



PARCO NATURALE REGIONALE DI PORTOFINO
(Provincia di Genova)

Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026

Approvato con Deliberazione del Consiglio dell'Ente n. 2 del 30 gennaio 2024



aree protette regione liguria
Ente Parco di Portofino Corso Rainusso, 1 16038 Santa Margherita Ligure
Tel. 0185 289479 e-mail: info@parcoportofino.it sito: www.parcoportofino.it

Sommario

PARCO NATURALE REGIONALE DI PORTOFINO	1
Premessa	3
SEZIONE 1 SCHEDA ANAGRAFICA DELL' AMMINISTRAZIONE	4
SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	9
SOTTOSEZIONE 2.1 - VALORE PUBBLICO	9
SOTTOSEZIONE 2.2 - PERFORMANCE	11
SOTTOSEZIONE 2.3 - RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	14
Premessa	14
Soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione.....	14
Valutazione di impatto del contesto esterno.....	17
Valutazione di impatto del contesto interno.....	18
Mappatura dei processi sensibili, identificazione e valutazione dei rischi	18
Conferma della programmazione dell'anno precedente	19
Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure.....	20
SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	21
SOTTOSEZIONE 3.1 - STRUTTURA ORGANIZZATIVA	21
SOTTOSEZIONE 3.2 - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	23
SOTTOSEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE	23
3.3.1 Linee strategiche per il reclutamento del personale.....	23
3.3.2 Il Piano triennale dei fabbisogni di personale	24
Riepilogo.....	35
Strategia di copertura del fabbisogno.....	36
3.4.1 La formazione delle risorse umane	36
Linee strategiche per la formazione	37
SEZIONE 4. MONITORAGGIO.....	38

Premessa

L'articolo 6 del DL 9 giugno 2021 n. 80, convertito con la legge n. 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR, in particolare:

- a) il Piano della performance;
- b) il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza,
- c) il Piano organizzativo del lavoro agile;
- d) il Piano triennale dei fabbisogni del personale.

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Il comma 6, del citato articolo 6, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, così come modificato dall'articolo 1, comma 12, lettera a), n. 3), del decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito, con modificazioni, dalla legge 25 febbraio 2022, n. 15, ha stabilito che con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni; nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del PIAO da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti;

Con Decreto Ministeriale del 24 giugno 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 PIAO dell'Ente Parco di Portofino è stato pertanto elaborato seguendo il suddetto schema tipo.

Il presente Piano Integrato di attività e organizzazione è stata redatto ai sensi dell'art. 5 della legge regionale n. 4 del 6/4/2022 e degli indirizzi in materia di predisposizione del PIAO per gli enti strumentali, le agenzie regionali e gli enti di gestione delle aree protette regionali approvati con deliberazione della Giunta Regionale n. 925 in data 30/9/2022 ed integrati con deliberazione n. 974 del 6.10.2023.

Il Piano Integrato di attività e organizzazione 2024 - 2026 adottato dal Consiglio di Amministrazione dell'Ente entro il 31/1/2024, sulla base del parere formulato da parte della Direzione Centrale Organizzazione della Regione Liguria, in ordine alla rispondenza del documento ai contenuti minimi richiesti dal DL 80/2021 e dal D.M. 132/2022 e alla coerenza della sottosezione contenente il "Piano triennale dei fabbisogni di personale" con l'attività di programmazione regionale complessivamente intesa e sulla conformità alle previsioni normative e finanziarie.

SEZIONE 1

SCHEDA ANAGRAFICA DELL' AMMINISTRAZIONE

ENTE	ENTE PARCO DI PORTOFINO
SEDE LEGALE	CORSO RAINUSSO 1
ORGANI	Presidente Direttore Consiglio di Amministrazione Comunità del Parco
TERRITORIO	Comuni di Camogli, Portofino, Santa Margherita Ligure
SITO INTERNET ISTITUZIONALE	www.parcoportofino.it
TELEFONO	0185289479
E-MAIL	info@parcoportofino.it
E MAIL PEC	info@pec.parcoportofino.it
CODICE FISCALE	9101230107
PARTITA IVA	01080940990

La tutela del Monte di Portofino, formalizzata con la legge n. 1251 del 1935 è frutto della riflessione dell'allora Consiglio Provinciale dell'Economia Corporativa di Genova, chiamato ad esaminare la proposta di realizzare una strada litoranea che collegasse il Comune di Portofino al Comune di Camogli, nel tratto che a tutt'oggi rimane interrotto. Il Prefetto ravvisava la necessità di una legge che sottoponesse il territorio del Monte di Portofino al controllo di un Ente autonomo, per assicurarne la conservazione e lo sviluppo delle pinete e delle specie arboree più caratteristiche, l'intangibilità delle sorgenti idriche e per disciplinarne rigidamente le nuove costruzioni, la viabilità della montagna, le concessioni di occupazioni del lido marino e delle spiagge. Si riteneva opportuno affidare la gestione del Parco ad un Ente autonomo, così come era stato previsto dalle leggi che un decennio prima avevano portato all'istituzione del Parco Nazionale dell'Abruzzo e di quello del Gran Paradiso.



L'Ente autonomo del Monte di Portofino, ha così continuato l'attività di controllo del territorio sino all'avvento delle Regioni, negli anni '70, quando viene sciolto come Ente inutile e le sue funzioni sono assunte ed esercitate direttamente dalla Regione Liguria fino all'istituzione, nel 1986, dell'Ente Regionale Monte di Portofino. A questo soggetto, individuato come gestore del "Sistema di aree di interesse naturalistico e ambientale del Monte di Portofino", viene affidato il primario compito della elaborazione del Piano del Parco e della propria riorganizzazione amministrativa.

La legge regionale 12 settembre 1977 n. 40 stabilisce le norme per la salvaguardia dei valori naturali per la promozione di Parchi e riserve naturali in Liguria ed individua parti del territorio regionale aventi preminente interesse ambientale, da tutelare e valorizzare anche attraverso l'istituzione di Parchi e riserve naturali regionali con gestione affidata alle Comunità Montane, ai Comuni ed ai Consorzi di Enti Locali.

La legge regionale di riordino delle aree protette (L.R. 22 febbraio 1995 n. 12), in attuazione della legge quadro nazionale sulle aree protette (L. 6 dicembre 1991 n. 394), enuncia all'articolo 1 le finalità istitutive delle aree protette in Liguria, ovvero "promuovere la conservazione la valorizzazione del patrimonio naturale ambientale e paesaggistico della Liguria e favorire un coerente sviluppo sociale ed economico delle comunità interessate".

Lo Statuto dell'Ente approvato con deliberazione del Consiglio dell'Ente Parco n. 12 del 25.03.2011, in applicazione della deliberazione della Giunta regionale n. 66 del 28 gennaio 2011, ha declinato questa missione nelle seguenti finalità all'art. 3:

- a) tutelare e conservare le caratteristiche naturali, ambientali, paesaggistiche e storico culturali del territorio protetto;
- b) tutelare e valorizzare la diversità biologica e in particolare le specie tipiche della flora e della fauna presenti sul territorio e i relativi habitat;
- c) conservare il patrimonio storico ed archeologico dell'area protetta;
- d) promuovere attività di ricerca scientifica e di educazione ambientale;
- e) promuovere interventi di miglioramento ambientale, di ripristino degli ecosistemi e di riqualificazione degli insediamenti;
- f) garantire la fruizione ai fini didattici, culturali, scientifici e ricreativi e turistici;
- g) promuovere la valorizzazione delle attività agricole, silvicole e artigianali tradizionali nelle aree ad esse vocate;
- h) favorire la conservazione del paesaggio tradizionale incentivando le pratiche di manutenzione e presidio del territorio;
- i) migliorare le condizioni economiche e sociali delle popolazioni residenti promovendo attività economiche sostenibili, anche in attuazione dei piani e progetti europei, nazionali e regionali sullo sviluppo sostenibile.

Gli obiettivi fondamentali dell'Ente sono definiti dal Piano del Parco che risulta essere il documento cardine e il riferimento per le strategie di operatività, nonché la linea guida primaria per la programmazione delle azioni e il loro svolgimento. Il Piano infatti stabilisce le norme di protezione, gli indirizzi propositivi e le modalità di intervento idonei alla conservazione e alla valorizzazione del Parco nonché le azioni oggetto d'intesa con gli Enti locali, finalizzate alla valorizzazione dei territori contigui e delle ZSC. Un altro passaggio importante è la crescita delle competenze della struttura operativa, fortemente connessa al raggiungimento di una dotazione organica sufficiente a far fronte alle attività di programmazione.

Compatibilmente con le risorse a disposizione, sia finanziarie che di personale, si continuerà a operare in prevalenza su due linee di azione prioritarie:

- a) la missione di conservazione del patrimonio naturalistico;
- b) il ruolo di valorizzazione-promozione turistica del territorio nel suo insieme (patrimonio naturale e umano).

