Regolamento indennizzi danni alla zootecnia approvato con delibera commissariale n. 28 del 28/08/2018 e n. 29 del 13/09/2018.

LIVELLO ALTO

Il rischio è valutato “alto” in quanto sebbene il processo decisionale segue norme specifiche e disposizioni predeterminate (assenza opacità processo decisionale), l’interesse economico esterno è elevato e non si verifica la partecipazione di altri soggetti con il decisore; in ogni caso non si sono verificati eventi corruttivi

Area H: erogazione di contributi e finanziamenti.

Con il Regolamento approvato con Delibera Commissariale n.29 del 10/10/2019, l’Ente ha regolato l’attività di concessione di contributi, intesi come forme di intervento finanziario dell’Ente a parziale copertura delle spese, sostenute per iniziative di promozione culturale, sociale, economica e civile del Parco, e finanziamenti ovvero gli interventi in cui l’Ente si assume totalmente a suo carico l’onere finanziario derivante dalla realizzazione di iniziative di altri soggetti. Tale regolamento disciplina la procedura per l’erogazione di tali contributi e finanziamenti nonché le modalità ed i criteri per il loro riconoscimento.

LIVELLO ALTO

Il rischio è valutato “alto”: vi è un elevato interesse economico esterno; non sempre partecipazione di altri soggetti con il decisore, sebbene siano previsti disposizioni regolamentari specifiche e non si sono verificati eventi corruttivi.

FORMAZIONE IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Per quanto attiene la formazione in tema di anticorruzione, questa attività essendo obbligatoria per legge verrà sviluppata adeguatamente attraverso la formazione generale che verrà svolta invitando i dipendenti che per mansioni e Ufficio di appartenenza sono più esposti al rischio, ad appositi corsi organizzati.

MISURE OBBLIGATORIE

3.3.3 CODICE DI COMPORTAMENTO

Adozione delle integrazioni al codice di comportamento dei dipendenti pubblici.

L’articolo 54 del decreto legislativo 165/2001, ha previsto che il Governo definisce un “*Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni*”. Tale Codice di comportamento deve assicurare: la qualità dei servizi; la prevenzione dei fenomeni di corruzione; il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell’interesse pubblico.

Il 16 aprile 2013 è stato emanato il DPR 62/2013 recante il suddetto Codice di comportamento. Il comma 3 dell’articolo 54 del decreto legislativo 165/2001, dispone che ciascuna amministrazione elabori un proprio Codice di comportamento “*con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio del proprio organismo indipendente di valutazione*”.

L’ANAC il 19/2/2020 ha adottato le “*Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche*” (deliberazione n.177 del 19/2/2020).

Al Paragrafo 6, rubricato “*Collegamenti del codice di comportamento con il PTPCT*”, l’Autorità precisa che “*tra le novità della disciplina sui codici di comportamento, una riguarda lo stretto collegamento che deve sussistere tra i codici e il PTPCT di ogni amministrazione*”.

Secondo l’Autorità, oltre alle misure anticorruzione di “*tipo oggettivo*” del PTPCT, il legislatore dà spazio anche a quelle di “*tipo soggettivo*” che ricadono sul singolo funzionario nello svolgimento delle attività e che sono anche declinate nel codice di comportamento che l’amministrazione è tenuta ad adottare.

Intento del legislatore è quello di delineare in ogni amministrazione un sistema di prevenzione della corruzione che ottimizzi tutti gli strumenti di cui l’amministrazione dispone, mettendone in relazione i contenuti.

Ciò comporta che nel definire le misure oggettive di prevenzione della corruzione (a loro volta coordinate con gli obiettivi di performance cfr. PNA 2019, Parte II, Paragrafo 8) occorre parallelamente individuare i doveri di comportamento che possono contribuire, sotto il profilo soggettivo, alla piena realizzazione delle suddette misure.

Analoghe indicazioni l’amministrazione può trarre dalla valutazione sull’attuazione delle misure stesse, cercando di comprendere se e dove sia possibile rafforzare il sistema con doveri di comportamento.

Tale stretta connessione è confermata da diverse previsioni normative. Il fatto stesso che l’art. 54 del D.lgs. n.165/2001 sia stato inserito nella legge 190/2012 “*è indice della volontà del legislatore di considerare necessario che l’analisi dei comportamenti attesi dai dipendenti pubblici sia frutto della stessa analisi organizzativa e di risk*

assessment propria dell'elaborazione del PTPCT".

Inoltre, sempre l'art. 54, comma 3, del D.lgs. n. 165/2001 prevede la responsabilità disciplinare per violazione dei doveri contenuti nel codice di comportamento, ivi inclusi i doveri relativi all'attuazione del PTPCT.

Il codice nazionale inserisce, infatti, tra i doveri che i destinatari del codice sono tenuti a rispettare quello dell'osservanza delle prescrizioni del PTPCT (art. 8) e stabilisce che l'ufficio procedimenti disciplinari, tenuto a vigilare sull'applicazione dei codici di comportamento, debba conformare tale attività di vigilanza alle eventuali previsioni contenute nei PTPCT.

I piani e i codici, inoltre, sono trattati unitariamente sotto il profilo sanzionatorio nell'art. 19, comma 5, del D.L. n. 90/2014. In caso di mancata adozione, per entrambi, è prevista una stessa sanzione pecuniaria irrogata dall'ANAC. Trattasi di una misura di prevenzione obbligatoria.

L'Ente ha approvato il Codice di comportamento con Delibera di Consiglio n.49 del 30/06/2022.

Indicazione dei meccanismi di denuncia delle violazioni del codice di comportamento

I meccanismi di denuncia sono quelli indicati nei provvedimenti adottati dall'Ente ovvero le regole indicate nel Decreto Legislativo 165 del 2001, nonché dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del comparto Regioni Autonomie Locali a cui l'Ente appartiene.

Indicazione dei criteri di rotazione del personale

Rotazione ordinaria

La rotazione del personale consiste nell'assicurare l'alternanza tra più professionisti nell'assunzione delle decisioni e nella gestione delle procedure in determinate aree considerate a maggior rischio corruttivo.

La dotazione organica dell'Ente Parco Sirente-Velino è assai limitata e non consente, di fatto, l'applicazione concreta del criterio della rotazione.

Non esistono figure professionali perfettamente fungibili.

In ogni caso dovrà attivarsi ogni iniziativa utile (gestioni associate, mobilità, comando, meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni) per assicurare l'attuazione della misura.

Rotazione straordinaria

L'istituto della rotazione "straordinaria è previsto dall'art. 16, co. 1, lett. l-quater) del D.lgs. n. 165/2001, come misura di carattere successivo al verificarsi di fenomeni corruttivi. La norma citata prevede, infatti, la rotazione "*del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva*".

L'ANAC con la deliberazione n. 215/2019 ha provveduto a fornire indicazioni in ordine a:

- reati presupposto per l'applicazione della misura, individuati in quelli indicati dall'art. 7 della Legge n. 69/2015, ovvero gli articoli 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353 e 353-bis del codice penale;
- momento del procedimento penale in cui l'Amministrazione deve adottare il provvedimento motivato di eventuale applicazione della misura, individuato nel momento in cui il soggetto viene iscritto nel registro delle notizie di reato di cui all'art. 335 c.p.p.. Ciò in quanto è proprio con quell'atto che inizia un procedimento penale.

In considerazione del momento rilevante scelto dall'ANAC, ossia l'"avvio del procedimento penale", ciascun dipendente, qualora fosse interessato da procedimenti penali, ha il dovere di segnalare immediatamente all'Amministrazione l'avvio di tali procedimenti. Resta ferma la necessità, da parte dell'Amministrazione, prima dell'avvio del procedimento di rotazione, dell'acquisizione di sufficienti informazioni atte a valutare l'effettiva gravità del fatto ascritto al dipendente.

Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse

Nel corso dell'anno 2025 dovrà essere svolta adeguata attività di sensibilizzazione dei dipendenti dell'Ente in materia di conflitti di interesse, con richiamo anche a quanto stabilito nel Codice di comportamento adottato dall'Ente.

Si prevede come misura la formulazione di una clausola standard da inserire nelle determinazioni e nei contratti per la prevenzione dei casi di conflitto da parte di ciascun ufficio per i provvedimenti di propria competenza con monitoraggio dell'attuazione della misura.

Incarichi extraistituzionali

Con determinazione Presidenziale n. 224 del 4.12.2014 l'Ente ha approvato un apposito disciplinare al fine di:

- stabilire i criteri oggettivi per l'autorizzazione ai dipendenti dell'Ente di incarichi extraistituzionali;
- individuare le modalità di svolgimento dell'istruttoria di valutazione degli incarichi gratuiti, non soggetti ad autorizzazione, che i dipendenti sono tenuti comunque a comunicare nei casi previsti dalla Legge;
- individuare i criteri di valutazione dei singoli casi di conflitto di interesse da applicare in caso di richiesta di trasformazione a part time nella misura non superiore al 50% di quella a tempo pieno, nelle more dell'adozione delle

disposizioni di cui al comma 58 bis dell'articolo 1, della Legge n. 662 del 1996.

Quanto sopra è stato definito tenendo in debito conto le esigenze dell'Ente, del personale dell'Ente anche alla luce degli orientamenti dottrinali e giurisprudenziali in materia. Nel corso dell'anno 2025 il tutto verrà opportunamente monitorato.

