



Ente Parco di
Montemarcello-Magra-Vara

Parco Naturale Regionale

ENTE PARCO NATURALE REGIONALE DI MONTEMARCELLO MAGRA VARA

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

2025-2027

Deliberazione di Consiglio n. 2 del 30/01/2025

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

INDICE

PREMESSA	3
RIFERIMENTI NORMATIVI.....	3
SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	4
1.1 La carta di identità del Parco	4
1.2 Analisi del contesto esterno.....	6
1.3 Analisi del contesto interno	8
1.3.1 La Governance dell'Ente Parco	8
1.3.2 Struttura organizzativa - Organigramma dell'Ente	9
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	9
2.1 Valore Pubblico	9
2.2 Performance	18
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	21
2.3.1 Soggetti compiti e responsabilità della strategia di prevenzione della corruzione	22
2.3.2 Sistema di gestione del rischio	25
2.3.3 Gli obiettivi per la prevenzione della corruzione e la trasparenza	29
2.3.4 Programmazione della trasparenza.....	34
2.3.5 Monitoraggio sull'idoneità e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione	36
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	37
3.1 Struttura organizzativa	37
3.2 Organizzazione Lavoro Agile.....	39
3.2.1 Lavoro a distanza	41
3.2.2 Linee strategiche per l'organizzazione agile	42
3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale	43
3.3.1 Linee strategiche per il reclutamento del personale	43
3.3.2 Il Piano triennale dei fabbisogni di personale	43
3.4. La formazione delle risorse umane.....	57
SEZIONE 4. MONITORAGGIO	62

ALLEGATI

Allegato A_ Piano della Performance

Allegato B_ PTPC_ Mappatura Aree di Rischio

Allegato C_ PTPC _ Mappa della Trasparenza

Allegato D_ PIANO FABBISOGNI PERSONALE _Conto annuale del personale anno 2023 (DGR 874/2021)

Allegato E_ PIANO FABBISOGNI PERSONALE - Andamento costi e movimentazione personale triennio 2021 -2023 in relazione alla spesa corrente e ai trasferimenti regionali (DGR 874/2021)

Allegato F_ PIANO FABBISOGNI PERSONALE _Risultanze bilancio di esercizio 2023 (DGR 874/2021)

PREMESSA

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

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

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

RIFERIMENTI NORMATIVI

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

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

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione recepisce gli indirizzi, di cui alla DGR n. 925 del 30/09/2022 e alla successiva DGR n. 974 del 06/10/2023, rivolti agli enti strumentali, alle agenzie regionali e agli enti di gestione delle aree protette regionali, ai sensi dell'art. 5, c.3 della predetta Legge regionale 6 aprile 2022, n. 4, con particolare riferimento agli Enti con numero di dipendenti inferiore a 50, e le ulteriori indicazioni contenute nella nota della Direzione Generale Centrale Organizzazione – Unità Organizzativa Sviluppo, Performance e Trasparenza della Regione Liguria, Prot.-2024-1510037, ad oggetto: “Indicazioni per la predisposizione dei PIAO 2025/2027 di Enti strumentali, Agenzie regionali e Enti di Gestione delle Aree Protette regionali”.

Il PIAO è redatto in coerenza con il Piano Programma triennale 2025 -2027, e con il Bilancio economico di previsione 2025-2027 approvato con deliberazione del Consiglio dell’Ente n. 36 del 13/12/2024.

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

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL’AMMINISTRAZIONE

1.1 La carta di identità del Parco

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

TERRITORIO

- A confine tra Liguria e Toscana, il Parco Montemarcello-Magra-Vara si distribuisce lungo una porzione rilevante della Provincia della Spezia.
- È l'unico parco fluviale ligure.
- Comprende tre zone ambientalmente distinte:
 - il promontorio del Caprione;
 - il tratto di fiume Magra che scorre in territorio ligure;
 - la bassa e media Val di Vara.
- Gestisce 4 ZSC (ZONE SPECIALI DI CONSERVAZIONE): IT343502 Parco della Magra-Vara, IT1345109 Montemarcello, IT1345101 Piana del Magra, IT1345114 Costa di Maralunga per un totale di quasi 5000 ha.

- Comprende il 60% delle foreste alluvionali e la totalità delle dune embrionali liguri (habitat prioritari);
- Sono presenti circa 200 specie ornitiche, tutte e tre le specie di lampreda italiane *Lampetra fluviatilis* (Lampreda di fiume), *Lampetra planeri* (Lampreda comune), *Petromyzon marinus* (Lampreda di mare) e una popolazione ottimamente strutturata di trota autoctona (*Salmo cettii*).

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

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

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

1.2 Analisi del contesto esterno

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

1 Parco Nazionale (Cinque Terre);

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

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

2 Giardini Botanici: Hanbury, Pratorondanino;

1 Area Protetta di interesse locale: Parco delle Mura;

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

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

Complessivamente la superficie terrestre tutelata copre circa 33.414 ettari, pari al 6,17% dell'intero territorio regionale. La salvaguardia della restante porzione di rilevante pregio naturalistico è affidata al regime di conservazione del Piano Territoriale di Coordinamento Paesistico e alla "Rete Natura 2000", esteso sistema di ZSC (126 Zone Speciali di Conservazione) e ZPS (7 Zone di Protezione Speciale).

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

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

innovative che mantengano la presenza umana, unica garanzia in molti casi di conservazione di paesaggi unici.

Il sistema regionale delle Aree Protette della Liguria



Fonte: Servizio Parchi e Aree Protette della Regione Liguria

L'Alta Via dei Monti Liguri

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



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

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

1.3 Analisi del contesto interno

1.3.1 La Governance dell'Ente Parco

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

Il Presidente

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

Il Consiglio

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

La Comunità del Parco

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

territorio.

Il Direttore dell'Ente

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

Il Revisore Unico dei Conti

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

1.3.2 Struttura organizzativa - Organigramma dell'Ente

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

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore Pubblico

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

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

La Regione Liguria, al fine di dare concreta attuazione alla propria strategia di Ente territoriale, con DGR n.570/2023, ha definito, per il triennio 2023-2025, le priorità dell'azione amministrativa,

individuando quattro macro aree strategiche (*Una Regione green e sostenibile, Una Regione inclusiva e attenta al benessere, Una Regione attrattiva e competitiva e Una Regione efficace e dinamica*) e definendo, per ciascuna di esse, specifici ambiti che costituiscono i 22 obiettivi di valore pubblico di Regione Liguria per il PIAO 2025-2027. Nel corso del 2025, in seguito all'insediamento della Giunta regionale avvenuto nel mese di novembre 2024, saranno definite le nuove linee strategiche e gli obiettivi di valore pubblico.

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

È evidente che al perseguimento delle finalità di benessere ambientale, sociale ed economico, oggetto della programmazione integrata nei PIAO dei diversi enti, concorrono tutta una serie di soggetti pubblici e privati, locali, nazionali e sovranazionali che si muovono in un contesto complesso e mutevole secondo un modello a rete di performance di filiera.

Nell'ambito della programmazione pluriennale regionale, ai sensi dell'Allegato 4/1 del Decreto Legislativo n. 118/2011 e ss.mm.ii., sono definiti le linee guida e gli indirizzi agli Enti strumentali, che costituiscono parte integrante del Documento di Economia e Finanza Regionale (DEFR) 2025/2027.

Tali linee guida, ai sensi della *Legge regionale 22 febbraio 1995, n. 12 di Riordino delle aree protette*, disciplinano gli indirizzi agli Enti Parco al fine di promuovere la conoscenza, la conservazione, la valorizzazione del patrimonio Naturale del territorio ligure attraverso la definizione dei seguenti obiettivi di interesse della Regione Liguria per il periodo di programmazione 2025-2027:

Obiettivo 1 - Conservazione attiva degli ecosistemi e tutela della biodiversità

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

Obiettivo 2 - Sviluppo del turismo e della fruizione sociale

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

Obiettivo 3 - Conoscenza scientifica e educazione ambientale

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

Obiettivo 4 - Informazione e comunicazione

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

Obiettivo 5 - Avvio e applicazione di strumenti per la sostenibilità

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

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

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

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

- la rete istituzionale dei rispettivi ambiti di competenza, ovvero le istituzioni e gli Enti pubblici locali;
- il territorio e le comunità, intesi come l'insieme di tutti quei soggetti che, singolarmente o in forma associata, agiscono all'interno dei confini del Parco e/o nelle aree ad esso funzionalmente connesse;
- l'economia locale, comprendente l'insieme degli operatori del territorio;
- la società civile (residenti, turisti, utenti dei servizi dell'Ente, istituzioni scolastiche).

Il Parco di Montemarcello Magra Vara, sulla base degli obiettivi di valore pubblico della strategia regionale e degli obiettivi di medio – lungo termine sopra richiamati e riportati nel DEFR, definisce i propri obiettivi, misure e azioni, che costituiscono il contenuto delle diverse sezioni del PIAO, in coerenza anche con il Piano Programma 2025-2027 che, allegato al Bilancio economico di previsione, individua gli ambiti di intervento dell'Ente nel quadro delle risorse finanziarie disponibili, derivanti principalmente da trasferimenti regionali e fondi comunitari legati ad iniziative progettuali e costituisce punto di partenza per la definizione degli obiettivi organizzativi e individuali da recepire nel Piano della Performance.

Per ciascun ambito del Piano Programma 2025-2027 sono definiti obiettivi e priorità, avvalendosi anche del lavoro svolto dalla competente struttura regionale per l'organizzazione di una struttura condivisa per la valorizzazione delle aree protette. Ogni ambito è declinato in una serie di azioni e progetti con la precisa finalità di concentrare l'attenzione ed il lavoro della struttura dell'Ente su alcuni specifici punti di riferimento, da perseguire in condivisione con i portatori d'interesse, secondo un programma definito.

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

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

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

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

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

Di seguito si riportano i principali ambiti di intervento che daranno attuazione al Piano Programma 2025-2027:

1. MANUTENZIONE DEL TERRITORIO E PROMOZIONE DELLE ATTIVITÀ OUTDOOR SOSTENIBILI

2. GESTIONE E VALORIZZAZIONE AMBIENTALE E NATURALISTICA
3. PIANIFICAZIONE - Piano di Parco integrato
4. COMUNICAZIONE, EDUCAZIONE AMBIENTALE
5. MIGLIORAMENTO DELL'EFFICACIA E DELL'EFFICIENZA DELL'ATTIVITÀ AMMINISTRATIVA E GESTIONE DEL PERSONALE.