I grandi temi/obiettivo individuati dal PdP sono:

- a) Conservare, riqualificare e valorizzare le caratteristiche naturalistiche, paesistiche, culturali e ambientali del Parco, anche con interventi diretti di natura tecnica, economica e culturale, che favoriscano la partecipazione degli abitanti alla gestione del territorio sia singolarmente che in forme associate, nel rispetto della conservazione dei valori scenici e panoramici e della salvaguardia dei valori antropologici, archeologici, storici e delle attività agrosilvopastorali e tradizionali ai sensi della legge 394/1991, art. 1, comma3. lett. a) e b);
- b) Agevolare le attività di presidio agricolo-produttivo, in atto e in abbandono, ritenute fondamentali per la conservazione e la valorizzazione della identità e del patrimonio paesistico-ambientale del Parco, anche attraverso l'eliminazione dei residui fattori di disagio che possono ostacolare la permanenza dei presidi abitativi storico-rurali presenti sul territorio;
- c) Sviluppare la fruizione del Parco a scopi scientifici, didattici, turistici ed escursionistici, organizzandola e regolamentandola nelle forme più pertinenti alle esigenze di conservazione e tutela dei delicati equilibri ecologico-ambientali del Parco, nel rispetto delle tradizionali attività;
- d) Valorizzare il sistema dei percorsi e dei nuclei storici dell'area parco, dell'area contigua e delle ZSC;
- e) Prefigurare una gestione dei SIC (ora ZSC) funzionalmente integrata con il sistema Parco-Area Contigua;
- f) Promuovere l'immagine del Parco propriamente inteso e dell'intero territorio di appartenenza, estendendo la ricaduta dei benefici collegabili al Parco alle aree contigue ad esso ed ai S.I.C. (ora ZSC), in una strategia di più generale valorizzazione dei territori limitrofi appartenenti al sistema collinare e litorale dei Golfi Tigullio e Paradiso.

La legge regionale n. 12 del 1995 individua altresì gli organi istituzionali e gli strumenti di programmazione e di gestione del Parco per perseguire le finalità istitutive del Parco stesso e i più generali obiettivi di conservazione e di sviluppo sostenibile.

Il Parco di Portofino trova dunque nella normativa nazionale (L. 394/1991) e regionale (L.R. 12/1995 e ss mm. e ii.) in materia di aree protette, nonché nel proprio Statuto, i fondamenti per la propria organizzazione interna.

Gli organi istituzionali del Parco di Portofino sono:

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

Il Presidente, nominato tra i componenti del Consiglio con decreto del Presidente della Giunta Regionale, rappresenta legalmente l'Ente Parco, convoca e presiede il Consiglio, del quale rappresenta sintesi e unità di indirizzo; promuove ed assume iniziative per l'attività gestionale dell'Ente secondo gli obiettivi indicati dal Consiglio, e sentita la comunità, e secondo le finalità istitutive dell'Ente Parco stesso, inteso quale componente del sistema delle aree protette liguri.

Il Consiglio del Parco, costituito con decreto del Presidente della Giunta Regionale, in conformità a quanto stabilito dall'art. 10 della l.r. 12/1995, esprime una equilibrata rappresentanza delle comunità locali e degli interessi generali ed è così composto:

a) quattro rappresentanti designati dalla Comunità del Parco, dei quali tre su indicazione degli enti locali i cui territori siano interessati dal Parco naturale ed uno in rappresentanza di interessi generali, scelto fra i membri della Comunità del Parco di cui alle lettere d) e) g) e h) dell'art. 15;

b) un rappresentante della Regione Liguria.

Il Consiglio del Parco delibera in merito a tutte le questioni di ordine generale previste dalle normative vigenti in materia di aree protette e dallo Statuto dell'Ente, esercita, anche attraverso il Presidente, le funzioni di indirizzo e controllo politico-amministrativo, definendo gli obiettivi e i programmi da attuare adotta gli strumenti di pianificazione e programmazione, approva tutti i provvedimenti di carattere amministrativo, contabile e finanziario di interesse generale.

La Comunità del Parco concorre all'approvazione dello Statuto, esprime il proprio parere obbligatorio sulle variazioni dello Statuto dell'Ente, sul Piano dell'Area Protetta, sul bilancio di previsione e sul Bilancio di esercizio, sui regolamenti e su altre questioni a richiesta della maggioranza e del Consiglio, elabora e redige il Piano pluriennale socio-economico dell'Ente.

La Comunità del Parco è composta:

- a) dal Sindaco Metropolitan di Genova o da assessore o consigliere da lui delegato in via permanente;
- b) dai Sindaci dei Comuni ricadenti nel territorio del Parco, o da assessori o consiglieri da loro delegati permanentemente;
- c) da un rappresentante delle associazioni di agricoltori, designato di concerto dalle associazioni maggiormente rappresentative a livello regionale; (attualmente non presente)
- d) da un rappresentante designato dal Rettore dell'Università degli Studi di Genova;
- e) da un rappresentante del mondo della scuola e della didattica designato dall'Ufficio Scolastico Regionale per la Liguria, scelto fra docenti esperti in didattica ambientale (attualmente non presente)
- f) dal Presidente dell'Ambito Territoriale di Caccia ligure confinante, o suo delegato permanente;
- g) da un rappresentante designato di concerto dalle associazioni ambientaliste riconosciute dal Ministero dell'Ambiente ai sensi dell'art. 13 della legge 8 luglio 1986 n. 349, maggiormente rappresentative a livello regionale;
- h) da un rappresentante designato di concerto dalle associazioni escursionistiche maggiormente rappresentative a livello regionale;
- i) da due rappresentanti rispettivamente delle attività economiche locali e del settore ricettivo locale nominati dalla Camera di Commercio Industria Artigianato Agricoltura di Genova;
- j) dai Sindaci dei Comuni ricadenti nei SIC (ora ZSC) in gestione al Parco ai sensi della l.r. 29/01 e s.m.i., o da assessori o consiglieri da loro delegati permanenti;
- k) da un rappresentante delle Associazioni che operano sul monte designato di concerto fra

le associazioni maggiormente rappresentative che siano validamente costituite e abbiano uno Statuto (attualmente non presente)

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. A seguito di scadenza dell'incarico con Decreto del Presidente della Giunta regionale n. 7403 del 27 novembre 2020 è stato confermato il Rag. Claudio Magro.

Il Direttore dell'Ente Parco dal 30 novembre 2019, è il Dott. Federico Marengo, nominato con deliberazione del Consiglio n. 41 del 2 dicembre 2019.

Al Direttore è attribuita la responsabilità gestionale dell'Ente, ai sensi dell'articolo 50 della Legge Regionale n. 12/1995, e successive modificazioni ed integrazioni.

L'art. 7, comma 2 alla lettera a) della legge regionale 12/1995 assegna agli enti gestori delle aree protette regionali la competenza in merito ai siti Natura 2000 di cui alla direttiva 92/43/CE del Consiglio.

L'Ente Parco di Portofino è ente gestore delle seguenti Zone Speciali di Conservazione (ZSC):

REGIONE BIOGEOGRAFICA	NOME SITO	CODICE NATURA 2000	AREA (ha)
Mediterranea	PARCO DI PORTOFINO	IT1332603	1195,75
Mediterranea	PINETA - LECCETA DI CHIAVARI	IT1332614	144,26
Mediterranea	RIO TUIA - MONTALLEGRO	IT1332622	453,21
		TOTALE	1.793,22

SEZIONE 2

VALORE PUBBLICO PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

SOTTOSEZIONE 2.1 - VALORE PUBBLICO

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

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

LE MACRO -AREE DELLA STRATEGIA



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

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

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

L'Ente Parco pur essendo un'amministrazione con meno di 50 dipendenti e quindi non tenuta all'analisi di tale sezione partecipa alla realizzazione della comune strategia di valore pubblico territoriale come richiesto dalla Regione Liguria.

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

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

- Conservazione attiva degli ecosistemi e tutela della biodiversità;
- Sviluppo del turismo e della fruizione sociale;
- Avvio e applicazione di strumenti per la sostenibilità;
- Promozione e valorizzazione dei prodotti tradizionali, dei luoghi di produzione e degli itinerari collegati.

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

Si specifica che le principali linee strategiche definite dalla sopra indicata DGR n.570/2023 a cui il Parco di Portofino concorrerà alla realizzazione possono essere individuate nelle seguenti:

UNA REGIONE GREEN E SOSTENIBILE	
N.	Obiettivi di Valore Pubblico
VP01	Tutelare l'ambiente, le aree protette e la biodiversità
VP03	Favorire l'adattamento al cambiamento climatico e la difesa del territorio
VP05	Riquilibrare e migliorare le aree urbane, costiere e rurali e potenziare le infrastrutture verdi

UNA REGIONE ATTRATTIVA E COMPETITIVA	
N.	Obiettivi di Valore Pubblico
VP06	Sostenere le imprese
VP09	Valorizzare, diversificare e promuovere l'offerta turistica
VP10	Valorizzare le risorse naturali del territorio (agricoltura/caccia/pesca)
VP11	Promuovere la cultura e valorizzare il patrimonio culturale



UNA REGIONE INCLUSIVA E ATTENTA AL BENESSERE

N.	Obiettivi di Valore Pubblico
VP13	Sostenere i cittadini più deboli e promuovere le pari opportunità
VP16	Promuovere lo sport e il tempo libero



UNA REGIONE EFFICIENTE E DINAMICA

N.	Obiettivi di Valore Pubblico
VP18	Semplificare l'azione e i processi regionali
VP19	Promuovere la trasparenza e la lotta alla corruzione
VP20	Favorire la transizione digitale della P.A. ed estendere l'accessibilità ai servizi

SOTTOSEZIONE 2.2 - PERFORMANCE

La presente sottosezione contiene la programmazione degli obiettivi strategici secondo quanto previsto dal capo II del D. Lgs. 150/2009 di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.

