



Parco Naturale Regionale dell'Antola

**ENTE PARCO DELL'ANTOLA**

**PIANO INTEGRATO  
DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE**

**(P.I.A.O.)**

***2025-2027***



## INDICE

### Premessa

#### **1. Scheda anagrafica dell'Amministrazione**

#### **2. Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione**

##### **2.1 Valore Pubblico**

##### **2.2 Performance**

##### **2.3 Rischi corruttivi e trasparenza**

###### *2.3.1 - La valutazione del contesto esterno ed interno*

###### *2.3.2 – La mappatura dei processi sensili (aree di rischio), l'identificazione e la valutazione dei rischi corruttivi*

###### *2.3.3 Le misure di prevenzione della corruzione.*

###### *2.3.4. Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure*

#### **3. Sezione Organizzazione e capitale umano**

##### **3.1 Struttura organizzativa**

##### **3.2 Organizzazione Lavoro Agile**

###### *3.2.1 Lavoro a distanza*

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

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

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

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

###### *3.3.3 La formazione delle risorse umane*

#### **4. Sezione di monitoraggio**

Allegato A\_ Obiettivi di Performance

Allegato B\_ Piano dei rischi

Allegato C\_ Mappa della Trasparenza

Allegato D\_ Conto annuale del personale anno 2023 (DGR 874/2021)

Allegato E\_ Andamento costi e movimentazione personale anni 2021-2023 in relazione alla spesa corrente e ai trasferimenti regionali (DGR 874/2021)

Allegato F\_ Risultanze ultimo bilancio di esercizio 2023 (DGR 874/2021)

## **Premessa**

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

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

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

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

Il presente Piano Integrato di attività e organizzazione è stato elaborato, in relazione alle specifiche finalità istitutive dell'Ente e agli obiettivi strategici inseriti nel Piano Integrato del Parco (PIDP), seguendo il suddetto schema tipo semplificato, sulla base degli indirizzi in materia di predisposizione del PIAO da parte degli enti strumentali, delle agenzie regionali e degli enti di gestione delle aree protette, emanati della Regione Liguria ai sensi dell'art. 5 della legge regionale n. 4/2022 (deliberazioni della Giunta Regionale n.ri 925 del 30/9/2022 e n. 974 del 6/10/2023) ed in coerenza con:

- le aree strategiche e gli obiettivi di Valore Pubblico approvati con la deliberazione della Giunta Regionale n. 570 del 22/6/2023, secondo le ulteriori indicazioni contenute nella nota Prot. 2024-1510037 della Direzione Generale Centrale Organizzazione, Unità Organizzativa Sviluppo, Performance e Trasparenza della Regione Liguria, ad oggetto: "Indicazioni per la predisposizione dei PIAO 2025/2027 di Enti strumentali, Agenzie regionali e Enti di Gestione delle Aree Protette regionali";
- 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;
- il Piano Programma triennale 2025 -2027 ed il Bilancio economico di previsione 2025-2027 approvati con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 17 in data 12/12/2024.

Con note prot.n. 2025-0011971 del 10/1/2025 (Settore Performance, Trasparenza e Anticorruzione) e prot.n. 2025-0024514 del 17/1/2025 (Settore Risorse Umane) la Direzione Centrale Organizzazione della Regione Liguria non ha formulato rilievi in ordine alla rispondenza della proposta di Piano Integrato di attività e organizzazione approvata con deliberazione del Consiglio di Amministrazione dell'Ente n. 17 del 12/12/2024 ai contenuti minimi richiesti dal DL 80/2021 e dal D.M. 132/2022 e alla coerenza della sottosezione contenente il "Piano triennale dei fabbisogni di personale".

## 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

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

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

Le finalità sono declinate nello Statuto, ai sensi del quale, l'Ente Parco:

- persegue i fini di tutela, promozione, valorizzazione e di sviluppo sostenibile delle risorse naturali, ambientali, storiche e culturali dell'Alta Valle Scrivia e dell'Alta Val Trebbia e della promozione della ricerca scientifica, della didattica e dell'educazione ambientale; le attività produttive tradizionali compatibili con la tutela e la conservazione della natura sono fondamentali per il mantenimento degli equilibri ambientali e pertanto tali attività devono essere promosse e valorizzate anche nell'interesse degli abitanti dell'area del Parco;
- garantisce la tutela, la riqualificazione e la valorizzazione del territorio e dell'ambiente naturale e del patrimonio storico archeologico, culturale e paesaggistico;
- promuove la conoscenza e la fruizione a fini didattici, culturali, scientifici e ricreativi dei beni ambientali e culturali in forme compatibili con la loro tutela, al fine di contribuire a migliorare la qualità della vita delle comunità del Parco e a diffondere modelli di impiego del tempo libero improntati ad un equilibrato rapporto con l'ambiente;
- favorisce lo sviluppo sociale ed economico delle popolazioni locali promuovendo, anche in attuazione di piani e progetti europei, nazionali e regionali, nel rispetto delle risorse ambientali e territoriali, iniziative ed attività agro-silvo-pastorali, turistiche, artigianali e commerciali, nonché il miglioramento dell'assetto del suolo e del livello dei servizi;
- promuove interventi di miglioramento ambientale e di ripristino degli ecosistemi, a tutela del patrimonio floristico e faunistico presente sul territorio.

Il Parco Naturale Regionale dell'Antola, che rappresenta una tra le zone più suggestive dell'entroterra genovese e dell'Appennino ligure, si sviluppa interamente in provincia di Genova, interessando due diverse vallate l'Alta Valle Scrivia e l'Alta Val Trebbia e confina a nord con il Piemonte, ad est con l'Emilia Romagna ed è facilmente raggiungibile anche dalla Provincia di Pavia.

L'area protetta presenta una notevole varietà di ambienti: valli e vette panoramiche, boschi, pascoli e radure, versanti rocciosi a strapiombo, corsi e bacini ricchi d'acqua e aspetti geomorfologici molto differenti, passando da formazioni rocciose a pendii più dolci e, dominata dalla cima del Monte Antola, offre ai visitatori un patrimonio che è natura, ma è anche storia, architettura e tradizione.

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

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

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

- ZSC Parco Antola (IT1330905; Superficie a terra (ha): 2.653,00; Comuni: Fascia, Gorreto, Propata, Valbrevenna, Vobbia)

- ZSC Conglomerato di Vobbia (IT1330213; Superficie a terra (ha): 2.976,00; Comuni: Busalla, Crocefieschi, Isola del Cantone, Ronco Scrivia, Savignone, Vobbia)

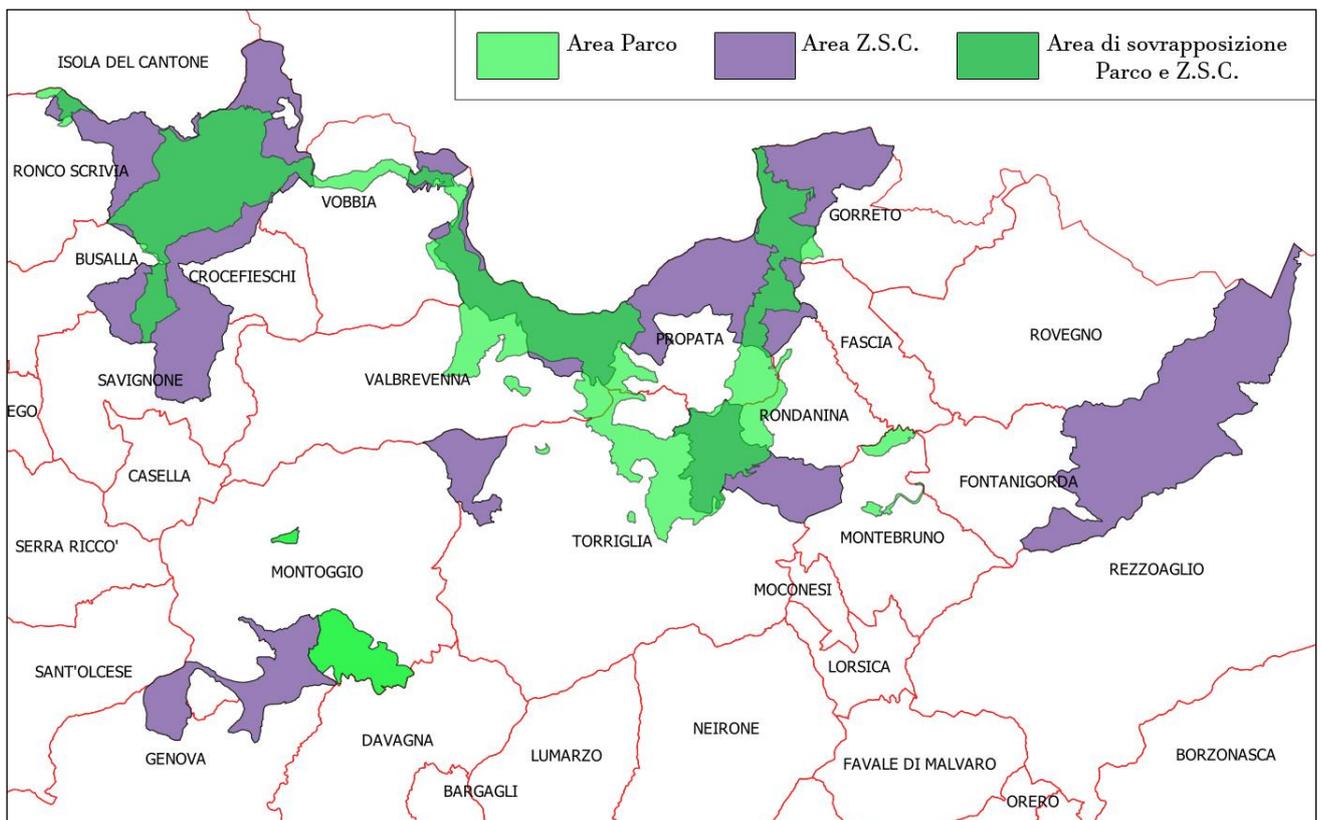
- ZSC Rio Pentemina (IT1330925; Superficie a terra (ha): 294,00; Comuni: Montoggio, Torriglia)

- ZSC Lago del Brugno (IT1331019; Superficie a terra (ha): 767,00; Comuni: Montebruno, Propata, Rondanina, Torriglia)

- ZSC Rio Vallenzona (IT1330223; Superficie a terra (ha): 118,00; Comuni: Vobbia)

- ZSC Lago Marcotto - Roccabruna - Gifarco - Lago della Nave (IT1331012; Superficie a terra (ha): 2.159,00; Comuni: Fontanigorda, Rezzoaglio, Rovegno)

- ZSC Val Noci - Torrente Geirato – Alpesisa (IT1331721; Superficie a terra (ha): 637,00; Comuni: Genova, Montoggio).