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



UNA REGIONE GREEN E SOSTENIBILE

N.	Obiettivi di Valore Pubblico					
VP01	Tutelare l’ambiente, le aree protette e la biodiversità - Arrestare la perdita di biodiversità e contrastare l’ingresso delle specie aliene promuovendo forme di tutela attiva della biodiversità da parte degli attori pubblici, sociali ed economici, ottimizzando il ruolo delle aree protette. - Promuovere comportamenti consapevoli tramite la crescita della cultura ambientale e della sostenibilità (ambientale, sociale ed economica).					
VP03	Favorire l’adattamento al cambiamento climatico e la difesa del territorio Superare le gravi criticità legate al rischio da alluvione e da dissesti geomorfologici mediante l’aggiornamento e la realizzazione delle misure del Piano di Gestione del Rischio Alluvioni e del Piano di Bacino, con le Autorità di Bacino Distrettuali.					
VP05	Riqualificare e migliorare le aree urbane, costiere e rurali e potenziare le infrastrutture verdi Realizzare una rete di interventi di riqualificazione urbana, estesa in particolare ai borghi dell’entroterra, con la finalità di migliorare la qualità ambientale, paesaggistica, architettonica e sociale del tessuto edificato					
Indicatori di Valore Pubblico		Descrizione	Unità di misura	Fonte	Baseline RL	Target 2025-2027
Aree protette con piano di gestione		Zone speciale di conservazione (ZSC) dotate di Piano di Gestione	%	Regione Liguria	100% (78 piani di Gestione relativi a 99/99 ZSC - 2024)	=
Aree protette (SDGs)		Percentuale di superficie territoriale coperta da aree naturali	%	ISTAT SDGs	29,1 (2023)	=/↑

	protette terrestri incluse nell'elenco ufficiale delle aree protette (Euap) o appartenenti alla Rete Natura 2000				
	Superficie delle aree protette (Parchi, ZSC, ZPS, Oasi, ZRC, Valichi) sul totale superficie regione	%	Regione Liguria	30 (2023)	=/↑
Aree a pericolosità idraulica elevata	L'indicatore fornisce informazioni sulle condizioni di pericolosità da alluvione per l'intero territorio nazionale valutate sulla base della mosaicatura ISPRA 2020 delle aree allagabili per i diversi scenari di probabilità, che l'ISPRA ha realizzato nel 2021 a partire dalle aree a pericolosità idraulica perimetrate dalle Autorità di Bacino Distrettuali e aggiornate al 2020.	%	ISPRA	2,1 (2020)	↓
Aree a pericolosità da frana PAI elevata e molto elevata	L'indicatore fornisce informazioni sulle aree a pericolosità da frana perimetrate nei Piani di Assetto Idrogeologico (PAI), redatti dalle Autorità di Bacino Distrettuali (ex Autorità di Bacino) e, per i territori di rispettiva competenza, dalle Province Autonome di Trento e Bolzano. Le aree a pericolosità da frana includono, oltre alle frane già verificatesi, anche le zone di possibile evoluzione dei fenomeni e le zone potenzialmente	%	ISPRA	14,1 (2021)	↓

	suscettibili a nuovi fenomeni franosi.				
--	--	--	--	--	--

 UNA REGIONE ATTRATTIVA E COMPETITIVA					
N.	Obiettivi di Valore Pubblico				
VP09	Valorizzare, diversificare e promuovere l'offerta turistica Promuovere il turismo sostenibile ed esperienziale sul territorio ligure.				
VP11	Promuovere la cultura e valorizzare il patrimonio culturale ▪ Valorizzare e promuovere il patrimonio culturale materiale e immateriale, paesaggistico e delle tradizioni, sostenere azioni mirate ad un recupero non esclusivamente finalizzato alla tutela ▪ Aumentare l'attrattività delle aree marginali e rafforzare l'identità delle destinazioni meno note, aumentare la resilienza delle comunità locali, anche attivando il loro diretto coinvolgimento.				
Indicatori di Valore Pubblico	Descrizione	Unità di misura	Fonte	Baseline RL	Target 2025-2027
Presenze turistiche (entroterra)	Presenze turistiche nelle strutture dell'ospitalità dei Comuni dell'entroterra (numero)	numero	ISTAT Osservatorio Turistico Regionale	1.110.011 (2023)	↑

 UNA REGIONE EFFICIENTE E DINAMICA					
N.	Obiettivi di Valore Pubblico				
VP 18	Semplificare l'azione e i processi regionali ▪ Semplificare le attività e i procedimenti amministrativi, promuovere l'efficientamento dell'azione amministrativa della Pubblica Amministrazione nella sua organizzazione interna, nella performance e nei rapporti con gli stakeholders esterni e abbattere gli oneri amministrativi a carico di cittadini e imprese (processi di BPR, transizione al digitale). ▪ Migliorare, coordinare e integrare i processi di programmazione e pianificazione dell'Ente secondo una logica di perseguimento del valore pubblico e del benessere sociale, ambientale ed economico a favore dei cittadini liguri.				
VP19	Promuovere la trasparenza e la lotta alla corruzione ▪ Semplificare le procedure e gli adempimenti e adottare specifiche azioni di progettazione delle misure di prevenzione rispetto agli ambiti di intervento in un'ottica di protezione del valore pubblico con particolare riferimento al PNRR. ▪ Sviluppare e promuovere la cultura della legalità e dell'integrità all'interno e all'esterno dell'Ente				
VP21	Sviluppare la Capacity building e valorizzare le competenze del personale ▪ Sviluppare e rafforzare le capacità del personale e quindi le prestazioni dell'Ente, integrando e sviluppando le competenze professionali e organizzative, anche per quanto connesso ai digital				

	skill, al fine di favorire percorsi adeguati di sviluppo delle competenze finalizzate anche all'implementazione efficiente ed efficace del PNRR ▪ Ampliare l'impiego delle agenzie formative e delle dimensioni e forme di apprendimento con l'innovazione delle modalità formative. ▪ Integrare il sistema di performance management con il sistema delle competenze e con la programmazione strategica				
VP22	Migliorare la governance e il dialogo nei rapporti con i diversi livelli istituzionali ▪ Rafforzare il ruolo e le funzioni dell'Ente mediante la promozione del processo di autonomia differenziata. ▪ Promuovere la creazione di reti di relazione e forme di collaborazione e condivisione di risorse e potenzialità latenti. ▪ Responsabilizzare le istituzioni e gli attori locali, promuovere il partenariato pubblico privato, nell'ottica della sussidiarietà verticale e orizzontale.				
Indicatori di Valore Pubblico	Descrizione	Unità di misura	Fonte	Baseline RL	Target 2025-2027
Realizzazione degli interventi e delle misure del PNRR con ricaduta sul territorio ligure	Percentuale di raggiungimento delle Milestones con riferimento ai progetti che hanno una ricaduta sull'intero territorio ligure	%	Sistema ReGiS	81 (2023)	↑
	Percentuale di raggiungimento dei Target con riferimento ai progetti che hanno una ricaduta sull'intero territorio ligure	%	Sistema ReGiS	16 (2023)	↑
Capacità di risposta ai cittadini e imprese	a) percentuale procedimenti amministrativi conclusi entro i termini (media % trimestrale) b) indicatore di tempestività dei pagamenti (dato annuale)	a) % b) gg.	RL	a) 98,7 b) - 28,32 (2022)	=/↓
Capacità di proteggere le risorse informatiche, le reti, i sistemi e i dati degli utenti da minacce "esterne"	% o numero di minacce scongiurate	%	RL	95	↑

Il monitoraggio del livello di realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico è svolto tramite una verifica a cascata delle attività all'interno di ciascun ambito di programmazione del PIAO

(performance organizzative e individuale, misure di gestione rischi corruttivi e della trasparenza, nonché stato di salute delle risorse).

2.2 Performance

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

Gli obiettivi di performance organizzativa e individuale, definiti anche in aderenza al Piano Programma dell'Ente, allegato al Bilancio economico di Previsione 2025-2027 ai sensi dell'allegato 4/1 al D.lgs. n.118/2011 "Principio contabile applicato concernente la programmazione di bilancio", sono esplicitati nel Piano della Performance (**Allegato A**), di cui al D. Lgs. n.150/2009, che recepisce anche gli obiettivi riportati nelle varie sezioni del PIAO.

OBIETTIVI DI VALORE PUBBLICO REGIONE LIGURIA (DGR N.570/2023)	AMBITI DI INTERVENTO	OBIETTIVI STRATEGICI	OBIETTIVI OPERATIVI	SERVIZIO
VP01 VP03 VP05 VP19 VP22	1. PIANIFICAZIONE E MANUTENZIONE DEL TERRITORIO	1.A Interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria sul territorio	Interventi di monitoraggio e manutenzione della rete sentieristica, della segnaletica, delle aree di sosta attrezzate, e dei percorsi ciclopedonali fluviali della Val di Magra e Val di Vara – ippoturismo.	SERVIZIO TECNICO AMBIENTALE SERVIZIO FINANZIARIO CONTABILE SERVIZIO AMMINISTRATIVO
		1.B Progettazioni strategiche	Adozione Piano Integrato di Parco (PIDP) e conseguenti atti procedurali da parte del Consiglio di amministrazione	SERVIZIO TECNICO AMBIENTALE SERVIZIO AMMINISTRATIVO
		1.C Progettazione Manutenzione /Acquisti digitalizzazione, mezzi e attrezzature tecniche e di ufficio	Definizione e messa in sicurezza sistemi informatici, programmi e attrezzature funzionali agli obiettivi del Piano di Parco	SERVIZIO TECNICO AMBIENTALE SERVIZIO FINANZIARIO CONTABILE SERVIZIO AMMINISTRATIVO
		1.D Progettazione/attuazione interventi di area vasta per migliorare la fruibilità sportiva del fiume Vara	Realizzazione di interventi funzionali al miglioramento della fruibilità del fiume Vara per la pratica di sport fluviali nel tratto che scorre tra San Pietro Vara e Beverino mediante la creazione /ripristino di accessi e prolungamento del percorso canoistico, con installazione di cartellonistica dedicata alla funzione del fiume a fini sportivi. <i>Intervento da realizzarsi a</i>	SERVIZIO TECNICO AMBIENTALE SERVIZIO FINANZIARIO CONTABILE SERVIZIO AMMINISTRATIVO

			<i>seguito di riscontro da parte del G.A.L. Valli Savonesi preposto all'istruttoria delle domande di sostegno presentate dagli Enti sui bandi del GAL Provincia della Spezia.</i>	
VP01 VP05 VP19 VP22	2. PIANIFICAZIONE E MONITORAGGIO, RETE NATURA 2000, CONSERVAZIONE ATTIVA DELLA BIODIVERSITA' E DEI SERVIZI ECOSISTEMICI	2.A Progetto Comunitario "STREAMS" del Programma per l'ambiente e azione per il clima (Life + 2014-2020) - FAUNA ZONE UMIDE	Progetto di re-stocking delle popolazioni di <i>Salmo cettii</i> del Bacino del Vara - completamento lavori incubatoio ittico in località Chiusola (Comune di Sesta Godano) e conclusione attività di progetto	SERVIZIO TECNICO AMBIENTALE SERVIZIO FINANZIARIO CONTABILE SERVIZIO AMMINISTRATIVO
		2.B Gestione degli ungulati	Realizzazione azioni previste dal Piano faunistico e verifica fattibilità allestimento centro di sosta per raccolta capi fauna selvatica abbattuti nelle attività di controllo in immobile di proprietà dell'Ente (Comune di Beverino)	SERVIZIO TECNICO AMBIENTALE SERVIZIO AMMINISTRATIVO
		2.C Presidio del territorio e monitoraggio	Presidio e monitoraggio del territorio con il coinvolgimento del Nucleo di Vigilanza Faunistica Venatoria regionale, Comandi Stazione Forestale della Spezia, Sarzana, Follo e Borghetto Vara e i Comandi Stazione della Polizia Municipale dei Comuni ricadenti in aree Parco.	SERVIZIO TECNICO AMBIENTALE SERVIZIO FINANZIARIO CONTABILE SERVIZIO AMMINISTRATIVO
		2.D Attuazione Piano/Regolamento, contributi istruttori autorizzativi, Valutazione di incidenza e Nulla Osta	Miglioramento procedimenti di istruttoria finalizzate al rilascio di autorizzazioni e pareri (Nulla Osta, Vinca, contributi istruttori, contributi VAS, concessioni demaniali) nel rispetto della normativa vigente	SERVIZIO TECNICO AMBIENTALE SERVIZIO AMMINISTRATIVO
		2.E Programma di Cooperazione Transfrontaliera INTERREG V-A ItaliaFrancia Marittimo - Monitoraggio, valorizzazione e ripristino della biodiversità nelle aree natura 2000	Programma di Cooperazione Transfrontaliera INTERREG V-A ItaliaFrancia Marittimo 2021-2027 - Progetto CAMBIOVIA-PRO "Tutela attiva della biodiversità tramite le comunità e l'economia sostenibile" - Progetto Central BIC "Diffusione della consapevolezza e conoscenza riguardo il valore delle comunità locali e abbattimento del conflitto tra le comunità rurali e la conservazione dell'habitat naturale" - Progetto INN-Pratica "Comunità di pratica transfrontaliera per l'innovazione in agricoltura e la transizione ecologica e digitale"	SERVIZIO TECNICO AMBIENTALE SERVIZIO FINANZIARIO CONTABILE SERVIZIO AMMINISTRATIVO
		2.F PROGETTO VA.R.I.A. - BIO.MA. Monitoraggio, valorizzazione e ripristino della	PROGETTO VA.R.I.A. - BIO.MA. – Valorizzazione e ripristino ambientale della biodiversità di Marinella	SERVIZIO TECNICO AMBIENTALE SERVIZIO FINANZIARIO CONTABILE