Il Piano della Performance costituisce orientamento, da un punto di vista strategico, per l'individuazione dei fabbisogni di personale dell'Ente di cui al piano triennale dei fabbisogni trattato nella successiva sottosezione 3.3; in tal senso, sebbene la presente sottosezione non sia indicata quale obbligatoria per gli Enti con meno di 50 dipendenti, viene trattata nel presente documento, come peraltro raccomandato dalla Regione Liguria nell'aggiornamento delle relative Linee Guida.

Il Piano è stato redatto sulla base della "mission" istituzionale dell'Ente Parco, nonché in relazione agli obiettivi strategici e orientamenti individuati nel "Piano del Parco" adottato con deliberazione del Consiglio dell'Ente Parco n. 77 del 5 novembre 2001 ed approvata con deliberazione del Consiglio Regionale n. 33 del 26 giugno 2002 come da ultimo confermato con la deliberazione del Consiglio dell'Ente Parco n. 1 del 19 gennaio 2023 e approvata con deliberazione del Consiglio Regionale n. 14 del 19 settembre 2023.

In coerenza con le finalità generali di cui all'art. 1 della L.R. 12/1995 il Piano persegue i seguenti obiettivi prioritari e strategici:

a) Conservare, riqualificare e valorizzare le caratteristiche naturalistiche, paesistiche, culturali e ambientali del Parco, anche con interventi diretti di natura tecnica, economica e culturale, che favoriscano la partecipazione degli abitanti alla gestione del territorio sia singolarmente che in forme associate, nel rispetto della conservazione dei valori scenici e panoramici e della salvaguardia dei valori antropologici, archeologici, storici e delle attività agro-silvo-pastorali e tradizionali ai sensi della legge 394/1991, art. 1, comma 3, lett. a) e b);

b) Agevolare le attività di presidio agricolo-produttivo, in atto e in abbandono, ritenute fondamentali per la conservazione e la valorizzazione della identità e del patrimonio paesistico-ambientale del Parco, anche attraverso l'eliminazione dei residui fattori di disagio che possono ostacolare la permanenza dei presidi abitativi storico-rurali presenti sul territorio;

c) Sviluppare la fruizione del Parco a scopi scientifici, didattici, turistici ed escursionistici, organizzandola e regolamentandola nelle forme più pertinenti alle esigenze di conservazione e tutela dei delicati equilibri ecologico-ambientali del Parco, nel rispetto delle tradizionali attività;

d) Valorizzare il sistema dei percorsi e dei nuclei storici dell'area parco, dell'area contigua e dei S.I.C.(ora ZSC);

e) Prefigurare una gestione dei Siti di Importanza Comunitaria (ora ZSC) funzionalmente integrata con il sistema Parco-Area Contigua;

f) Promuovere l'immagine del Parco propriamente inteso e dell'intero territorio di appartenenza, estendendo la ricaduta dei benefici collegabili al Parco alle aree contigue ad esso ed ai S.I.C.(ora ZSC), in una strategia di più generale valorizzazione dei territori limitrofi appartenenti al sistema collinare e litorale dei Golfi Tigullio e Paradiso.

Gli obiettivi di Performance saranno quindi sviluppati in coerenza con i seguenti ambiti strategici di intervento:

- Conservazione attiva dell'ambiente, degli ecosistemi, tutela della biodiversità e del paesaggio;

- Fruizione e promozione delle aree protette, educazione ambientale e alla sostenibilità;

a cui sono collegati i progetti strategici con funzione programmatica e di integrazione degli interventi di diversa categoria.

Una terza area strategica "Organizzazione dell'Ente, aumento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa" comprende attività specifiche volte al miglioramento dell'Amministrazione nel suo complesso, con azioni che ne incrementino efficacia ed efficienza complessiva e azioni volte alla trasparenza, intesa quale accessibilità alle informazioni che riguardano l'organizzazione e l'attività dell'Ente, con l'obiettivo di favorire il controllo diffuso da parte dei cittadini sull'operato delle istituzioni e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

Gli obiettivi specifici e operativi di performance, inseriti nelle tre aree strategiche del Piano Integrato del Parco, sono definiti e sviluppati ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs. 150/2009 individuando le fasi di attuazione, gli indicatori di performance, di efficacia e di efficienza, nonché il personale coinvolto.

Obiettivo strategico 1. CONSERVAZIONE ATTIVA DELL'AMBIENTE, DEGLI ECOSISTEMI, TUTELA DELLA BIODIVERSITA' E DEL PAESAGGIO

Finalità: garantire la conservazione degli ecosistemi, in termini di salvaguardia, studio, gestione e riqualificazione, con azioni mirate alla salvaguardia e 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.

VP01 VP03 VP05	Obiettivi operativi	Nullaosta in materia urbanistica e edilizia - Verifiche a campione del 5% dei nullaosta rilasciati con effettuazione sopralluogo
		Monitoraggio e controllo di sorvoli, transiti, attività scientifiche e di raccolta - Verifiche a campione del 5% dei nullaosta rilasciati con effettuazione sopralluogo
		Adozione dei piani di tutela e gestione siti Natura 2000
		Controllo delle attività derivanti dal rilascio di autorizzazioni condizionate al ripristino ambientale pre-esistente
		Attività di gestione del Piano faunistico sulla base delle richieste di intervento

Obiettivo strategico 2. FRUIZIONE E PROMOZIONE DELLE AREE PROTETTE, EDUCAZIONE AMBIENTALE E ALLA SOSTENIBILITA'

Finalità: promuovere la fruizione dell'ambiente e lo sviluppo di percorsi di valorizzazione sostenibile e consolidare le relazioni con gli altri soggetti istituzionali presenti sul territorio sulla base di un confronto costruttivo e di una collaborazione leale, mediante la pianificazione di azioni mirate all'incoraggiamento del turismo responsabile e delle attività sportive outdoor, per attivare sinergie e collaborazioni fra soggetti istituzionali e operatori locali.

VP06 VP09 VP10 VP11 VP13 VP16	Obiettivi operativi	Attività con scolaresche e con soggetti fragili
		Adesione/partecipazione/organizzazione eventi e manifestazioni di rilevanza regionale/nazionale ed internazionale
		Verifiche sull'utilizzo del marchio collettivo ambientale in corso di validità
		Autorizzazione all'utilizzo del marchio collettivo
		Ospitalità diffusa "Notti sotto la Luna a San Fruttuoso". Avvio procedura per affidamento tramite concessione di servizi della struttura ricettiva denominata "Locanda del Parco"

Obiettivo strategico 3. ORGANIZZAZIONE DELL'ENTE, AUMENTO DELL'EFFICACIA E DELL'EFFICIENZA DELL'AZIONE AMMINISTRATIVA

Finalità: garantire l'efficacia, l'efficienza, l'economicità dell'azione amministrativa attraverso un diligente utilizzo di tutte le risorse, umane e finanziarie, a disposizione, mirando al perseguimento dell'interesse pubblico con un corretto rapporto tra l'utilizzo di risorse ed i risultati effettivamente conseguiti.

VP18 VP19 VP20	Obiettivi operativi	Certificazione ISO14001 multilivello in convenzione con altri Enti Parco del sistema delle aree protette regionali - mantenimento
		Esecuzione dei pagamenti nei tempi stabiliti
		Progressiva migrazione al cloud
		Applicazione delle norme in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza con aggiornamento costante della sezione amministrazione trasparente.
		Revisione Regolamenti (contabilità, economato, conferimento elevate qualificazioni, fruizione)

SOTTOSEZIONE 2.3 - RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Premessa

Questa sottosezione assorbe il Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza, documento di natura programmatoria con cui ogni amministrazione o ente individua il proprio grado di esposizione al rischio di corruzione, definendo le misure (interventi organizzativi) volti a prevenire il rischio, nonché le misure, i modi e le iniziative volti all'attuazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente.

L'obiettivo del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza è quello di prevenire il rischio corruzione nell'attività amministrativa dell'Ente con azioni di prevenzione e di contrasto della illegalità, anche attraverso percorsi di formazione ed attuazione effettiva della trasparenza degli atti e dell'accesso civico.

La finalità principale del P.T.P.C.T. consiste nel realizzare le attività di analisi e valutazione dei rischi specifici di corruzione e/o illegalità/illegittimità dell'azione amministrativa a livello di Ente, tenuto anche conto dei soggetti che a vario titolo "collaborano" nell'ambito delle finalità istituzionali dell'Ente Parco, individuando le misure organizzative finalizzate a prevenirli; a tal fine, l'Amministrazione provvederà ad analizzare le istanze di "legalità" dei vari portatori di interesse (corretta analisi del contesto esterno), onde legittimare la previsione delle misure di prevenzione individuate nel contesto del presente Piano.

Al fine della corretta individuazione delle necessarie misure di prevenzione sono state analizzate tutte le aree di attività in cui si articola la competenza istituzionale dell'Amministrazione utilizzando le analisi di rischio sulle aree già individuate in linea generale nel precedente Piano 2023/2025.