Gli organi istituzionali dell'Ente sono:

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

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

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

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

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

La Comunità del Parco è composta complessivamente da 21 rappresentanti così suddivisi: 15 amministratori degli enti locali interessati dal Parco (il Presidente della Provincia di Genova o suoi assessori o consiglieri delegati, il Sindaco della Città Metropolitana o suoi assessori o consiglieri delegati, i Sindaci dei Comuni del Parco o loro assessori o consiglieri delegati) oltre a 7 rappresentanti di organizzazioni e enti che esercitano competenze territoriali nell'area del Parco (associazioni di agricoltori, pro loco, associazioni escursionistiche e di pescatori, Ambito Territoriale di Caccia, Università e Istituzioni Scolastiche).

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

Ai sensi della legge regionale n. 12/1995 e successive modifiche e integrazioni per gli Enti Parco della Liguria opera un Revisore Unico dei Conti – che resta in carica cinque anni – nominato dalla Giunta Regionale e scelto tra i revisori legali iscritti nel registro previsto dall'articolo 1 del decreto legislativo 27 gennaio 2010, n. 39.

Il Revisore Unico dei Conti esercita la vigilanza sulla gestione contabile e finanziaria dell'ente, valutandone la conformità dell'azione e dei risultati alle norme che disciplinano l'attività dell'ente e ai principi di buon andamento della pubblica amministrazione principalmente per quanto attiene alle esigenze di efficacia e di economicità.

La struttura organizzativa è suddivisa nei seguenti Servizi:

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

L'Ente si avvale prevalentemente di personale in distacco dalla Regione Liguria. Si rinvia alla Sezione 3 - Organizzazione del capitale umano - per la consultazione dell'organigramma dell'Ente.

## 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE, ANTICORRUZIONE

Questa sezione esplicita i contenuti di Valore Pubblico, del Piano della Performance e del Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

### 2.1 Valore Pubblico

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

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

La Regione Liguria, al fine di dare concreta attuazione alla propria strategia di Ente territoriale, con deliberazione della Giunta Regionale n.570/2023, ha definito, per il triennio 2023-2025, le priorità dell'azione amministrativa, individuando quattro macro aree strategiche 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 deliberazione della Giunta Regionale 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 dell'Antola, 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.

Dal Piano Programma 2025-2027 emerge la necessità di rafforzare il ruolo del Parco, partendo dalla considerazione che le strategie di sviluppo locale si fondano su:

- salvaguardia e tutela dei valori naturalistici ed ambientali;
- consolidamento e sviluppo delle pratiche agro-silvo-pastorali tradizionali;
- promozione di progetti scientifici di studio di peculiari specie aliene;
- promozione culturale e territoriale dei sapori locali;
- sviluppo di brand e claim finalizzato a penetranti azioni di marketing;
- sviluppo della rete delle strutture del Parco;
- potenziamento dell'offerta educativa in campo ambientale;
- costruzione di una rete identitaria e di una banca della memoria del territorio.

Per ciascun ambito strategico di intervento individuato dal Piano Integrato del Parco:

- **Biodiversità - - “La Rete ecologica”**: investire sul capitale naturale: conservazione e miglioramento della funzionalità ecologica di habitat e specie, gestione del patrimonio faunistico, conservazione attiva e miglioramento di habitat e specie;
- **Paesaggio- “La Rete culturale”**: investire sulla qualità della vita e sulle identità locali: mantenimento delle pratiche tradizionali e valorizzazione dei beni culturali come fattore identitario; recupero delle attività di presidio e “cultura della montagna”; innovazione e sperimentazione di modalità compatibili di gestione agro-silvo-pastorale (praterie sommitali e prati pascolo); rivitalizzazione del comparto forestale per una gestione multifunzionale e sostenibile dei boschi; rifunzionalizzazione dei collegamenti territoriali, le strade del Parco, la sentieristica;
- **Sviluppo Sostenibile: - “La Rete socio-economica”**: investire su produttività e sviluppo sostenibile delle economie locali: miglioramento del livello di attrattività e accessibilità, in particolare dei centri e della viabilità storica di collegamento, anche attraverso la realizzazione di itinerari tematici ed il potenziamento di servizi di accoglienza. Miglioramento dei processi di produzione locale (mercati locali e progetti di filiera); qualificazione insediativa (Poli e Nodi del Parco) della valle Scrivia e della valle Trebbia e identificazione di vocazioni di sviluppo legate ai servizi del territorio protetto, per ciascun centro;

cui sono collegati i progetti descritti nelle singole schede del Piano Pluriennale di Gestione Socioeconomica (PPGS), nel Piano Programma 2025-2027 sono definiti obiettivi e priorità.

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, al fine di perseguire i seguenti obiettivi ambientali:

- garantire la conservazione degli ecosistemi, in termini di salvaguardia, studio, gestione e riqualificazione;
- promuovere la fruizione sociale dell'ambiente e lo sviluppo di percorsi di valorizzazione sostenibile;

- consolidare le relazioni con i soggetti istituzionali del territorio, sulla base di un confronto costruttivo e di una collaborazione improntata alla trasparenza;
- rafforzare l'immagine e la capacità di iniziativa del Parco, agendo sulla struttura istituzionale e operativa dell'Ente di gestione, incrementandone la visibilità, il ruolo e il riconoscimento;
- sviluppare il collegamento in rete con le altre Aree Protette del sistema regionale, nazionale ed internazionale mediante l'attuazione ed il coordinamento di progetti comuni.

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

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

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

 <b>UNA REGIONE GREEN E SOSTENIBILE</b>					
N.	Obiettivi di Valore Pubblico				
<b>VP01</b>	<p>Tutelare l'ambiente, le aree protette e la biodiversità</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- arrestare la perdita di biodiversità e contrastare l'ingresso delle specie aliene promuovendo forme di tutela attiva della biodiversità da parte degli attori pubblici, sociali ed economici, ottimizzando il ruolo delle aree protette</li> <li>- valorizzare il potenziale socio-economico dei servizi ecosistemici nell'ambito della programmazione regionale</li> <li>- promuovere comportamenti consapevoli tramite la crescita della cultura ambientale e della sostenibilità (ambientale, sociale ed economica).</li> </ul>				
<b>VP03</b>	<p>Favorire l'adattamento al cambiamento climatico e la difesa del territorio:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- promuovere la resilienza di comunità e territori rispetto agli effetti dei cambiamenti climatici, programmando le risorse disponibili secondo criteri legati alla mitigazione del rischio e all'adattamento ai cambiamenti climatici, aumentando le conoscenze, la consapevolezza e l'adozione di comportamenti responsabili</li> </ul>				
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)	=

Indicatori di Valore Pubblico	Descrizione	Unità di misura	Fonte	Baseline RL	Target 2025-2027
				relativi a 99/99 ZSC - 2024)	
Aree protette (SDGs)	Percentuale di superficie territoriale coperta da aree naturali protette terrestri incluse nell'elenco ufficiale delle aree protette (Euap) o appartenenti alla Rete Natura 2000	%	ISTAT SDGs	29,1 (2023)	=/↑
	Superficie delle aree protette (Parchi, ZSC, ZPS, Oasi, ZRC, Valichi) sul totale superficie regione	%	Regione Liguria	30 (2023)	=/↑

 UNA REGIONE ATTRATTIVA E COMPETITIVA	
N.	Obiettivi di Valore Pubblico
VP06	<p>Sostenere le imprese:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- valorizzare i prodotti e l'offerta di servizi legati all'alta qualità ambientale e promuovere la green economy con azioni di sensibilizzazione dei consumatori nonché grazie al coinvolgimento di intermediari appropriati quali circuiti gourmet e gli operatori della ristorazione e più in generale nel turismo</li> <li>- sviluppare e rafforzare l'entroterra attraverso il sostegno alle imprese locali</li> </ul>
VP07	<p>Sviluppare le infrastrutture e migliorare la mobilità sostenibile di persone e merci:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- promuovere modalità di trasporto pubblico finalizzato ad agevolare la mobilità sostenibile e migliorare l'accesso ai servizi e ai prodotti turistici ed escursionistici dell'entroterra e dei parchi, anche mediante la realizzazione di alcuni tratti della Ciclovia Tirrenica con fondi PNRR</li> </ul>
VP09	<p>Valorizzare, diversificare e promuovere l'offerta turistica:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- promuovere il turismo sostenibile ed esperienziale sul territorio ligure</li> <li>- sostenere la crescita e la diversificazione dell'offerta turistica, preservando le risorse e puntando sull'innalzamento della qualità e sulla destagionalizzazione</li> </ul>
VP10	<p>Valorizzare le risorse naturali del territorio (agricoltura/caccia/pesca):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- sostenere politiche a sostegno delle aziende agricole finalizzate a favorire l'innovazione di prodotto e di processo dell'agricoltura ligure, la formazione, l'affiancamento e il coaching attraverso linee di finanziamento secondo le regole della PAC e del Green Deal, tramite il PSR e l'integrazione multifondo con le risorse regionali e UE per lo sviluppo del territorio rurale, produzioni di qualità, il recupero delle varietà tradizionali nonché dell'agricoltura di precisione con particolare riferimento all'uso razionale delle risorse idriche.</li> </ul>
VP11	<p>Promuovere la cultura e valorizzare il patrimonio culturale:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- valorizzare e promuovere il patrimonio culturale materiale e immateriale, paesaggistico e delle tradizioni, sostenere azioni mirate ad un recupero non esclusivamente finalizzato alla tutela</li> <li>- aumentare l'attrattività delle aree marginali e rafforzare l'identità delle destinazioni meno note, aumentare la resilienza delle comunità locali, anche attivando il loro diretto coinvolgimento</li> </ul>