		biodiversità nelle aree natura 2000		SERVIZIO AMMINISTRATIVO
		2.G Monitoraggio, valorizzazione e ripristino della biodiversità nelle aree natura 2000	Monitoraggio del territorio per favore l'implementazione di protocolli di campionamento finalizzati alla bioindicazione e alla valutazione dello stato ecologico all'interno del territorio del Parco e delle ZSC funzionalmente connesse (ISPRA) e Monitoraggio delle acque lungo il tratto focivo del Fiume Magra (ARPAL)	SERVIZIO TECNICO AMBIENTALE SERVIZIO FINANZIARIO CONTABILE SERVIZIO AMMINISTRATIVO
VP01 VP03 VP09 VP11 VP22	3. EDUCAZIONE, COMUNICAZIONE E PROMOZIONE AMBIENTALE	3.A Miglioramento dell'immagine del Parco, trasparenza amministrativa e comunicazione	Comunicazione a mezzo stampa e social delle attività e iniziative promosse dall'Ente Parco, aggiornamento continuativo del sito web, organizzazione eventi, promozione del territorio; rivisitazione del materiale informativo del Parco	SERVIZIO PROMOZIONE, EDUCAZIONE E DIVULGAZIONE SERVIZIO TECNICO AMBIENTALE SERVIZIO AMMINISTRATIVO
		3.B Centro di Educazione all'Ambiente e alla Sostenibilità e promozione accoglienza nelle strutture del Parco	Progettazione e realizzazione di interventi di educazione ambientale negli istituti scolastici in presenza, in classe, sul territorio con utilizzo di piattaforme web - Attivazione di nuove forme di collaborazione per la gestione delle strutture di proprietà del Parco nei Comuni di Beverino e di Pignone e di aree in gestione (Oasi Lipu - Comune di Arcola e Orto Botanico - località Montemarcello, Comune di Ameglia)	SERVIZIO PROMOZIONE, EDUCAZIONE E DIVULGAZIONE SERVIZIO TECNICO AMBIENTALE SERVIZIO FINANZIARIO CONTABILE SERVIZIO AMMINISTRATIVO
VP18 VP19 VP21 VP22	4. ORGANIZZARE PER OTTIMIZZARE EFFICIENZA, EFFICACIA E TRASPARENZA	4.A Miglioramento dell'attività amministrativa e gestione del personale	Consolidamento dell'attività amministrativa e miglioramento dell'efficienza gestionale, applicazione della normativa in materia di digitalizzazione, accessibilità, trasparenza, prevenzione della corruzione e privacy. Politiche di gestione del personale: formazione, reclutamento, attivazione di tirocini universitari extracurricolari formativi e di orientamento, applicazione di istituti flessibili	SERVIZIO FINANZIARIO CONTABILE SERVIZIO AMMINISTRATIVO
		4.B Miglioramento della performance organizzativa -revisione procedure - adozione regolamenti, documenti di programmazione e rendicontazione- riorganizzazione dei servizi	Mappatura dei processi, adozione regolamenti e documenti di programmazione, monitoraggio risorse finanziarie, creazione network tra Enti Parco regionali per le procedure di acquisto, affidamento e informatizzazione dei servizi. Riqualificazione della sede istituzionale dell'Ente.	SERVIZIO FINANZIARIO CONTABILE SERVIZIO AMMINISTRATIVO SERVIZIO TECNICO AMBIENTALE

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

La definizione delle azioni positive in ambito di pari opportunità ed equilibri di genere per il triennio 2025-2027 recepisce le priorità individuate, a tal fine, dalla Regione Liguria in quanto la struttura organizzativa degli Enti Parco si compone prevalentemente di unità di personale regionale in regime di distacco, in applicazione dell'art. 29 bis co.6 della l.r. 22 febbraio 1995 n.12.

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

Il Piano per la parità di genere è concepito come un piano di organizzazione interna, finalizzato a garantire la parità di genere e a promuovere valori di equità all'interno dell'ente. Il Piano deve contenere gli obiettivi specifici finalizzati a determinare una generale positiva ricaduta sul benessere organizzativo e lavorativo.

Obiettivi generali delle azioni positive sono:

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

Per il dettaglio delle Azioni positive per l'equilibrio di genere si rimanda alla *Sottosezione 2.2 Obiettivi strategici e di performance* del PIAO della Regione Liguria per quanto applicabili alla contenuta struttura organizzativa dell'Ente Parco.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

La presente sezione è stata elaborata sulla base delle indicazioni previste da:

- PNA 2022, approvato da ANAC con propria deliberazione n.7 in data 17 gennaio 2023, ed in particolare delle semplificazioni previste per gli enti di ridotte dimensioni di cui all'allegato 4 del PNA;

- aggiornamento 2023 del PNA 2022, approvato con deliberazione n.605 del 19.12.2023, dedicato prevalentemente alla disciplina dei contratti pubblici che è stata oggetto di innovazione con l'entrata in vigore del nuovo Codice dei contratti pubblici (D. Lgs. 31 marzo 2023 n.36);
- deliberazione ANAC n. 495 del 25 settembre 2024, che introduce tre nuovi schemi di pubblicazione (relativamente a: utilizzo delle risorse pubbliche, organizzazione delle pubbliche amministrazioni e controlli sull'organizzazione e sull'attività dell'amministrazione) e apposite *Istruzioni operative* così da favorire enti e amministrazioni nella gestione della sezione "Amministrazione Trasparente" dei portali istituzionali, semplificando le attività di pubblicazione e consultazione dei dati, grazie a modalità uniformi di organizzazione, codificazione e rappresentazione;
- aggiornamento 2024 del PNA 2022, che fornisce indicazioni operative per i comuni con popolazione al di sotto dei 5.000 abitanti e con meno di 50 dipendenti, descrivendo in modo organizzato i possibili contenuti e gli elementi indispensabili per la redazione della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione).

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

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

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

2.3.1 Soggetti compiti e responsabilità della strategia di prevenzione della corruzione

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

SOGGETTI	COMPITI
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DELL'ENTE PARCO	- designa il Responsabile della prevenzione della corruzione e della Trasparenza - adotta il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (sezione 2.3 PIAO) e i suoi aggiornamenti e li comunica al Dipartimento della Funzione Pubblica - 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
RESPONSABILE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA Il Responsabile dell'Anticorruzione e della Trasparenza dell'Ente è il Direttore	- elabora annualmente la proposta del Piano triennale della prevenzione della corruzione e della Trasparenza, con il supporto degli Uffici - ne propone l'aggiornamento, ne verifica l'efficace attuazione e l'idoneità e ne cura altresì la diffusione - verifica, d'intesa con il competente Referente, l'applicazione della rotazione degli incarichi nelle strutture preposte allo svolgimento delle attività a più elevato rischio di corruzione - raccoglie, valuta ed esamina le informazioni pervenute dai referenti e/o dai soggetti interni ed esterni coinvolti nelle politiche anticorruzione al fine della corretta applicazione delle misure contenute nel piano - individua il personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell'etica e della legalità e individua, sulla base delle comunicazioni dei referenti, i dipendenti da inserire nei programmi di formazione del personale operante in settori particolarmente esposti alla corruzione - vigila sul rispetto delle norme in materia di inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi di cui al d.lgs. n. 39/2013 e segnala i casi di possibili violazioni all'Autorità Nazionale Anticorruzione e alla Corte dei conti; - monitora il rispetto dei termini, previsti dalla legge e dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti amministrativi - cura la divulgazione del codice di comportamento nell'ambito dell'amministrazione, ne monitora annualmente l'attuazione, provvede a pubblicare i risultati del monitoraggio sul sito istituzionale, in raccordo con l'ufficio procedimenti disciplinari - pubblica sul sito istituzionale, entro il 15 dicembre (o altro termine indicato da ANAC) di ogni anno, una relazione recante i risultati dell'attività e la trasmette all'Organo di indirizzo politico - svolge stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate - segnala all'organo di indirizzo politico, al Nucleo di

	valutazione NIV), all'Autorità' nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione - controlla e assicura la regolare attuazione dell'accesso civico
UFFICIO PROCEDIMENTI DISCIPLINARI (U.P.D.) Il Titolare del potere disciplinare è il Direttore. L'Ufficio Procedimenti Disciplinari è collocato all'interno del Servizio Affari Finanziari e Amministrazione del Personale e la relativa funzione è svolta dal responsabile di tale servizio	- svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza - provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'Autorità Giudiziaria - propone l'aggiornamento del Codice di comportamento
REFERENTI PER LA PREVENZIONE PER L'AREA DI RISPETTIVA COMPETENZA Sono individuati nelle figure del Direttore e dei responsabili di servizio	- partecipano al processo di gestione del rischio, collaborando insieme al responsabile, alla predisposizione del PTPCT, all'individuazione, valutazione e gestione del rischio formulando proposte e misure per la prevenzione del rischio - adottano le misure gestionali finalizzate alla gestione del rischio di corruzione, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e rotazione del personale - svolgono attività informativa nei confronti del Responsabile della Prevenzione, e dell'autorità giudiziaria - svolgono, nelle proprie aree di competenza, attività di costante monitoraggio sull'attività svolta, informandone semestralmente il responsabile dell'anticorruzione - assicurano l'osservanza del Codice di comportamento, segnalando all'UPD e al Responsabile della Corruzione le relative violazioni e l'attuazione delle misure di prevenzione e di trasparenza programmate nel P.T.P.C.T. - propongono al responsabile anticorruzione il piano annuale di formazione del proprio servizio (materie oggetto di formazione, dipendenti da avviare alla formazione)
NUCLEO DI VALUTAZIONE (soggetto esterno all'Ente)	- svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa - esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento adottato da ciascuna amministrazione - propone, nell'ambito del Piano triennale della Performance, specifici obiettivi e indicatori, a tutti i livelli organizzativi, collegati alle strategie e misure di prevenzione della corruzione e agli obiettivi strategici di trasparenza - verifica l'assolvimento degli obblighi in materia di trasparenza