La presente proposta di Piano, elaborata dal Responsabile per la prevenzione della corruzione e trasparenza (RPCT) sulla base delle indicazioni disponibili alla data di approvazione e degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, conferma, in assenza di eventi corruttivi verificati, il modello già adottato dall'Ente che si ritiene adeguato alle dimensioni organizzative dell'amministrazione e alle semplificazioni introdotte per gli enti come meno di 50 dipendenti con il Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione approvato con Decreto Ministeriale n. 132 in data 30 giugno 2022.

Il presente documento, in caso di modifiche, sarà posto in consultazione pubblica al fine di consentire a tutti i soggetti interessati di presentare proposte, suggerimenti e osservazioni.

Soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione.

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
<p>Consiglio di Amministrazione dell'Ente Parco</p>	<ul style="list-style-type: none"> - designa il Responsabile della prevenzione della corruzione e della Trasparenza - adotta il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e i suoi aggiornamenti e li comunica al Dipartimento della Funzione Pubblica - adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione - propone lo stanziamento delle risorse economiche necessarie ad attuare il Piano
<p>Responsabile per la prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza</p> <p>Il RPCT dell'Ente è il Dott. Federico MARENCO nominato con Decreto del Presidente n. 16 del 15/10/2020</p>	<ul style="list-style-type: none"> - elabora annualmente la proposta del Piano triennale della prevenzione della corruzione e della Trasparenza, con il supporto degli Uffici - ne propone l'aggiornamento, ne verifica l'efficace attuazione e l'idoneità e ne cura altresì la diffusione - verifica, d'intesa con il competente Referente, l'applicazione della rotazione degli incarichi nelle strutture preposte allo svolgimento delle attività a più elevato rischio di corruzione - raccoglie, valuta ed esamina le informazioni pervenute dai Referenti e/o dai soggetti interni ed esterni coinvolti nelle politiche anticorruzione al fine della corretta applicazione delle misure contenute nel P.T.P.C.T. - individua il personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell'etica e della legalità e individua, sulla base delle comunicazioni dei Referenti, i dipendenti da inserire nei programmi di formazione del personale operante in settori particolarmente esposti alla corruzione - vigila sul rispetto delle norme in materia di inconfiribilità ed incompatibilità degli incarichi di cui al d.lgs. n. 39/2013 e segnala i casi di possibili violazioni all'Autorità Nazionale Anticorruzione e alla Corte dei conti; monitora il rispetto dei termini, previsti dalla legge e dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti amministrativi - monitora il rispetto dei termini, previsti dalla legge e dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti amministrativi - cura la divulgazione del codice di comportamento nell'ambito dell'amministrazione, ne monitora annualmente l'attuazione, provvede a pubblicare i risultati del monitoraggio sul sito istituzionale, in raccordo con l'ufficio procedimenti disciplinari, ai sensi dell'art. 15, comma 3, del D.P.R. n. 62/2013 - pubblica sul sito istituzionale, entro il 15 dicembre di ogni anno, una relazione recante i risultati dell'attività e la trasmette all'Organo di indirizzo politico - svolge stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa

	<p>vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate</p> <ul style="list-style-type: none"> - segnala all'organo di indirizzo politico, al Nucleo di valutazione NIV), all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione - controlla e assicura la regolare attuazione dell'accesso civico
<p>Ufficio Procedimenti Disciplinari (U.P.D.) L'Ufficio Procedimenti Disciplinari è collocato all'interno del Servizio Affari Finanziari e Amministrazione del Personale. La relativa funzione è svolta attualmente dalla Dott.ssa Marcella Maschio – dipendente di Regione Liguria in posizione di distacco</p>	<ul style="list-style-type: none"> - svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza - provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'Autorità Giudiziaria (art. 20 d.P.R. n. 3 del 1957; art.1, comma 3, l. n. 20 del 1994; art. 331 c.p.p.) - propone l'aggiornamento del Codice di comportamento
<p>Referenti per la prevenzione per l'area di rispettiva competenza Sono individuati nelle figure del Direttore e dei responsabili di servizio (P.O.).</p>	<ul style="list-style-type: none"> - partecipano al processo di gestione del rischio, collaborando insieme al responsabile, alla predisposizione del PTPCT, all'individuazione, valutazione e gestione del rischio formulando proposte e misure per la prevenzione del rischio; - adottano le misure gestionali finalizzate alla gestione del rischio di corruzione, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e rotazione del personale; - svolgono attività informativa nei confronti del Responsabile della Prevenzione, e dell'autorità giudiziaria (art. 16 d.lgs. 165/2001; art. 20 DPR 3/1957; art.1, comma 3, L. 20/1994; art.331 c.p.p.); - svolgono, nelle proprie aree di competenza, attività di costante monitoraggio sull'attività svolta, informandone semestralmente il responsabile dell'anticorruzione - assicurano l'osservanza del Codice di comportamento, segnalando all'UPD e al Responsabile della Corruzione le relative violazioni e l'attuazione delle misure di prevenzione e di trasparenza programmate nel P.T.P.C.T. - propongono al responsabile anticorruzione il piano annuale di formazione del proprio servizio (materie oggetto di formazione, dipendenti da avviare alla formazione)
<p>Nucleo di Valutazione (soggetto esterno all'Ente) Con Decreto del Presidente n. 3 del 01/02/2022 è stato nominato il Dott. Marco Rossi</p>	<ul style="list-style-type: none"> - svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa (artt. 43 e 44 d.lgs. n. 33 del 2013) - esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento adottato da ciascuna amministrazione (art. 54, comma 5, d.lgs. n. 165 del 2001) - propone, nell'ambito del Piano triennale della Performance, specifici obiettivi e indicatori, a tutti i livelli organizzativi, collegati alle strategie e misure di prevenzione della corruzione e agli obiettivi strategici di trasparenza - verifica l'assolvimento degli obblighi in materia di

	trasparenza
Tutti i dipendenti dell'Ente	<ul style="list-style-type: none"> - osservano le misure contenute nel P.T.P.C.T. la cui violazione, ai sensi dell'art. 1, comma 14 della Legge 190/2012, costituisce illecito disciplinare - osservano le disposizioni del Codice di comportamento dei dipendenti dell'Ente Parco di Portofino - segnalano casi di personale conflitto di interessi (artt. 6 e 7 del codice di comportamento) - segnalano tempestivamente eventuali comportamenti illeciti - i responsabili di procedimento partecipano al processo di gestione del rischio formulando ai referenti anticorruzione eventuali proposte volte alla prevenzione del rischio.
Titolari di contratti per lavori, servizi e forniture e collaboratori a qualsiasi titolo dell'Ente	<ul style="list-style-type: none"> - osservano il codice di comportamento, segnalando in particolare casi di conflitto di interessi - osservano le misure contenute nel P.T.P.C.T. - segnalano tempestivamente eventuali comportamenti illeciti
Stakeholders (soggetti esterni all'Ente)	<ul style="list-style-type: none"> - Sono individuate le seguenti categorie di portatori di interessi: - enti pubblici locali: comuni del parco - comuni confinanti, città metropolitana - soggetti afferenti al territorio e alla comunità: residenti, scuole - associazioni ambientaliste, venatorie, sportive, culturali, escursionistiche – turisti e fruitori del parco - soggetti che esercitano attività economiche: operatori turistici e della ristorazione, aziende agricole, professionisti e ordini professionali, consorzi di tutela dei prodotti tipici

Valutazione di impatto del contesto esterno

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

Con riferimento al contesto nazionale e regionale in cui l'Ente opera una dettagliata analisi risulta effettuata dalla Regione Liguria all'interno del proprio P.T.P.C.T. 2022, cui si rinvia integralmente.

Non sono segnalate azioni rilevanti da parte della Polizia giudiziaria e il contesto del Parco, non ricade nell'area dove le organizzazioni criminali operano in maniera palese e strutturata, con connivenze all'interno delle PA.

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

Gli «aventi interessi» rilevanti o potenziali «condizionatori», persuasori, istigatori, stakeholder sono costituiti in prevalenza da proprietari di edifici e terreni che possono aumentare il loro valore

immobiliare con operazioni di ampliamento o trasformazione edilizia, attività regolamentate dal Piano del Parco.

Il loro rapporto con l'amministrazione è di norma regolato attraverso l'acquisizione di un nulla osta per qualunque attività sia svolta nel territorio del Parco (anche di carattere non edilizio ad esempio manifestazioni a carattere ludico, musicale, sportivo e così via); tale nulla osta o permesso è reso attraverso atto pubblico, relazionato a regolamenti specifici.

Questo contesto consente di ridurre il rischio e la possibilità che si verifichino eventi corruttivi.

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

Non esistono poi, in maniera evidente, rappresentanti di interessi particolari che possano esercitare particolari pressioni e il controllo da parte degli enti sovraordinati al Parco resta ad oggi molto elevato.

Valutazione di impatto del contesto interno

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 Decreto del Commissario n. 12 del 25/05/2021 che approva il nuovo Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi dell'Ente.

Alla data del 30/11/2023, l'Ente Parco di Portofino ha n. 1 Direttore dipendente dell'ente Parco dell'Antola in convenzione con altri soggetti pubblici, n. 18 dipendenti in posizione di distacco da Regione Liguria. Sono attivi, inoltre, n. 2 contratti di completamento orario con dipendenti di Regione Liguria e 1 contratto con il Comune di Recco.

