

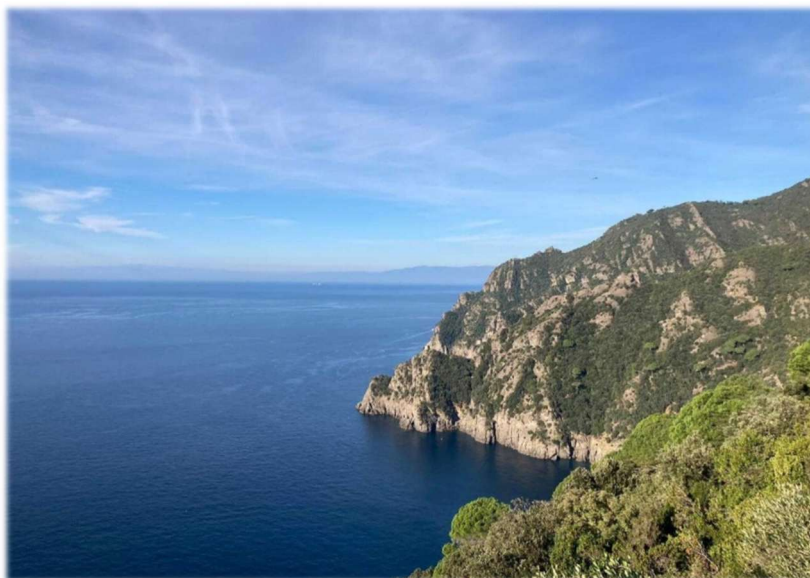


PARCO NATURALE REGIONALE DI PORTOFINO

(Provincia di Genova)

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

Approvato con Deliberazione del Consiglio dell'Ente n. 4 del 28/01/2024



ENTE PARCO PORTOFINO

C.F. 91012310107 P.I. 01080940990

Sede Legale: Corso Rainusso, 1 - 16038 SANTA MARGHERITA LIGURE



Aree Protette
Regione Liguria



REGIONE LIGURIA

Sommario

PREMESSA	3
SEZIONE 1 SCHEDA ANAGRAFICA DELL' AMMINISTRAZIONE	4
Carta d'identità del Parco di Portofino	4
Storia del Parco	4
Il territorio	6
La rete degli stakeholder del Parco	6
La mission del Parco	7
Operatività	7
SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE, ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA	10
SOTTOSEZIONE 2.1 - VALORE PUBBLICO	10
SOTTOSEZIONE 2.2 - PERFORMANCE	16
SOTTOSEZIONE 2.3 - RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	19
Azioni finalizzate alla prevenzione della corruzione	23
Misure di contrasto	26
Conferma della programmazione dell'anno precedente	32
Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure	33
Obiettivi strategici in materia di corruzione	34
SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	36
SOTTOSEZIONE 3.1 - STRUTTURA ORGANIZZATIVA	36
SOTTOSEZIONE 3.2 - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	38
SOTTOSEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE	38
3.3.1 Linee strategiche per il reclutamento del personale	38
3.3.2 Il Piano triennale dei fabbisogni di personale	39
3.3.3 La formazione delle risorse umane	48
SEZIONE 4. MONITORAGGIO	49

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 - in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale - 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.

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 stato predisposto 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 2025-2027 è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione dell'Ente, sulla base del parere formulato sulla proposta 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