TUTTI I DIPENDENTI DELL'ENTE	- osservano le misure contenute nel P.T.P.C.T. la cui violazione costituisce illecito disciplinare - osservano le disposizioni del Codice di comportamento dei dipendenti dell'Ente Parco - segnalano casi di personale conflitto di interessi - segnalano tempestivamente eventuali comportamenti illeciti - i responsabili di procedimento partecipano al processo di gestione del rischio formulando ai referenti anticorruzione eventuali proposte volte alla prevenzione del rischio.
TITOLARI DI CONTRATTI PER LAVORI, SERVIZI E FORNITURE E COLLABORATORI A QUALSIASI TITOLO DELL'ENTE	- osservano il codice di comportamento, segnalando in particolare casi di conflitto di interessi - osservano le misure contenute nel P.T.P.C.T. - segnalano tempestivamente eventuali comportamenti illeciti
STAKEHOLDERS (soggetti esterni all'Ente)	Sono individuate le seguenti categorie di portatori di interessi: - enti pubblici locali: comuni del parco - comuni confinanti, Provincia, Regione Liguria - soggetti afferenti al territorio e alla comunità: cittadini residenti, scuole, associazioni ambientaliste, venatorie, sportive, culturali, escursionistiche, turisti e fruitori del parco - soggetti che esercitano attività economiche: operatori turistici e della ristorazione, aziende agricole, professionisti e ordini professionali, consorzi di tutela dei prodotti tipici

2.3.2 Sistema di gestione del rischio

Valutazione di impatto del contesto esterno

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

Con riferimento al contesto nazionale e regionale in cui l'Ente opera, una dettagliata analisi risulta effettuata dalla Regione Liguria all'interno del proprio Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza (sottosezione del PIAO), cui si rinvia integralmente; quanto al contesto specifico dell'Ente Parco si rileva che non sono state segnalate azioni rilevanti da parte della Polizia giudiziaria e l'Ente non ricade in area dove le organizzazioni criminali operano in maniera palese e strutturata, con connivenze all'interno delle PA.

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

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

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

Tali soggetti possono interagire con l'Amministrazione mediante la richiesta di modifica delle norme, attività collegata a complessi processi normativi che presuppongono controlli di più livelli e la pubblica partecipazione dei cittadini, se non il loro diretto coinvolgimento.

Non esistono poi in maniera evidente, rappresentanti di interessi particolari (lobbies) che possano esercitare particolare pressione sugli Uffici essendo questa, concentrata sugli amministratori. In tal senso si constata che il controllo pubblico, e da parte degli enti sovraordinati sul Parco resta ad oggi molto elevato, come testimoniano le periodiche rassegne di stampa collegata a qualunque ipotesi di modifica “diretta o strisciante” delle regole, in particolare quelle edilizie, che riguardano il Parco.

Valutazione di impatto del contesto interno

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

Alla data di redazione del presente documento, la struttura organizzativa dell'Ente Parco di Montemarcello Magra Vara si compone di n.3 istruttori tecnici-ambientali a tempo indeterminato dipendenti dell'Ente, n. 2 funzionari tecnici architetti, n. 1 funzionario economico – finanziario a tempo parziale e n.1 istruttore amministrativo contabile a tempo parziale in posizione di distacco da Regione Liguria.

Per alcune funzioni specialistiche dell'Ente è prevista l'utilizzazione di contratti con personale pubblico ai sensi dell'art. 29 bis c.5 della l.r. n.12/95.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

RECLUTAMENTO DEL PERSONALE

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

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

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

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

CONTROLLI, VERIFICHE, ISPEZIONI, SANZIONI	Numero di processi mappati per l'area di rischio: 1
CONTROLLI, VERIFICHE, ISPEZIONI, SANZIONI	
INCARICHI E NOMINE	Numero di processi mappati per l'area di rischio: 2
CONFERIMENTO DI INCARICHI DI COLLABORAZIONE	
NOMINA SPECIFICHE PARTICOLARI RESPONSABILITA' E NOMINA TITOLARI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE	

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

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

2.3.3 Gli obiettivi per la prevenzione della corruzione e la trasparenza

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

Si riporta di seguito la programmazione delle **misure “generali”** di prevenzione della corruzione e trasparenza, che recepisce i contenuti obbligatori previsti dalla normativa e gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione proposti e condivisi dalla competente struttura regionale con gli Enti del Settore Regionale allargato per l'anno 2025.

MISURE GENERALI PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA			
N.	AMBITO	OGGETTO	MISURA/AZIONE
1	TRASPARENZA	La trasparenza rappresenta uno strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione e per l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa. <i>Rif. allegato C) Mappa della trasparenza</i>	- Rispetto degli obblighi informativi e di pubblicazione secondo quanto previsto dall'allegato programma della trasparenza - Monitoraggio semestrale da parte di tutti i responsabili di servizio per la verifica del rispetto degli obblighi - Segnalazione in caso di violazione al RPCT con indicazione delle soluzioni adottate
2	PROMOZIONE DELLA CULTURA DELL'INTEGRITÀ E FORMAZIONE (obiettivo strategico proposto da Regione Liguria)	La promozione della cultura dell'integrità e dei comportamenti etici degli operatori pubblici è un elemento fondamentale nella strategia della prevenzione.	- Realizzare corsi ed eventi di formazione sul Codice di Comportamento approfondendo le modifiche introdotte dal DPR n. 81/2023 assicurando il legame di continuità tra il codice di comportamento e le azioni previste dalla sezione “Rischi corruttivi e trasparenza” del PIAO. - Progettare eventi formativi sull'etica pubblica e sulla cultura dell'integrità rivolti al personale dell'Ente.

			- Prevedere adeguate forme di informazione e di conoscenza dell'istituto del <i>whistleblowing</i>, attraverso formazione specifica riguardo alla nuova normativa che recepisce la direttiva europea n. 2019/1937 (D.Lgs n. 24/2023), evidenziando i diritti e le tutele dei whistleblower e assicurando che il personale sia informato sulle modalità e gli strumenti di segnalazione disponibili. - Realizzare corsi di formazione sulla normativa antiriciclaggio, con focus su indicatori di anomalia, segnali di allerta, verifica del titolare effettivo e approfondimento sulla procedura interna di segnalazione.
3	ROTAZIONE PERIODICA DEL PERSONALE	Rotazione periodica del personale con funzioni di responsabilità del procedimento direttamente coinvolto nelle attività a rischio	Prosecuzione della riorganizzazione dei servizi dell'Ente con la ridefinizione dei compiti del personale preposto, l'attivazione di forme flessibili di utilizzo del personale (distacchi da altri enti, incarichi ai sensi dell'art.29 bis co.5 l.r.12/95) e il reclutamento di unità di personale come da piano dei fabbisogni.
4	CONFLITTO DI INTERESSI	Le situazioni di conflitto di interessi sono uno degli elementi principali di cui tenere conto nell'analisi del rischio e previsione delle misure di prevenzione. Considerata la "trasversalità" di tale fenomeno sia nell'ambito dei contratti pubblici, sia in altre fattispecie, è necessario un costante presidio.	- Osservanza dell'obbligo di astensione - Vigilanza sul rispetto dell'obbligo da parte del Direttore e dei Responsabili di Servizio per i servizi di propria competenza e del RPCT
5	ANTIRICICLAGGIO (obiettivo strategico proposto da Regione Liguria)	L'applicazione attenta e scrupolosa della normativa sul contrasto al riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo di cui al D.Lgs n. 231/2007 rappresenta un elemento indispensabile nel sistema di risk management delle pubbliche amministrazioni.	- Garantire l'applicazione dell'articolo 10 del decreto legislativo n.231 del 21 Novembre 2007 recante "Attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione" per le Pubbliche Amministrazioni. - Implementare e monitorare procedure di controllo interne che garantiscano l'efficacia delle misure di prevenzione, inclusi processi di verifica del "titolare effettivo" e monitoraggio delle transazioni sospette.

			- Garantire la tempestiva segnalazione di operazioni sospette attraverso l'osservazione, la rilevazione e l'applicazione delle disposizioni in materia e degli indicatori di anomali da parte di tutte le strutture dell'Ente interessate da procedimenti a rischio riciclaggio. - Cooperare con altre istituzioni pubbliche e private, per accrescere le competenze in materia e condividere buone pratiche.
6	CONFERIMENTO INCARICHI ISTITUZIONALI ED EXTRAISTITUZIONALI	Obblighi concernenti la compatibilità degli incarichi istituzionali extraistituzionali e la procedura di autorizzazione	- Osservanza dell'obbligo - Vigilanza sul rispetto dell'obbligo da parte dei Responsabili di Servizio per i servizi di propria competenza e del Responsabile della Corruzione
7	INCONFERIBILITÀ E INCOMPATIBILITÀ PER INCARICHI DIRIGENZIALI	Rispetto della normativa in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi di cui agli artt. 3 e 12 commi 1,2,3 e 4 del D. Lgs. n. 39/2013	Il Direttore produce una dichiarazione sostitutiva di notorietà (art. 46 dpr 445/200) attestante l'insussistenza di cause di inconferibilità o di incompatibilità in riferimento all'incarico ricoperto. La dichiarazione viene pubblicata sul sito dell'Ente nell'apposita sezione dell'amministrazione trasparente. Controllo della dichiarazione sostitutiva.
8	SVOLGIMENTO DI ATTIVITÀ SUCCESSIVE ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO - PANTOUFLAGE	La disciplina del pantouflage è contenuta agli artt. 53, comma 16-ter del decreto legislativo n. 165/2001 e 21 del decreto legislativo n. 39/2013 e più recentemente negli indirizzi interpretativi Anac di cui alle linee guida adottate con delibera n. 493 del 25/9/2024. La legge 190/2012 ha introdotto nell'ambito dell'articolo 53 del d.lgs. 165/2001 il comma 16-ter, il quale stabilisce che "i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri".	Verifica da parte del responsabile del servizio finanziario e del personale delle attività lavorative da parte dei dipendenti cessati dal rapporto di lavoro con l'ente che durante il servizio hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali.
9	FORMAZIONE DI COMMISSIONI, ASSEGNAZIONI AGLI UFFICI, CONFERIMENTO DI INCARICHI DIRIGENZIALI IN CASO DI CONDANNA PENALE	La legge 190/2012 ha introdotto nel d.lgs. 165/2001, l'articolo 35-bis, il quale "integra le leggi e regolamenti che disciplinano la formazione di commissioni e la nomina dei relativi segretari" e stabilisce che "coloro che sono stati condannati, anche con	Verifica e monitoraggio dell'applicazione delle disposizioni previste dall'art. 35-bis del d.lgs. 165/2001 da parte del responsabile del procedimento mediante acquisizione d'ufficio ovvero mediante dichiarazione sostitutiva di