Si segnala il provvedimento del Presidente dell'ANA del 23 aprile 2024, reperibile a questo link <https://www.anticorruzione.it/-/atto-del-presidente-23-aprile-2024-fasc.825.2024>, in riferimento agli obblighi di pubblicazione ex art. 18 del D.lgs. n. 33/2013 e s.m.i.

Elaborazione di direttive per l'attribuzione degli incarichi dirigenziali, con la definizione delle cause ostative al conferimento

Nella dotazione dell'Ente Parco Regionale Sirente Velino è prevista una sola figura di Dirigente a cui viene conferito l'incarico di Direttore dell'Ente.

La procedura di nomina è descritta nell'articolo 10 della L.R n. 42/2011 e ss.mm.ii., il quale stabilisce che il Direttore del Parco è nominato dal Presidente del Parco, con contratto di diritto privato di durata non superiore a cinque anni, scelto tra gli iscritti nell'elenco aggiornato dell'albo degli idonei all'esercizio delle attività di Direttore di Parco Nazionale del Ministero dell'Ambiente, della Tutela del Territorio e del Mare, con esperienza nella gestione e coordinamento di Aree Protette Regionali.

L'incarico di Direttore può essere riconfermato, con specifica motivazione, dal Presidente con proprio atto per una sola volta e per la stessa durata; il contratto stabilisce inoltre il trattamento economico, la durata nonché i casi di risoluzione anticipata del rapporto.

Il Direttore del Parco è responsabile delle attività di gestione naturalistica e tecnico-amministrativa dell'Ente Parco e risponde dei propri atti agli Organi amministrativi.

Definizione di modalità per verificare il rispetto del divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto

A seguito dell'adozione del PTPC 2014-2016, con nota n.3152 del 4.12.2014 del Presidente dell'Ente indirizzata al Direttore sono state impartite direttive finalizzate all'applicazione dell'articolo 53, comma 16 ter del D.Lgs n. 165/2001 in modo tale che:

- nei contratti di assunzione del personale sia inserita la clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi dall'Ente Parco Regionale Sirente Velino con l'apporto decisionale del dipendente neoassunto;
- nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata, sia inserita la condizione soggettiva a carico delle controparti di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo con l'Ente Parco Regionale Sirente Velino;
- nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata, sia inserita la condizione a carico delle controparti di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri autorizzativi o negoziali per conto dell'Ente Parco Regionale Sirente Velino per il triennio successivo alla cessazione del rapporto;
- sia disposta l'esclusione dalle procedure di affidamento nei confronti dei soggetti per i quali sia emersa la situazione di cui al punto precedente;
- si agisca in giudizio per ottenere il risarcimento del danno nei confronti degli ex dipendenti per i quali sia emersa la violazione dei divieti contenuti nell'art. 53, comma 16 ter, d.lgs. n. 165 del 2001 e s.m.i.

Durante l'anno 2025 si attuerà apposita attività di monitoraggio circa l'attuazione concreta delle suddette misure.

Elaborazione di direttive per effettuare controlli su precedenti penali ai fini dell'attribuzione degli incarichi e dell'assegnazione ad uffici.

Adozione di misure per la tutela del whistleblower

L'istituto del "whistleblowing" non rappresenta una novità nel panorama legislativo internazionale e nazionale in quanto già da molti anni è uno strumento specificamente definito, ma al momento della redazione del presente piano di aggiornamento è stato oggetto di un importante intervento legislativo con la Legge 30 novembre 2017 n. 179 rubricata *"Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato"*.

L'articolo 1 della legge n. 179/2017 modifica l'articolo 54-bis del Testo unico del pubblico impiego (Dlgs n. 165 del 2001), introdotto dalla legge Severino che aveva già accordato una prima forma di tutela per il segnalante, prevedendo un vero e proprio sistema di garanzie per il dipendente. La nuova disciplina stabilisce, anzitutto, che colui il quale -

nell'interesse dell'integrità della P.A. - segnali al responsabile della prevenzione della corruzione dell'ente o all'Autorità nazionale anticorruzione o ancora all'autorità giudiziaria ordinaria o contabile le condotte illecite o di abuso di cui sia venuto a conoscenza in ragione del suo rapporto di lavoro, non possa essere - per motivi collegati alla segnalazione - soggetto a sanzioni, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto a altre misure organizzative che abbiano un effetto negativo sulle condizioni di lavoro.

L'eventuale adozione di misure discriminatorie va comunicata dall'interessato o dai sindacati all'A.N.A.C. che a sua volta ne dà comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica e agli altri organismi di garanzia.

Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati dall'amministrazione o dall'ente comunque sono nulli. Il segnalante licenziato ha diritto alla reintegra nel posto di lavoro e al risarcimento del danno. Le tutele invece non sono garantite nel caso in cui, anche con sentenza di primo grado, sia stata accertata la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque reati commessi con la denuncia del medesimo segnalante ovvero la sua responsabilità civile, nei casi di dolo o colpa grave.

La novità più importante della Legge n. 179/2017 riguarda sicuramente il divieto di rivelare l'identità del segnalante (art. 1, comma 3). Infatti l'identità del segnalante deve restare coperta dal segreto sia nell'ambito di un procedimento penale (ex art. 329 c.p.p.), sia nel procedimento dinanzi alla Corte dei Conti (almeno fino chiusura della fase istruttoria). Per quanto riguarda il caso del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante resta segreta laddove questo sia fondato su accertamenti distinti ed ulteriori rispetto alla segnalazione stessa, in caso contrario, ossia se la contestazione risulti fondata in toto o in parte sulla segnalazione o comunque l'identità del segnalante sia necessaria per espletare il diritto di difesa, la segnalazione può essere utilizzata solo in presenza del consenso del segnalante a rivelare la sua identità. Ulteriore garanzia a tutela del segnalante è che la segnalazione è sottratta all'accesso amministrativo agli atti quale disciplinato dalla legge n. 241/1990.

Occorre precisare che la Legge n. 179/2017 (art. 1, comma 2) ha ampliato la definizione di dipendente pubblico ricomprendendo - oltre che i dipendenti della Pubblica Amministrazione ex art. 1, comma 2, del T.U. del pubblico impiego, ivi compresi il personale di diritto pubblico - i dipendenti degli enti pubblici economici, quelli degli enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico e i lavoratori/collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi che realizzino opere a favore delle Pubbliche Amministrazioni.

L'articolo 54-bis del D.lgs. n. 165/2001, così come modificato dalla Legge n. 179/2017, delinea una “*protezione generale ed astratta*” che, secondo A.N.A.C., deve essere completata con concrete misure di tutela del dipendente.

Il Piano nazionale anticorruzione prevede, tra azioni e misure generali per la prevenzione della corruzione e, in particolare, fra quelle obbligatorie, che le amministrazioni pubbliche debbano tutelare il dipendente che segnala condotte illecite. La ratio della norma è quella di evitare che il dipendente ometta di effettuare segnalazioni di illecito per il timore di subire conseguenze pregiudizievoli.

Nel corso dell'anno 2014 è stata attivata un'apposita casella di posta elettronica relativa alla figura del whistleblower il cui accesso è stato riservato soltanto al Responsabile della prevenzione dal rischio da corruzione. La casella ha funzionato in modo tale che è stata garantita la riservatezza a favore del Responsabile della prevenzione, è stata garantita la segretezza del denunciante.

L'Ente ha provveduto anche a diffondere tra i dipendenti e collaboratori la scheda predisposta dall'ANAC per la segnalazione di abusi e illeciti.

Essendo una misura strutturale la casella di posta elettronica continuerà a funzionare anche per il periodo di validità del presente PTPCT.

Predisposizione di protocolli di legalità per gli affidamenti

I *patti d'integrità* ed i *protocolli di legalità* sono un complesso di condizioni la cui accettazione viene configurata dall'ente, in qualità di stazione appaltante, come presupposto necessario e condizionante la partecipazione dei concorrenti ad una gara di appalto.

Il *patto di integrità* è un documento che la stazione appaltante richiede ai partecipanti alle gare.

Permette un controllo reciproco e sanzioni per il caso in cui qualcuno dei partecipanti cerchi di eluderlo.

Si tratta quindi di un complesso di regole di comportamento finalizzate alla prevenzione del fenomeno corruttivo e volte a valorizzare comportamenti eticamente adeguati per tutti i concorrenti.

Ai fini dell'applicazione di quanto stabilito nell'articolo 1, comma 17, della Legge n. 190/2012 in data 9.12.2014 con provvedimento prot. n.3198 adottato dal Direttore dell'Ente è stato emanato un ordine di servizio affinché siano inserite nei bandi di gara, nonché nelle lettere di invito la clausola che prevede il rispetto del patto di integrità.

Durante l'anno 2025 si dovrà proseguire con l'attuazione dell'inserimento delle apposite clausole.

Iniziative previste nell'ambito dell'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

Iniziative previste nell'ambito di concorsi e selezione del personale

Per quanto attiene le procedure selettive, al momento della redazione del presente Piano è vigente il Regolamento che

disciplina lo svolgimento dei concorsi e le altre modalità di accesso agli impieghi presso l'Ente Parco. Per lo svolgimento delle selezioni, pertanto, verranno adottate le misure previste nel suddetto Regolamento finalizzate ad eliminare ogni interferenza dei funzionari dell'Ente preposti allo svolgimento delle prove selettive nonché all'eliminazione di ogni possibile conflitto di interesse. Si riferisce, in particolare, alle norme che garantiscono l'anonimato delle prove, che disciplinano le verbalizzazioni delle fasi concorsuali ed il funzionamento della commissione.