Indicatori di Valore Pubblico	Descrizione	Unità di misura	Fonte	Baseline RL	Target 2025-2027
Indice di intensità turistica	Presenze (numero di notti trascorse) nelle strutture ricettive per 1.000 abitanti, per regione	n. persone / 1.000 abitanti a.s.	ISTAT SDGS	10.627 (2023)	↑
Presenze turistiche (entroterra)	Presenze turistiche nelle strutture dell'ospitalità dei Comuni dell'entroterra (numero )	numero	Osservatorio Turistico Regionale	1.110.011 (2023)	↑
Imprese con attività innovative di prodotto e/o processo (per 100 imprese)	Percentuale di imprese (con almeno 10 addetti) che hanno introdotto innovazioni di prodotto e/o processo nel triennio di riferimento sul totale delle imprese (con almeno 10 addetti)	%	ISTAT BES/SDGs	46,5 (2020)	↑
Giovani agricoltori	Numero aziende agricole e/o beneficiari che hanno fruito di un sostegno nell'ambito PSR in termini di aiuti all'avviamento di imprese per giovani agricoltori (aziende con almeno una liquidazione)	numero	Regione Liguria PSR	697 (2024)	↑
Aziende beneficiarie del sostegno agli investimenti nelle aziende agricole	Numero aziende che hanno ottenuto la concessione di sostegno agli investimenti 4.1, calcolato sulla base degli atti di concessione eliminando le aziende doppie	numero	Regione Liguria PSR	1.051 (2024)	↑
Popolazione residente nei comuni dell'entroterra	Rapporto tra la popolazione residente nei comuni dell'entroterra e il totale della popolazione residente in Liguria	%	ISTAT	19,48 (2024)	=/↑
Spesa delle famiglie per ricreazione e cultura	Spesa media mensile delle famiglie in ricreazione, spettacoli e cultura	€	Rapporto annuale Federculture Impresa - Cultura	95,76 (2022)	↑



UNA REGIONE INCLUSIVA E ATTENTA AL BENESSERE

N.	Obiettivi di Valore Pubblico				
VP13	Sostenere i cittadini più deboli e promuovere le pari opportunità: - promuovere interventi che favoriscano la formazione e l'inclusione sociale per le persone con disabilità				
VP16	Promuovere lo sport e il tempo libero: - promuovere la cultura dello sport e dell'attività fisica come stile di vita consapevole, mezzo per il benessere psicofisico dei cittadini, come crescita, benessere ed educazione per i più giovani e per l'invecchiamento attivo - sostenere lo sport agonistico amatoriale, le attività outdoor e il turismo sportivo				
Indicatori di Valore Pubblico	Descrizione	Unità di misura	Fonte	Baseline RL	Target 2024-2026
Persone che svolgono attività sportiva	Persone di 3 anni e più che svolgono pratica sportiva (in modo continuativo, saltuario o solo qualche attività fisica) per 100 persone con le stesse caratteristiche	n. persone su 100 abitanti	ISTAT Multiscopo sulle famiglie: aspetti della vita quotidiana	74,1 (2020)	=/↑

 UNA REGIONE EFFICIENTE E DINAMICA					
N.	Obiettivi di Valore Pubblico				
VP18	Semplificare l'azione e i processi regionali: - migliorare, coordinare e integrare i processi di programmazione e pianificazione dell'Ente secondo una logica di perseguimento del valore pubblico e del benessere sociale, ambientale ed economico a favore dei cittadini liguri				
VP19	Promuovere la trasparenza e la lotta alla corruzione: - semplificare le procedure e gli adempimenti e adottare specifiche azioni di progettazione delle misure di prevenzione rispetto agli ambiti di intervento in un'ottica di protezione del valore pubblico con particolare riferimento al PNRR - rafforzare l'integrazione e l'efficacia delle politiche di prevenzione dell'Ente anche con il confronto con le reti dei responsabili degli enti regionali, delle società partecipate, della sanità ligure e delle altre regioni - 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				
VP22	Migliorare la governance e il dialogo nei rapporti con i diversi livelli istituzionali: - promuovere la creazione di reti di relazione e forme di collaborazione e condivisione di risorse e potenzialità latenti.				
Indicatori di Valore Pubblico	Descrizione	Unità di misura	Fonte	Baseline RL	Target 2024-2026
Capacità di risposta ai cittadini e imprese	a) percentuale procedimenti amministrativi conclusi entro i termini (media % trimestrale) b) indicatore di tempestività dei pagamenti (dato annuale)	a) %	RL	a) 98,7 b) - 28,32 (2022)	=/↓

Indicatori di Valore Pubblico	Descrizione	Unità di misura	Fonte	Baseline RL	Target 2024-2026
Semplificazione e digitalizzazione dei processi	Numero di processi/procedimenti dematerializzati su n.° complessivo dei processi/procedimenti regionali	b) gg.	RL	30	↑

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

## 2.2 Performance

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

Gli obiettivi di performance organizzativa e individuale, definiti anche in aderenza al Piano Programma dell'Ente, allegato al Bilancio economico di Previsione 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 del PIAO.

OBIETTIVI DI VALORE PUBBLICO REGIONE LIGURIA (D.G.R. 570/2023)	AMBITO DI INTERVENTO	OBIETTIVI STRATEGICI	OBIETTIVI OPERATIVI 2025
<b>VP01</b> <b>VP03</b>	<b>BIODIVERSITA' - LA RETE ECOLOGICA</b> - Investire sul capitale: salvaguardia e tutela dei valori naturalistici ed ambientali, gestione del patrimonio faunistico, conservazione attiva e miglioramento di habitat e specie; attività di educazione ambientale	<b>CONSERVAZIONE ATTIVA DEGLI ECOSISTEMI E TUTELA DELLA BIODIVERSITÀ</b>  <b>CONOSCENZA SCIENTIFICA ED EDUCAZIONE AMBIENTALE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- azioni per il miglioramento e la salvaguardia degli habitat prativi</li> <li>- azioni di contrasto alla peste suina africana</li> <li>- prosecuzione progetto Life Claw (contenimento specie aliene)</li> <li>- presidio e controllo dell'area protetta attraverso servizi di guardia attiva sul territorio</li> <li>- progettazione, gestione e realizzazione di attività e progetti di educazione ambientale e allo sviluppo sostenibile</li> </ul>
<b>VP01</b> <b>VP09</b> <b>VP10</b> <b>VP11</b> <b>VP16</b>	<b>PAESAGGIO - LA RETE CULTURALE</b> - Investire sulla qualità della vita e sulle identità locali: mantenimento e	<b>CONSERVAZIONE ATTIVA DEGLI ECOSISTEMI E TUTELA DELLA BIODIVERSITÀ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- interventi di valorizzazione della rete sentieristica e di miglioramento della sicurezza e della fruizione di itinerari outdoor (trekking e mountain bike)</li> </ul>

	sviluppo delle pratiche tradizionali e valorizzazione dei beni culturali come fattore identitario, recupero delle attività di presidio e “cultura della montagna”, accessibilità e sicurezza del territorio: rifunzionalizzazione della rete viaria esterna ed interna e della rete sentieristica	SVILUPPO DEL TURISMO E DELLA FRUIZIONE SOCIALE  VALORIZZAZIONE DEL PATRIMONIO ARCHITETTONICO E DELLE STRUTTURE DEL PARCO	- attività valorizzazione e conservazione del patrimonio legato alla castanicoltura  - manutenzione, gestione e valorizzazione dei centri di fruizione
VP01 VP03 VP06 VP07 VP09 VP10 VP11 VP13	<b>SVILUPPO SOSTENIBILE - LA RETE SOCIO-ECONOMICA</b> - Investire sull’infrastrutturazione, produttività e sul turismo sostenibile delle economie locali: miglioramento del livello di attrattività del territorio, potenziamento dei servizi di accoglienza, miglioramento dei processi di produzione locale (mercati locali e progetti di filiera), attività di comunicazione e informazione	SVILUPPO E VALORIZZAZIONE DELLE ATTIVITÀ PRODUTTIVE IN AMBITO RURALE  INFORMAZIONE, COMUNICAZIONE E FORMAZIONE  CONOSCENZA SCIENTIFICA ED EDUCAZIONE AMBIENTALE  SVILUPPO DEL TURISMO E DELLA FRUIZIONE SOCIALE	- progetti CambioVia Pro, Central Bic e INN Pratica: tutela attiva della biodiversità tramite le comunità e l’economia sostenibile  - potenziamento attività promozionali di comunicazione e informazione  - definizione strategia di sviluppo del turismo sostenibile e avvio delle azioni collegate; realizzazione di punti informativi tecnologici  - progettazione, gestione e realizzazione di attività di fruizione dell'area protetta, favorendo l’inclusione sociale  - attività di gestione e supporto alla realizzazione della Strategia di Sviluppo Locale a valere sul CSR 2023-2027 del GAL VerdeMare Liguria
VP01	<b>INCREMENTARE EFFICACIA,</b>	SEMPLIFICARE E OTTIMIZZARE I PROCESSI	- consolidamento dell’attività amministrativa e miglioramento dell’efficienza ed efficacia gestionale;

<b>VP03</b>	<b>EFFICIENZA E TRASPARENZA DEL PARCO:</b> miglioramento della qualità dell'azione amministrativa e della trasparenza, consolidamento della capacità di programmazione, semplificazione e digitalizzazione dei processi. Rispetto della normativa in materia di trasparenza e anticorruzione	<b>ATTRAVERSO LA</b>	adozione di regolamenti e documenti di programmazione
<b>VP18</b>		<b>PROGRAMMAZIONE,</b>	
<b>VP19</b>		<b>LAPIANIFICAZIONE E</b>	
<b>VP21</b>		<b>LA</b>	
<b>VP22</b>		<b>REGOLAMENTAZIONE</b>	- applicazione della normativa in materia di digitalizzazione, accessibilità, trasparenza, prevenzione della corruzione e privacy.
		<b>PROMUOVERE LA TRASPARENZA E LA LOTTA ALLA CORRUZIONE</b>	- politiche di gestione del personale: formazione, reclutamento, applicazione di istituti flessibili
	<b>VALORIZZARE LE COMPETENZE DEL PERSONALE, INCREMENTANDONE LE CAPACITA'</b>	- creazione network tra Enti Parco regionali	
	<b>PROMUOVERE LA CREAZIONE DI RETI DI RELAZIONE E FORME DI COLLABORAZIONE E CONDIVISIONE</b>		

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 legge regionale 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

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

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

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

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

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

Il documento è stato oggetto di modeste revisioni a seguito di aggiornamenti normativi e volte ad affinare la coerenza della presente sezione con le altre sezioni del documento e implementato con obiettivi strategici annuali in materia anticorruzione e trasparenza assegnati dalla Regione Liguria agli enti del settore regionale allargato.

La presente sottosezione è stata posta in consultazione pubblica al fine di promuovere l’ascolto e il confronto con la società civile e gli stakeholders, per una maggiore partecipazione dei cittadini, associazioni o altre forme di organizzazioni portatrici di interessi collettivi e non sono pervenute osservazioni ovvero proposte di modifica.

### 2.3.1 - La valutazione del contesto esterno ed interno

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

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

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

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

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

Alla data del 1.1.2024, l'Ente Parco dell'Antola contava due dipendenti a tempo pieno e indeterminato, n. 1 dipendente a tempo pieno e determinato ex art. 29 bis, comma 6 bis, della legge regionale n. 12/1995 con scadenza al 28/2/2025, n. 3 incarichi ex art. 29 bis, comma 5, della legge regionale n. 12/1995 con dipendenti di Regione Liguria, n. 16 dipendenti in posizione di distacco da Regione Liguria di cui n. 2 con attribuzione di posizione E.Q.