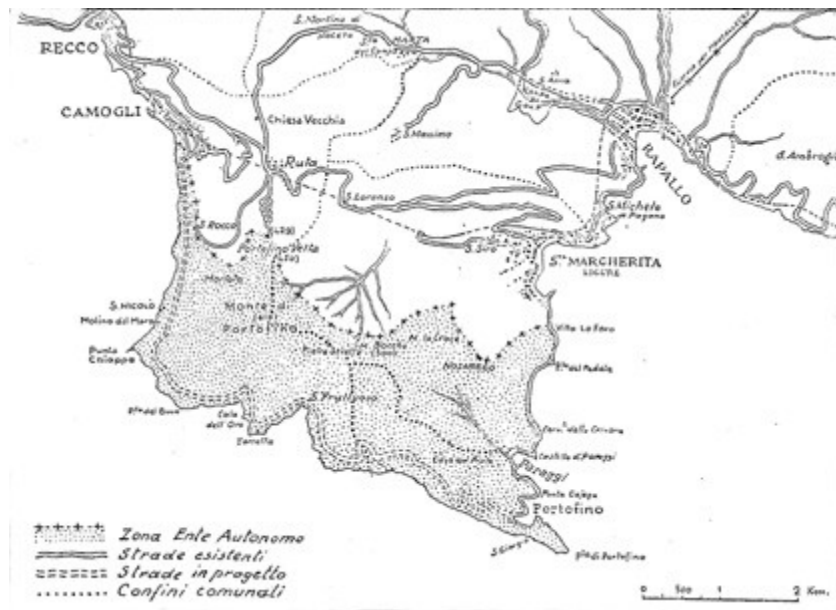
SCHEDA ANAGRAFICA DELL' AMMINISTRAZIONE

Carta d'identità del Parco di Portofino

ENTE	ENTE PARCO DI PORTOFINO
SEDE LEGALE	CORSO RAINUSSO 1
ORGANI	Presidente Direttore Consiglio di Amministrazione Comunità del Parco
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

Storia del Parco

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 promuovendo attività economiche sostenibili, anche in attuazione dei piani e progetti europei, nazionali e regionali sullo sviluppo sostenibile.

Il territorio

Il Parco presenta una notevole ricchezza geologica, floristica e faunistica, tanto da costituire uno dei distretti maggiormente ricchi di biodiversità di tutta la Liguria.

In funzione della ricchezza del territorio sono stati proposti ben 3 Siti di Importanza Comunitaria (oggi Zone Speciali di Conservazione, ZSC):

Regione biogeografica	Nome sito	Codice Natura 2000	Estensione
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 ha

La rete degli stakeholder del Parco

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

- a) il “mondo organizzativo” ovvero l’insieme degli organi di programmazione e gestione dell’Ente, i dipendenti e i collaboratori, i fornitori;
- b) la propria “rete istituzionale” ed informale ovvero il sistema turistico locale, la ricerca e, più in generale, tutte le reti create da progetti specifici di gestione e partecipazione;
- c) il proprio “territorio” inteso come l’insieme di tutti quei soggetti che, singolarmente o in forma associata, agiscono all’interno dei confini del Parco e/o nelle aree ad esso funzionalmente connesse. Esistono delle correlazioni tra questi tre gruppi così individuati; alcuni portatori di interesse, infatti, possono appartenere contemporaneamente o funzionalmente a una o più gruppi.

La mission del Parco

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 agro-silvopastorali 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.

Operatività

La legge regionale n. 12 del 1995 individua 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.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 **Direttore dell'Ente Parco**.

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 ss.mm.ii., 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.

La **struttura dell'Ente** è suddivisa nei seguenti Servizi:

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

SEZIONE 2

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE, ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA

SOTTOSEZIONE 2.1 - VALORE PUBBLICO

Per quanto concerne il valore pubblico si è ripreso in linea di principio quello affermato dalla Regione Liguria nel suo PIAO e precisamente: *“Un’amministrazione crea Valore Pubblico quando le sue 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”*. Tale finalità deve rappresentare la guida per tutti i livelli di 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 politiche di intervento dirigendole alla produzione di un risultato comune in termini di valore aggiunto per la società. Per verificare la capacità dell’Ente di produrre Valore Pubblico, occorre misurare qualitativamente e quantitativamente l’impatto sulla collettività e sul territorio delle azioni messe in campo in termini di effetti provocati, intenzionali e non intenzionali, e cambiamenti ottenuti grazie ad esse. Esigenza centrale di tale valutazione, il cui scopo è quello di misurare l’efficacia delle azioni e delle politiche e di apportare gli eventuali correttivi necessari, è quella di individuare, innanzitutto, gli stakeholders di riferimento, ossia tutti i soggetti, individui e/o organizzazioni (es. cittadini, famiglie, imprese, ecc.), il cui benessere è, in ultima istanza, negativamente o positivamente influenzato dal risultato delle azioni intraprese dalla Regione e, in generale, dai soggetti pubblici e privati coinvolti. Occorre poi individuare i diversi ambiti di impatto atteso, ad esempio l’impatto sociale - ossia l’impatto indotto sulle varie componenti della società (giovani, anziani, turisti, ecc.) e sulle relative condizioni sociali, l’impatto economico - ovvero l’impatto indotto sulle varie componenti del tessuto economico (altre istituzioni, imprese, terzo settore, ecc.) e sulle relative condizioni economiche - o, ancora, l’impatto ambientale - ossia l’impatto indotto sulle varie componenti del contesto geo-morfologico in cui opera l’amministrazione e sulle relative condizioni ambientali. È, quindi, necessario individuare, per tali ambiti, indicatori di impatto validi, attendibili e sensibili, in grado di rappresentare il grado di raggiungimento dell’esito di interesse, anche tenuto conto che questo spesso è riscontrabile solo nel medio-lungo periodo”.

Si veda pertanto la sezione 1) in particolare ai capoversi la rete degli *stakeholder*, la *mission* e l’operatività del Parco che riportano gli elementi essenziali dell’ente. La specifica *mission* deve essere implementata con tutte le attività proprie del settore pubblico, quali a titolo esemplificativo supporto agli organi istituzionali, *governance* e comunicazione, gestione contabile e di bilancio, gestione patrimoniale, contratti e appalti (comprese procedure con SUAR, CONSIP, MEPA), acquisizione di beni, servizi, lavori, personale, protocollo, pubblicazioni, lavori pubblici, adempimenti di legge (nazionali e regionali).

Con il documento “Ambiti e linee strategiche della Regione Liguria 2023-2025” approvato con DGR n. 570/2023 la Regione Liguria ha dato concreta attuazione alla propria strategia di Ente territoriale; tale documento detta 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 definisce per ciascuna di esse, specifici ambiti che costituiscono i 22 obiettivi di valore pubblico di Regione Liguria per il PIAO 2024-2026.

Con la DGR citata ha definito 4 macro aree strategiche

LE MACRO -AREE DELLA STRATEGIA



Successivamente la Regione Liguria ha dettato gli indirizzi cui devono attenersi gli enti del settore regionale allargato (DGR n.974/2023), 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.

Nel corso del 2025, in seguito all'insediamento della Giunta Regionale avvenuto nel mese di novembre 2024, saranno definite le nuove linee strategiche e gli obiettivi di valore pubblico.

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

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

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

Obiettivo 1 - Conservazione attiva degli ecosistemi e tutela della biodiversità:

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

Obiettivo 2 - Sviluppo del turismo e della fruizione sociale:

Il turismo costituisce uno dei principali motori di dinamica sociale ed economica delle comunità che insistono sulle aree dei Parchi ed in quelle ad esso prossime. I Parchi intervengono con apposite azioni affinché il

turismo, le attività sportive outdoor e la valorizzazione del comprensorio siano pianificati in modo tale da attivare le opportune sinergie e la collaborazione tra soggetti istituzionali e operatori locali.

Obiettivo 3 - Conoscenza scientifica ed educazione ambientale:

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

Obiettivo 4 - Informazione e comunicazione:

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

Obiettivo 5 - Avvio e applicazione di strumenti per la sostenibilità:

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

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

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

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

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

Il Parco di Portofino, sulla base degli obiettivi di valore pubblico della strategia regionale e degli obiettivi di medio – lungo termine sopra richiamati definisce i propri obiettivi, misure e azioni, che costituiscono il contenuto delle diverse sezioni del PIAO, in coerenza con il Piano Programma 2025-2027 che, allegato al Budget di previsione, individua gli ambiti di intervento dell'Ente nel quadro delle risorse finanziarie disponibili, derivanti principalmente da trasferimenti regionali.