Misure di prevenzione comuni a tutte le aree a rischio

Oltre alle specifiche misure indicate nelle allegare schede, che costituiscono parte integrante e sostanziale del presente Piano, *si individuano*, in via generale, per il triennio 2025-2027, le seguenti *attività finalizzate a contrastare il rischio di corruzione* in tutte le aree a rischio:

- Meccanismi di formazione e attuazione delle decisioni:

1. Ai fini della massima trasparenza dell'azione amministrativa e dell'accessibilità totale, tutti i procedimenti concernenti le attività ad alto rischio di corruzione devono essere conclusi con provvedimenti espressi assunti nella forma della determinazione amministrativa ovvero nelle altre forme di legge (autorizzazioni, concessioni etc).

I provvedimenti conclusivi:

- devono riportare in narrativa la descrizione del procedimento svolto, richiamando tutti gli atti prodotti, anche interni, per addivenire alla decisione finale.
- devono essere sempre **motivati** con precisione, chiarezza e completezza, specificando i presupposti di fatto e le ragioni giuridiche che hanno determinato la decisione dell'Amministrazione in relazione alle risultanze dell'istruttoria ed alle norme di riferimento.
- devono essere redatti con stile il più possibile semplice e diretto per consentire a chiunque di comprendere appieno la portata di tutti i provvedimenti.
- di norma il soggetto istruttore della pratica (Responsabile del procedimento) deve essere distinto dal titolare del potere di adozione dell'atto finale, a meno che non coincidano.

2. L'ordine di trattazione dei procedimenti, ad *istanza di parte*, è quello *cronologico*, fatte salve le eccezioni stabilite da leggi e regolamenti.

3. Per i procedimenti *d'ufficio* si segue l'ordine imposto da scadenze e priorità stabilite da leggi, regolamenti, atti deliberativi, programmi, circolari, direttive, etc.

4. *Astensione* dall'adozione di pareri, di valutazioni tecniche, di atti endoprocedimentali e del provvedimento finale da parte del Direttore, del Responsabile del procedimento e del Responsabile di Area se nominato, che si trovino *in situazioni nelle quali vi sia conflitto d'interessi anche potenziale*.

Meccanismi di controllo delle decisioni:

Ai fini della massima trasparenza dell'azione amministrativa e dell'accessibilità totale agli atti dell'Amministrazione, per le attività a più elevato rischio, i provvedimenti conclusivi dei procedimenti *sono pubblicati* all'Albo Pretorio on line, raccolti nelle specifiche sezioni del sito web dell'Ente, in attuazione al D.Lgs. n.33/2013 e s.m., e resi disponibili per chiunque a tempo indeterminato, salve le cautele necessarie per la tutela dei dati personali.

Monitoraggio del rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti.

Il rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti è uno degli indicatori più importanti di efficienza e di efficacia dell'azione amministrativa, oggetto di verifica anche in sede di controllo di gestione e controllo successivo di regolarità amministrativa. Il monitoraggio del rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti, quale presupposto per garantire il principio di legalità cui è soggetta la Pubblica Amministrazione, sarà il presupposto per una corretta misurazione e valutazione della performance individuale e collettiva (D.Lgs. 150/2009) e di controllo della gestione in attuazione degli articoli 147, 196, 198-bis del decreto legislativo 267/2000, come modificato e integrato a seguito dell'entrata in vigore della nuova disciplina sui controlli interni preventivi e successivi. Il monitoraggio dei rapporti tra l'Amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono destinatari di procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, sarà effettuato in sede di esercizio dei controlli preventivi e successivi di regolarità amministrativi sopra detti.

Tale verifica sarà effettuata anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'amministrazione.

Con specifico riferimento al rischio di corruzione, il rispetto dei termini procedurali è un importante indicatore di correttezza dell'agire amministrativo. Di contro, il ritardo nella conclusione del procedimento costituisce sicuramente

un'anomalia.

Tale anomalia deve poter essere in ogni momento rilevata dal Direttore o dal Responsabile di Area se nominato in modo da:

- riconoscere i motivi che l'hanno determinata;
- intervenire prontamente con adeguate *misure correttive*.

Il personale preposto in base agli atti di competenza propri *interviene tempestivamente per l'eliminazione delle eventuali anomalie riscontrate* e, qualora le misure correttive non rientrino nella sua competenza normativa ed esclusiva, dovrà informare tempestivamente il Responsabile della Prevenzione della corruzione, *proponendogli le azioni correttive da adottare*.

Iniziative previste nell'ambito delle attività ispettive/organizzazione del sistema di monitoraggio sull'attuazione del P.T.P.C.T., con individuazione dei referenti, dei tempi e delle modalità di informativa

Il monitoraggio circa l'applicazione del presente PTPC è svolto dal Responsabile della prevenzione della corruzione. In particolare, il Responsabile della prevenzione della corruzione entro il 15 dicembre di ogni anno, o diverso termine previsto con apposito provvedimento dell'ANAC, predispone una relazione sull'attività svolta, ai sensi della legge n. 190 del 2012. La relazione è redatta secondo il modello predisposto dall'A.N.A.C ed è pubblicata sul sito istituzionale dell'ente, nell'apposita sotto-sezione "Altri contenuti" della sezione "Amministrazione trasparente".

Ai fini del monitoraggio il personale preposto è tenuto a collaborare con il Responsabile della prevenzione della corruzione e fornire ogni informazione che lo stesso ritenga utile. Come, altresì, evidenziato dall'ANAC nella determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015 e successivamente ribadito dal PNA 2016 (pag. 22), l'individuazione di eventuali "referenti" non è opportuna nelle strutture meno complesse nelle quali il successo del PTPC e delle sue misure è affidato alla diretta interlocuzione tra il RPCT e i responsabili degli uffici/personale tutto.

3.4 La Trasparenza

3.4.1 Obiettivi strategici

La *trasparenza* è la misura principale per contrastare i fenomeni corruttivi come definiti dalla legge 190/2012.

Pertanto, si intendono realizzare i seguenti obiettivi di *trasparenza sostanziale*:

1. la *trasparenza* quale reale ed effettiva accessibilità totale alle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività dell'amministrazione;
2. il libero e illimitato esercizio dell'*accesso civico*, come potenziato dal decreto legislativo 97/2016, quale diritto riconosciuto a chiunque di richiedere documenti, informazioni e dati.

Tali obiettivi hanno la funzione precipua di indirizzare l'azione amministrativa ed i comportamenti degli operatori verso:

- a) elevati livelli di trasparenza dell'azione amministrativa e dei comportamenti di dipendenti e funzionari pubblici, anche onorari;
- b) lo sviluppo della cultura della legalità e dell'integrità nella gestione del bene pubblico.

Il 14 marzo 2013, in esecuzione alla delega contenuta nella legge 190/2012 (articolo 1 commi 35 e 36), il Governo ha approvato il decreto legislativo 33/2013 di "*Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni*".

Il "*Freedom of Information Act*" del 2016 (d.lgs. numero 97/2016) ha modificato in parte la legge "*anticorruzione*" e, soprattutto, la quasi totalità degli articoli e degli istituti del "*decreto trasparenza*".

Persino il titolo di questa norma è stato modificato in "*Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle Pubbliche Amministrazioni*".

Nella versione originale il decreto 33/2013 si poneva quale oggetto e fine la "*trasparenza della PA*" (l'azione era dell'amministrazione), mentre il *Foia* ha spostato il baricentro della normativa a favore del "*cittadino*" e del suo diritto di accesso civico (l'azione è del cittadino).

E' la *libertà di accesso civico* dei cittadini l'oggetto del decreto ed il suo fine principale, libertà che viene assicurata, seppur nel rispetto "*dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti*", attraverso:

1. **l'istituto dell'accesso civico**, estremamente potenziato rispetto alla prima versione del decreto legislativo 33/2013;
2. **la pubblicazione** di documenti, informazioni e dati concernenti l'organizzazione e l'attività delle Pubbliche Amministrazioni.

In ogni caso, la trasparenza dell'azione amministrativa rimane la misura cardine dell'intero impianto anticorruzione delineato dal legislatore della legge 190/2012.

L'articolo 1 del d.lgs. 33/2013, rinnovato dal d.lgs. 97/2016 (*Foia*) prevede:

"La trasparenza è intesa come accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche."

Secondo l'ANAC *“la trasparenza è una misura di estremo rilievo e fondamentale per la prevenzione della corruzione”*.

La definizione delle misure organizzative per l'attuazione effettiva degli obblighi di trasparenza è una parte irrinunciabile del PTPC.

In conseguenza della cancellazione del *Programma triennale per la trasparenza e l'integrità*, ad opera del decreto legislativo 97/2016, l'individuazione delle modalità di attuazione della trasparenza costituisce parte integrante del presente PTPC in apposita sezione *“Trasparenza”*, cui è interamente dedicato la Parte III.

3.4.2 Il nuovo accesso civico

L'istituto dell'accesso civico è stato introdotto nell'ordinamento dall'articolo 5 del decreto legislativo 33/2013.

Il decreto legislativo 97/2016 ha confermato l'istituto. Il comma 1 del rinnovato articolo 5 prevede:

“L'obbligo previsto dalla normativa vigente in capo alle pubbliche amministrazioni di pubblicare documenti, informazioni o dati comporta il diritto di chiunque di richiedere i medesimi, nei casi in cui sia stata omessa la loro pubblicazione”. Il comma 2, dello stesso articolo 5, potenzia enormemente l'istituto:

“Allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico, chiunque ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione” obbligatoria ai sensi del decreto 33/2013.