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

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

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

Soggetti	Compiti
Consiglio di Amministrazione dell'Ente Parco	<ul style="list-style-type: none"> <li>- designa il Responsabile della prevenzione della corruzione e della Trasparenza</li> <li>- adotta il Piao e la sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza</li> <li>- adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione</li> <li>- propone lo stanziamento delle risorse economiche necessarie ad attuare il Piao</li> </ul>
<p>Responsabile per la prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza</p> <p>Il Responsabile dell'Anticorruzione e della Trasparenza dell'Ente è il Dott. Federico MARENCO nominato con Decreto del Presidente n. 3 del 31/1/2018</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- elabora annualmente la sottosezione Rischi, corruttivi e trasparenza del PIAO con il supporto degli Uffici</li> <li>- ne propone l'aggiornamento, ne verifica l'efficace attuazione e l'idoneità e ne cura altresì la diffusione</li> <li>- verifica l'applicazione della rotazione degli incarichi nelle strutture preposte allo svolgimento delle attività a più elevato rischio di corruzione</li> <li>- raccoglie, valuta ed esamina le informazioni pervenute dai referenti e/o dai soggetti interni ed esterni coinvolti nelle politiche anticorruzione al fine della corretta applicazione delle misure contenute nel piano</li> <li>- individua il personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell'etica e della legalità e individua, sulla base delle comunicazioni dei referenti, i dipendenti da inserire nei programmi di formazione del personale operante in settori particolarmente esposti alla corruzione</li> <li>- vigila sul rispetto delle norme in materia di inconfiribilità ed incompatibilità degli incarichi di cui al decreto legislativo n. 39/2013 e segnala i casi di possibili violazioni all'Autorità Nazionale Anticorruzione e alla Corte dei conti</li> <li>- monitora il rispetto dei termini, previsti dalla legge e dai regolamenti, per la conclusione dei</li> </ul>

	<p>procedimenti amministrativi</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- cura la divulgazione del codice di comportamento nell'ambito dell'amministrazione, ne monitora annualmente l'attuazione, provvede a pubblicare i risultati del monitoraggio sul sito istituzionale, in raccordo con l'ufficio procedimenti disciplinari</li> <li>- elabora e pubblica sul sito istituzionale, entro il 15 dicembre (o altro termine indicato da ANAC) di ogni anno, una relazione recante i risultati dell'attività e la trasmette all'Organo di indirizzo politico</li> <li>- svolge stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate</li> <li>- segnala all'organo di indirizzo politico, al Nucleo di valutazione (NIV), all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione</li> <li>- controlla e assicura la regolare attuazione dell'accesso civico</li> <li>- riceve e gestisce le segnalazioni di illecito commesse all'interno dell'Ente</li> </ul>
--	--

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

<p>Referenti per la prevenzione per l'area di rispettiva competenza  Sono individuati nelle figure del Direttore e dei Responsabili di servizio (E.Q.). Attualmente l'Ente è strutturato nei seguenti servizi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Servizio Direzione e Programmazione</li> <li>- Servizio Staff</li> <li>- Servizio Affari Amministrativi</li> <li>- Servizio Guardiaparco</li> <li>- Servizio Demo-Etno- Antropologico e Comunicazione</li> <li>- Servizio Affari Finanziari e Amministrazione del Personale</li> <li>- Servizio Educazione e Reti Ambientali, Banca</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- partecipano al processo di gestione del rischio, collaborando insieme al responsabile, alla predisposizione della sezione rischi corruttivi e trasparenza del PIAO, all'individuazione, valutazione e gestione del rischio formulando proposte e misure per la prevenzione del rischio</li> <li>- adottano le misure gestionali finalizzate alla gestione del rischio di corruzione, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e rotazione del personale</li> <li>- svolgono attività informativa nei confronti del Responsabile della Prevenzione, e dell'autorità giudiziaria</li> </ul>
--	--

<p>del Territorio e Patrimonio identitario</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Servizio Tecnico e Patrimonio</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- svolgono, nelle proprie aree di competenza, attività di costante monitoraggio sull'attività svolta, informandone semestralmente il responsabile dell'anticorruzione</li> <li>- assicurano l'osservanza del Codice di comportamento, segnalando all'UPD e al Responsabile della Corruzione le relative violazioni e l'attuazione delle misure di prevenzione e di trasparenza programmate</li> <li>- propongono al responsabile anticorruzione il piano annuale di formazione del proprio servizio (materie oggetto di formazione, dipendenti da avviare alla formazione)</li> </ul>
<p>Nucleo di Valutazione (soggetto esterno all'Ente)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa</li> <li>- esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento adottato da ciascuna amministrazione</li> <li>- propone, nell'ambito del Piano triennale della Performance, specifici obiettivi e indicatori, a tutti i livelli organizzativi, collegati alle strategie e misure di prevenzione della corruzione e agli obiettivi strategici di trasparenza</li> <li>- verifica l'assolvimento degli obblighi in materia di trasparenza</li> </ul>
<p>Tutti i dipendenti dell'Ente</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- osservano le misure previste in materia anticorruzione e trasparenza, la cui violazione costituisce illecito disciplinare</li> <li>- osservano le disposizioni del Codice di comportamento dei dipendenti dell'Ente Parco dell'Antola</li> <li>- segnalano casi di personale conflitto di interessi</li> <li>- segnalano tempestivamente eventuali comportamenti illeciti</li> <li>- i responsabili di procedimento partecipano al processo di gestione del rischio formulando ai referenti anticorruzione eventuali proposte volte alla prevenzione del rischio</li> </ul>
<p>Titolari di contratti per lavori, servizi e forniture e collaboratori a qualsiasi titolo dell'Ente</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- osservano il codice di comportamento, segnalando in particolare casi di conflitto di interessi</li> <li>- osservano le misure previste in materia anticorruzione e trasparenza</li> <li>- segnalano tempestivamente eventuali</li> </ul>

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

### 2.3.2 – La mappatura dei processi sensili (aree di rischio), l'identificazione e la valutazione dei rischi corruttivi

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:

A. ACQUISIZIONE E PROGRESSIONE DEL PERSONALE	Numero di processi mappati per l'area di rischio: 3
CONFERIMENTO DI INCARICHI EXTRA ISTITUZIONALI	
PROGRESSIONI DI CARRIERA	
RECLUTAMENTO DEL PERSONALE	
B. CONTRATTI PUBBLICI	Numero di processi mappati per l'area di rischio: 7

PROGRAMMAZIONE
PROGETTAZIONE
SELEZIONE DEL CONTRAENTE
ALTRE PROCEDURE DI AFFIDAMENTO
VERIFICA AGGIUDICAZIONE E STIPULA DEL CONTRATTO
ESECUZIONE DEL CONTRATTO
RENDICONTAZIONE DEL CONTRATTO

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

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

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

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

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

Per ogni processo è stata elaborata la relativa valutazione del rischio, mediante analisi di tipo qualitativo con motivate valutazioni e specifici criteri, definizione degli indicatori di rischio (misuratori del livello di esposizione del processo al rischio di corruzione) ed una scala di misurazione Alto, Medio, Basso.

Si confermano gli indicatori di rischio e gli esiti del processo di valutazione dei rischi corruttivi di cui al PIAO 2024/2026 e si rimanda all'allegato B per la mappatura completa delle aree di rischio.

### 2.3.3 Le misure di prevenzione della corruzione.

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

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

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

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

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

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

Si riportano nel seguito la programmazione delle misure generali e specifiche di prevenzione della corruzione e trasparenza e gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione definiti dalla Regione Liguria e condivisi con gli enti del settore regionale allargato per l'anno 2025.

<b>MISURE GENERALI PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA</b>			
<b>N.</b>	<b>AMBITO</b>	<b>OGGETTO</b>	<b>MISURA/AZIONE</b>
<b>1</b>	<b>TRASPARENZA E ACCESSO CIVICO</b>	La trasparenza consiste nella pubblicità di atti, documenti, informazioni e dati propri di ogni amministrazione, resa oggi più semplice e ampia dalla circolazione delle informazioni sulla rete internet attraverso la loro pubblicazione sui siti istituzionali delle amministrazioni pubbliche nella sezione obbligatoria introdotta dal decreto legislativo n. 33/2013 "Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni" denominata "Amministrazione Trasparente".	<ul style="list-style-type: none"> <li>- rispetto degli obblighi informativi e di pubblicazione indicati nella mappa della trasparenza</li> <li>- monitoraggio costante da parte di tutti i responsabili di servizio per la verifica del rispetto degli obblighi;</li> <li>- segnalazione in caso di violazione al RPCT</li> </ul>

		<p>L'Autorità Nazionale Anticorruzione rileva che la trasparenza costituisce il presupposto per realizzare una buona amministrazione e una misura di prevenzione della corruzione e svolge un ruolo fondamentale nella creazione e nella protezione di valore pubblico, quale impatto generato dalle politiche realizzate da ciascuna pubblica amministrazione sul livello di benessere complessivo di cittadini e imprese in relazione alle proprie finalità.</p> <p>La pubblicazione dei dati in possesso delle pubbliche amministrazioni incentiva infatti la partecipazione dei cittadini e favorisce forme diffuse di controllo sull'azione amministrativa, sull'utilizzo delle risorse pubbliche e sulle modalità con le quali le pubbliche amministrazioni agiscono per raggiungere i propri obiettivi.</p> <p>Gli obblighi informativi e di pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale dell'Ente sono riportati nel documento "Mappa della trasparenza" (<u>allegato C</u>) che ne individua i relativi flussi procedurali (soggetti responsabili dell'elaborazione, della trasmissione e della pubblicazione, tempistiche di pubblicazione e di monitoraggio e soggetto preposto alla verifica).</p> <p>L'alimentazione automatica dei flussi informativi nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito avviene in parte e per quanto possibile - trattandosi di applicativi standardizzati sul modello delle amministrazioni locali comunali - attraverso gli applicativi gestionali in uso.</p> <p>La piena attuazione della trasparenza è completata dalle previsioni normative dedicate all'istituto dell'accesso civico che consente a chiunque di accedere a dati, documenti e informazioni delle pubbliche amministrazioni senza necessità di dimostrare un interesse qualificato.</p> <p>Con deliberazione di Consiglio n. 24 del 24/7/2017 l'Ente ha approvato uno specifico regolamento che individua le misure organizzative idonee a garantire l'effettivo esercizio del diritto d'accesso e di informazione, nelle diverse tipologie di accesso ad atti e documenti da parte dei cittadini:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- accesso "generalizzato" che determina il diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione;</li> <li>- accesso civico "semplice" correlato ai soli atti ed informazioni oggetto di obbligo di pubblicazione;</li> <li>- 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. legge 241/90).</li> </ul> <p>e istituisce il registro degli accessi che viene pubblicato annualmente nella relativa sottosezione dell'Amministrazione Trasparente.</p>	<p>con indicazione delle soluzioni adottate</p>
2	<b>CODICE DI COMPORTAMENTO</b>	<p>Tra le misure di prevenzione della corruzione il codice di comportamento riveste un ruolo importante nella strategia di repressione della corruzione e dell'illegalità delle pubbliche amministrazioni.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- osservanza del codice;</li> <li>- pubblicazione del codice sul sito internet dell'Ente;</li> </ul>