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

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

Mappatura dei processi sensibili, identificazione e valutazione dei rischi

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

Per "rischio" si intende l'effetto dell'incertezza sul corretto perseguimento dell'interesse pubblico e, quindi, sull'obiettivo istituzionale dell'Ente parco, 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 (input del processo) in un prodotto (output del processo) 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.

Conferma della programmazione dell'anno precedente

Come previsto dalla sezione 10.1.2 del Piano Nazionale Anticorruzione 2022 (Pna), definitivamente approvato da ANAC con la deliberazione n. 7 del 17 gennaio 2023, si ritiene di confermare lo strumento programmatico in vigore in quanto:

- l'Ente Parco di Portofino rientra tra gli enti con meno di 50 dipendenti;
- non sono emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative;
- non sono state introdotte modifiche organizzative rilevanti;
- non sono stati modificati gli obiettivi strategici;
- le altre sezioni del PIAO non sono oggetto di modifiche significative tali da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza.

Pertanto, si confermano gli indicatori di rischio e gli esiti del processo di valutazione dei rischi corruttivi per l'Ente Parco di Portofino di cui al PIAO 2023/2025 ed allegati al presente atto quale parte integrante e sostanziale (allegato B);

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

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

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

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

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

Nell'allegato documento "Mappa della trasparenza" (Allegato C) sono elencati gli obblighi informativi e di pubblicazione previsti per l'Ente e i soggetti responsabili della pubblicazione attraverso il sito del Parco nella sezione dedicata "Amministrazione trasparente".

Una specifica sottosezione è dedicata all'istituto dell'accesso civico che introdotto dall'art. 5 D.Lgs. n. 33/2014 è stato poi modificato ed integrato dal D.Lgs. n. 97/2016.

Con deliberazione di Consiglio n. 24 del 24/7/2017 l'Ente ha approvato uno specifico regolamento che individua le misure organizzative idonee a garantire l'effettivo esercizio del diritto d'accesso e di informazione, nelle diverse tipologie di accesso ad atti e documenti da parte dei cittadini:

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

Come indicato dalle Linee guida A.N.AC. n. 1309/2016, l'Ente ha istituito, quale soluzione tecnico-organizzativa di monitoraggio delle misure organizzative per garantire l'accesso civico, il registro degli accessi che viene pubblicato annualmente nella relativa sezione.

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, predispone la relazione recante i risultati dell'attività svolta attraverso la funzione "Monitoraggio" della Piattaforma ANAC di trasmissione dei Piani e si occupa della sua pubblicazione dell'output in formato .pdf sul sito nella sezione "Amministrazione Trasparente".

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

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

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

SEZIONE 3

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

SOTTOSEZIONE 3.1 - STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Dall' anno 2021 ai sensi quanto disposto dall'articolo 29-*bis*, comma 6 della L.R. 12/95 e in base a quanto stabilito dalla DGR della Regione Liguria n. 326/2021 ad oggetto "Disciplina attuativa dell'articolo 29-*bis*, comma 6, della legge regionale 22 febbraio 1995 n. 12 di riordino delle aree protette. Istituto del distacco funzionale di personale regionale presso gli Enti Parco" e visto il Decreto del Commissario n. 18 del 25 giugno 2021, con il quale è stata approvata la convenzione per l'utilizzo di personale regionale in regime di distacco funzionale presso l'Ente Parco di Portofino, l'Ente si è avvalso di personale dipendente da Regione Liguria - Settore Politiche delle Aree interne, Antincendio, Forestazione, Parchi e Biodiversità in posizione di distacco.

Alla data del 30 novembre 2023 l'Ente si avvale dei seguenti profili professionali:

- n. 2 Funzionari amministrativi dipendenti della Regione Liguria in regime di distacco pieno;
- n. 4 Funzionari tecnici dipendenti della Regione Liguria in regime di distacco pieno di cui due part-time;
- n. 2 Funzionari tecnici dipendenti della Regione Liguria in regime di distacco parziale;
- n. 3 Istruttori tecnici dipendenti della Regione Liguria in regime di distacco pieno;
- n. 1 Istruttore amministrativo dipendente della Regione Liguria in regime di distacco pieno;
- n. 6 Operatori esperti dipendenti della Regione Liguria in regime di distacco pieno.

L'Ente Parco di Portofino, inoltre, si è avvale dello strumento dello "scavalco di eccedenza" in applicazione dell' art. 29 bis c. 5 della l. r n. 12/1995 che estende le disposizioni di cui all'articolo 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311 (Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2005) anche agli enti parco e agli enti gestori. Alla data del 30 novembre 2023 sono attivi due contratti di completamento orario per lo svolgimento di progetti finalizzati e specialistici.

Il Direttore dell'Ente Parco è un dirigente a tempo indeterminato dell'Ente Parco Antola in regime di convenzione con altri Enti di gestione delle aree protette (Enti Parco Naturali Regionali Antola, Alpi Liguri, Montemarcello Magra Vara).

Con Decreto del Commissario Straordinario n. 21 del 17 giugno 2021 sono stati definiti i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di Posizione Organizzativa e la relativa metodologia di graduazione.

Al personale appartenente all'Area dei Funzionari possono essere attribuiti incarichi di Elevata Qualificazione delle seguenti tipologie:

- Gestionale per lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
- Professionale per lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità che richiedono elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del

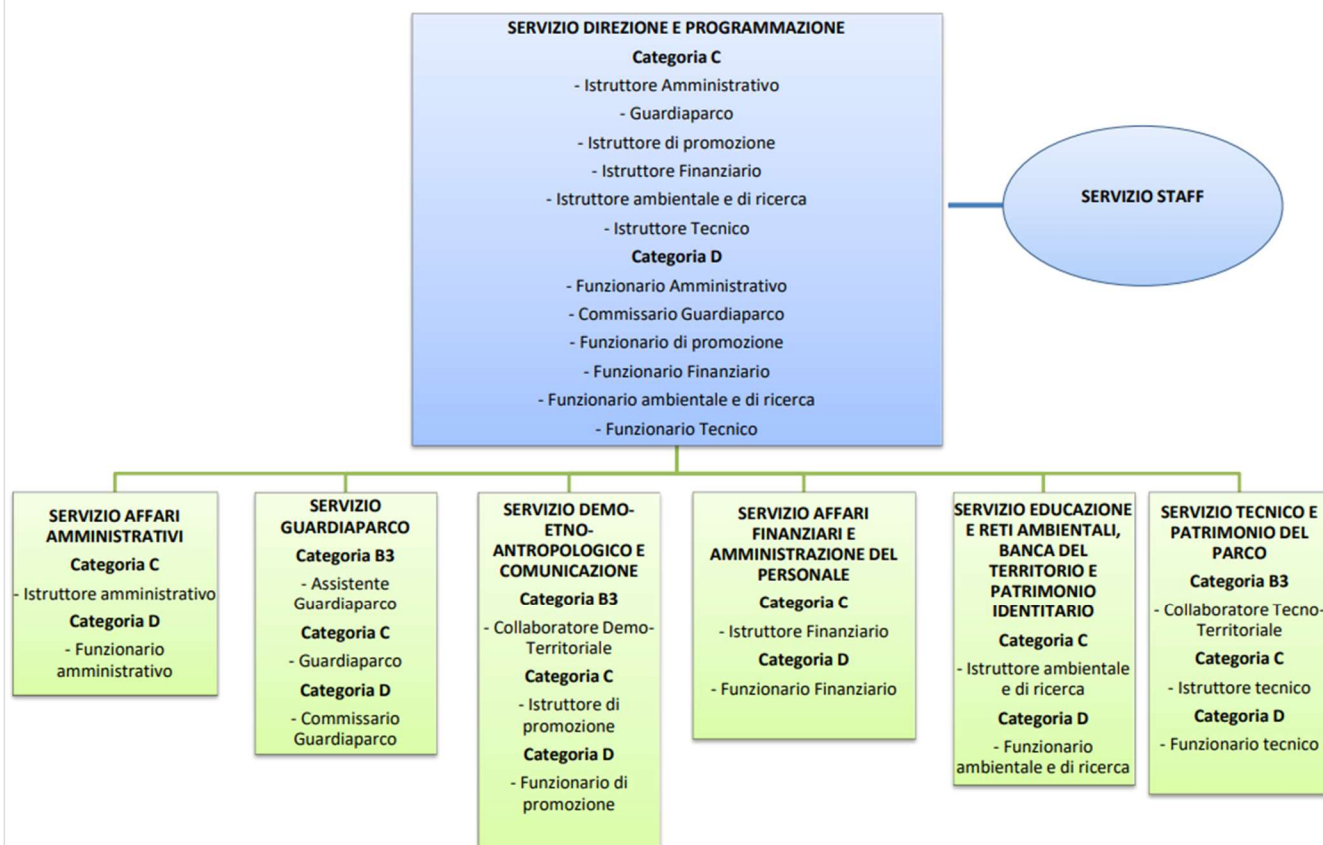
sistema educativo e di istruzione o attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti da curriculum vitae.

Si riporta l'organigramma risultante dal Regolamento degli Uffici e dei servizi che sarà prossimamente oggetto di revisione al fine di dare applicazione alla nuova classificazione del personale in applicazione del CCNL 2019/2021.