	PER DELITTI CONTRO LA PA	sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale: a) non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi; b) non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati; c) non possono fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere”.	certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'articolo 46 del D.P.R. n. 445 del 2000 (articolo 20 decreto legislativo n. 39 del 2013).
10	INDICATORI (KPI) PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE (obiettivo strategico proposto da Regione Liguria)	Per migliorare l'efficacia delle misure di prevenzione occorre monitorare costantemente il contesto e i principali ambiti nei quali l'azione pubblica degli enti si esercita. Al riguardo sorge la necessità di avere un sistema di indicatori di anomalia e di alert che possano segnalare eventuali situazioni e processi da verificare.	- Mappare i principali ambiti nei quali si esercita la funzione pubblica dalla cui osservazione possano arrivare eventuali segnali di anomalia. - Condividere, con la struttura regionale competente, la progettazione di un cruscotto informativo di indicatori (KPI) finalizzato al monitoraggio di alcuni ambiti ritenuti sensibili per individuare aree di criticità sulle quali intervenire.
11	CONTROLLO DI LEGITTIMITÀ E DICHIARAZIONI SOSTITUTIVE	Verifiche a campione sull'iter procedimentale.	Attuazione di verifiche a campione annuali nell'ambito dei processi mappati al fine di verificare la legittimità degli atti, la correttezza delle procedure e il rispetto degli obblighi di trasparenza.
12	MONITORAGGIO DEL RISPETTO DEI TERMINI PER LA CONCLUSIONE DEI PROCEDIMENTI	L'art. 2 della Legge 241/90 prevede che le pubbliche amministrazioni hanno il dovere di concludere i procedimenti mediante l'adozione di un provvedimento espresso. Nel caso in cui disposizioni di legge non prevedono un termine diverso, i procedimenti amministrativi devono concludersi entro il termine di trenta giorni.	Tutti i responsabili di procedimento devono rispettare le tempistiche previste per ogni singolo procedimento. Con cadenza annuale ciascun Responsabile di Servizio provvede alla verifica del rispetto dei tempi procedurali di propria competenza e a risolvere immediatamente le anomalie riscontrate. L'esito del monitoraggio deve essere trasmesso al responsabile della corruzione.
13	PNRR - PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA	L'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza rappresenta una delle attività a forte impatto sul	- Assicurare l'individuazione e la valutazione del rischio per le attività e procedure in materia di PNRR

	(obiettivo strategico proposto da Regione Liguria)	territorio e sul valore pubblico correlato.	anche in sinergia con i vari soggetti attuatori. -Prevedere misure di presidio delle procedure a rischio correlate al PNRR con particolare riferimento al conflitto di interessi, alle verifiche degli indicatori di anomalia dell'antiriciclaggio e alla verifica del titolare effettivo. -Garantire il rispetto degli obblighi di pubblicazione dei dati come richiesto dal Piano nazionale anticorruzione di ANAC. -Promuovere la realizzazione di spazi web informativi sui dati PNRR anche al fine di facilitarne la fruibilità civica.
14	ANTICORRUZIONE E STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE (obiettivo strategico proposto da Regione Liguria)	Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) ex art. 6 del DL 80/2021 è il documento programmatico nel quale si integrano le strategie, gli obiettivi e le azioni dell'Ente finalizzate al valore pubblico finale, analoghi strumenti esistono anche negli enti non soggetti all'approvazione del PIAO. In questo ambito è pertanto fondamentale il ruolo strategico delle politiche di prevenzione della corruzione al fine di proteggere il valore pubblico a favore della collettività e contribuire al raggiungimento efficace dei risultati previsti.	-Predisporre la sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" secondo le direttive del Piano Nazionale Anticorruzione di ANAC in una logica di integrazione con le altre sezioni del PIAO o documento analogo. -Garantire l'aggiornamento della mappatura dei rischi, la loro valutazione e il loro trattamento. -Aggiornare i parametri di valutazione del rischio prevedendo anche il rischio di interferenza di soggetti esterni e di stakeholder nelle procedure amministrative. -Prevedere il monitoraggio periodico dell'attuazione delle misure di prevenzione e del rispetto degli obblighi di trasparenza. -Promuovere la cooperazione tra gli enti del settore regionale allargato al fine di un approccio comune alla programmazione contenuta nel PIAO a cominciare dalla definizione di obiettivi di valore pubblico territoriali.
15	GOVERNANCE DELLE POLITICHE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA (obiettivo strategico proposto da Regione Liguria)	L'efficacia dell'attuazione del complessivo sistema di disposizioni che scaturiscono dalla legge n. 190/2012 può essere migliorata con lo sviluppo di un modello a rete territoriale a supporto dei responsabili della prevenzione della corruzione.	- Rafforzare le reti dei RPCT degli enti liguri facenti capo al sistema regionale, con particolare riferimento agli Enti Parco Naturali Regionali. - Partecipare a iniziative congiunte di formazione, supporto reciproco, scambio di buone pratiche e sinergia delle azioni.

			- Progettare una base comune di indicatori di analisi e valutazione dei rischi. - Promuovere l'ascolto e il confronto con la società civile e gli stakeholders anche con riferimento all'analisi del contesto esterno alla base del PIAO. - Aderire all'eventuale progettazione di un tavolo permanente di dialogo e confronto con le organizzazioni della società civile promosso dalla Regione Liguria
--	--	--	--

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

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

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

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

2.3.4 Programmazione della trasparenza

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

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

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

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

Nell'allegato documento "Mappa della trasparenza" (**Allegato C**) sono elencati gli obblighi informativi e di pubblicazione previsti e i soggetti responsabili della pubblicazione nel sito istituzionale dell'Ente nella sezione dedicata "Amministrazione trasparente", secondo le indicazioni riportate nell'allegato 9 del PNA 2022, aggiornate con Deliberazione ANAC n.605 del 19/12/2023 e integrate con l'allegato 1) della Deliberazione ANAC n. 264 del 20.6.2023 come modificato con Deliberazione n.601 del 19.12.2023, e nella Deliberazione ANAC n.. 495 del 25 settembre 2024.

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

L'allegato 1 della Deliberazione ANAC n. 264 del 20.6.2023, come modificato con Deliberazione n. 601 del 19 dicembre 2023, individua le informazioni e i dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché le procedure del ciclo di vita dei contratti pubblici che rilevano ai fini dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33.

Dal 2024 l'alberatura della sottosezione bandi di gara e contratti in Amministrazione Trasparente si è adeguata al nuovo regime normativo includendo il collegamento alla BDNCP (Banca Dati Nazionale Contratti Pubblici) e gli atti esclusi dalla trasmissione alla banca dati.

Con la Deliberazione n. 495 del 25 settembre 2024, ANAC introduce tre nuovi schemi di pubblicazione (relativamente a: utilizzo delle risorse pubbliche, organizzazione delle pubbliche amministrazioni e controlli sull'organizzazione e sull'attività dell'amministrazione) e apposite *Istruzioni operative* così da favorire enti e amministrazioni nella gestione della sezione "Amministrazione Trasparente" dei portali istituzionali, semplificando le attività di pubblicazione e consultazione dei dati, grazie a modalità uniformi di organizzazione, codificazione e rappresentazione.

L'aggiornamento 2024 del PNA 2022 fornisce, altresì, indicazioni operative per i comuni con popolazione al di sotto dei 5000 abitanti e con meno di 50 dipendenti, descrivendo in modo organizzato i possibili contenuti e gli elementi indispensabili per la redazione della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione).

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

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

- *Accesso "generalizzato"* che determina il diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione;
- *Accesso civico "semplice"* correlato ai soli atti ed informazioni oggetto di obbligo di pubblicazione (art. 5 D.lgs. 33/2013);
- *Accesso documentale* riservato ai soggetti interessati in grado di esercitare al meglio le facoltà che l'ordinamento attribuisce loro, a tutela delle posizioni giuridiche qualificate di cui sono titolari (artt. 22 e succ. L.241/90).

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

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

2.3.5 Monitoraggio sull'idoneità e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione

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

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

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

La presente sezione è stata posta in consultazione, mediante avviso pubblico divulgato sul sito internet dell'Ente nella sezione dell'Amministrazione Trasparente "Altri contenuti – Prevenzione

della corruzione”, con invito rivolto a tutti i soggetti portatori di interesse a presentare eventuali osservazioni e proposte entro il 15 gennaio 2025. A tale data non sono pervenute osservazioni o proposte di integrazione.

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

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

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

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

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

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

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

- a) la gestione di interventi rivolti all’assolvimento di funzioni strumentali di prevalente indirizzo interno oppure alla prestazione di servizi finali destinati all’utenza esterna;
- b) la verifica e la valutazione dei risultati degli interventi;

- c) l'elaborazione di programmi operativi di attività e di piani di lavoro, correlati alla formulazione di definiti obiettivi strumentali;
- d) le interazioni tra momento politico ed apparato tecnico – professionale.

Il coordinamento tra i Servizi è garantito del Direttore.

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

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

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

Con decreto del Commissario Straordinario n. 17 del 30 giugno 2021 è stato adottato il regolamento relativo ai criteri di conferimento degli incarichi di Elevata Qualificazione e relativa metodologia di graduazione e sono state individuate le seguenti posizioni di responsabilità:

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

A seguito della deliberazione della Giunta regionale n. 326 del 16 aprile 2021, è stato disciplinato il regime di cui all'art. 29 bis, co. 6, della l.r. 22 febbraio 1995 n. 12 afferente i distacchi funzionali di personale regionale presso gli Enti Parco.

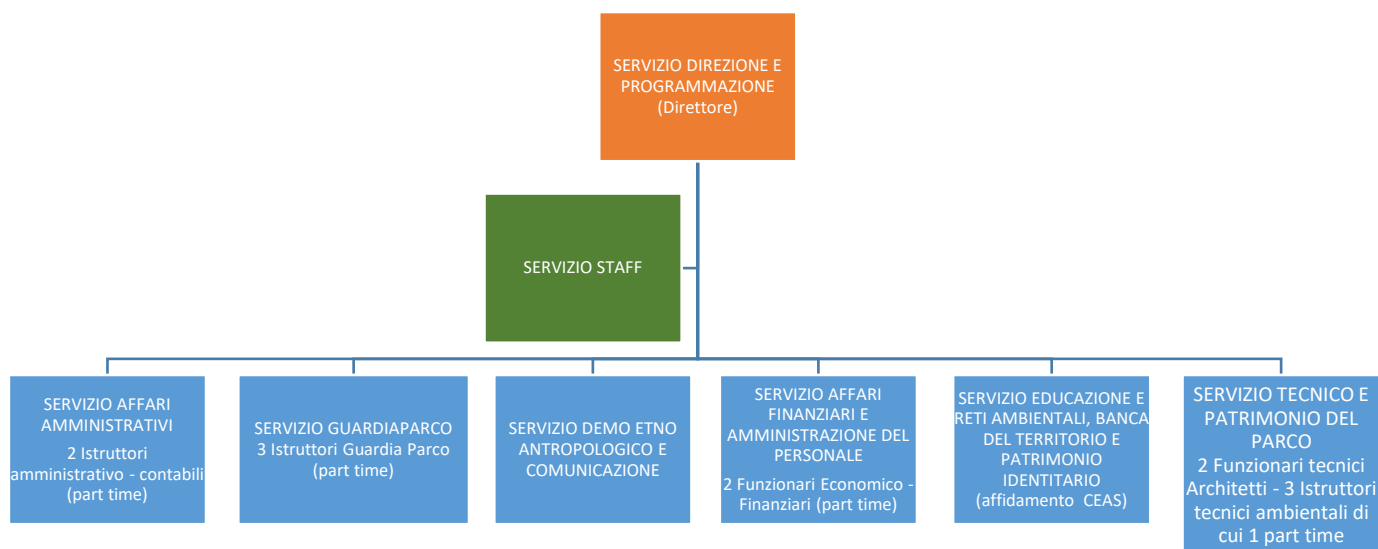
Attualmente la struttura organizzativa dell'Ente Parco risulta composta da:

- 1 Direttore, dirigente a tempo indeterminato della Regione Liguria, in convenzione ai sensi del vigente CCNL Funzioni Locali -Area Dirigenza, e in utilizzo condiviso, con gli Enti Parco Naturali Regionali Antola, Aveto, Portofino e Alpi Liguri.