		<p>Il codice indica infatti – alla luce della realtà organizzativa e funzionale propria di ciascuna amministrazione pubblica, dei suoi procedimenti e processi decisionali - i livelli minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i dipendenti dell'ente sono tenuti a osservare, orientandone i comportamenti alla migliore cura dell'interesse pubblico.</p> <p>L'Ente ha approvato il proprio Codice di Comportamento ai sensi del DPR n. 62 del 16 aprile 2013 con deliberazione di Consiglio n. 37 in data 17/12/2013. Nel corso dell'anno corrente il codice è stato revisionato ed aggiornato a seguito dell'entrata in vigore del decreto del Presidente della Repubblica del 13 giugno 2023, n. 81, che ha modificato il DPR 62/2013; il codice è attualmente nella fase di consultazione pubblica e pubblicato sul sito internet – sezione Amministrazione Trasparente/Disposizioni generali/Atti Generali.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- vigilanza sul rispetto del codice da parte del RPCT e dei responsabili di servizio per i servizi di propria competenza;</li> <li>- segnalazione delle violazioni per iscritto all'Ufficio Procedimenti Disciplinari competente in merito a tutti i livelli compreso il livello dirigenziale) e al RPCT.</li> <li>- realizzazione corsi di informazione e formazione del personale sul Codice di Comportamento (obiettivo strategico proposto da Regione Liguria)</li> </ul>
3	<b>ROTAZIONE PERIODICA DEL PERSONALE</b>	<p>La rotazione del personale è considerata quale misura organizzativa preventiva per limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo. E' uno strumento ordinario di organizzazione e utilizzo delle risorse umane, da sostenersi attraverso percorsi di formazione che consentano una riqualificazione professionale. Essa deve essere impiegata in un quadro di miglioramento delle capacità professionali senza determinare inefficienze e malfunzionamenti.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- prosecuzione della riorganizzazione della struttura dell'Ente attraverso l'attivazione di comandi e distacchi di personale dalla Regione e forme flessibili di utilizzo del personale ai sensi della legge regionale n. 12/1995;</li> <li>- reclutamento di unità di personale come da piano dei fabbisogni.</li> </ul>
4	<b>CONFLITTO DI INTERESSI</b>	<p>La situazione di conflitto di interessi si configura quando le decisioni che richiedono imparzialità di giudizio siano adottate da un pubblico funzionario che abbia, anche solo potenzialmente, interessi privati (di natura finanziaria, economica o derivante da particolari legami di parentela, affinità, convivenza o frequentazione abituale con i soggetti destinatari dell'azione amministrativa in contrasto con l'interesse pubblico alla cui cura è preposto).</p> <p>La gestione del conflitto di interessi è, dunque, espressione dei principi costituzionali di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa.</p> <p>Tutti i dipendenti dell'Ente sono tenuti ad astenersi dallo svolgimento delle attività inerenti le proprie mansioni nel caso in cui ricorra una situazione di conflitto d'interessi, anche potenziale, o qualora ricorrano ragioni di opportunità e convenienza.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- osservanza dell'obbligo di astensione</li> <li>- vigilanza sul rispetto dell'obbligo da parte del Direttore e dei Responsabili di Servizio per i servizi di propria competenza e del RPCT</li> </ul>
5	<b>ANTIRICICLAGGIO</b>	<p>L'applicazione attenta e scrupolosa della normativa sul contrasto al riciclaggio dei proventi di attività</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- garantire l'applicazione</li> </ul>

	(obiettivo strategico proposto da Regione Liguria)	crimine e di finanziamento del terrorismo di cui al decreto legislativo n. 231/2007 rappresenta un elemento indispensabile nel sistema di risk management delle pubbliche amministrazioni.	<p>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 crimine e di finanziamento del terrorismo, nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione" per le Pubbliche Amministrazioni;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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;</li> <li>- 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;</li> <li>- cooperare con altre istituzioni pubbliche e private, per accrescere le competenze in materia e condividere buone pratiche;</li> <li>- realizzare corsi di formazione sulla normativa per il personale</li> </ul>
6	<b>ATTIVITA' ED INCARICHI EXTRAISTITUZIONALI</b>	Il cumulo in capo ad un medesimo funzionario di incarichi conferiti dall'amministrazione può comportare il rischio di un'eccessiva concentrazione di potere su un unico centro decisionale. La concentrazione del potere decisionale aumenta il rischio che l'attività amministrativa possa essere	<ul style="list-style-type: none"> <li>- osservanza delle procedure previste dal codice di comportamento;</li> <li>- vigilanza sul rispetto dell'obbligo da parte</li> </ul>

		indirizzata verso fini privati o impropri determinati dalla volontà del dirigente stesso. Inoltre, lo svolgimento di incarichi, soprattutto se extra-istituzionali, da parte del Direttore o del funzionario, può realizzare situazioni di conflitto di interesse che possono compromettere il buon andamento dell'azione amministrativa, ponendosi altresì come sintomo dell'evenienza di fatti corruttivi. Presso l'Ente c'è un vincolo di rilascio autorizzazione preliminare allo svolgimento incarichi extra-istituzionali, normata attualmente dal codice di comportamento dell'Ente	del Direttore e del Servizio Amministrazione del Personale; - monitoraggio annuale del RPCT per verificare l'esistenza di incarichi extraistituzionali non autorizzati
7	<b>INCONFERIBILITÀ E INCOMPATIBILITÀ PER INCARICHI DIRIGENZIALI</b>	Le categorie dell'inconferibilità e dell'incompatibilità sono contenute nel decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39 "Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50 della legge 6 novembre 2012, n. 190". Per inconferibilità s'intende "la preclusione, permanente o temporanea, a conferire gli incarichi a coloro che abbiano riportato condanne penali per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale, nonché a coloro che abbiano svolto incarichi o ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati da pubbliche amministrazioni o svolto attività professionali a favore di questi ultimi, a coloro che siano stati componenti di organi di indirizzo politico." Nel caso di incompatibilità di incarichi consegue l'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di quindici giorni, tra la permanenza nell'incarico e l'assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione che conferisce l'incarico, lo svolgimento di attività professionali ovvero l'assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico.	- all'atto del conferimento dell'incarico e annualmente, il Direttore dell'Ente presenta una dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconferibilità e incompatibilità; - ogni dipendente con incarico di Elevata Qualificazione deve sottoscrivere apposita dichiarazione sostitutiva circa l'inesistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità (atto del conferimento e annuale); - le dichiarazioni sono rese pubbliche nell'apposita sezione dell'amministrazione trasparente del sito; - verifica delle dichiarazioni sostitutive.
8	<b>SVOLGIMENTO DI ATTIVITÀ SUCCESSIVE ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO PANTOUFLAGE</b>	Tra le misure di prevenzione della corruzione, particolare rilievo assume il divieto di pantouflage. In particolare, tale misura agisce sulla fase successiva alla cessazione del rapporto di lavoro/consulenza con una pubblica amministrazione. Si tratta di un'ipotesi di incompatibilità successiva con il fine di neutralizzare possibili conflitti di interesse nello svolgimento delle funzioni e di incarichi attribuiti a un dipendente pubblico al fine di salvaguardare l'imparzialità dell'azione amministrativa. 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.	- inserimento di clausole specifiche nelle procedure di gara, a pena di esclusione dell'operatore economico; - verifica da parte del Responsabile del servizio finanziario e amministrazione del personale delle attività lavorative svolte nel triennio successivo dai dipendenti cessati dal rapporto di lavoro con l'Ente che durante il servizio hanno

			esercitato poteri autoritativi o negoziali.
9	<b>FORMAZIONE DI COMMISSIONI, ASSEGNAZIONI AGLI UFFICI, CONFERIMENTO DI INCARICHI DIRIGENZIALI IN CASO DI CONDANNA PENALE PER DELITTI CONTRO LA PA</b>	<p>La legge 190/2012 ha introdotto nel d.lgs. 165/2001, l'articolo 35-bis, il quale "integra le leggi e regolamenti che disciplinano la formazione di commissioni e la nomina dei relativi segretari" e stabilisce che "coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale:</p> <p>a) non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;</p> <p>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;</p> <p>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".</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- verifica e monitoraggio dell'applicazione delle disposizioni previste dall'art. 35-bis del d.lgs. 165/2001 da parte del Responsabile del procedimento mediante acquisizione d'ufficio ovvero mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'articolo 46 del D.P.R. n. 445 del 2000 (articolo 20 decreto legislativo n. 39 del 2013)</li> </ul>
10	<b>SEGNALAZIONE VIOLAZIONI (WHISTLEBLOWING)</b>	<p>Con il termine whistleblowing s'intende la rivelazione spontanea da parte di un individuo, detto "segnalante" (in inglese "whistleblower") di un illecito o di un'irregolarità commessa all'interno dell'ente, del quale lo stesso sia stato testimone nell'esercizio delle proprie funzioni. Il segnalante spesso è un dipendente ma può anche essere una terza parte, per esempio un fornitore o un cliente.</p> <p>Il whistleblower è un notevole strumento in chiave "anticorruzione" in quanto incide sull'organizzazione dell'Ente evidenziandone falle e consentendo di ridurre per il futuro il rischio di reiterazione dell'evento corruttivo e gode di una particolare tutela a livello europeo e nazionale.</p> <p>Con decreto del Presidente dell'Ente Parco n. 27 del 30 maggio 2024 è stato approvato un atto organizzativo riguardante le modalità e procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni che possono essere effettuate, in forma scritta mediante modalità cartacea ovvero in forma orale, pubblicate nel sito internet istituzionale, nella sezione Amministrazione trasparente - Altri contenuti - Prevenzione della Corruzione - Segnalazione illeciti – Whistleblowing.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- garantire l'applicazione della disciplina in materia di whistleblowing e della procedura interna;</li> <li>- previsione di adeguate forme di informazione e di conoscenza dell'istituto delle segnalazioni nei confronti dei soggetti esterni;</li> <li>- realizzare corsi di formazione sulla normativa e sulle procedure interne per il personale, in particolare addetto alla ricezione delle segnalazioni in materia di tutela del segnalante (obiettivo strategico proposto da Regione Liguria)</li> </ul>
11	<b>MONITORAGGIO DEGLI INDICATORI (KPI) PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE</b> (obiettivo strategico proposto da Regione Liguria)	<p>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</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- mappare i principali ambiti nei quali si esercita la funzione pubblica dalla cui osservazione possano arrivare eventuali segnali di anomalia;</li> <li>- predisporre un cruscotto informativo</li> </ul>