La norma, pertanto, conferma per ogni cittadino il *libero accesso* ai dati ed ai documenti elencati dal decreto legislativo 33/2013, ed oggetto di pubblicazione obbligatoria, ed estende l'accesso civico ad ogni altro dato e documento (*“ulteriore”*) rispetto a quelli da pubblicare in *“amministrazione trasparente”*.

In sostanza, l'accesso civico potenziato investe ogni documento, ogni dato ed ogni informazione delle pubbliche amministrazioni.

L'accesso civico potenziato incontra quale unico limite *“la tutela di interessi giuridicamente rilevanti”* secondo la disciplina del nuovo articolo 5-bis che esamineremo in seguito.

L'accesso civico, come in precedenza, non è sottoposto ad alcuna limitazione quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente: spetta a chiunque.

La domanda di accesso civico identifica i dati, le informazioni o i documenti richiesti, ma non richiede motivazione alcuna.

L'istanza può essere trasmessa anche per via telematica ed è presentata alternativamente ad uno dei seguenti uffici:

1. all'ufficio che detiene i dati, le informazioni o i documenti;
2. all'ufficio relazioni con il pubblico;
3. ad altro ufficio indicato dall'amministrazione nella sezione *“Amministrazione trasparente”*.

Qualora la domanda abbia ad oggetto dati, informazioni o documenti da pubblicare obbligatoriamente, è indirizzata al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Fatto salvo il rimborso del costo effettivamente sostenuto e documentato dall'amministrazione *“per la riproduzione su supporti materiali”*, il rilascio di dati o documenti, in formato elettronico o cartaceo, in esecuzione dell'accesso civico è gratuito.

Comunicazione

Per assicurare che la *trasparenza sia sostanziale ed effettiva* non è sufficiente provvedere alla pubblicazione di tutti gli atti ed i provvedimenti previsti dalla normativa, occorre semplificarne il linguaggio, rimodulandolo in funzione della trasparenza e della piena comprensibilità del contenuto dei documenti da parte di chiunque e non solo degli addetti ai lavori.

Il sito web dell'ente è il mezzo primario di comunicazione, il più accessibile ed il meno oneroso, attraverso il quale l'amministrazione garantisce un'informazione trasparente ed esauriente circa il suo operato, promuove nuove relazioni con i cittadini, le imprese le altre PA, pubblicizza e consente l'accesso ai propri servizi, consolida la propria immagine istituzionale.

Ai fini dell'applicazione dei principi di trasparenza e integrità, l'ente ha da tempo realizzato un sito internet istituzionale costantemente aggiornato.

La legge 69/2009 riconosce l'effetto di *“pubblicità legale”* soltanto alle pubblicazioni effettuate sui siti informatici delle PA. Come deliberato dall'*Autorità nazionale anticorruzione* (legge 190/2012), per gli atti soggetti a pubblicità legale all'albo pretorio on line, nei casi in cui tali atti rientrano nelle categorie per le quali l'obbligo è previsto dalla legge, rimane invariato anche l'obbligo di pubblicazione in altre sezioni del sito istituzionale, nonché nell'apposita sezione *“trasparenza, valutazione e merito”* (oggi *“amministrazione trasparente”*).

L'ente è munito di posta elettronica ordinaria e certificata. Sul sito web, nella *home page*, è riportato l'indirizzo PEC istituzionale.

Attuazione

L'Allegato numero 1, della deliberazione ANAC 28 dicembre 2016 numero 1310, integrando i contenuti della scheda allegata al decreto legislativo 33/2013, ha rinnovato la disciplina la struttura delle informazioni da pubblicarsi sui siti istituzionali delle pubbliche amministrazioni adeguandola alle novità introdotte dal decreto legislativo 97/2016.

Come noto, il legislatore ha organizzato in *sotto-sezioni di primo e di secondo livello* le informazioni, i documenti ed i dati da pubblicare obbligatoriamente nella sezione «*Amministrazione trasparente*» del sito web.

Oggi le sotto-sezioni devono essere denominate esattamente come indicato dalla deliberazione ANAC 1310/2016.

Con Delibera del Consiglio Direttivo n.47 del 10/10/2013 l'Ente ha approvato il "Regolamento per la gestione della pubblicazione di atti, documenti ed informazioni sul sito istituzionale dell'Ente adempimenti di cui all'art. 32 della legge 69/2009 e del D.lgs. n. 33/2013".

Tale provvedimento individua il Direttore come Responsabile della Trasparenza e del Servizio Amministrativo assegnando allo stesso il servizio di pubblicazione nel sito internet Sezione "Albo Pretorio" e quello di pubblicazione sul sito internet e sezione "Amministrazione Trasparente".

Il Direttore, Responsabile della Trasparenza e del Servizio Amministrativo, assegna le funzioni di responsabile e di certificatore delle pubblicazioni sul sito internet Sezione "Albo online" di cui all'art. 32 comma 1 L. 69/2009 all'Ufficio Amministrativo.

Le funzioni di responsabile per l'inserimento e aggiornamento dati nella Sezione "Amministrazione Trasparente" di cui al D.lgs. n. 33/2013 e D.lgs n. 97/2016 sono assegnate all'Ufficio Amministrativo in continuità con le scelte organizzative adottate all'interno dell'Ente.

34.3 La Trasparenza e la Privacy

Dal 25 maggio 2018 è in vigore il Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 "relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (Regolamento generale sulla protezione dei dati)" (di seguito RGPD).

Inoltre, dal 19 settembre 2018, è vigente il D.lgs. n. 101/2018 che ha adeguato il Codice in materia di protezione dei dati personali (il D.lgs. n. 196/2003) alle disposizioni del suddetto Regolamento (UE) 2016/679.

L'art. 2-ter del D.lgs. n. 196/2003, introdotto dal D.lgs. n. 101/2018 (in continuità con il previgente art. 19 del Codice) dispone che la base giuridica per il trattamento di dati personali, effettuato per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri, *"è costituita esclusivamente da una norma di legge o, nei casi previsti dalla legge, di regolamento"*

Il comma 3 del medesimo art. 2-ter stabilisce che *"la diffusione e la comunicazione di dati personali, trattati per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri, a soggetti che intendono trattarli per altre finalità sono ammesse unicamente se previste ai sensi del comma 1"*.

Il regime normativo per il trattamento di dati personali da parte dei soggetti pubblici è, quindi, rimasto sostanzialmente inalterato restando fermo il principio che esso è consentito unicamente se ammesso da una norma di legge o di regolamento.

Pertanto, occorre che le Pubbliche Amministrazioni, prima di mettere a disposizione sui propri siti web istituzionali dati e documenti (in forma integrale o per estratto, ivi compresi gli allegati) contenenti dati personali, verifichino che la disciplina in materia di trasparenza contenuta nel D.lgs. n. 33/2013 o in altre normative, anche di settore, preveda l'obbligo di pubblicazione.

L'attività di pubblicazione dei dati sui siti web per finalità di trasparenza, anche se effettuata in presenza di idoneo presupposto normativo, deve avvenire nel rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti all'art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679.

Assumono rilievo i principi di adeguatezza, pertinenza e limitazione a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali i dati personali sono trattati («minimizzazione dei dati») (par. 1, lett. c) e quelli di esattezza e aggiornamento dei dati, con il conseguente dovere di adottare tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti rispetto alle finalità per le quali sono trattati (par. 1, lett. d).

Il medesimo D.lgs. n.33/2013 all'art. 7 bis, comma 4, dispone inoltre che *"nei casi in cui norme di legge o di regolamento prevedano la pubblicazione di atti o documenti, le pubbliche amministrazioni provvedono a rendere non intelligibili i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione"*.

Si richiama anche quanto previsto all'art. 6 del D.lgs. n. 33/2013 rubricato "Qualità delle informazioni" che risponde alla esigenza di assicurare esattezza, completezza, aggiornamento e adeguatezza dei dati pubblicati.

Ai sensi della normativa europea, il Responsabile della Protezione dei Dati (RPD) svolge specifici compiti, anche di supporto, per tutta l'amministrazione essendo chiamato a informare, fornire consulenza e sorvegliare in relazione al rispetto degli obblighi derivanti della normativa in materia di protezione dei dati personali (art. 39 del RGPD).

Trasparenza e privacy – linee operative

La trasparenza amministrativa è un principio generale dell'attività e dell'organizzazione della pubblica amministrazione in virtù del quale quest'ultima è tenuta a garantire la visibilità, la conoscibilità e la comprensibilità delle modalità operative e degli assetti organizzativi con cui opera nell'assolvimento delle sue funzioni di tutela concreta dell'interesse pubblico.

La *privacy*, si riferisce al complesso dei diritti fondamentali della persona quali la riservatezza, l'identità personale e la protezione dei dati personali. Ciascun soggetto ha il diritto di essere informato sul trattamento dei propri dati – da chiunque effettuato – sia prima dell'inizio del trattamento medesimo, attraverso l'informativa prevista dall'art. 13 del Regolamento generale sulla protezione dei dati, sia nel corso del medesimo, mediante la possibilità di accedere ai propri dati e controllarne l'utilizzo attraverso l'esercizio dei diritti previsti dall'art. 15 del Regolamento n. 2016/679.