- 2 Funzionari tecnici - Architetti in distacco totale e 1 Funzionario Economico – Finanziario in distacco parziale, dipendenti della Regione Liguria, con attribuzione di posizione di EQ (Elevata Qualificazione);
- 3 Istruttori tecnici ambientali dipendenti a tempo indeterminato dell'Ente Parco, di cui uno a tempo parziale al 50%.
- 1 Istruttore amministrativo – contabile dipendente della Regione Liguria in distacco parziale.

L'Ente Parco, per alcune funzioni specialistiche, si avvale della collaborazione di personale pubblico, ai sensi dell'art. 29 bis c.5 della l.r. n.12/95.

Organigramma Ente Parco di Montemarcello Magra Vara



3.2 Organizzazione Lavoro Agile

Tra i documenti di programmazione confluiti nel PIAO, ai sensi dell'art. 6 del DL 80/2021, è incluso il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA), la cui adozione da parte di ogni ente pubblico è stata prevista dall'art. 263, comma 4 bis del D.L. 34/2020 convertito con modificazioni dalla legge n. 77/2020, al fine di programmare lo sviluppo del lavoro agile oltre la fase emergenziale causata dalla pandemia COVID -19.

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

digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, coinvolgendo i cittadini e gli stakeholders.

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

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

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

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

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

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

necessarie, attraverso specifiche previsioni nell'ambito degli accordi individuali.

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

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

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

L'ambito di gestione dell'organizzazione del lavoro è strettamente connesso, inoltre, alla misurazione e valutazione della performance in quanto condizione abilitante per il raggiungimento degli obiettivi e dei risultati e per il miglioramento dell'efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa.

3.2.1 Lavoro a distanza

L'incentivazione all'utilizzo del "lavoro agile" è concisa con l'emergenza sanitaria da COVID-19 che ha dato l'avvio all'esecuzione della prestazione lavorativa in tale modalità semplificandone la procedura di accesso proprio perché era diventato l'unico modo per garantire la continuità operativa. Ciò ha prodotto vantaggi in termini di miglioramento della produttività del personale e riduzione dell'assenteismo nonché soddisfazione dei dipendenti e miglioramento dell'equilibrio vita-lavoro.

La fase del superamento dello *smart working* emergenziale a favore dello *smart working* ordinario è ormai conclusa e lo *smart working* continua a rappresentare per l'Ente un'ordinaria modalità di resa della prestazione lavorativa, restando ovviamente soggetto ad alcune condizioni, tra cui un'adeguata rotazione del personale in sw e in presenza, secondo le disposizioni impartite dall'organo di direzione, considerata la ridotta dimensione dell'Ente.

3.2.2 Linee strategiche per l'organizzazione agile

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

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

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

Oltre alla scrivania virtuale regionale, il personale in distacco presso l'Ente Parco può accedere da remoto a sistemi di *collaboration* (*cloud* e cartelle condivise) e protocollo. A questi strumenti si sono affiancati altri tools di collaborazione via web maggiormente utilizzati anche da parte dei vari stakeholders dell'Ente, come Skype, Zoom, Teams, ecc...

L'Ente Parco intende proseguire, anche per il triennio 2025 -2027, il miglioramento e la digitalizzazione delle procedure interne ed esterne relative al funzionamento della macchina amministrativa, alla gestione delle funzioni generali e ai vari servizi offerti all'utenza esterna.

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

3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

3.3.1 Linee strategiche per il reclutamento del personale

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

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

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

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

3.3.2 Il Piano triennale dei fabbisogni di personale

Il Piano triennale dei fabbisogni, adempimento prescritto dall'articolo 6 del D. Lgs 165/2001, è lo strumento strategico e programmatico che individua le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini compatibilmente con i vincoli di finanza pubblica che mirano al contenimento della spesa di personale.

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

Ai sensi dell'art. 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80 la programmazione triennale dei fabbisogni del personale è inclusa nel Piano Integrato delle Attività e delle Organizzazioni (PIAO); il comma 2 del medesimo articolo 6, infatti, recita che il Piano integrato delle attività e delle Organizzazioni definisce, tra l'altro: "compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b) (piano formativo) assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali".

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

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

Il Parco Naturale Regionale di Montemarcello Magra Vara è un ente pubblico dotato di autonomia amministrativa e funzionale e di personalità giuridica di diritto pubblico, facente parte del settore regionale allargato (DGR del 22 marzo 2024 n.273).

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

Nella copertura del c.d. *turn over* oltre che alla capacità assunzionale c.d. "*di competenza*", gli enti possono sommare i resti delle pregresse capacità assunzionali, secondo quanto previsto dall'art. 3,

comma 5, del decreto-legge n. 90/2014 come modificato dall'art. 14-bis della Legge n. 26/2019, di conversione del decreto legge n. 2/2019, a norma del quale a decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile.

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

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

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

L’art. 29 bis della l.r. n.12/95 dispone in merito all’applicazione dei vari istituti, in materia di personale, applicabili agli Enti Parco.

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

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

	Ex Categorie	Dotazione organica vigente al 1/1/2013 *	modifiche	Nuova dotazione organica *	Dipendenti effettivi 2013
Ente Parco Montemarcello Magra (Delib. Consiglio E.P. n. 37 del 17.10.2013)	Dirigente	1	0	1	0
	D	2 (2 D3)	+1	3	1
	C	2	+3	5	2

	Ex Categorie	Dotazione organica vigente al 1/1/2013 *	modifiche	Nuova dotazione organica *	Dipendenti effettivi 2013
		(2 C1)			
	B	8 (7 B3 + 1 B1)	-7	1	1
	Totale	13	-3	10	4

In coerenza con quanto disposto dalle linee guida ministeriali per la redazione dei piani dei fabbisogni del personale la spesa massima potenziale sostenibile per il personale dell'Ente Parco è pari ad € 414.460,64, come meglio specificato nella tabella che segue:

COSTO PERSONALE DOTAZIONE ORGANICA TEORICA ex DGR n. 1314-2013	
Stipendi Direttore	85.286,11 €
Oneri Direttore	22.754,33 €
Stipendi personale dei livelli	218.086,36 €
Oneri Stipendi personale dei livelli	62.547,18 €
IRAP totale	25.786,66 €
TOTALE	414.460,64 €

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

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

AREA	Posti coperti alla data di adozione del provvedimento		Posti da coprire per effetto del presente piano dei fabbisogni	
	Full-Time	Part-Time	Full-Time	Part-Time
DIRIGENZA (Direttore)	0	1 (convenzione ai sensi del vigente CCNL F.L. Area Dirigenza)	0	0
Funzionari ed EQ (ex categoria D)	2 (distacco)	1 (distacco) - 1 (t.d. art.29 bis co.5)	0	0

		l.r.12/95- orario 12 h)		
Istruttori (ex categoria C)	2 tempo indeterminato	1 tempo indeterminato 50%/ - 1 (distacco) - 4 (t.d. art.29 bis co.5 l.r.12/95- orario 5 h) -	0	2 tempo indeterminato (50%)
Operatori esperti (ex categoria B)	0	0	0	0
TOTALE	4	9	0	2

La legge regionale 24 dicembre 2010, n. 22 “Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale della Regione Liguria (Legge finanziaria 2011)” all’art. 7 (Assunzioni di personale da parte degli Enti del settore regionale allargato) recita: “1. Fermo restando il rispetto di quanto disposto dall’articolo 9 del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78 (Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica), convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, è fatto divieto agli enti del settore regionale allargato, come individuato ai sensi dell’articolo 25 della legge regionale 24 gennaio 2006, n. 2 (Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale della Regione Liguria. Legge finanziaria 2006) e successive modifiche e integrazioni, di procedere ad assunzioni di personale a tempo determinato o indeterminato se non previa autorizzazione regionale. 2. La Giunta regionale definisce le modalità di attuazione del presente articolo. 3. Fermo restando il rispetto di quanto previsto dall’articolo 34 bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche) e successive modifiche e integrazioni, le assunzioni autorizzate ai sensi del presente articolo possono aver luogo solo a seguito dell’esperimento di procedure di mobilità effettuate in riferimento al personale del settore regionale allargato e delle Comunità Montane. 4. Le assunzioni effettuate in violazione del presente articolo sono fonte di responsabilità amministrativa per i Direttori e i Dirigenti che le hanno disposte.”

La Giunta Regionale, con la DGR n. 198/2011, ha emanato le linee guida in materia di assunzione di personale a tempo determinato o indeterminato da parte degli enti del settore regionale allargato che prevedono: “Tutti gli Enti del Settore regionale allargato, saranno tenuti a predisporre il proprio Piano assunzione annuale, trasmetterlo al Dipartimento competente per materia, ai fini dell’approvazione da parte della Giunta Regionale, anche a titolo di autorizzazione preventiva

alle assunzioni, a valere esclusivamente per l'annualità di riferimento. .. omissis ...L'efficacia autorizzatoria del provvedimento della Giunta che approva il Piano cessa allo spirare dell'anno di riferimento”.

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

- tutte le assunzioni a tempo determinato e indeterminato di personale dirigente e delle categorie previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro degli enti destinatari delle presenti direttive, anche integralmente finanziate da fondi comunitari, ivi incluse quelle derivanti da processi di mobilità o da mobilità volontaria, devono essere preventivamente autorizzate dalla Regione Liguria a seguito di istruttoria congiunta effettuata dal Dipartimento competente e dalla Direzione Centrale Organizzazione, e devono essere previste nel Piano Triennale dei fabbisogni di personale ovvero nel Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), adottato in attuazione della normativa statale vigente e con il parere obbligatorio dell’organo di revisione economico – finanziaria;
- gli enti destinatari delle presenti direttive, nella predisposizione e nell’approvazione dei propri strumenti programmatori, devono:
 - a) indicare la struttura di assegnazione del personale di qualifica dirigenziale di cui prevedono l’assunzione evitando di ricorrere ad assunzioni di personale dirigente da collocare in posizione professionale o, ove il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato non consenta l’immediata attribuzione di una struttura, i tempi di assegnazione ad una struttura già esistente nell’organigramma;
 - b) privilegiare le sostituzioni del personale dirigente cessato e motivare l’eventuale destinazione ad altre funzioni di personale dirigente già in servizio;
 - c) individuare la destinazione del personale del comparto di cui si prevede l’assunzione, privilegiando le sostituzioni del personale cessato e motivando la destinazione ad altre funzioni di personale già in servizio;
 - d) indicare i dati esposti nell’ultimo Conto annuale del personale presentato **(allegato D)**;
 - e) indicare l’andamento dei costi di personale sostenuti nell’ultimo triennio e l’andamento delle cessazioni e delle assunzioni, anche a tempo determinato, avvenute nello stesso periodo in relazione al valore complessivo delle spese correnti e dei trasferimenti regionali **(allegato E)**;

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

Piano delle assunzioni di personale 2025/2027

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

La verifica del fabbisogno di personale dell'Ente Parco presuppone una ricognizione delle necessità dell'Ente. Di seguito il dettaglio del fabbisogno emerso, così come sopra riportato nella proposta di dotazione organica, con dettaglio della spesa che trova stanziamento nel budget economico di previsione 2025 -2027.