Nell'ambito delle suddette 4 aree strategiche il Parco di Portofino concorre a raggiungere i seguenti obiettivi di valore pubblico regionali:

UNA REGIONE GREEN E SOSTENIBILE

Obiettivi di valore pubblico

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

Indicatori di Valore Pubblico	Descrizione	Unità di misura	Fonte	Baseline RL	Target 2025-2027
Aree protette con piano di gestione	Zone speciale di conservazione (ZSC) dotate di Piano di Gestione	%	Regione Liguria	100% (78 piani di Gestione relativi a 99/99 ZSC - 2024)	=
Aree protette (SDGs)	Percentuale di superficie territoriale coperta da aree naturali protette terrestri incluse nell'elenco ufficiale delle aree protette (Euap) o appartenenti alla Rete Natura 2000	%	ISTAT SDGs	29,1 (2023)	= / ↑
	Superficie delle aree protette (Parchi, ZSC, ZPS, Oasi, ZRC, Valichi) sul totale superficie regione	%	Regione Liguria	30 (2023)	= / ↑

UNA REGIONE ATTRATTIVA E COMPETITIVA

Obiettivi di valore pubblico

VP06	<p>Sostenere le imprese</p> <ul style="list-style-type: none"> - valorizzare i prodotti e l'offerta di servizi legati all'alta qualità ambientale e promuovere la green economy con azioni di sensibilizzazione dei consumatori nonché grazie al
------	---

	coinvolgimento di intermediari appropriati quali circuiti gourmet e gli operatori della ristorazione e più in generale nel turismo - sostenere le imprese di produzione locali anche attraverso l'uso del Marchio Collettivo (Parco di Portofino)
VP09	Valorizzare, diversificare e promuovere l'offerta turistica - promuovere il turismo sostenibile ed esperienziale sul territorio ligure - sostenere la crescita e la diversificazione dell'offerta turistica, preservando le risorse e puntando sull'innalzamento della qualità e sulla destagionalizzazione
VP10	Valorizzare le risorse naturali del territorio (agricoltura/caccia/pesca) - sostenere politiche a sostegno delle aziende agricole finalizzate a favorire l'innovazione di prodotto e di processo dell'agricoltura ligure, per produzioni di qualità, per il recupero delle varietà tradizionali nonché dell'agricoltura di precisione con particolare riferimento all'uso razionale delle risorse idriche.
VP11	Promuovere la cultura e valorizzare il patrimonio culturale - valorizzare e promuovere il patrimonio culturale materiale e immateriale, paesaggistico e delle tradizioni, sostenere azioni mirate ad un recupero non esclusivamente finalizzato alla tutela

Indicatori di Valore Pubblico	Descrizione	Unità di misura	Fonte	Baseline RL	Target 2025-2027
Indice di intensità turistica	Presenze (numero di notti trascorse) nelle strutture ricettive per 1.000 abitanti, per regione	n. persone / 1.000 abitanti a.s.	ISTAT SDGS	10.627 (2023)	↑
Presenze turistiche (entroterra)	Presenze turistiche nelle strutture dell'ospitalità dei Comuni dell'entroterra (numero)	numero	Osservatorio Turistico Regionale	1.110.011 (2023)	↑
Imprese con attività innovative di prodotto e/o processo (per 100 imprese)	Percentuale di imprese (con almeno 10 addetti) che hanno introdotto innovazioni di prodotto e/o processo nel triennio di riferimento sul totale delle imprese (con almeno 10 addetti)	%	ISTAT BES/SDGs	46,5 (2020)	↑
Spesa delle famiglie per ricreazione e cultura	Spesa media mensile delle famiglie in ricreazione, spettacoli e cultura	€	Rapporto annuale Federculture Impresa - Cultura	95,76 (2022)	↑