Nel rapporto tra trasparenza e *privacy* occorre quindi individuare quest'ultima non solo, nell'ottica della riservatezza, come tutela della sfera individuale dalle indiscrezioni altrui, ma anche come diritto all'identità personale, ovvero alla corretta rappresentazione della persona, e diritto alla protezione dei dati, cioè diritto a che le proprie informazioni siano sempre trattate nel pieno rispetto dei presupposti e dei limiti definiti dalla legge.

Il Regolamento comunitario n. 2016/679 (GDPR) non prevede una specifica disciplina per il trattamento dei dati personali effettuato dai soggetti pubblici.

Negli Enti l'atteggiamento rispetto al trattamento dei dati e delle banche dati è molto cambiato negli ultimi anni, da mero adempimento si è passati ad una dimensione molto più proattiva, perché i dati e talora anche i dati personali escono sempre di più dagli uffici attraverso processi legislativi che tengono conto del loro valore economico.

Dopo aver verificato la sussistenza dell'obbligo di pubblicazione dell'atto o del documento nel proprio sito web istituzionale, gli uffici devono limitarsi ad includere negli atti da pubblicare solo quei dati personali realmente necessari e proporzionati alla finalità di trasparenza perseguita nel caso concreto. I dati idonei a rivelare ad esempio l'origine razziale ed etnica, le convinzioni religiose, le opinioni politiche, l'adesione a partiti o sindacati, lo stato di salute e la vita sessuale o relativi a procedimenti giudiziari, possono essere trattati solo se indispensabili, ossia se la finalità di trasparenza non può essere conseguita con dati anonimi o dati personali di natura diversa.

Soccorrono, altresì, le Linee guida adottate dall'Autorità nazionale anticorruzione (A.N.A.C.), d'intesa con il Garante per la protezione dei dati personali, sentita la Conferenza unificata Stato regioni, recanti alcune indicazioni operative (il provvedimento è stato adottato il 29 dicembre 2016 ed è pubblicato sul sito www.anticorruzione.it).

Nelle Linee guida è specificato che, ove la valutazione riguardi aspetti di protezione dei dati personali, ai fini della valutazione del *“pregiudizio concreto”* (che può legittimare il diniego alla richiesta di accesso), vanno prese in considerazione *“le conseguenze – anche legate alla sfera morale, relazionale e sociale – che potrebbero derivare all'interessato (o ad altre persone alle quali esso è legato da un vincolo affettivo) dalla conoscibilità, da parte di chiunque, del dato o del documento richiesto, tenuto conto delle implicazioni derivanti dalla previsione di cui all'art. 3, comma 1, del D.lgs. n. 33/2013, in base alla quale i dati e i documenti forniti al richiedente tramite l'accesso generalizzato sono considerati come «pubblici», sebbene il loro ulteriore trattamento vada in ogni caso effettuato nel rispetto dei limiti derivanti dalla normativa in materia di protezione dei dati personali (art. 7 del D.lgs. n. 33/2013). Tali conseguenze potrebbero riguardare, ad esempio, future azioni da parte di terzi nei confronti dell'interessato, o situazioni che potrebbero determinare l'estromissione o la discriminazione dello stesso individuo, oppure altri svantaggi personali e/o sociali”*.

Per la trasparenza c'è bisogno, pertanto, di un approccio *qualitativo* e non meramente quantitativo: *“meno dati ma più qualificati”*.

4. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

4.1. Struttura Organizzativa

La struttura organizzativa dell'Ente è impostata per cercare di adempiere ai numerosi compiti che discendono dall'attuazione delle finalità istitutive. Il contesto interno di una organizzazione riguarda pertanto l'esame dei punti di forza e di debolezza del livello di indirizzo costituito dalle prerogative e aspettative degli organi di governo. Dal livello di competenza della struttura organizzativa nel suo complesso impegnata nel perseguimento dei compiti affidati, dal livello di soddisfacimento espresso dai componenti politici e tecnici rispetto alle prerogative operative e alle proprie aspettative.

ANALISI SWOT DEL CONTESTO INTERNO	
Punti di forza	Punti di debolezza
Negli organi gestionali sono presenti sia membri della comunità locale, sia membri individuati nel contesto regionale I membri degli organi gestionali sono persone motivate ad occuparsi del Parco per farlo funzionare al meglio Dipendenti con elevata capacità tecnica, buona attitudine al lavoro, flessibilità e disponibilità Si riscontra disponibilità alla formazione Si riscontra buona disponibilità ad affrontare in modo cooperativo le situazioni di emergenza per il rispetto di scadenze ed il benessere organizzativo Ente agile sotto il profilo amministrativo e gestionale	Nell'area del personale vi è una insufficiente dotazione organica e una oggettiva difficoltà normativa per i vincoli di spesa per reclutare il personale mancante Situazioni di sovraccarico operativo per alcune aree in coincidenza con diverse scadenze Va migliorata la comunicazione interna ed esterna Esiguità delle risorse da destinare alla premialità

La dotazione organica è sottodimensionata per svolgere la pluralità di compiti ordinari e l'elevato numero di interventi progettuali per una valida gestione del territorio

Spesso prevale la fase procedurale amministrativa e non è facile attivare concretamente l'attività di verifica sul campo.

I dipendenti partecipano al processo produttivo complessivo con l'apporto di specifiche competenze da espletare nei modi e nei tempi dovuti.

Il grado di disponibilità individuale è vario.

La Direzione richiede di prestare grande attenzione, in termini di servizi da destinare all'utenza, garantire il rispetto dei tempi e la qualità e comprensibilità delle risposte.

Il processo di integrazione delle competenze interne è fondamentale: per favorire tale azione è necessario ricorrere a incarichi di servizio esterno cercando di ottenere una migliore combinazione e coordinazione dei talenti umani disponibili. Gioca un ruolo fondamentale di affaticamento dell'attività lavorativa l'estenuante espletamento di procedure burocratiche, oggi inderogabili, per affidare prestazioni e approvvigionamento di beni e servizi all'esterno, o ancora per rispettare la dovuta tempestività nel ciclo dei pagamenti e l'interfaccia multipla con le diverse direzioni dei Ministeri che impongono il caricamento di dati spesso simili su banche dati diverse.

L'esiguità delle risorse attribuibili al sistema incentivante, tende ancor di più, a deprimere il riconoscimento di chi mostra maggiore operosità.

4.1.1. Dotazione organica e funzioni

ORGANIGRAMMA ENTE PARCO NATURALE REGIONALE SIRENTE VELINO

(deliberazione del Consiglio direttivo n.19 del 28/05/2024)



4.1.2 Il Capitale umano

È costituito dalla sommatoria delle conoscenze, delle competenze, dei talenti e delle attitudini del personale dell'Ente. Il personale dell'Ente (al 31.12.2024) è rappresentato dal Direttore, assunto con contratto a tempo determinato e da 10 lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato.

Come in tutte le organizzazioni vi sono figure dotate di grande autonomia intellettuale e capacità di risoluzione dei problemi ed altri lavoratori che svolgono compiti più esecutivi. Da sempre viene effettuato un riscontro valutativo delle prestazioni del personale attraverso un sistema di misura e valutazione che consente di valorizzare gli apporti individuali attribuendo le risorse incentivanti del Fondo di produttività.

Analisi dei caratteri qualitativi/quantitativi del personale in servizio

Indicatori	Valore
Età media del personale (anni)	53
Età del dirigente (anni)	61
Percentuale di dipendenti in possesso di laurea	55%
Percentuale di dirigenti in possesso di laurea	1
Ore di formazione (media per dipendente)	40
Turnover del personale	0
Costi di formazione/spese del personale	5.000,00

Analisi benessere organizzativo

Indicatori	Valore
Tasso di assenze	25,77
Tasso di dimissioni premature	0%
Tasso di richieste di trasferimento/comando	0%
Tasso di infortuni	0%
Percentuale di personale assunto a tempo indeterminato	100%

Analisi di genere

Indicatori	Valore
% di dirigenti donne	0%
% di donne rispetto al totale del personale	55,00%
Età media del personale femminile	52
% di personale laureato donna rispetto al totale personale femminile	66%

4.1.3. Il capitale relazionale

La Direzione e tutto il personale per i diversi compiti affidati stabiliscono una pluralità di relazioni con i portatori di interesse che si rivolgono all'Ente per avere informazioni, per illustrare i loro progetti, per sottoporre problematiche, per offrire collaborazioni, per richiedere contributi, per manifestare criticità.