Esercizio 2025

AREA		Funzione	TOTALE stipendio tabellare lordo	TOTALE costo tabellare oneri inclusi	NOTE
DIRIGENZA	-	DIRETTORE			convenzione ai sensi del vigente CCNL Area Funzioni Locali - Dirigenza
AREA	Ex Categoria	Profilo professionale	TOTALE stipendio tabellare lordo	TOTALE costo tabellare oneri inclusi	FONTE DI FINANZIAMENTO
FUNZIONARI ED ELEVATE QUALIFICAZIONI	D1	Funziario Economico - Finanziario - art.29 bis co.5 l.r.12/95 33,33% (12 ore/settimana)	€ 8.912,49	€ 12.226,15	BILANCIO
ISTRUTTORI	C6	Istruttore Guardiaparco - art.29 bis co.5 l.r.12/95 13,89% (5 ore/settimana)	€ 3.928,78	€ 5.389,50	BILANCIO
ISTRUTTORI	C4	Istruttore Guardiaparco - art.29 bis co.5 l.r.12/95 13,89% (5 ore/settimana)	€ 3.693,89	€ 5.067,28	BILANCIO
ISTRUTTORI	C3	Istruttore tecnico ambientale	€ 25.828,78	€ 35.431,92	BILANCIO
ISTRUTTORI	C2	Istruttore Guardiaparco - art.29 bis co.5 l.r.12/95 13,89% (5 ore/settimana)	€ 3.496,24	€ 4.796,15	BILANCIO

ISTRUTTORI	C2	Istruttore tecnico ambientale	€ 25.172,93	€ 34.532,23	BILANCIO
ISTRUTTORI	C1	Istruttore Guardiaparco - 50% (dal 01.01.25)	€ 12.308,58	€ 16.884,91	BILANCIO
ISTRUTTORI	C1	Istruttore tecnico ambientale - 18 ore/settimana (50%)	€ 12.308,58	€ 16.884,91	BILANCIO
ISTRUTTORI	C1	Istruttore Amministrativo - contabile art.29 bis co.5 l.r.12/95 13,89% (5 ore/settimana)	€ 3.419,05	€ 4.690,25	BILANCIO
ISTRUTTORI	C1	Istruttore amministrativo contabile - 50% (dal 01.01.25)	€ 12.308,58	€ 16.884,91	BILANCIO
TOTALE			111.377,89 €	152.788,20 €	

Nel corso dell'esercizio 2025 è prevista l'assunzione di due unità di personale a tempo indeterminato (part time 50%) rispettivamente con profilo di istruttore amministrativo - contabile e Guardiaparco, già autorizzate con il PIAO 2024 -2026 approvato con DGR n.157 del 23/02/2024.

Per lo svolgimento di alcune funzioni specialistiche dell'Ente è prevista l'utilizzazione di contratti con personale pubblico ai sensi dell'art. 29 bis c.5 della l.r. n.12/95.

Le funzioni di Direttore, al fine di garantire la continuità amministrativa dell'attività dell'Ente, sono esercitate, sino alla scadenza del Consiglio di amministrazione in carica, da un dirigente a tempo indeterminato della Regione Liguria ai sensi del vigente CCNL delle Funzioni Locali – Area Dirigenza.

Esercizio 2026

AREA		Funzione	TOTALE stipendio tabellare lordo	TOTALE costo tabellare oneri inclusi	NOTE
DIRIGENZA	-	DIRETTORE			convenzione ai sensi del vigente CCNL Area Funzioni Locali - Dirigenza

AREA	Ex Categoria	Profilo professionale	TOTALE stipendio tabellare lordo	TOTALE costo tabellare oneri inclusi	FONTE DI FINANZIAMENTO
FUNZIONARI ED ELEVATE QUALIFICAZIONI	D1	Funziario Economico - Finanziario - art.29 bis co.5 l.r.12/95 33,33% (12 ore/settimana)	€ 8.912,49	€ 12.226,15	BILANCIO
ISTRUTTORI	C6	Istruttore Guardiaparco - art.29 bis co.5 l.r.12/95 13,89% (5 ore/settimana)	€ 3.928,78	€ 5.389,50	BILANCIO
ISTRUTTORI	C4	Istruttore Guardiaparco - art.29 bis co.5 l.r.12/95 13,89% (5 ore/settimana)	€ 3.693,89	€ 5.067,28	BILANCIO
ISTRUTTORI	C3	Istruttore tecnico ambientale	€ 25.828,78	€ 35.431,92	BILANCIO
ISTRUTTORI	C2	Istruttore Guardiaparco - art.29 bis co.5 l.r.12/95 13,89% (5 ore/settimana)	€ 3.496,24	€ 4.796,15	BILANCIO
ISTRUTTORI	C2	Istruttore tecnico ambientale	€ 25.172,93	€ 34.532,23	BILANCIO
ISTRUTTORI	C1	Istruttore Guardiaparco - 50% (dal 01.01.25)	€ 12.308,58	€ 16.884,91	BILANCIO
ISTRUTTORI	C1	Istruttore tecnico ambientale - 18 ore/settimana (50%)	€ 12.308,58	€ 16.884,91	BILANCIO
ISTRUTTORI	C1	Istruttore Amministrativo - contabile art.29 bis co.5 l.r.12/95 13,89% (5 ore/settimana)	€ 3.419,05	€ 4.690,25	BILANCIO
ISTRUTTORI	C1	Istruttore amministrativo contabile - 50% (dal 01.01.25)	€ 12.308,58	€ 16.884,91	BILANCIO
TOTALE			111.377,89 €	152.788,20 €	

Esercizio 2027

AREA		Funzione	TOTALE stipendio tabellare lordo	TOTALE costo tabellare oneri inclusi	NOTE
DIRIGENZA	-	DIRETTORE			convenzione ai sensi del vigente CCNL Area Funzioni Locali - Dirigenza
AREA	Ex Categoria	Profilo professionale	TOTALE stipendio tabellare lordo	TOTALE costo tabellare oneri inclusi	FONTE DI FINANZIAMENTO
FUNZIONARI ED ELEVATE QUALIFICAZIONI	D1	Funzionario Economico - Finanziario - art.29 bis co.5 l.r.12/95 33,33% (12 ore/settimana)	€ 8.912,49	€ 12.226,15	BILANCIO
ISTRUTTORI	C6	Istruttore Guardiaparco - art.29 bis co.5 l.r.12/95 13,89% (5 ore/settimana)	€ 3.928,78	€ 5.389,50	BILANCIO
ISTRUTTORI	C4	Istruttore Guardiaparco - art.29 bis co.5 l.r.12/95 13,89% (5 ore/settimana)	€ 3.693,89	€ 5.067,28	BILANCIO
ISTRUTTORI	C3	Istruttore tecnico ambientale	€ 25.828,78	€ 35.431,92	BILANCIO
ISTRUTTORI	C2	Istruttore Guardiaparco - art.29 bis co.5 l.r.12/95 13,89% (5 ore/settimana)	€ 3.496,24	€ 4.796,15	BILANCIO
ISTRUTTORI	C2	Istruttore tecnico ambientale	€ 25.172,93	€ 34.532,23	BILANCIO
ISTRUTTORI	C1	Istruttore Guardiaparco - 50% (dal 01.01.25)	€ 12.308,58	€ 16.884,91	BILANCIO
ISTRUTTORI	C1	Istruttore tecnico ambientale - 18 ore/settimana (50%)	€ 12.308,58	€ 16.884,91	BILANCIO
ISTRUTTORI	C1	Istruttore Amministrativo - contabile art.29 bis co.5 l.r.12/95 13,89% (5 ore/settimana)	€ 3.419,05	€ 4.690,25	BILANCIO

ISTRUTTORI	C1	Istruttore amministrativo contabile - 50% (dal 01.01.25)	€ 12.308,58	€ 16.884,91	BILANCIO
TOTALE			111.377,89 €	152.788,20 €	

Riepilogo spesa fabbisogno personale

Esercizio 2025	Esercizio 2026	Esercizio 2027
152.788,20 €	152.788,20 €	152.788,20 €

di cui per assunzioni a tempo indeterminato

Esercizio 2025	Esercizio 2026 (assunzioni 2025 a regime)	Esercizio 2027 (assunzioni 2025 a regime)
33.769,81 €	33.769,81 €	33.769,81 €

Capacità assunzionali 2025

Per il calcolo delle capacità assunzionali 2025, fermo restando il tetto massimo teorico di € 414.460,64 viene determinato il risparmio di spesa derivante dalle cessazioni di unità di personale a tempo indeterminato dell'ultimo quinquennio (2020-2024), al netto delle assunzioni intercorse nel periodo interessato:

n.	AREA	Profilo professionale	ex Categoria	Modalità di cessazione	Decorrenza	Costo annuo		
						Tabellare	Oneri riflessi	TOTALE
1	FUNZIONARI ED ELEVATE QUALIFICAZIONI	Funzionario Tecnico	ex D7	Mobilità volontaria – Passaggio diretto vs Regione Liguria	01/01/2021	35.887,64 €	13.343,03 €	49.230,67 €
1	FUNZIONARI ED ELEVATE QUALIFICAZIONI	Funzionario Amministrativo	ex D3	Mobilità volontaria – Passaggio diretto vs Regione Liguria	01/01/2020	29.533,11 €	10.980,41 €	40.513,52 €
1	ISTRUTTORI	Istruttore amministrativo contabile	ex C3	Mobilità volontaria – Passaggio diretto vs Regione Liguria	01/01/2021	25.828,78 €	9.603,14 €	35.431,92 €
TOTALE CESSAZIONI PERIODO 2020-2024 (A)								125.176,11 €
QUOTA UTILIZZATA PER ASSUNZIONI PERIODO 2020-2024								
1	ISTRUTTORI	Istruttore tecnico - ambientale	ex C1	Assunzione mediante stabilizzazione	2020	24.617,15 €	9.152,66 €	33.769,81 €
1	ISTRUTTORI	Istruttore tecnico - ambientale 50%	ex C1	Assunzione mediante stabilizzazione	2023	12.308,58 €	4.576,33 €	16.884,91 €
TOTALE ASSUNZIONI PERIODO 2020-2024 (B)								50.654,72 €

QUOTA DISPONIBILE PER FABBISOGNI 2025 -2027 (A-B)	74.521,40 €
NUOVE ASSUNZIONI PREVISTE PERIODO 2025/2027 (C)	33.769,81 €
RESIDUO DISPONIBILE (A- B-C)	40.751,59 €

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

ai sensi dell'art. 33 del DL 34/2019, pertanto simmetricamente per l'Ente Parco l'uscita del personale ha quale effetto il ripristino delle capacità assunzionali derivanti dal turn over, pur con le limitazioni sopra esposte.

Lavoro flessibile

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

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

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

...omissis...

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

Il fabbisogno di personale a tempo determinato è finanziato da risorse di bilancio e afferisce all'attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti e pertanto non concorre alle limitazioni quantitative.

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

Dal conto annuale relativo all'esercizio 2009 risultano erogati compensi relativi a personale con contratti di lavoro flessibile pari ad € 145.632,00 (oneri a carico dell'Ente esclusi). Il limite previsto risulta rispettato (si veda tabella seguente).

Esercizio 2025	Esercizio 2026	Esercizio 2027	Limite spesa (anno 2009)
€ 32.169,33	€ 32.169,33	€ 32.169,33	€ 145.632,00

Analisi del costo del personale esercizio 2025

Riepilogo spesa per il personale	Costo (oneri inclusi)	Fonte di finanziame nto
Tempo determinato (art. 29 bis co.5 l.r. 12/95)	€ 32.169,33	Bilancio
Tempo indeterminato (dipendenti di ruolo e nuove assunzioni)	€ 120.618,87	Bilancio
Totale costo personale	€ 152.788,20	

Dall'analisi del fabbisogno di personale determinato dall'Ente, dagli spazi assunzionali determinati dalla movimentazione di personale nel periodo 2020-2024, dal tetto di spesa assoluto e dai limiti quantitativi afferenti i contratti di natura flessibile, si può attestare che le previsioni di spesa del personale per gli anni 2025 – 2026- 2027 rispettano i limiti imposti dalla normativa vigente.