			di indicatori (KPI), condiviso con la struttura regionale competente in materia di prevenzione della corruzione, finalizzato al monitoraggio di alcuni ambiti ritenuti sensibili per individuare aree di criticità sulle quali intervenire
12	<b>CONTROLLI INTERNI</b>	<p>A supporto del perseguimento degli obiettivi della presente sezione, è da considerare il sistema dei controlli interni.</p> <p>Il Regolamento degli uffici e dei Servizi dell'Ente ha previsto i seguenti strumenti di controllo interno:</p> <p>a) controllo di regolarità amministrativa e contabile finalizzato a verificare la legittimità, regolarità e correttezza dell'azione amministrativa;</p> <p>b) controllo di gestione diretto a verificare l'efficacia, l'efficienza e l'economicità dell'azione amministrativa, al fine di ottimizzare, anche mediante tempestivi interventi di correzione, il rapporto fra costi e risultati;</p> <p>c) il sistema di valutazione permanente delle risorse umane.</p> <p>Il controllo di regolarità amministrativa è svolto dal Direttore dell'Ente sugli atti del Consiglio e della Comunità e sui restanti atti dal Responsabile del Servizio Direzione Generale, salva l'avocazione gerarchica del relativo potere da parte del Direttore ovvero dalla contestuale adozione da parte del Direttore quale dirigente responsabile del Servizio del relativo atto.</p> <p>Il controllo di regolarità contabile è svolto dal Responsabile del Servizio Finanziario.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- il Direttore svolge annualmente nella misura ritenuta il controllo a campione di regolarità e correttezza dell'azione amministrativa sui provvedimenti adottati e relativi procedimenti sottostanti; regola l'istruttoria dei procedimenti amministrativi e dei processi mediante direttive interne; verifica il rispetto dell'ordine cronologico di protocollo delle istanze e la redazione degli atti in modo chiaro e comprensibile con un linguaggio semplice e in qualità di RPCT organizza lo svolgimento di incontri periodici tra dipendenti per finalità di aggiornamento sull'attività, circolazione delle informazioni e confronto sulle soluzioni gestionali;</li> <li>- tutti i responsabili di Servizio verificano a campione (almeno il 5%) delle dichiarazioni sostitutive di certificazione e di atto notorio rese ai sensi degli artt. 46-49 del d.P.R. n. 445/2000 rese nei processi di propria competenza..</li> </ul>
13	<b>PATTI DI INTEGRITÀ</b>	L'articolo 1 comma 17 della legge 190/2012 prevede che le stazioni appaltanti possono prevedere negli	<ul style="list-style-type: none"> <li>- elaborazione di un modello</li> </ul>

		<p>avvisi, bandi di gara o lettere di invito che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti di integrità costituisce causa di esclusione dalla gara.</p> <p>I patti di integrità e i protocolli di legalità configurano un complesso di regole di comportamento volte alla prevenzione del fenomeno corruttivo e a valorizzare comportamenti eticamente adeguati di tutti i concorrenti e che prevedono, in caso di violazione di tali doveri, sanzioni di carattere patrimoniale, oltre alla conseguenza dell'estromissione dalla gara e nelle fasi esecutive del contratto</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- inserimento del patto di integrità nelle procedure di appalto dell'Ente.</li> </ul>
14	<b>FORMAZIONE DEL PERSONALE</b>	<p>La formazione è una fondamentale misura di prevenzione della corruzione, in quanto si ritiene che il dipendente che abbia una adeguata formazione in merito ai rischi di corruzione in cui una sua attività possa incorrere, possa più agevolmente evitare comportamenti inopportuni.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- programmazione e realizzazione di corsi di formazione per il personale dipendente in materia di codice di comportamento, modalità e procedure del canale di segnalazione interno degli illeciti e sulla normativa antiriciclaggio;</li> <li>- su segnalazione del Direttore attività formative specifiche nei confronti di particolari categorie di dipendenti.</li> </ul>
15	<b>MONITORAGGIO DEL RISPETTO DEI TERMINI PER LA CONCLUSIONE DEI PROCEDIMENTI</b>	<p>L'art. 2 della legge 241/90 "Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi" prevede che le pubbliche amministrazioni hanno il dovere di concludere i procedimenti mediante l'adozione di un provvedimento espresso. Nel caso in cui disposizioni di legge non prevedono un termine diverso, i procedimenti amministrativi devono concludersi entro il termine di trenta giorni.</p> <p>Il mancato rispetto dei termini del procedimento è considerato come "evento-sentinella" di un possibile malfunzionamento dell'attività amministrativa e la legge richiede che venga adeguatamente monitorato e valutato, anche per individuare le idonee misure correttive di carattere normativo, organizzativo o amministrativo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- tutti i responsabili di procedimento devono rispettare le tempistiche previste per ogni singolo procedimento;</li> <li>- 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</li> </ul>
16	<b>ANTICORRUZIONE E STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE</b> (obiettivo strategico proposto da Regione Liguria)	<p>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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- predisporre la sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" secondo le direttive del Piano Nazionale Anticorruzione di</li> </ul>

		<p>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.</p>	<p>ANAC in una logica di integrazione con le altre sezioni del PIAO;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- garantire l'aggiornamento della mappatura dei rischi, la loro valutazione e il loro trattamento;</li> <li>- aggiornare i parametri di valutazione del rischio prevedendo anche il rischio di interferenza di soggetti esterni e di stakeholder nelle procedure amministrative;</li> <li>- prevedere il monitoraggio periodico dell'attuazione delle misure di prevenzione e del rispetto degli obblighi di trasparenza;</li> <li>- 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</li> </ul>
17	<p><b>GOVERNANCE DELLE POLITICHE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA</b> (obiettivo strategico proposto da Regione Liguria)</p>	<p>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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contribuire al rafforzamento della rete dei RPCT degli enti liguri facenti capo al sistema regionale ed in particolare degli Enti parco naturali regionali: <ul style="list-style-type: none"> <li>a) partecipando a iniziative congiunte di formazione, supporto reciproco, scambio di buone pratiche e sinergia delle azioni;</li> <li>b) alla progettazione di una base comune di indicatori di analisi e valutazione dei rischi;</li> <li>c) promuovendo l'ascolto e il confronto con la società civile e gli stakeholders anche con riferimento all'analisi del contesto esterno alla base del PIAO;</li> </ul> </li> </ul>

			d) aderendo all'eventuale progettazione di un tavolo permanente di dialogo e confronto con le organizzazioni della società civile promosso dalla Regione Liguria
--	--	--	--

L'insieme delle misure di mitigazione del rischio generali e specifiche, i tempi di applicazione e attuazione, gli indicatori e i soggetti responsabili applicati ai processi sensibili individuati dall'Ente sono riportati nelle tabelle allegate (Allegato B – Piano dei rischi).

#### 2.3.4. Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure

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

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

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

- la responsabilità di monitoraggio è assegnata al RPCT;
- il monitoraggio è effettuato in coordinamento con i dipendenti del Parco e i criteri adottati per il monitoraggio sono il rispetto delle scadenze previste dal piano specificate nella mappa della trasparenza e l'esecuzione delle misure correttive del rischio;
- il RPCT ogni anno, entro il 15 dicembre o diversa data prevista da ANAC, predisponde la relazione recante i risultati dell'attività svolta che viene pubblicata all'interno della sezione "Amministrazione trasparente"/"Società trasparente", sotto-sezione "Altri contenuti -- prevenzione della corruzione".

Gli obiettivi annuali Anticorruzione e Trasparenza sono invece monitorati e rendicontati nei documenti di consuntivazione degli obiettivi annuali di Performance.

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

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

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

#### **3.1 Struttura organizzativa**

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

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

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

L'organizzazione attuale è articolata in Servizi che rappresentano la struttura di massimo livello:

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

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

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

Il coordinamento tra i Servizi è garantito del Direttore.

La titolarità dei Servizi è affidata, con provvedimento motivato del Direttore dell'Ente, a dipendenti inquadrati nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, 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.