Per rafforzare il capitale relazionale a disposizione dell'Ente si effettuano diverse azioni:

- la Direzione e gli uffici sviluppano frequenti contatti con le Amministrazioni locali e con i funzionari degli Enti e degli Istituti di ricerca con i quali si stabiliscono attività e procedure che possono dar luogo a convenzioni, accordi, patti, o più semplicemente per finalità di istruttoria per pratiche amministrative che coinvolgono più Enti o in conferenze di servizi;
- il personale e la Direzione si confrontano con i colleghi di altre aree protette per affrontare le istruttorie di procedimenti comuni, per confrontarsi sull'applicazione delle norme, per confrontare le modalità di attuazione dei compiti di gestione del personale, per interpretare le circolari che provengono dal Ministero o dalla Regione vigilante e dalla Funzione Pubblica;
- i singoli lavoratori svolgono un'importante azione di interfaccia con la comunità locale in generale e con gli interlocutori che si trovano coinvolti nelle procedure amministrative, nelle azioni sul territorio di cui diventano partecipi nel corso del loro operato;
- le relazioni promosse dal personale che si occupa della comunicazione istituzionale e delle relazioni con il pubblico contribuiscono ad integrare l'attività dell'Ente nel quadro delle attività istituzionali generali. Si devono gestire i rapporti con la stampa locale;
- sono stati stabiliti proficui rapporti con numerosi interlocutori che permettono di rinforzare la collaborazione. In particolare, vi è una stretta relazione con il mondo della scuola con contatti frequenti del personale con i docenti, sono stati stabiliti utili rapporti tra l'Ufficio Tecnico e le strutture operative delle Amministrazioni locali, delle Soprintendenze, del Demanio dell'Ufficio VIA della Regione ecc.
- è iniziato un proficuo rapporto con Federparchi dal momento che la Direzione Patrimonio Naturalistico del MASE affida a Federparchi compiti organizzativi di livello nazionale e il Parco aderisce a tali proposte realizzando progetti, manifestazioni, e utilizzando i servizi offerti alle aree protette dalla medesima Associazione. A tal proposito il Presidente D'Amore è stato eletto nel CD di Federparchi e svolge le funzioni di vicecoordinatore per le AP regionali e il Direttore Chiuchiarelli fa parte della Consulta dei Direttori di Federparchi.

4.2 Piano triennale dei fabbisogni del personale 2025-2027

DOTAZIONE ORGANICA VIGENTE E NECESSITÀ REALI, ATTUALI E FUTURE.

4.2.1 PREMESSA

L'art. 2 del D.lgs 165/2001 dispone che le amministrazioni pubbliche definiscono, con atti organizzativi secondo i rispettivi ordinamenti, le linee fondamentali di organizzazione degli uffici secondo principi generali fissati da disposizioni di legge e, sulla base dei medesimi, individuano gli uffici di maggiore rilevanza e i modi di conferimento della titolarità degli uffici medesimi determinando il Fabbisogno del personale complessivo. Le suddette attività sono improntate a diversi criteri, tra cui quello della funzionalità rispetto ai compiti e ai programmi di attività, nel perseguimento degli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità. In tale ambito il parametro per effettuare una razionale organizzazione degli uffici e, ancor prima, l'individuazione dell'effettivo fabbisogno di personale deve essere strettamente collegato alla necessità di garantire lo svolgimento delle funzioni attribuite dall'ordinamento all'Ente e, nel nostro caso, dalla L.R 42/2011 e ss-mm.ii.

Il personale dell'Ente Parco Naturale Regionale Sirente Velino deve assicurare l'ottimale adempimento di tutti i compiti attribuiti in tema di gestione del territorio, conservazione della biodiversità, educazione e promozione ambientale, comunicazione, sviluppo e marketing del territorio, relazioni con il pubblico, ma oltre a queste, si devono assicurare al contempo con sempre maggiore specializzazione anche le funzioni amministrative che costituiscono parte integrante delle attività collegate al ciclo della performance (economicità, trasparenza, tempestività delle procedure, ascolto aspettative stakeholder). Con l'aumento delle competenze e degli adempimenti discendenti dall'applicazione del Ciclo della Performance, dei nuovi adempimenti scaturenti da disposizioni normative in materia di finanza e personale, di trasparenza e di anticorruzione, l'Ente si trova a dover far fronte ad un aumento del carico di lavoro su tutto il personale. A maggior ragione si impone l'esigenza di riorganizzare l'attività dell'Ente confidando sulla futura possibilità di aumento del personale. Con il personale attualmente in servizio, l'Ente riesce a garantire con difficoltà lo svolgimento delle funzioni essenziali ed il carico di lavoro connesso all'espletamento dell'ordinaria amministrazione.

Il piano triennale dei fabbisogni di personale rappresenta il quadro generale delle esigenze di personale nel triennio di riferimento, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e di assicurare il rispetto degli obiettivi di finanza pubblica. Il piano deve essere coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e deve svilupparsi, nel rispetto dei

vincoli finanziari, parallelamente agli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento.

Si tratta di un adempimento obbligatorio e preliminare all'avvio di tutte le procedure di reclutamento che l'ente intende attivare per garantire la sua piena funzionalità (art. 35, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001) mediante l'individuazione dei profili professionali necessari per il perseguimento degli obiettivi.

L'art. 6 del Decreto Legislativo 165/2001, come modificato dall'art. 4 del Decreto legislativo 75/2017, ha introdotto il superamento del tradizionale concetto di "dotazione organica" che, come indicato nelle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Pubbliche Amministrazioni" emanate dal Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione (documento registrato presso la Corte dei Conti il 9 luglio 2018 - Reg.ne – Succ. 1477 e pubblicato in Gazzetta Ufficiale - Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018), si sostanzia ora in un valore finanziario di spesa massima sostenibile previsto dalla vigente normativa (che per gli Enti Locali è rappresentato dal limite di spesa di personale media con riferimento al triennio 2011-2013 ex art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296).

Con l'introduzione dell'art. 6 D.L. n. 80/2001, conv. con L. n. 131/2021 è stata prevista la redazione da parte degli Enti locali del PIAO – Piano integrato delle attività e organizzazione- il Piano triennale dei fabbisogni del personale è stato integrato nella sezione 4.1 dello stesso.

La centralità del PTFP, quale strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dell'azione amministrativa è di tutta evidenza. Il PTFP diventa lo strumento programmatico, modulabile e flessibile, per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'ente.

Allo stato attuale la situazione del personale dell'ente Parco è costituita da n. 10 dipendenti a tempo indeterminato oltre al Direttore assunto a tempo determinato ex art 110 del TUEL

Categoria	Consistenza numerica
Dirigente/Direttore	1
Funzionari	3
Istruttori	5
Operatori esperti	2
TOTALE	11

4.2.2 Durata

Il presente Piano triennale dei fabbisogni di personale si sviluppa in prospettiva triennale per il periodo 2025 – 2027, con aggiornamento annuale nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 6, commi 2 e 3, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. L'eventuale modifica in corso d'anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata.

4.3. Verifica eccedenze di personale al 31/12/2024

Al fine di poter procedere alla predisposizione del Piano del fabbisogno di personale per il triennio 2025/2027, è stata effettuata la preliminare ricognizione annuale delle eccedenze e/o sovrannumero di personale, ai sensi dell'art. 33 d. lgs. n. 165/2011, dalla quale risulta che l'Ente non presenta situazioni di eccedenza e/o sovrannumero di personale, anzi il personale risulta sottodimensionato

Si ribadisce che con il personale attualmente in servizio, l'Ente riesce a garantire con difficoltà lo svolgimento delle funzioni essenziali ed il carico di lavoro connesso all'espletamento dell'ordinaria amministrazione.

Nel redigere lo schema previsionale di fabbisogno per il triennio 2025-2027 si è tenuto conto di due ineludibili vincoli che di seguito si illustrano, al fine di esplicitare l'iter logico seguito dagli uffici della definizione del predetto schema.

4.4 Le disponibilità finanziarie

a) Il primo è ovviamente quello delle disponibilità finanziarie appostate nel bilancio pluriennale 2025-2027. Il fabbisogno ipotizzato svilupperà nell'arco del triennio considerato una ulteriore spesa di personale dovuta all'assunzione tramite procedura concorsuale di n. 1 funzionario esperto agronomo a tempo indeterminato part-time 50% con un incremento della spesa pari ad € 17.557,19;

Per l'anno 2025 è prevista una progressione per il passaggio di dipendente a tempo indeterminato dell'Ente dall'Area degli Operatori Esperti all'area degli Istruttori da assegnare all'area amministrativo-contabile nel rispetto del vigente regolamento per la disciplina delle progressioni verticali tra aree durante il periodo transitorio ai sensi dell'art. 13 commi 6, 7 e 8 del CCNL 16.11.2022

Area Operatore esperto: $(19.034,51/12 \times 13) + 44,76 (3,73 \times 12) = 20.665,48$ euro

Area Istruttori: $(21.392,87/12 \times 13) + (4,34 \times 12) = 23.227,69$

Costo progressione: $23.227,69 - 20.665,48 = 2.562,21$

b) Il secondo vincolo è il non superamento dei limiti della spesa di personale prevista per l'anno 2024, esso infatti rispetta il limite della spesa sostenuta nel triennio 2011_2013 che è pari a € 448.785,27;

ANNO 2025

Azioni previste	costo	Tipo di reclutamento
n. 1 funzionario esperto agronomo part-time 50%	17.557,19	Concorso
n. 1 unità area "Istruttore" –	2.561,21	Progressione verticale ex art. 13 CCNL Funzioni Locali 2019/2021

Si precisa che in merito alle attività pianificate per l'annualità 2025 e già previste nel Piano Triennale del fabbisogno del personale 2024-2026, la Giunta Regionale, con DGR n.335 del 25/06/2024, ha deliberato che quanto stabilito dall'Ente nelle sottosezioni del PIAO 2024-2026, è coerente con gli indirizzi e gli obiettivi fissati dalla Regione Abruzzo nel PIAO 2024-2026 e nel DEFR 2024-2026;

Anno 2026:

- Non sono previste assunzioni a tempo indeterminato ad eccezione della copertura dei posti che si renderanno vacanti per dimissioni, decessi e collocamento a riposo con diritto a pensione.