UNA REGIONE INCLUSIVA E ATTENTA AL BENESSERE

Obiettivi di valore pubblico

VP13	Sostenere i cittadini più deboli e promuovere le pari opportunità - promuovere interventi che favoriscano la formazione e l'inclusione sociale per le persone con disabilità.
VP16	Promuovere lo sport e il tempo libero - promuovere la cultura dello sport e dell'attività fisica come stile di vita consapevole, mezzo per il benessere psicofisico dei cittadini, come crescita, benessere ed educazione per i più giovani e per l'invecchiamento attivo - sostenere lo sport agonistico amatoriale, le attività outdoor e il turismo sportivo

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

UNA REGIONE EFFICIENTE E DINAMICA

Obiettivi di valore pubblico

VP18	Semplificare l'azione e i processi regionali - migliorare, coordinare e integrare i processi di programmazione e pianificazione dell'Ente secondo una logica di perseguimento del valore pubblico e del benessere sociale, ambientale ed economico a favore dei cittadini liguri
VP19	Promuovere la trasparenza e la lotta alla corruzione - semplificare le procedure e gli adempimenti e adottare specifiche azioni di progettazione delle misure di prevenzione rispetto agli ambiti di intervento in un'ottica di protezione del valore pubblico: - rafforzare l'integrazione e l'efficacia delle politiche di prevenzione dell'Ente anche con il confronto con le reti dei responsabili degli enti regionali, delle società partecipate, della sanità ligure e delle altre regioni: - sviluppare e promuovere la cultura della legalità e dell'integrità all'interno e all'esterno dell'Ente.
VP20	Favorire la transizione digitale della P.A. ed estendere l'accessibilità ai servizi - migliorare la struttura informatica dell'Ente anche attraverso l'implementazione della gestione documentale.

Indicatori di Valore Pubblico	Descrizione	Unità di misura	Fonte	Baseline RL	Target 2025-2027
Capacità di risposta ai cittadini e imprese	a) percentuale procedimenti amministrativi conclusi entro i termini (media % trimestrale) b) indicatore di tempestività dei pagamenti (dato annuale)	a) % b) gg.	RL	a) 98,7 b) - 28,32 (2022)	=/↓
Semplificazione e digitalizzazione dei processi	Numero di processi/procedimenti dematerializzati su n.° complessivo dei processi/procedimenti regionali	%	RL	30	↑

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 redatto sulla base della *mission* istituzionale dell'Ente Parco, nonché in relazione agli obiettivi strategici e orientamenti individuati nel "Piano del Parco – Variante" adottato con deliberazione del Consiglio dell'Ente Parco n. 16 del 17 maggio 2010 ed approvata con deliberazione del Consiglio Regionale n. 21 del 4 agosto 2011" come da ultimo confermato con la deliberazione del Consiglio dell'Ente Parco n. 1 del 19 gennaio 2023 a 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, 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 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 protetta, 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 di performance organizzativa e individuale, definiti anche in aderenza al Piano Programma dell'Ente, allegato al Bilancio economico di Previsione 2025-2027 ai sensi dell'allegato 4/1 al D.lgs. n.118/2011 "Principio contabile applicato concernente la programmazione di bilancio", saranno ulteriormente esplicitati nel Piano della Performance, di cui al D. Lgs. n.150/2009, che sarà approvato nella versione definitiva del PIAO entro il 31/01/2025 e riceverà anche gli obiettivi riportati nelle varie sezioni dello stesso

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	Interventi di ripristino ambientale e di manutenzione territoriale
		Monitoraggio e controllo di sorvoli, transiti, attività scientifiche e di raccolta - Verifiche a campione del 5% dei nullaosta rilasciati con effettuazione sopralluogo