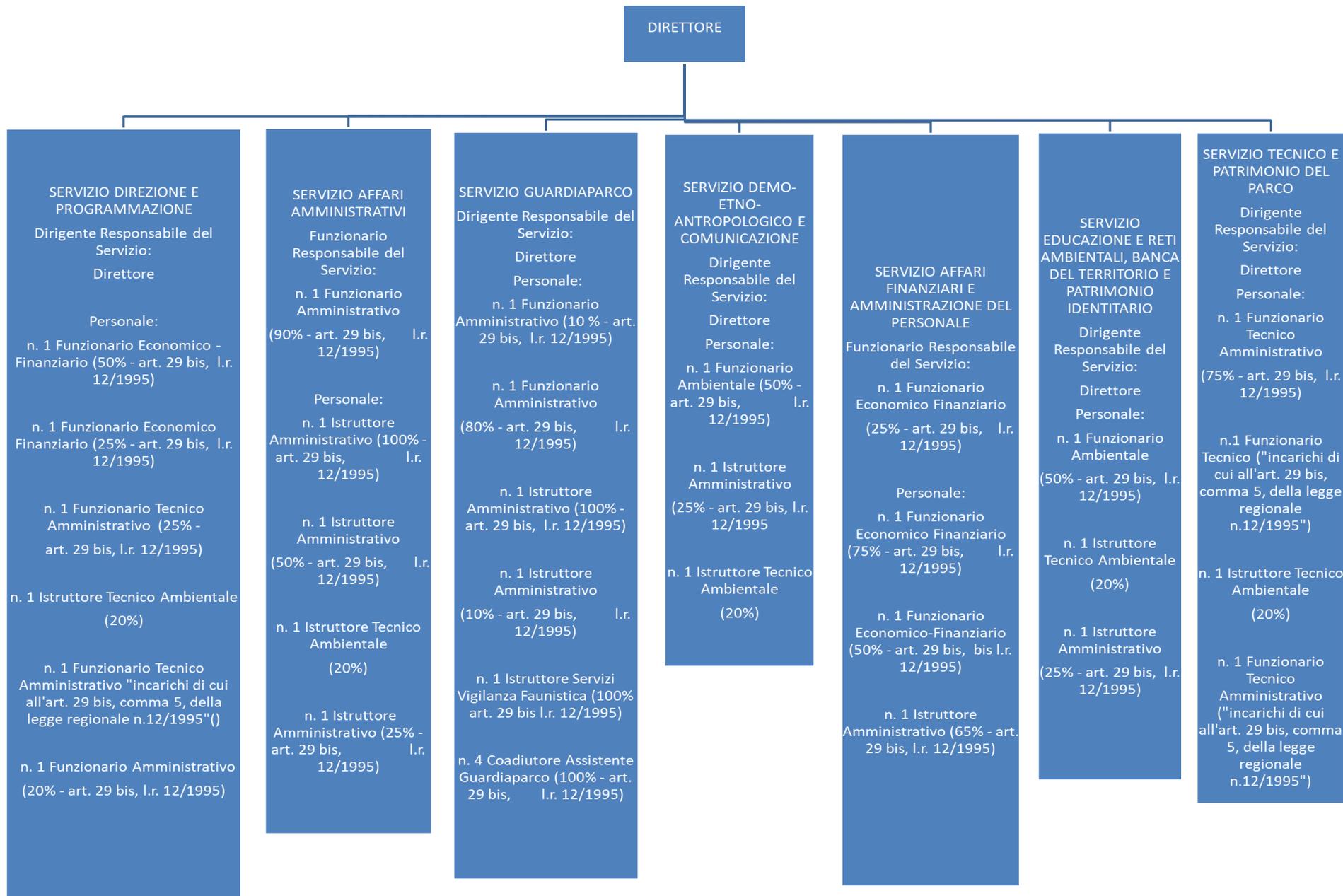
In caso di assenza di personale appartenente all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione all'interno dei Servizi, la titolarità degli stessi può essere affidata temporaneamente al Direttore. Tra i servizi istituiti all'interno dell'Ente, è prevista la mobilità delle risorse umane in base a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

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

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

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

Attualmente la struttura organizzativa dell'Ente Parco risulta composta come da ***Organigramma*** seguente:



### 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 ingaggio sui risultati da ottenere e quindi una maggiore produttività.

L’ambito di gestione dell’organizzazione del lavoro è strettamente connesso, inoltre, all’ammisurazione 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 del fabbisogno del personale**

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

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

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

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

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

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

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

Il Piano indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del medesimo, nei limiti delle risorse quantificate

sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste dalla vigente legislazione.

Ai sensi dell'art. 6 del D.L. 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 citato articolo 6 recita, infatti, tra l'altro, 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 differenti aree, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale, conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b) (piano formativo), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali".

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

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

L'Ente Parco Naturale Regionale dell'Antola è un ente pubblico non economico strumentale della Regione Liguria, facente parte del settore regionale allargato (*ex* D.G.R. 22 marzo 2024 n. 273). In quanto tale, si ritiene applicabile all'Ente Parco il limite assunzionale legato al *turnover* del personale, a differenza di quanto avviene per la Regione, soggetta all'articolo 33, commi 1, 1-bis e 2 del decreto legge n. 34 del 2019, convertito in legge 28 giugno 2019 n. 58, che stabilisce i nuovi limiti in materia di facoltà assunzionali, basandoli sul principio della sostenibilità finanziaria, in sostituzione del precedente criterio fondato sul turnover e sui tetti di spesa, introducendo una nuova disciplina, maggiormente flessibile, per il reclutamento di personale, dettagliata nel DM 17/03/2020, attuativo della predetta disposizione. Nella copertura del c.d. *turnover*, oltre che alla capacità assunzionale c.d. "*di competenza*", gli enti possono computare i 'resti' delle pregresse capacità assunzionali, secondo quanto previsto dall'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, come modificato dall'art. 14-bis della Legge n. 26/2019, di conversione D.L. n. 2/2019, a norma del quale, a decorrere dall'anno 2014, è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni, per un arco temporale non superiore ad anni cinque, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile.

Come sancito dalla Corte dei Conti, sezione delle Autonomie, con deliberazione n. 28/SEZAUT/2015/QMIG del 22 settembre 2015, il riferimento al "triennio precedente" (da intendersi ora come quinquennio) va interpretato in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all'anno in cui si intende

procedere alle assunzioni. Il giorno da cui si deve calcolare il triennio (*rectius* quinquennio) dei resti utilizzabili è il primo giorno del primo anno della programmazione triennale alla quale si fa riferimento (deliberazione n. 68/2017 del 10 maggio 2017, Corte dei Conti, sezione di controllo per la Campania). Decorso il triennio (*rectius* quinquennio), la capacità assunzionale maturata e non utilizzata viene definitivamente persa.

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

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

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

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

In coerenza con quanto disposto dalle linee guida ministeriali per la redazione dei piani dei fabbisogni del personale, la spesa massima potenziale sostenibile per l'Ente Parco è pari ad Euro 437.167,45, come meglio specificato nella tabella che segue:

<b>COSTO PERSONALE DOTAZIONE ORGANICA</b> <i>ex DGR n. 1314-2013</i>	
Stipendi Direttore	85.286,11 €
Oneri Direttore	22.754,33 €
Stipendi personale	234.822,54 €
Oneri su Stipendi personale	67.095,23 €
IRAP totale	27.209,24 €
<b>TOTALE</b>	<b>437.167,45 €</b>

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

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

<b>AREA</b>	<b>Posti coperti alla data di adozione del provvedimento</b>		<b>Posti da coprire per effetto del presente piano dei fabbisogni</b>	
	<b>Full-Time</b>	<b>Part-Time</b>	<b>Full-Time</b>	<b>Part-Time</b>
<b>DIRIGENZA (Direttore)</b>	0	1 (convenzione ai sensi del vigente CCNL F.L. Area Dirigenza)	0	0
<b>FUNZIONARI ed EQ</b>	5 (distacco)	1 (distacco) + 1 Art. 110 (t.det.) + 2 (art.29 bis co.5 l.r. 12/95)	0	1 (t.ind. 50%)
<b>ISTRUTTORI</b>	4 (distacco) + 1 (t. ind.)	1 (art.29 bis co.5 l.r. 12/95)	0	1 (t.ind. 50%)

<b>OPERATORI ESPERTI</b>	3 (distacco)	0	0	0
<b>TOTALE</b>	<b>13</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>2</b>

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

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

Con la D.G.R. n. 874 del 05/10/2021, recante "Misure di riorganizzazione delle politiche di programmazione e 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 di professionale o, ove il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato non consenta l'immediata attribuzione di una struttura, i tempi di assegnazione ad una struttura già esistente nell'organigramma;
  - b) privilegiare le sostituzioni del personale dirigente cessato e motivare l'eventuale destinazione ad altre funzioni di personale dirigente già in servizio;
  - c) individuare la destinazione del personale del comparto di cui si prevede l'assunzione, privilegiando le sostituzioni del personale cessato e motivando la destinazione ad altre funzioni di personale già in servizio;
  - d) indicare i dati esposti nell'ultimo Conto annuale del personale presentato (**ALL. D**);
  - e) indicare l'andamento dei costi di personale sostenuti nell'ultimo triennio e l'andamento delle cessazioni e delle assunzioni, anche a tempo determinato, avvenute nello stesso periodo in relazione al valore complessivo delle spese correnti e dei trasferimenti regionali (**ALL. E**);
  - f) riportare le risultanze dell'ultimo bilancio di esercizio approvato (**ALL. F**).

### **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 stipendi lordi	TOTALE costo tabellare oneri inclusi	FONTI DI FINANZIAMENTO
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	ex D1	Funziario Amministrativo Contabile (50%) nuova assunzione	€ 13.366,80	€ 18.321,37	<b>BILANCIO</b>
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	ex D1	Funziario Economico Finanziario (Art. 110)	€ 26.737,49	€ 37.719,60	<b>BILANCIO</b>
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	ex D1	Funziario Tecnico - 16,67% (ex art. 29-bis, comma 5, l.r. 1295)	€ 4.457,14	€ 6.109,24	<b>BILANCIO</b>
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	ex D1	Funziario Economico Finanziario 22,22% - (ex art. 29-bis, comma 5, l.r. 12/1995)	€ 5.941,07	€ 8.143,21	<b>BILANCIO</b>
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	ex D6	Funziario Amministrativo - 16,67% (ex art. 29-bis, comma 5, l.r. 12/1995)	€ 5.885,93	€ 8.069,26	<b>Altre P.A. (93,35%) / BILANCIO (6,65%)</b>
ISTRUTTORI	ex C1	Istruttore Tecnico Ambientale (50%) nuova assunzione	€ 12.308,57	€ 16.871,49	<b>BILANCIO</b>
ISTRUTTORI	ex C1	Istruttore Tecnico Ambientale	€ 24.617,14	€ 34.353,57	<b>BILANCIO</b>
ISTRUTTORI	ex C4	Istruttore Amministrativo - 27,78% (ex art. 29-bis, comma 5, l.r. 12/1995)	€ 7.388,37	€ 10.127,91	<b>Altre P.A. (96%) / BILANCIO (4%)</b>
<b>TOTALE</b>			<b>100.702,51 €</b>	<b>139.715,65 €</b>	

Nel corso dell'esercizio 2025 è prevista l'assunzione di due unità di personale a tempo indeterminato (part time 50%), con profili di Funzionario Amministrativo Contabile e Istruttore Tecnico Ambientale già autorizzate con il PIAO 2024-2026 approvato con D.G.R. 154 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, comma 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 stipendi lordi	TOTALE costo tabellare oneri inclusi	FORNITORE DI FINANZIAMENTO
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	ex D1	Funzionario Amministrativo Contabile (50%) nuova assunzione	€ 13.366,80	€ 18.321,37	<b>BILANCIO</b>
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	ex D1	Funzionario Economico Finanziario (Art. 110)	€ 26.737,49	€ 37.719,60	<b>BILANCIO</b>
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	ex D1	Funzionario Tecnico - 16,67% (ex art. 29-bis, comma 5, l.r. 12/95)	€ 4.457,14	€ 6.109,24	<b>BILANCIO</b>
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	ex D1	Funzionario Economico Finanziario 22,22% - (ex art. 29-bis, comma 5, l.r. 12/1995)	€ 5.941,07	€ 8.143,21	<b>BILANCIO</b>

FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	ex D6	Funzionario Amministrativo - 16,67% (ex art. 29-bis, comma 5, l.r. 12/1995)	€ 5.885,93	€ 8.069,26	<b>Altre P.A. (93,35%) / BILANCIO (6,65%)</b>
ISTRUTTORI	ex C1	Istruttore Tecnico Ambientale (50%) nuova assunzione	€ 12.308,57	€ 16.871,49	<b>BILANCIO</b>
ISTRUTTORI	ex C1	Istruttore Tecnico Ambientale	€ 24.617,14	€ 34.353,57	<b>BILANCIO</b>
ISTRUTTORI	ex C4	Istruttore Amministrativo - 27,78% (ex art. 29-bis, comma 5, l.r. 12/1995)	€ 7.388,37	€ 10.127,91	<b>Altre P.A. (96%) / BILANCIO (4%)</b>
<b>TOTALE</b>			<b>100.702,51 €</b>	<b>139.715,65 €</b>	

### 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 stipendi lordi	TOTALE costo tabellare oneri inclusi	FORNTE DI FINANZIAMENTO
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	ex D1	Funzionario Amministrativo Contabile (50%) nuova assunzione	€ 13.366,80	€ 18.321,37	<b>BILANCIO</b>
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	ex D1	Funzionario Economico Finanziario (Art. 110)	€ 26.737,49	€ 37.719,60	<b>BILANCIO</b>
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	ex D1	Funzionario Tecnico - 16,67% (ex art. 29-bis, comma 5, l.r. 12/95)	€ 4.457,14	€ 6.109,24	<b>BILANCIO</b>
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	ex D1	Funzionario Economico Finanziario 22,22% - (ex art. 29-bis, comma 5, l.r. 12/1995)	€ 5.941,07	€ 8.143,21	<b>BILANCIO</b>

FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	ex D6	Funzionario Amministrativo - 16,67% (ex art. 29-bis, comma 5, l.r. 12/1995)	€ 5.885,93	€ 8.069,26	Altre P.A. (93,35%) / BILANCIO (6,65%)
ISTRUTTORI	ex C1	Istruttore Tecnico Ambientale (50%) nuova assunzione	€ 12.308,57	€ 16.871,49	BILANCIO
ISTRUTTORI	ex C1	Istruttore Tecnico Ambientale	€ 24.617,14	€ 34.353,57	BILANCIO
ISTRUTTORI	ex C4	Istruttore Amministrativo - 27,78% (ex art. 29-bis, comma 5, l.r. 12/1995)	€ 7.388,37	€ 10.127,91	Altre P.A. (96%) / BILANCIO (4%)
<b>TOTALE</b>			<b>100.702,51 €</b>	<b>139.715,65 €</b>	

#### Riepilogo spesa fabbisogno personale

Esercizio 2025	Esercizio 2026	Esercizio 2027
139.715,65 €	139.715,65 €	139.715,65 €

#### di cui per assunzioni a tempo indeterminato

Esercizio 2025	Esercizio 2026 (assunzioni 2025 a regime)	Esercizio 2027 (assunzioni 2025 a regime)
35.192,86 €	35.192,86 €	35.192,86 €

#### Capacità assunzionale 2025

Per il calcolo della capacità assunzionale 2025, fermo restando il tetto massimo teorico di € 437.167,45, viene di seguito determinato il risparmio di spesa derivante dalle cessazioni di unità di personale avvenute nell'ultimo quinquennio (2020-2024), al netto delle assunzioni intercorse nel periodo interessato.

#### RISPARMIO DI SPESA PER AVVENUTE CESSAZIONI DI PERSONALE periodo 2020-2024

n.	AREA	Profilo professionale	Ex cat.	Modalità di cessazione	Decorrenza	Costo annuo		
						Tabellare	Oneri riflessi	TOTALE

1	FUNZIONARI ED ELEVATE QUALIFICAZIONE	Funzionario Amministrativo	D4	Trasferimento in mobilità	01/01/2021	30.727,46 €	10.791,98 €	41.519,45 €
1	ISTRUTTORE	Istruttore Ambientale	C4	Trasferimento in mobilità	01/01/2021	25.755,42 €	9.044,93 €	34.800,35 €
<b>TOTALE CESSAZIONI PERIODO 2020-2024 (A)</b>								<b>76.319,80 €</b>
<b>QUOTA UTILIZZATA PER ASSUNZIONI NEL 2024 (B)</b>								<b>0,00 €</b>
<b>TOTALE ASSUNZIONI PERIODO 2020-2024 (B)</b>								<b>0,00 €</b>
<b>QUOTA DISPONIBILE PER PIANO FABBISOGNI 2025 -2027 (A-B)</b>								<b>76.319,80 €</b>
<b>NUOVE ASSUNZIONI PREVISTE PERIODO 2025/2027 (C)</b>								<b>35.192,86 €</b>
<b>RESIDUO DISPONIBILE (A- B-C)</b>								<b>41.126,93 €</b>

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

*meccanismo del turnover (cfr. Sezione controllo Lombardia 74/2020/PAR e Sezione controllo Umbria 110/220/PAR)”. Nel caso dell’Ente Parco, la mobilità in uscita è indirizzata verso la Regione Liguria, non soggetta a regime di turnover, per la quale l’assunzione non è risultata neutra ai sensi dell’art. 33 del DL 34/2019. Pertanto, simmetricamente, per l’Ente Parco, l’uscita del personale ha quale effetto il ripristino delle capacità assunzionali derivanti dal turnover, pur con le limitazioni sopra esposte.*

**Lavoro flessibile**

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

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

*a) attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati all’accrescimento di quelli esistenti;*  
*...(omissis) ...*

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

Il fabbisogno di personale da utilizzare in applicazione dell’istituto di cui all’art.29 bis co.5 della l.r. 12/95 è finanziato da risorse di bilancio e, in q.p., da altre Pubbliche Amministrazioni, e afferisce all’attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati all’accrescimento dei servizi esistenti e, pertanto, non concorre alle limitazioni quantitative.

L’art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 convertito con modificazioni dalla L. 30 luglio 2010, n. 122, in applicazione del quale i Comuni, le Città metropolitane e le Unioni di comuni possono ricorrere a contratti di lavoro flessibile complessivamente intesi, nel limite della spesa a tal fine sostenuta nell’anno 2009.

Dal conto annuale relativo all’esercizio 2009 risultano erogati compensi relativi a personale con contratti di lavoro flessibile pari ad Euro 84.005,00 (oneri a carico dell’Ente esclusi). Il limite previsto risulta ampiamente rispettato (si veda tabella seguente).

<b>Esercizio 2025</b>	<b>Esercizio 2026</b>	<b>Esercizio 2027</b>	<b>Limite spesa (anno 2009)</b>
€ 70.169,22	€ 70.169,22	€ 70.169,22	€ 84.005,00

## Analisi del costo del personale esercizio 2025

Riepilogo spesa per il personale	Costo (oneri inclusi)	Fonte di finanziamento
Tempo determinato (art. 29 bis co.5 l.r. 12/95)	€ 70.169,22	Bilancio e q.p. Altre P.A.
Tempo indeterminato (dipendenti di ruolo e nuove assunzioni)	€ 69.546,43	Bilancio
<b>Totale costo personale</b>	<b>€ 139.715,65</b>	

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	FUNZIONARI ED ELEVATE QUALIFICAZIONI	Funzionario Amministrativo Contabile (50%)	D1	CONCORSO/ SCORRIMENTO GRADUATORIE	2025	€ 13.366,80	€ 4.954,58	€ 18.321,37
2	ISTRUTTORI	Istruttore Tecnico Ambientale (50%)	C1	CONCORSO/ SCORRIMENTO GRADUATORIE	2025	€ 12.308,57	€ 4.562,92	€ 16.871,49
<b>TOTALE COSTO NUOVE ASSUNZIONI 2025-2027</b>								<b>€ 35.192,86</b>

- Budget (bilancio economico di Previsione) 2025/2027

Il budget economico 2025-2027, approvato con deliberazione n. 17 del 12/12/2024, prevede lo stanziamento delle seguenti risorse per la spesa di personale, importo che include retribuzioni e oneri a carico dell'Ente.

<b>ESERCIZIO</b>	<b><i>Totale costi personale</i></b>
2025	140.023
2026	140.023
2027	140.023

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. n.12/95.

### **3.3.3 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 della amministrazioni pubbliche promossa dal PNRR:



PRIORITÀ STRATEGICHE	AREA DI COMPETENZA	AMBITO DI COMPETENZA	COMPETENZA	MATERIA	OBBLIGATORIETÀ- RIFERIMENTI 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					
			Proteggere i dispositivi, i dati personali e la privacy					
			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,	Progettazione, gestione e rendicontazione di progetti finanziati da				

			acquisizione e gestione dei fondi europei	risorse regionali, nazionali e comunitarie	Manuali di gestione e rendicontazione progetti europei	Corsi formazione organizzati da Regione Liguria	Formazione in presenza/ Webinar	
				Contabilità economico patrimoniale	D.lgs n. 118 del 2011 e Contabilità ACCRUAL (formazione MEF)	Giornate di approfondimento e studio organizzate da enti di formazione accreditati e associazione degli enti territoriali	Formazione in presenza/ Webinar	
						Corsi di perfezionamento universitari	Formazione in presenza/ Webinar	
						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	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	Tutela dell'ambiente, vigilanza, presidio e promozione del territorio, Agenda 2030		Adesione a programma formativo Piattaforma Syllabus	Webinar	Funzionari -Istruttori

VP03 - Favorire l'adattamento al cambiamento climatico			della transizione ecologica							
			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 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 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 capacità comportamentali, essenziali per svolgere il lavoro in modo efficace	<p>Area “Capire il contesto pubblico”</p> <p>Area “Interagire nel contesto pubblico”</p> <p>Area “Realizzare il valore pubblico”</p> <p>Area “Gestire le risorse pubbliche”</p>	<p>Consapevolezza del contesto, Soluzione dei problemi, Consapevolezza digitale, Orientamento all’apprendimento</p> <p>Comunicazione, Collaborazione, Orientamento al servizio, Gestione delle emozioni</p> <p>Affidabilità, Accuratezza, Iniziativa, Orientamento al risultato</p> <p>Gestione dei processi, Guida del gruppo, Sviluppo dei collaboratori, Ottimizzazione delle risorse</p>	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 specifici in materia di programmazione, controllo di gestione, contabilità e finanza pubblica	Webinar	Direttore – Funzionari
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

			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	
--	--	--	---	--------------------------------	---	---	------------------------------------	--

#### **4. MONITORAGGIO**

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

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”;
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza” e nella specifica sezione del presente PIAO;
- su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione “Organizzazione e capitale umano”, con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance;
- nel rispetto di quanto previsto dalle Direttive del Ministro per la P.A. per quanto riguarda la formazione del personale dipendente.