Anno 2027:

Non sono previste assunzioni a tempo indeterminato ad eccezione della copertura dei posti che si renderanno vacanti per dimissioni, decessi e collocamento a riposo con diritto a pensione.

Si ribadisce che la citata programmazione è coerente con le previsioni di spesa del Bilancio e sono stati rispettati i vincoli previsti dall'attuale quadro normativo

All A

COSTO DOTAZIONE ORGANICA

Dotazione organica 2025			
AREA	TEMPO INDETERMINATO	COSTO comprensivo di contributi, Irap e Inail	COSTO TOTALE
Direttore	1	86.839,74	86.839,74
Funzionari	3	35.114,38	105.343,14
Funzionario part-time 50%	1	17.557,19	17.557,19
Istruttori	6	32.329,47	193.976,82
Operatori esperti	1	28.742,39	28742,39
TOTALE			432.459,28

Dotazione organica 2026			
AREA	TEMPO INDETERMINATO	COSTO comprensivo di contributi, Irap e Inail	COSTO TOTALE
Direttore	1	86.839,74	86.839,74
Funzionari	3	35.114,38	105.343,14
Funzionario part-time 50%	1	17.557,19	17.557,19
Istruttori	6	32.329,47	193.976,82
Operatori esperti	1	28.742,39	28742,39
TOTALE			432.459,28

Dotazione organica 2027			
AREA	TEMPO INDETERMINATO	COSTO comprensivo di contributi, Irap e Inail	COSTO TOTALE
Direttore	1	86.839,74	86.839,74
Funzionari	3	35.114,38	105.343,14
Funzionario part-time 50%	1	17.557,19	17.557,19

Istruttori	6	32.329,47	193.976,82
Operatori esperti	1	28.742,39	28.742,39
			432.459,28

4.3 PIANO FORMATIVO 2025-2027

PREMESSE

La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni, indispensabile per assicurare il buon andamento, l'efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa.

La formazione è, quindi, un processo complesso che risponde principalmente alle esigenze e funzioni di:

- ☐ valorizzazione del personale intesa anche come fattore di crescita e innovazione;
- ☐ miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'ente.

Recentemente la direttiva “*Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza*” emanata in data 24 marzo 2023 dal Ministro per la Pubblica Amministrazione ha fornito le indicazioni metodologiche e operative per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative e definisce le priorità di investimento in ambito formativo, tra le quali rientrano:

- lo sviluppo, in maniera diffusa e strutturale, delle competenze in materia di transizione digitale e amministrativa;
- la strutturazione di percorsi di formazione iniziale per l'inserimento del personale neoassunto, comprensivi di processi di mentoring a supporto dell'apprendimento;
- la necessità di riservare un'attenzione particolare allo sviluppo delle soft skills, ovvero delle competenze trasversali, al lavoro in team, alla capacità di adattamento al cambiamento, alle capacità comunicative, ecc.;
- la necessità di dedicare una sempre maggiore attenzione al tema della formazione internazionale, considerata la costante interazione delle amministrazioni con le istituzioni europee e con gli organismi internazionali.

PRINCIPI DELLA FORMAZIONE

La formazione del personale dipendente dell'Ente Parco, si ispira ai seguenti principi:

- valorizzazione del patrimonio professionale del personale: il personale è considerato come un soggetto che richiede riconoscimento e sviluppo delle proprie competenze, con particolare riguardo allo sviluppo delle competenze digitali;
- uguaglianza e imparzialità: la formazione è garantita a tutti i dipendenti garantendo comunque pari opportunità di partecipazione, in relazione alle esigenze formative riscontrate, all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché per il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
- continuità: la formazione è erogata in maniera continuativa;
- partecipazione: il processo di formazione prevede verifiche del grado di soddisfazione dei dipendenti, inoltre le attività di formazione si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata;
- efficacia: la formazione deve essere monitorata con riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento, validità dell'offerta e impatto sul lavoro;
- efficienza: la formazione deve essere erogata sulla base di una ponderazione tra qualità della formazione offerta e capacità costante di rendimento e di rispondenza alle proprie funzioni o ai propri fini;
- economicità: le attività formative potranno essere programmate anche in collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati;

Il Piano Formazione dell'Ente Parco Sirente Velino per il 2025 avrà quindi le seguenti finalità:

- Conoscere le principali banche dati pubbliche e comprendere come possono essere utilizzate a supporto dello svolgimento di compiti istituzionali;
- Saper organizzare informazioni, dati e contenuti digitali affinché possano essere archiviati e gestiti in maniera efficiente e funzionale;
- riqualificazione delle principali competenze e conoscenze trasversali e obblighi di legge;

PRIORITA' OBIETTIVI:

- **FORNIRE GLI STRUMENTI CONOSCITIVI PER GESTIRE IL CAMBIAMENTO INNOVAZIONE PA** (semplificazione e comunicazione)
- **DIGITALIZZAZIONE**
- **TRASFORMAZIONE SOSTENIBILE**

AREE DI FORMAZIONE

Gestione normativa digitale

Finalità

- accompagnamento ai piani operativi dell'Ente
- sviluppo/aggiornamento delle competenze
- formazione sulla sicurezza informatica

PROGRAMMA FORMATIVO

Corsi obbligatori

- In tema di sicurezza sul lavoro
- Anticorruzione e trasparenza
- Codice di comportamento
- GDPR - Regolamento generale sulla protezione dei dati
- Codice dell'Amministrazione Digitale.

Formazione generale del personale

- Formazione sulla sicurezza informatica
- Digitalizzazione dei processi e dei procedimenti
- Il ruolo degli enti territoriali per la trasformazione sostenibile
- D. Lgs. 36/2023 Codice dei contratti – Novità ed evoluzione normativa

L'Ente ha aderito al progetto "Syllabus competenze digitali per la Pa" iscrivendo tutti i dipendenti alla piattaforma governativa "Competenze Digitali" per fornire una formazione personalizzata, in modalità e-learning, sulle competenze digitali di base a partire da una rilevazione strutturata e omogenea dei fabbisogni formativi, al fine di aumentare coinvolgimento e motivazione, performance, diffusione e qualità dei servizi.

Sarà comunque possibile definire ulteriori interventi settoriali di aggiornamento a domanda qualora ne emerga la necessità in relazione a particolari novità normative, tecniche, interpretative o applicative afferenti a determinate materie.

MODELLO DI APPRENDIMENTO

Il modello top-down cede il passo a quello "bottom-up", in cui i discenti svolgono un ruolo attivo nella formazione e creano relazioni orizzontali; per sviluppare questo modello/processo saranno privilegiati i sistemi di blended learning, che integrano formazione in presenza e smart learning, attraverso corsi online accessibili ovunque e in qualsiasi momento.

4.4 Piano del lavoro agile (Pola)

L'introduzione del lavoro agile richiede una nuova concezione del lavoro pubblico e, con essa, un diverso approccio da parte degli amministratori e dei dipendenti. Il lavoro agile supera, infatti, la tradizionale logica del controllo sulla prestazione, ovvero sulla presenza del dipendente, assumendo quale principio fondante l'accordo fiduciario tra il datore di lavoro ed il lavoratore. Con la prestazione in "smart working" si prescinde quindi dal luogo, dal tempo e dalle modalità impiegate per concentrarsi, invece, sul raggiungimento degli obiettivi assegnati. Per conseguire questo risultato si richiede, da un lato, l'autonomia nell'organizzazione del lavoro e la responsabilizzazione verso i risultati, che devono essere patrimonio del lavoratore, mentre per le amministrazioni si impone la flessibilità dei modelli organizzativi e l'adozione di un deciso cambiamento in termini di maggiore capacità di programmazione, coordinamento, monitoraggio e adeguamento tecnologico. Il presente Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) è un documento di programmazione e attuazione della nuova modalità di svolgimento della prestazione lavorativa da remoto nelle pubbliche amministrazioni. Con il POLA si gettano, quindi, le basi per un'implementazione dello "smart working", passando dalla fase emergenziale all'introduzione di un modello organizzativo strutturale del lavoro pubblico in grado di introdurre maggiore flessibilità, autonomia, responsabilizzazione dei risultati e benessere del lavoratore. Il POLA costituisce una sezione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, dedicata ai necessari processi di innovazione amministrativa da mettere in atto ai fini della programmazione e della gestione del lavoro agile, e prevede un'applicazione progressiva e graduale, sulla base di un programma di sviluppo nell'arco temporale di

un triennio e da rinnovare annualmente, a scorrimento progressivo. Il Piano - previsto dall'art. 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124, come modificato dall'art. 263, comma 4-bis, del decreto legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77 - è redatto sulla base delle indicazioni delle Linee guida sul Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e Indicatori di Performance del Dipartimento della Funzione Pubblica, pubblicate con decreto Ministeriale del 9 dicembre 2020. Da ultimo, non privo di riflessi, anche operativi, è il contenuto del Titolo VI Lavoro a distanza, e in particolare il Capo I Lavoro Agile, del CCNL 16 novembre 2022, comparto funzioni locali. Si avvierà il confronto con le OOSS e le RSU per la disciplina d'Ente contenuta nel citato CCNL.

Tale confronto potrà costituire un momento di arricchimento anche del presente Piano.