	Monitoraggio e gestione degli habitat e della fauna selvatica e azioni di contrasto alla peste suina africana
	Presidio e controllo dell'area protetta attraverso servizi di guardia attiva sul territorio
	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	Obiettivi operativi	Attività con scolaresche e con soggetti fragili
VP09		Progettazione, gestione e realizzazione di attività e progetti di educazione ambientale e allo sviluppo sostenibile
VP10		Verifiche sull'utilizzo del marchio collettivo ambientale in corso di validità
VP11		Autorizzazione all'utilizzo del marchio collettivo
VP13		Manutenzione, gestione e valorizzazione delle strutture dell'Ente
VP16		

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	Obiettivi operativi	Certificazione ISO14001 multilivello in convenzione con altri Enti Parco del sistema delle aree protette regionali - mantenimento
VP19		Esecuzione dei pagamenti nei tempi stabiliti
VP20		Consolidamento dell'attività amministrativa e miglioramento dell'efficienza gestionale
		Applicazione delle norme in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza con aggiornamento costante della sezione amministrazione trasparente.
		Mappatura dei processi, adozione regolamenti e documenti di programmazione, monitoraggio risorse finanziarie, creazione network tra Enti Parco regionali per le procedure e informatizzazione dei servizi.

SOTTOSEZIONE 2.3 - RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Rischi corruttivi - premessa

Questa sottosezione assorbe parte del 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.

Il Piano dell'Ente Parco di Portofino 2025-2027 è adottato tenuto conto delle indicazioni della legge 190/2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", della circolare n. 1/2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica, del Regolamento recante il codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'art. 54 del D.Lgs 165/2001, delle linee di indirizzo del Comitato interministeriale per la predisposizione del Piano Nazionale Anticorruzione da parte del Dipartimento della funzione pubblica, dei Piani Nazionali Anticorruzione approvati da ANAC con Delibere 72/2013 (PNA), 12/2015 (PNA 2015), 831/2016 (PNA 2016), 1208/2017 (PNA 2017) e 1074/2018 (PNA 2018) e soprattutto n. 1064/2019 (PNA 2019) e PNA 2022, del D.Lgs. 33/2013 "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni", delle Linee Guida ANAC n. 1309 e n. 1310 del 28/12/2016, del D.Lgs. 39/2013 "Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico", della Legge 69/2015 "Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio".

Le finalità possono essere riassunte nello sviluppo della cultura della legalità e la diffusione delle buone pratiche, nella piena e più efficace applicazione del sistema di prevenzione della corruzione della materia dei contratti pubblici, nell'osservanza e la conoscenza del Codice di comportamento del personale (aggiornato a settembre 2021), considerandone la stretta sinergia e connessione con l'ambito della prevenzione della corruzione, in un agevole assolvimento degli obblighi di trasparenza.

Il 17 gennaio 2023 ANAC ha approvato definitivamente il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2022, valido per il triennio. Con deliberazione n. 7 del 13/01/2023 Anac ha approvato il nuovo Piano Nazionale Anticorruzione 2022-2024. Importante sezione è dedicata al valore pubblico, che ad avviso di ANAC è inteso come miglioramento della qualità della vita e del benessere economico, sociale, ambientale delle comunità di riferimento, degli utenti, degli stakeholder, dei destinatari di una politica o di un servizio. Si tratta di un concetto che non va limitato agli obiettivi finanziari/monetizzabili, ma comprensivo anche di quelli socio-economici, che ha diverse sfaccettature e copre varie dimensioni del vivere individuale e collettivo. In quest'ottica, la prevenzione della corruzione è dimensione del valore pubblico e per la creazione del valore pubblico e ha natura trasversale a tutte le attività volte alla realizzazione della missione istituzionale di una amministrazione o ente. Nel prevenire fenomeni di cattiva amministrazione e nel perseguire obiettivi di imparzialità e trasparenza, la prevenzione della corruzione contribuisce a generare valore pubblico, riducendo gli sprechi e orientando correttamente l'azione amministrativa.