Allegato B al Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi dell'Ente Parco di Portofino

Approvato con Decreto del Commissario Straordinario n. 12 del 25 maggio 2021

APPLICAZIONE DEI PROFILI PROFESSIONALI NEI SERVIZI DELL'ENTE



SOTTOSEZIONE 3.2 - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 15 per cento dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera. Il POLA definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati. L'Ente Parco, che si avvale di personale in distacco dalla Regione Liguria, persegue obiettivi analoghi a quelli contenuti nel PIAO della Regione approvato con DGR n. 528 del 08/06/2022, così come specificati nella apposita sezione.

In particolare:

- 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 ai corsi di formazione 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), protocollo e programma di rilevazione presenze per inserire e visualizzare giustificativi e timbrature.

SOTTOSEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE

3.3.1 Linee strategiche per il reclutamento del personale

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

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

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

- Rinnovamento delle norme sul reclutamento del personale, in linea con la normativa nazionale, in particolare per quanto riguarda la ridefinizione delle prove di accesso e selezione che dovranno essere sempre più finalizzate non solo a misurare le competenze in possesso dei candidati (sapere), ma allo stesso tempo le capacità di problem solving e di concreta applicazione del bagaglio culturale e professionale posseduto (saper fare) e l'esercizio ottimale del ruolo assegnato e il modo di porsi all'interno dell'organizzazione (saper essere);
- Analisi dei fabbisogni di personale e conseguente assegnazione delle unità di personale, tenendo degli obiettivi da raggiungere e dei progetti in corso e in via di definizione;
- Attivazione di forme di lavoro flessibile per far fronte alle esigenze temporanee e finalizzate ai progetti etero-finanziati in capo all'Ente Parco.

3.3.2 Il Piano triennale dei fabbisogni di personale

Il Piano triennale dei fabbisogni è lo strumento strategico e programmatico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini compatibilmente con i vincoli di finanza pubblica che mirano al contenimento della spesa di personale.

È un adempimento prescritto dall'articolo 6 del D.Lgs. 165/2001 e non soppresso dal DPR 30 giugno 2022 n.81, rientrante tra le modalità semplificate per l'adozione del Piano da parte delle amministrazioni con meno di 50 dipendenti, di cui l'Ente Parco fa parte.

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

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

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

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

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

Il Parco Naturale Regionale di Portofino è un ente pubblico non economico ed ente strumentale della Regione Liguria, facente parte del settore regionale allargato (DGR del 3 marzo 2023 n.177). In quanto tale si ritiene applicabile il limite di assunzioni legato al *turn over* del personale, a differenza della Regione che invece risulta soggetta all’articolo 33, commi 1, 1-bis e 2, del decreto legge n. 34 del 2019, che stabilisce i nuovi limiti in materia di facoltà assunzionali basato sul principio della sostenibilità finanziaria, in sostituzione del precedente criterio fondato sul *turn over* e sui tetti di spesa, introducendo una nuova disciplina maggiormente flessibile per il reclutamento di personale, dettagliata nel DM 17/03/2020 attuativo della predetta disposizione. Nella copertura del c.d. *turn over* oltre che alla capacità assunzionale c.d. “*di competenza*”, gli enti possono sommare i resti delle pregresse capacità assunzionali, secondo quanto previsto dall’art. 3, comma 5, del decreto legge n. 90/2014 come modificato dall’art. 14-bis della Legge n. 26/2019, di conversione del decreto legge n. 2/2019, a norma del quale a decorrere dall’anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile. Come sancito dalla Corte dei Conti, sezione delle Autonomie, con deliberazione n.28/SEZAUT/2015/QMIG del 22 settembre 2015, il riferimento al “*triennio precedente*” (da intendersi ora come quinquennio) va interpretato in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all’anno in cui si intende effettuare le assunzioni. Il giorno da cui si deve calcolare il triennio (*rectius* quinquennio) dei resti utilizzabili è il primo giorno del primo anno della programmazione triennale alla quale si fa riferimento (deliberazione n.68/2017 del 10 maggio 2017, Corte dei Conti, sezione di controllo per la Campania). Decorso il triennio (*rectius* quinquennio), la capacità assunzionale maturata e non utilizzata viene definitivamente persa.

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

L’art. 29 bis co.5 della l.r. n.12/95 consente una peculiare opportunità agli enti strumentali e prevede l’applicazione agli Enti Parco e agli enti gestori delle disposizioni di cui all’articolo 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311 (Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2005), relativamente al c.d. “*scavalco in eccedenza*” che consente agli enti strumentali regionali di utilizzare, per un massimo di 12 ore settimanali, personale di altri enti pubblici, debitamente autorizzato. Tale personale che giuridicamente viene assimilato a forme flessibili di impiego di personale consente all’Ente di utilizzare personale già formato senza vincoli di medio termine e costi ridotti.

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

La DGR 1314 del 2013 definisce la dotazione organica dell’Ente Parco di Portofino nella misura che viene rappresentata nella tabella che segue:

	categorie	Dotazione organica vigente al 1/1/2013 *	modifiche	Dotazione organica prevista con DGR 1314/2013
Ente Parco Portofino (Delib. Consiglio E.P. n. 25 del 4.10.2013)	dirigente	1	0	1
	D	4 (3 D3 + 1 D1)	-1	3 (2 D3 + 1 D1)
	C	7	0	7
	B	0,75	-0,75	0
	Totale	12,75	-1,75	11

In applicazione con quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Funzioni Locali triennio 2019-2021 sottoscritto in data 16.11.2022 in merito al nuovo sistema di classificazione del personale in 4 aree denominate area degli Operatori, degli Operatori esperti, degli Istruttori, dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione la tabella risulta rimodulata nel modo seguente:

CCNL / Area	Dotazione organica prevista
Dirigenza	1
Comparto / Funzionari - Elevata Qualificazione	3
Istruttori	7
Operatori esperti	0
TOTALE	11

In coerenza con quanto disposto dalle linee guida ministeriali, in particolare al punto 2.1 ad oggetto superamento della dotazione organica” si è provveduto a determinare il valore finanziario di spesa potenziale massima dell’Ente Parco che non può essere valicata dal Piano del Fabbisogno di Personale.

Pertanto, tenuto conto del CCNL Funzioni Locali relativo al triennio 2019/2021 sottoscritto in data 16 novembre 2022 tale valore massimo risulta pari ad € 465.990,40 =, come meglio specificato nella tabella che segue:

COSTO PERSONALE DOTAZIONE ORGANICA TEORICA ex DGR n. 1314-2013	
Stipendi Direttore	87.876,36 €
Oneri Direttore	23.445,41 €
Stipendi	252.178,34 €
Oneri su Stipendi	73.585,59 €
IRAP totale	28.904,65 €
TOTALE	465.990,40 €

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

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

La Giunta Regionale con la DGR n. 198/2011 ha emanato le proprie linee guida in materia di assunzione di personale a tempo determinato o indeterminato di personale 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 DGR n.874 del 05/10/2021 recante "Misure di riorganizzazione delle politiche di programmazione e di reclutamento del personale di ogni categoria e qualifica del personale del sistema regionale" l'organo ha disposto quanto segue:

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

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

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

Piano delle assunzioni di personale 2024-2026

A seguito di mutamenti intervenuti nell'ambito della gestione anno 2023 ed in particolare sulla base delle nuove esigenze rappresentate sia dagli enti locali rientranti nel territorio dell'Ente Parco di Portofino, sia dal processo di costituzione del Parco Nazionale il fabbisogno di personale a tempo indeterminato è variato rispetto al fabbisogno indicato nel PIAO 2023-2025. A tal fine, con deliberazione n. 18 del 26-9-2023 è stato approvato lo stralcio al Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025, Sottosezione Piano triennale dei fabbisogni di cui alla DGR n. 1113 del 17 novembre 2023.

La verifica del fabbisogno di personale dell'Ente Parco presuppone una ricognizione delle necessità dell'Ente.

Nel 2024 è prevista la continuazione delle assunzioni a tempo indeterminato attraverso l'utilizzo di graduatorie. La procedura è in corso di svolgimento.

Per alcune funzioni specialistiche in carico all'Ente è invece prevista l'utilizzazione di contratti a tempo determinato di completamento orario con il personale della Regione Liguria ai sensi dell'art. 29 bis co.5 della l.r. n.12/95 o di enti locali rientranti nell'area parco o limitrofi.

In particolare attengono ad attività di supporto al Direttore dell'Ente nelle materie dei progetti turistici e delle attività di informazione e comunicazione delle risorse turistico territoriali, attività di vigilanza del territorio o educazione ambientale.

Contestualmente l'Ente Parco di Portofino si avvarrà dell'assistenza di personale in completamento orario presso altro Ente del Sistema parchi per le attività di assistenza in materia pensionistica e per i rapporti con gli Enti previdenziali provvedendo pertanto a rimborsare al Parco Antola la somma complessiva annua presunta di circa 1.000,00 euro.