I soggetti coinvolti nell'implementazione e gestione del lavoro agile sono:

- Il direttore dell'ente: un ruolo fondamentale nella definizione dei contenuti del POLA e in particolare nella programmazione e monitoraggio degli obiettivi in esso individuati, è svolto dal direttore, quale promotore dell'innovazione del sistema organizzativo, caratterizzato dalla capacità di lavorare e far lavorare i collaboratori per obiettivi, di improntare le relazioni sull'accrescimento della fiducia reciproca, spostando l'attenzione dal controllo del tempo alla responsabilità per i risultati. Procede all'individuazione del personale da avviare a modalità di lavoro agile, monitorando in modo costante e mirato il lavoro svolto.
- Organizzazioni sindacali: l'ente sentirà le organizzazioni sindacali, con le modalità previste dalla contrattazione collettiva.
- Comitato Unico di Garanzia (CUG): seguendo le indicazioni della Direttiva n. 2/2019 che ne ha ulteriormente chiarito compiti e funzioni, il CUG sarà coinvolto in merito all'attuazione del lavoro agile nell'ottica di politiche di conciliazione dei tempi di lavoro e vita privata funzionali al miglioramento del benessere organizzativo.
- Responsabile Servizio Protezione e Prevenzione (RSPP), medico competente, Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS): per le tematiche legate alla salute e alla sicurezza verranno coinvolti i responsabili competenti al fine di definire le linee da seguire in adozione del D. Lgs. N. 81/2008 anche per il lavoro da svolgere a casa o comunque in luoghi diversi dall'ufficio.
- Organismi indipendenti di valutazione (OIV): sarà coinvolto principalmente nella fase di revisione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance e, in generale, sull'adeguatezza metodologica degli elementi di novità introdotti.

Lo svolgimento del Lavoro Agile è autorizzato ai dipendenti che presentino richiesta ed autorizzato dal Responsabile del relativo Settore in base alle specifiche necessità organizzative dello stesso e dell'Ente di appartenenza, previa sottoscrizione di accordi individuali.

La prestazione lavorativa in modalità agile potrà essere concessa alle seguenti condizioni:

- a) lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non deve in alcun modo pregiudicare o ridurre la fruizione dei servizi a favore degli utenti;
- b) l'ente mette in atto ogni adempimento al fine di dotarsi di una piattaforma digitale o di un cloud o comunque di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;
- c) l'ente deve aver previsto un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove sia stato accumulato;
- d) l'ente, inoltre, mette in atto ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta.
- e) l'amministrazione deve garantire un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, dovendo essere prevalente, per ciascun lavoratore, l'esecuzione della prestazione in presenza.

L'accordo individuale dovrà contenere:

- le giornate di lavoro agile;
- la fascia oraria di disconnessione del personale che opera in modalità agile che non può in ogni caso essere inferiore alle 11 ore di riposo consecutivo e ricomprendere, in ogni caso, il tempo compreso tra le ore 22 e le ore 6 del giorno successivo;
- le fasce di contattabilità che devono corrispondere a un monte ore di 4 ore per la mattina delle giornate corte e di 3 ore alla mattina e 2 ore al pomeriggio nel caso di giornate lunghe;
- gli obiettivi specifici della prestazione resa in modalità agile;
- le modalità e i criteri di misurazione della prestazione medesima, anche ai fini del proseguimento della modalità della prestazione lavorativa in modalità agile.

È obbligatoria la rendicontazione settimanale del lavoro svolto in modalità agile, per il monitoraggio e la valutazione dello stesso. Nelle giornate in cui la prestazione lavorativa è svolta in modalità agile non è possibile effettuare lavoro straordinario. All'accordo individuale andrà allegata l'informativa sulla sicurezza per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, l'informativa sul trattamento dei dati nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia di privacy, l'informativa in materia di sicurezza dei dati.

Gli accordi individuali sottoscritti sono trasmessi, dal Responsabile del Settore, al Servizio Personale per gli adempimenti di competenza. Il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile ha diritto ad un

trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato, in attuazione dei contratti collettivi, nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente presso la sede di lavoro assegnata. Si riconosce ai lavoratori dipendenti in modalità agile il diritto al buono pasto, secondo le regole appositamente previste nel Regolamento dell'orario di lavoro e di servizio, dopo lo svolgimento, nell'ambito delle relazioni sindacali, di apposito confronto con le organizzazioni sindacali. La durata è liberamente decisa tra le parti, fermo restando il vincolo del rapporto di lavoro subordinato alla base dello stesso. In caso di accordo di lavoro agile a tempo determinato, la scadenza dell'accordo potrebbe anche essere legata al completamento di una specifica fase o ciclo del lavoro o al raggiungimento di un determinato obiettivo.

5. MONITORAGGIO

5.1. Valutazione complessiva della performance

Allo scopo di garantire un adeguato monitoraggio si prevede di realizzare:

- a) Un monitoraggio infra-annuale, alla data del 30 settembre, occasione per fare il punto sul livello di avanzamento degli obiettivi operativi (controllo di gestione) e sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, sia connesse con gli obiettivi, sia comunque altrimenti previste; in questa fase possono essere presentate richieste motivate di modifica agli obiettivi o alle misure di prevenzione della corruzione previsti nel PIAO, da sottoporre alla successiva approvazione del Consiglio Direttivo.
- b) Un monitoraggio annuale, alla data del 31 dicembre, che corrisponde alla Relazione annuale sulla performance (da approvare entro il 30 giugno dell'anno successivo), in cui dare conto, per ogni sezione, dello stato di avanzamento della pianificazione e il raggiungimento o meno degli obiettivi assegnati.

5.2. Monitoraggio dei rischi corruttivi

Il monitoraggio e il riesame periodico costituiscono una fase fondamentale del processo di gestione del rischio attraverso cui verificare l'attuazione e l'adeguatezza delle misure di prevenzione, nonché il complessivo funzionamento del processo stesso e consentire in tal modo di apportare tempestivamente le modifiche necessarie. Il monitoraggio è un'attività continuativa di verifica dell'attuazione e dell'idoneità delle singole misure di trattamento del rischio, mentre il riesame è un'attività svolta ad intervalli programmati che riguarda il funzionamento del sistema nel suo complesso.

Il monitoraggio si compone di due sottofasce:

- il monitoraggio sull'attuazione delle misure di trattamento del rischio;
- il monitoraggio sull'idoneità delle misure di trattamento del rischio. I risultati dell'attività di monitoraggio sono utilizzati per effettuare il riesame periodico della funzionalità complessiva del "Sistema di gestione del rischio".

La responsabilità del monitoraggio è del RPCT che verifica l'osservanza delle misure di prevenzione del rischio previste nel PTPCT da parte delle unità organizzative in cui si articola l'amministrazione. L'attività di monitoraggio, adeguatamente pianificata e documentata, dovrà indicare:

- i processi/attività oggetto del monitoraggio;
- le periodicità delle verifiche;
- le modalità di svolgimento della verifica.

Sulla base di quanto sopra si stabilisce di standardizzare il monitoraggio come di seguito descritto:

Oggetto del monitoraggio	Attività	Soggetti coinvolti	Modalità/Strumenti	Tempistica
Attuazione del ciclo di gestione del rischio	Controllo sullo stato di attuazione e avanzamento delle operazioni di mappatura, valutazione del rischio e aggiornamento dei cataloghi dei processi, dei rischi e delle misure	RPCT, Direttore, Responsabili Uffici	Registrazione e visualizzazione delle operazioni di inserimento/aggiornamento effettuate dalle strutture coinvolte nella gestione del rischio	31 ottobre

Attuazione delle misure	Verifica dello stato di attuazione e avanzamento delle misure generali e specifiche	RPCT, Direttore, Responsabili Uffici	Autovalutazione tramite scheda di monitoraggio	31 ottobre
		RPC	Controlli a campione sulle attività caratterizzate da un livello di rischio alto e medio-alto	trimestrale
Efficacia del Piano e delle misure	Acquisizione di dati quantitativi e qualitativi, delle valutazioni, proposte e suggerimenti del Direttore e dei referenti interni	RPCT, Direttore, Responsabili Uffici	Compilazione e trasmissione apposita scheda di monitoraggio	31 ottobre
	Analisi e valutazione dei dati, delle informazioni, proposte e rendicontazioni acquisite in sede di monitoraggio e di ogni altra informazione disponibile	RPCT	Predisposizione della relazione annuale con l'esito del monitoraggio	15 dicembre o diverso termine stabilito da ANAC

5.3. Monitoraggio della trasparenza e attestazione OIV

Monitoraggio OIV

L'organismo indipendente di valutazione verifica la coerenza tra le misure di prevenzione della corruzione e le misure di miglioramento della funzionalità dell'ente e della performance degli uffici e del dirigente.

Ai sensi dell'art. 14, co. 4, lett. g), del d.lgs. n. 150/2009 e delle delibere ANAC n. 1310/2016 e n. 294/2021, l'OIV effettua la verifica sulla pubblicazione, sulla completezza, sull'aggiornamento e sull'apertura del formato di ciascun documento;

La rilevazione viene realizzata in sinergia con gli uffici, tramite verifica dell'attività per riscontrare l'adempimento degli obblighi di pubblicazione;

- esame della documentazione e delle banche dati relative ai dati oggetto di attestazione;
- verifica diretta sul sito istituzionale, anche attraverso l'utilizzo di supporti informatici.

5.4. Monitoraggio azioni sul capitale umano

Formazione del personale si valuta a fine anno il rispetto degli obiettivi fissati

Fabbisogno di risorse umane si valuta a fine anno il rispetto degli obiettivi fissati

Azioni positive per favorire le pari opportunità si valuta a fine anno il rispetto degli obiettivi fissati