Il Piano Nazionale Anticorruzione 2022 si colloca in una fase storica complessa, di forti cambiamenti dovuti alle molte riforme connesse agli impegni assunti dall'Italia con il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), per superare il periodo di crisi derivante dalla pandemia. Il legislatore ha introdotto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), che deve essere adottato annualmente dalle amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2, del D.lgs. n.165/2001 (escluse le scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative) e in cui la pianificazione della prevenzione della corruzione e della trasparenza è parte integrante, insieme ad altri

strumenti di pianificazione, di un documento di programmazione unitario. Si prevede un Piano in forma semplificata per le amministrazioni fino a 50 dipendenti. Il 30 giugno 2022 è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151, il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81/2022, recante “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione”. Con successivo Regolamento, approvato con DPCM del 30/06/2022 n. 132, è stato definito il contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione ed è stato approvato lo schema tipo di PIAO prevedendo per le Amministrazioni con meno di 50 dipendenti modalità semplificate di redazione; tali Enti infatti sono tenuti alla redazione del Piao limitatamente ai contenuti di cui all’art. 6 del D.M. n. 132/2022. Il Piano ha durata triennale e, per le Amministrazioni con meno di 50 dipendenti, è aggiornato annualmente solo in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico (art. 6, comma 2, D.P.R. n. 81/2022).

PNA 2024

L’Autorità nazionale anticorruzione ha approvato in data 24/01/2024 il nuovo Piano nazionale anticorruzione PNA 2024, con l’intento di agevolare il lavoro delle amministrazioni, tenute a recepire nei loro Piani Triennali per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza le indicazioni contenute nel PNA.

Nel PNA 2024 sono rappresentate le attuali linee di indirizzo, che da un lato prevedono l’adozione di misure di prevenzione concrete ed efficaci, dall’altro approfondiscono alcuni passaggi di metodo, indispensabili ad assicurare la qualità dell’analisi che conduce all’individuazione delle stesse.

L’obiettivo è rendere il PNA uno strumento di lavoro utile per chi, a vari livelli, è chiamato a sviluppare ed attuare le misure di prevenzione della corruzione.

Nel PNA 2024 trovano specificazione:

- le strategie di prevenzione della corruzione a livello nazionale e decentrato
- le indicazioni metodologiche per la gestione del rischio di corruzione
- chi sono i soggetti coinvolti nell’elaborazione del PTPCT
- come effettuare il monitoraggio del PTPCT
- quali sono le correlazioni fra PTPCT e Performance Organizzativa
- le misure generali ed obbligatorie di prevenzione della corruzione
- il ruolo, i poteri, i requisiti soggettivi per la nomina, la permanenza in carica e la revoca del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza
- il ruolo degli Organismi Indipendenti di Valutazione

Il modello già adottato dall’Ente si ritiene adeguato alle dimensioni organizzative dell’amministrazione e alle semplificazioni introdotte per gli enti come meno di 50 dipendenti con il Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione approvato con Decreto Ministeriale n. 132 in data 30 giugno 2022.

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 e 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 vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate - segnala all'organo di indirizzo politico, al Nucleo di

	<p>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</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 (E.Q.).</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
Stakeholder (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

Azioni finalizzate alla prevenzione della corruzione

La gestione del rischio di corruzione è lo strumento da utilizzare per la riduzione delle probabilità che il rischio si verifichi.

La pianificazione è il mezzo per attuare la gestione del rischio.

Il processo da seguire per la gestione del rischio richiede la partecipazione e l'attivazione di meccanismi di consultazione, con il coinvolgimento dei Responsabili E.Q. per le aree di rispettiva competenza.

Per "rischio" si intende l'effetto dell'incertezza sul corretto perseguimento dell'interesse pubblico e, quindi, sull'obiettivo istituzionale dell'ente, 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.