Di seguito il dettaglio del fabbisogno emerso:

ESERCIZIO 2024

TIPOLOGIA	Profilo professionale	TOTALE stipendi lordi	TOTALE costo del personale oneri inclusi	FONTE DI FINANZIAMENTO
DIRIGENTE	DIRETTORE (in convenzione con altri Enti)	€ 31.039,65	€ 41.550,36	BILANCIO
Area Funzionari – ex D1 1 unità	Funzionario Tecnico/Amministrativo	€ 26.314,71	€ 36.230,09	BILANCIO
Area Istruttori – ex C1 2 unità	Istruttore Tecnico/Amministrativo	€ 48.451,12	€ 66.707,51	BILANCIO
Area Operatori Esperti – ex B3 6 unità	Operatore/Collaboratore Tecnico/Amministrativo PT 50%	€ 67.974,15	€ 93.586,81	BILANCIO
<i>oppure</i>				
Area Operatori Esperti – ex B3 3 unità	Operatore/Collaboratore Tecnico/Amministrativo			
Area Funzionari – ex D2	Funzionario - C.O. 13,89% (5 ore/settimana)	€ 3.818,67	€ 5.257,54	BILANCIO
Area Funzionari – ex D4	Funzionario C.O. 33,33% (12 ore/settimana)	€ 10.394,17	€ 14.310,69	BILANCIO
Area Istruttori – ex C3	Guardiaparco C.O. 13,89% (5 ore/settimana)	€ 3.515,24	€ 4.853,56	BILANCIO
Area Istruttori – ex C1	Guardiaparco C.O. 16,67% (6 ore/settimana)	€ 4.033,14	€ 5.552,84	BILANCIO
Area Istruttori – ex C1	Istruttore Amministrativo (interinale a t.det.per 12 mesi)	€ 28.713,00	€ 40.828,38	BILANCIO
TOTALE		€ 224.263,85	€ 308.877,78	

ESERCIZIO 2025

TIPOLOGIA	Profilo professionale	TOTALE stipendi lordi	TOTALE costo del personale oneri inclusi	FONTE DI FINANZIAMENTO
DIRIGENTE	DIRETTORE (in convenzione con altri Enti)	€ 31.039,65	€ 41.550,36	BILANCIO
Area Funzionari – ex D1 1 unità	Funzionario Tecnico/Amministrativo	€ 26.314,71	€ 36.230,09	BILANCIO
Area Istruttori – ex C1 2 unità	Istruttore Tecnico/Amministrativo	€ 48.451,12	€ 66.707,51	BILANCIO
Area Operatori Esperti – ex B3 6 unità	Operatore/Collaboratore Tecnico/Amministrativo PT 50%	€ 67.974,15	€ 93.586,81	BILANCIO
<i>oppure</i>				
Area Operatori Esperti – ex B3 3 unità	Operatore/Collaboratore Tecnico/Amministrativo			
TOTALE		€ 142.739,98	€ 196.524,41	

ESERCIZIO 2026

TIPOLOGIA	Profilo professionale	TOTALE stipendi lordi	TOTALE costo del personale oneri inclusi	FONTE DI FINANZIAMENTO
DIRIGENTE	DIRETTORE (in convenzione con altri Enti)	€ 31.039,65	€ 41.550,36	BILANCIO
Area Funzionari – ex D1 1 unità	Funzionario Tecnico/Amministrativo	€ 26.314,71	€ 36.230,09	BILANCIO
Area Istruttori – ex C1 2 unità	Istruttore Tecnico/Amministrativo	€ 48.451,12	€ 66.707,51	BILANCIO
Area Operatori Esperti – ex B3 6 unità	Operatore/Collaboratore Tecnico/Amministrativo PT 50%	€ 67.974,15	€ 93.586,81	BILANCIO
<i>oppure</i>				
Area Operatori Esperti – ex B3 3 unità	Operatore/Collaboratore Tecnico/Amministrativo			
TOTALE		€ 142.739,98	€ 196.524,41	

Per gli esercizi 2025 e 2026 non sono attualmente prevedibili assunzioni a tempo determinato.

Riepilogo spesa fabbisogno personale

Esercizio 2024	Esercizio 2025	Esercizio 2026
€ 308.877,78	€ 196.524,41	€ 196.524,41

di cui per assunzioni a tempo indeterminato

Esercizio 2023	Esercizio 2024	Esercizio 2024
€ 196.524,41	€ 196.524,41	€ 196.524,41

Capacità assunzionali

Per il calcolo delle capacità assunzionali 2024, fermo restando il tetto massimo di € 465.990,40 =, va determinato anzitutto il risparmio di spesa derivante dalle cessazioni di personale dell'ultimo quinquennio:

Anno 2024

N.D.	Profilo professionale	Cat.	Modalità di cessazione	Decorrenza	Costo anno 2023		
					Tabellare	Oneri riflessi	TOTALE
1	Istruttore tecnico	C5	Pensionamento	01/01/2018	26.698,83	10.060,11	36.758,94
2	Istruttore Amministrativo	C6	Pensionamento	27/10/2020	27.422,66	10.332,86	37.755,52
3	Istruttore Tecnico	C6	Pensionamento	31/12/2020	27.422,66	10.332,86	37.755,52
4	Istruttore Tecnico	C6	Pensionamento	21/01/2021	27.422,66	10.332,86	37.755,52
5	Funzionario Amministrativo	D6	Passaggio diretto Regione Liguria	01/01/2021	34.222,24	12.894,94	47.117,18
6	Funzionario Tecnico	D4	Passaggio diretto Regione Liguria	01/01/2021	30.762,28	11.591,22	42.353,50

7	Funzionario Tecnico	D7	Passaggio diretto Regione Liguria	01/01/2021	17.959,84	6.767,27	24.727,11
8	Istruttore Amministrativo	C6	Passaggio diretto Regione Liguria	01/01/2021	27.422,66	10.332,86	37.755,52
9	Agente di polizia Guardiaparco	C3	Passaggio diretto Regione Liguria	01/01/2021	25.044,68	9.436,83	34.481,51
TOTALE COSTO CESSATI PERIODO 2018-2022 (A)					244.378,51	92.081,81	336.460,32
QUOTA UTILIZZATA NELL'ANNO 2023 (B)							0
QUOTA DA UTILIZZARE NELL'ANNO 2024 (C)							196.524,41
RESIDUO DISPONIBILE PER ASSUNZIONI 2025/2026 (A-B-C) = (D)							139.935,91

Anno 2025

N.D.	Profilo professionale	Cat.	Modalità di cessazione	Decorrenza	Costo anno 2023		
					Tabellare	Oneri riflessi	TOTALE
1	Istruttore Amministrativo	C6	Pensionamento	27/10/2020	27.422,66	10.332,86	37.755,52
2	Istruttore Tecnico	C6	Pensionamento	31/12/2020	27.422,66	10.332,86	37.755,52
3	Istruttore Tecnico	C6	Pensionamento	21/01/2021	27.422,66	10.332,86	37.755,52
4	Funzionario Amministrativo	D6	Passaggio diretto Regione Liguria	01/01/2021	34.222,24	12.894,94	47.117,18
5	Funzionario Tecnico	D4	Passaggio diretto Regione Liguria	01/01/2021	30.762,28	11.591,22	42.353,50
6	Funzionario Tecnico	D7	Passaggio diretto Regione Liguria	01/01/2021	17.959,84	6.767,27	24.727,11
7	Istruttore Amministrativo	C6	Passaggio diretto Regione Liguria	01/01/2021	27.422,66	10.332,86	37.755,52
8	Agente di polizia Guardiaparco	C3	Passaggio diretto Regione Liguria	01/01/2021	25.044,68	9.436,83	34.481,51
TOTALE COSTO CESSATI PERIODO 2019-2023 (A)					217.679,68	82.021,70	299.701,38
QUOTA GIA' UTILIZZATA NELL'ANNO 2024 (B)							196.524,41
QUOTA DA UTILIZZARE NELL'ANNO 2025 (C)							0
RESIDUO DISPONIBILE PER ASSUNZIONI 2026 (A-B-C) = (D)							103.176,97

Anno 2026

N.D.	Profilo professionale	Cat.	Modalità di cessazione	Decorrenza	Costo anno 2023		
					Tabellare	Oneri riflessi	TOTALE
1	Istruttore Amministrativo	C6	Pensionamento	27/10/2020	27.422,66	10.332,86	37.755,52
2	Istruttore Tecnico	C6	Pensionamento	31/12/2020	27.422,66	10.332,86	37.755,52
3	Istruttore Tecnico	C6	Pensionamento	21/01/2021	27.422,66	10.332,86	37.755,52
4	Funzionario Amministrativo	D6	Passaggio diretto Regione Liguria	01/01/2021	34.222,24	12.894,94	47.117,18
5	Funzionario Tecnico	D4	Passaggio diretto Regione Liguria	01/01/2021	30.762,28	11.591,22	42.353,50
6	Funzionario Tecnico	D7	Passaggio diretto Regione Liguria	01/01/2021	17.959,84	6.767,27	24.727,11
7	Istruttore Amministrativo	C6	Passaggio diretto Regione Liguria	01/01/2021	27.422,66	10.332,86	37.755,52
8	Agente di polizia Guardiaparco	C3	Passaggio diretto Regione Liguria	01/01/2021	25.044,68	9.436,83	34.481,51
TOTALE COSTO CESSATI PERIODO 2020-2024 (A)					217.679,68	82.021,70	299.701,38
QUOTA GIA' UTILIZZATA (B)							196.524,41
QUOTA DA UTILIZZARE NELL'ANNO 2026 (C)							0
RESIDUO DISPONIBILE PER ASSUNZIONI anni successivi (A-B-C) = (D)							103.176,97