Nuove assunzioni a tempo indeterminato nel triennio 2025-2027

n.	AREA	Profilo professionale	Ex Categoria	Modalità di assunzione	Decorrenza	Costo annuo		
						Tabellare	Oneri riflessi	TOTALE
1	ISTRUTTORI	Istruttore Amministrativo Contabile - 50%	C1	CONCORSO/ SCORRIMENTO GRADUATORIE	2025	€ 12.308,58	€ 4.576,33	€ 16.884,91
1	ISTRUTTORI	Istruttore Guardiaparco 50%	C1	CONCORSO/ SCORRIMENTO GRADUATORIE	2025	€ 12.308,58	€ 4.576,33	€ 16.884,91

TOTALE SPESA NUOVE ASSUNZIONI 2025-2027	€ 33.769,81
--	--------------------

Budget (bilancio economico di Previsione) 2025-2027

Il budget economico 2025-2027, approvato con deliberazione n. 36 del 13/12/2024, prevede lo stanziamento delle seguenti risorse per la spesa di personale, importo che include retribuzioni e oneri a carico dell'Ente:

ESERCIZIO	Totale costi personale
2025	€ 163.243
2026	€ 163.243
2027	€ 163.243

In conclusione, si ribadisce che la politica del personale dell'Ente Parco è orientata al contenimento delle spese di personale, obiettivo perseguibile anche mediante l'applicazione degli istituti previsti dall'art. 29 bis della l.r. 12/95.

3.4. La formazione delle risorse umane

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

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

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

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

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

Linee strategiche per la formazione

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

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

Inoltre, attraverso la *piattaforma digitale Syllabus*, dedicata alla formazione dei dipendenti della PA, sarà pianificata la formazione del personale dipendente per lo sviluppo delle competenze

digitali, garantendo almeno 40 ore di formazione/anno come previsto dalle direttive del Dipartimento della Funzione Pubblica.

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

Con la recente direttiva del 14 gennaio 2025, ad oggetto “*Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti*” sono indicati gli obiettivi, gli ambiti di formazione trasversali e gli strumenti a supporto della formazione del personale pubblico, a partire dall’offerta formativa messa a disposizione dal Dipartimento della funzione pubblica, dalla Scuola Nazionale dell’Amministrazione (SNA) e dal Formez PA.

L’atto di indirizzo ha tali obiettivi fondamentali: guidare le amministrazioni verso l’individuazione di soluzioni formative funzionali al raggiungimento degli obiettivi strategici; individuare i presupposti per un sistema di monitoraggio e valutazione della formazione e del suo impatto sulla creazione di valore pubblico.

Come sottolineato dal Ministro per la pubblica amministrazione: “La formazione, come specificato nell’atto di indirizzo, è uno specifico **obiettivo di performance**, concreto e misurabile, che ciascun dirigente deve assicurare attraverso la partecipazione attiva dei dipendenti e a partire dal 2025 con una quota non inferiore **alle 40 ore di formazione pro-capite annue** conseguite dai dipendenti. Così i dirigenti sono i veri “gestori” del personale pubblico a cui è affidata la responsabilità di prendersi cura delle proprie persone e creare uno spirito di squadra”.

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

Dal processo di riforma della Pubblica Amministrazione e dall’esigenza di formare e riqualificare il personale sono state definite le seguenti priorità, in coerenza con la strategia di crescita e sviluppo del capitale umano delle amministrazioni pubbliche promossa dal PNRR:

PRIORITÀ STRATEGICHE	AREA DI COMPETENZA	AMBITO DI COMPETENZA	COMPETENZA	MATERIA	OBBLIGATORIE-TÀ - RIF. NORMATIVI – DOCUMENTI DI INDIRIZZO STRATEGICO	RISORSE ATTIVABILI	MODALITÀ DI EROGAZIONE ATTIVITÀ FORMATIVE	TARGET DI RIFERIMENTO
VP21 - Sviluppare la Capacity building e valorizzare le competenze del personale	COMPETENZE PER LA TRANSIZIONE DIGITALE	Sviluppo delle competenze digitali di base (set minimo di conoscenze e abilità necessarie per partecipare attivamente alla trasformazione digitale della propria amministrazione)	Gestire dati, informazioni e contenuti digitali	Dati, informazioni, contenuti digitali; documenti informatici; protezione dispositivi e privacy; trasformazione digitale	Piano triennale informatica della P.A. 2024-2026 (AGID); Codice dell'amministrazione digitale - D.lgs. n. 82 del 2005 e ss.mm.ii; Digital Agenda 2020; Agenda digitale italiana (ADI)	Adesione a programma formativo Piattaforma Syllabus	Webinar	Funzionari - Istruttori
			Produrre, valutare e gestire documenti informatici			Adesione al programma di formazione per i dipendenti della PA - VALORE PA (INPS)	Webinar	
			Proteggere i dispositivi, i dati personali e la privacy			Corsi formazione organizzati da Regione Liguria	Formazione in presenza/ Webinar	
			Conoscere gli obiettivi della trasformazione digitale e le tecnologie emergenti per la trasformazione digitale					
VP21 - Sviluppare la Capacity building e valorizzare le competenze del personale	COMPETENZE PER LA TRANSIZIONE AMMINISTRATIVA	Progettare e attuare la transizione amministrativa nella prospettiva di una buona amministrazione	Semplificazione dei procedimenti amministrativi e delle procedure; gestione degli acquisti	Contratti Pubblici	D.lgs. n. 36 del 2023	Adesione a programma formativo Piattaforma Syllabus	Webinar	Funzionari -Istruttori
			Gestione delle risorse finanziarie e contabilità pubblica, acquisizione e gestione dei fondi europei	Progettazione, gestione e rendicontazione di progetti finanziati da risorse regionali, nazionali e comunitarie	Manuali di gestione e rendicontazione progetti europei	Adesione al programma di formazione per i dipendenti della PA - VALORE PA (INPS)	Webinar	
						Corsi formazione organizzati da Regione Liguria	Formazione in presenza/ Webinar	
						Giornate di approfondimento e studio organizzate da enti di formazione accreditati e associazione degli enti territoriali	Formazione in presenza/ Webinar	
						Corsi di perfezionamento o universitari	Formazione in presenza/ Webinar	
			Contabilità economico patrimoniale	Contabilità economico patrimoniale	D.lgs n. 118 del 2011 e Contabilità ACCRUAL (formazione MEF)			

						Adesione annuale a network tra P.A. per approfondimento di temi specifici in materia di programmazione, controllo di gestione, contabilità e finanza pubblica	Webinar	
VP01 - Tutelare l'ambiente, le aree protette e la biodiversità VP03 - Favorire l'adattamento al cambiamento climatico	COMPETENZE PER LA TRANSIZIONE ECOLOGICA	Creare una base culturale e valoriale in grado di orientare il comportamento individuale e collettivo	Conoscenza delle strategie per lo sviluppo sostenibile e degli strumenti per affrontare la complessità e le sfide della transizione ecologica	Tutela dell'ambiente, vigilanza, presidio e promozione del territorio, Agenda 2030		Adesione a programma formativo Piattaforma Syllabus	Webinar	Funzionari -Istruttori
			Capacità di applicare responsabilmente il principio (DNSH), integrato all'interno della famiglia delle valutazioni ambientali, per conseguire gli obiettivi di sostenibilità			Master e corsi di perfezionamento o universitari	Formazione in presenza/ Webinar	
			Comprensione della complessità dei cambiamenti climatici e l'importanza di mitigare e gestire i loro effetti			Giornate di approfondimento e studio organizzate da centri di studio universitari e enti territoriali	Formazione in presenza/ Webinar	
VP21 - Sviluppare la Capacity building e valorizzare le competenze del personale	COMPETENZE DI LEADERSHIP E SOFT SKILLS	Sviluppo di competenze manageriali e di leadership	Area manageriale	Gestione dei processi; sviluppo dei collaboratori; guida del gruppo	Decreto del Ministero per la Pubblica Amministrazione del 28 settembre 2022; Direttiva Ministro della Funzione Pubblica del 28 novembre 2023	Master e corsi di perfezionamento o universitari	Formazione in presenza/ Webinar	Direttore
			Area relazionale	Gestione delle relazioni esterne e interne; negoziazione; orientamento alla qualità del servizio				
			Area del Self management	Tenuta emotiva, Self development, consapevolezza organizzativa				
		Sviluppo di competenze trasversali, ossia un set di conoscenze, competenze e	Area "Capire il contesto pubblico"	Consapevolezza del contesto, Soluzione dei problemi, Consapevolezza digitale, Orientamento all'apprendimento	Decreti del Ministro per la pubblica amministrazione 28 settembre 2022 e 28 giugno 2023	Adesione annuale a network tra P.A. per approfondimento di temi	Webinar	Direttore – Funzionari

		capacità comportamentali, essenziali per svolgere il lavoro in modo efficace	Area “Interagire nel contesto pubblico”	Comunicazione, Collaborazione, Orientamento al servizio, Gestione delle emozioni		specifici in materia di programmazione, controllo di gestione, contabilità e finanza pubblica		
			Area “Realizzare il valore pubblico”	Affidabilità, Accuratezza, Iniziativa, Orientamento al risultato				
			Area “Gestire le risorse pubbliche”	Gestione dei processi, Guida del gruppo, Sviluppo dei collaboratori, Ottimizzazione delle risorse				
VP19 - Promuovere la trasparenza e la lotta alla corruzione	COMPETENZE RELATIVE A VALORI E PRINCIPI IN MATERIA DI ETICA, PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ	Rafforzamento continuo e progressivo di una serie di principi e valori in grado di favorire quel cambiamento culturale e quella crescita personale che portino a una sostanziale modifica dei comportamenti nei contesti di lavoro e, di rimando, nella società	Conoscenza della normativa in materia di anticorruzione, del piano di prevenzione della corruzione dell'Ente. Formazione specifica per il personale chiamato ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione	Prevenzione della Corruzione	L.n 190 del 2012 art. 5	Adesione a programma formativo Piattaforma Syllabus	Webinar	Direttore – Funzionari -Istruttori
						Adesione al programma di formazione per i dipendenti della PA - VALORE PA (INPS)	Webinar	
			Formazione in materia di trasparenza e integrità, tale da consentire ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti	Etica, trasparenza e integrità	Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (D.P.R. n. 62 del 2013)	Corsi formazione organizzati da Regione Liguria	Formazione in presenza/ Webinar	

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

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

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

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

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

- a) secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”. A tal fine proseguiranno le verifiche intermedie dello stato di attuazione del ciclo di pianificazione e programmazione, finalizzate anche all’erogazione degli istituti premianti;
- b) secondo le modalità definite dall’ANAC, relativamente alla sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”: la verifica del permanere delle condizioni di assenza di fatti corruttivi sarà attestata dal RPCT, in sede di redazione della relazione annuale entro il 15/12 di ogni anno o diversa scadenza stabilita da ANAC;
- c) su base triennale dal Nucleo di Valutazione, relativamente alla sezione “Organizzazione e capitale umano”, con riferimento alla coerenza con gli obiettivi definiti nel Piano della Performance.
- d) nel rispetto di quanto previsto dalle Direttive del Ministro per la P.A. per quanto riguarda la formazione del personale dipendente.