La circolare del MEF - Ragioneria Generale dello Stato prot.45220 del 10/03/2021 ad oggetto: "Reclutamento di personale dirigenziale e non dirigenziale ai sensi dell'art.30 del D. Lgs. 165/2001" rileva che, con decorrenza dalla vigenza del predetto D.M., la mobilità in entrata verso Regioni e Comune erode la capacità assunzionale degli Enti destinatari e ritenuto, quindi, per converso, che le corrispondenti mobilità in uscita non possano più essere considerate neutre in quanto incidono sui criteri di sostenibilità della spesa, rispetto ai valori soglia fissati a livello nazionale. La stessa circolare chiarisce che ***“La neutralità finanziaria della procedura di mobilità tra enti è garantita solo qualora le amministrazioni coinvolte nella procedura di mobilità siano soggette a regime limitativo assunzionale da turn over (e non configurato quale limite di spesa), per cui l'ente che riceve personale tramite procedure di mobilità non imputa gli oneri di tali nuovi ingressi alla quota di assunzioni normativamente prevista, mentre l'ente che cede personale non considera la cessazione per mobilità come equiparata a quelle fisiologicamente derivanti da collocamenti a riposo. La***

neutralità finanziaria è garantita per la pubblica amministrazione nel suo complesso e non rispetto al singolo ente (mobilità neutrale). Pertanto, trattandosi di disciplina limitativa comune agli enti in parola basata sul criterio del turn over, le amministrazioni che acquisiranno in mobilità personale proveniente dal medesimo comparto potranno considerare tali assunzioni neutrali ai fini della finanza pubblica. Ciò significa che l'amministrazione che cede l'unità di personale in mobilità non potrà utilizzare (ex. articolo 14, comma 7, del decreto legge n. 95/2012) le corrispondenti economie da cessazione per alimentare il budget assunzionale destinato a nuove assunzioni dall'esterno (ma può sostituire il personale ceduto attivando analogo procedura di mobilità in entrata, purché neutrale ossia intercorrente con una amministrazione pubblica soggetta al turn over). L'amministrazione che acquisisce la predetta unità di personale in mobilità non dovrà imputare il relativo onere a valere sulle proprie facoltà assunzionali nel caso, invece, di un regime limitativo delle assunzioni non basato sul turn over ma su criteri di sostenibilità finanziaria, la mobilità non può considerarsi neutrale a livello finanziario, venendo meno i presupposti che ne giustificavano la neutralità in ragione del diverso meccanismo del turn over (cfr. Sezione controllo Lombardia 74/2020/PAR e Sezione controllo Umbria 110/220/PAR).". Nel caso dell'Ente Parco la mobilità in uscita è indirizzata verso la Regione Liguria, non soggetta a regime di turn over, per la quale l'assunzione non è risultata neutra ai sensi dell'art. 33 del DL 34/2019, pertanto simmetricamente per l'Ente Parco l'uscita del personale ha quale effetto il ripristino delle capacità assunzionali derivanti dal turn over, pur con le limitazioni sopra esposte.

Limiti lavoro flessibile.

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

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

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

...

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

Il personale evidenziato nelle tabelle dei fabbisogni come "interinale" e "completamento orario" ka cui spesa è finanziata con fondi propri afferisce a personale adibito all'attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti o per attivazione di nuovi servizi e pertanto non concorre alle limitazioni quantitative.

L'art. 9, co. 28, del D.L. n.78/2010 convertito con modificazioni dalla L. 30 luglio 2010, n. 122, in dispone che 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 € 122.924=. (oneri a carico dell'Ente esclusi).

Il limite previsto risulta ampiamente rispettato, come evidenziato dalla tabella seguente.

Esercizio 2024	Esercizio 2025	Esercizio 2026	Limite spesa (anno 2009)
€ 81.523,87	0	0	€ 122.924,00

Analisi del costo del personale 2024

	Costo (oneri inclusi)	Fondi di BILANCIO
Convenzione Direttore (condiviso con Enti Parco Antola, Alpi Liguri e Portofino)	41.550,36	41.550,36
Personale a tempo indeterminato	196.524,41	196.524,41
Completamenti orari	29.974,63	29.974,63
Contratto di somministrazione	40.828,38	40.828,38
Totale costo del personale	308.877,78	308.877,78

Dall'analisi del fabbisogno di personale determinato dall'Ente, dagli spazi assunzionali determinati dalla movimentazione di personale nel periodo 2018-2022, dal tetto di spesa assoluto e dai limiti quantitativi afferenti i contratti di natura flessibile, si può attestare che le previsioni di spesa del personale per gli anni 2024 – 2025- 2026 rispettano i limiti imposti dalla normativa vigente.

Assunzioni a tempo indeterminato

A seguito dalla conclusione delle procedure in corso attraverso l'utilizzo di graduatorie di altri enti per l'anno 2024 sono previste le seguenti assunzioni a tempo indeterminato.

Area	Profilo professionale	Modalità di assunzione	Decorrenza	TOTALE stipendi lordi	Oneri riflessi	TOTALE costo del personale oneri inclusi
Funzionari	Funzionario Tecnico/Amministrativo (1 unità)	Scorrimento graduatorie	01/01/2024	€ 26.314,71	€ 9.915,38	€ 36.230,09
Istruttori	Istruttore Tecnico/Amministrativo (2 unità)	Scorrimento graduatorie	01/01/2024	€ 48.451,12	€ 18.256,39	€ 66.707,51
Operatore specializzato	Operatore/Collaboratore Tecnico/Amministrativo (3 unità a tempo pieno o 6 unità a part-time 50%)	Scorrimento graduatorie	01/01/2024	€ 67.974,15	€ 25.612,66	€ 93.586,81
TOTALE COSTO NUOVE ASSUNZIONI 2023				€ 142.739,98	€ 53.784,43	€ 196.524,41

Riepilogo

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

Direttore dell'Ente Parco. La spesa di personale a carico dell'Ente è estremamente ridotta e finalizzata all'attuazione di processi di riorganizzazione volti al miglioramento dei servizi esistenti.

Il mantenimento di una spesa di personale effettiva contenuta, consentita da politiche regionali sul personale degli Enti Parco e da finanziamenti finalizzati, permette all'Ente di liberare risorse da utilizzare per le spese correnti e di investimento ed assolvere adeguatamente ai propri compiti istituzionali.

Strategia di copertura del fabbisogno

L'Ente Parco per l'annualità 2024 intende stipulare contratti a tempo determinato riconducibili alle esenzioni da limiti quantitativi di cui ai punti a) ed f) attraverso:

- l'utilizzo di personale somministrato a tempo determinato (c.d. personale interinale) a supporto delle attività dell'Ente Parco afferenti la gestione amministrativa e tecnica di progetti finanziati da fonti UE, statali e regionali nella misura di n. 1 unità di personale Area degli Istruttori a tempo pieno;
- l'utilizzo di personale regionale a tempo determinato, in regime di completamento orario, ai sensi dell'art. 29 bis co.5 della l.r. n.12/95 che prevede l'applicazione agli Enti Parco e agli enti gestori delle disposizioni di cui all'articolo 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311 nella misura di n. 2 unità Area dei Funzionari a tempo parziale, nonché 2 unità Area degli Istruttori a tempo parziale dipendenti di enti locali;

Sull'annualità 2025, tenuto conto dell'andamento della spesa conseguente alle cessazioni del relativo anno e nel rispetto dei sopracitati limiti di spesa, potranno essere previste ulteriori eventuali procedure concorsuali, selettive/comparative e/o di mobilità finalizzate all'assunzione di personale dipendente o dirigente, anche a tempo determinato, da definirsi nel dettaglio nell'ambito del piano annuale del personale per l'anno di riferimento.

3.4.1 La formazione delle risorse umane

Come per l'ultimo triennio, anche per il 2024 e gli anni seguenti, 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 e per garantire la continua riqualificazione del personale.

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.

In particolare il personale dell'Ente Parco potrà accedere alla piattaforma web per la Formazione di Regione Liguria che fornisce ai dipendenti aggiornamenti normativi in modalità a distanza

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 seguenti priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale del proprio personale dirigenziale, ai responsabili di posizione organizzativa ed al restante personale del Comparto dal processo di riforma della pubblica amministrazione e dall'esigenza di formare e riqualificare il personale:

PRIORITA'	AREA DI COMPETENZE	TARGET DI RIFERIMENTO
Sostenere il processo di modernizzazione della PA	Digitale/organizzativa	Direttore Funzionari/responsabili procedimento
Potenziare le competenze in materia di contabilità pubblica/contratti	Giuridico/economica	Funzionari/Istruttori
Sviluppo competenza specifiche tutela dell'ambiente	Tecnica	Funzionari/Istruttori

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Sebbene l'allegato al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 non indichi il monitoraggio quale sezione obbligatoria per gli Enti con meno di 50 dipendenti, per l'anno in corso si prosegue con le verifiche intermedie dello stato di attuazione del ciclo di pianificazione e programmazione, finalizzate anche all'erogazione degli istituti premianti e verifica del permanere delle condizioni di assenza di fatti corruttivi. Negli anni a venire sarà impostato un sistema di monitoraggio aderente alle nuove disposizioni normative.

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";
- 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.