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).

Le fasi principali da seguire sono:

- a) la mappatura dei processi attuati dall'Amministrazione;
- b) la valutazione del rischio;
- c) la gestione del rischio;
- d) l'analisi dei rischi;
- e) il trattamento del rischio

a) 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.

b) la valutazione del rischio;

b) 1 - 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.

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.

B) 2 - 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 30/11/2024, l'Ente Parco di Portofino ha n. 3 dipendenti a tempo parziale, n. 1 Direttore in convenzione e dipendenti in posizione di distacco da Regione Liguria.

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.

c) Gestione del rischio

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

Al fine di neutralizzare o ridurre il livello di rischio, debbono essere individuate e valutate le misure di prevenzione. Queste, come detto, possono essere obbligatorie e previste dalla norma o ulteriori se previste nel Piano.

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

L'individuazione e la valutazione delle misure è compiuta dal Responsabile per la prevenzione con il coinvolgimento delle posizioni organizzative per le aree di competenza ove presenti, identificando annualmente le aree "sensibili" di intervento su cui intervenire.

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

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

In particolare si veda la tabella riportata quali allegati ALL. B (Tabelle Gestione del rischio).

d) Analisi dei rischi

L'analisi del rischio consiste nel valutare la probabilità che il rischio corruzione si realizzi e le conseguenze che il rischio produce (probabilità e impatto) per giungere alla determinazione del livello di rischio.

La probabilità del verificarsi di ciascun rischio, intesa quindi come frequenza, è valutata prendendo in considerazione le seguenti caratteristiche del corrispondente processo:

- discrezionalità;
- rilevanza esterna;
- complessità del processo;
- valore economico;
- frazionabilità del processo;
- controlli

L'impatto è considerato sotto il profilo:

- organizzativo;
- economico;
- reputazionale;
- organizzativo, economico e sull'immagine

Il livello di rischio è rappresentato, da un valore numerico costituito dal prodotto della probabilità dell'evento per l'intensità del relativo impatto: $Rischio = Probabilità(A) \times Impatto(B)$.

In particolare si veda la tabella riportata quale allegato ALL. B (Tabella valutazione del rischio).

e) Il trattamento del rischio

La fase del trattamento del rischio concerne l'identificazione delle misure e la loro programmazione. Va opportunamente tenuto presente che l'identificazione delle misure di prevenzione è strettamente correlata alla capacità di attuazione da parte dell'Ente; il rischio è infatti che venga adottato un PTPC sovradimensionato e decontestualizzato rispetto alle reali capacità organizzative ed operative dell'Ente, con il rischio di rimanere inapplicato o comunque inefficace.

Gli obiettivi strategici cui vanno ricondotte le misure anticorruzione sono i seguenti:

- ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione
- aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione
- creare un contesto sfavorevole alla corruzione

Le misure obbligatorie previste dalla Legge 190/2012. Si confermano le misure generali di prevenzione di seguito individuate nel loro complesso:

- 1) monitoraggio su rispetto obblighi di comunicazione e astensione in caso di conflitto di interessi e richiesta a tutto il personale di dichiarazioni sostitutive;
- 2) svolgimento di incontri e riunioni periodiche all'interno di ogni settore e/o ufficio per finalità di aggiornamento sull'attività dell'amministrazione, circolazione delle informazioni e confronto sulle soluzioni gestionali;
- 3) aggiornamento tempestivo della sezione "Amministrazione trasparente";
- 4) monitoraggio del rispetto dei termini procedurali;
- 5) previsione specifici obiettivi di performance legati all'attuazione delle misure di prevenzione previste all'interno del presente Piano, nonché all'attuazione di quanto previsto dal D. Lgs. n.33/2013 in tema di trasparenza.
- 6) monitoraggio su efficacia misure tutela whistleblowing;
- 7) sollecitazione di suggerimenti e richieste da parte dei soggetti esterni con riferimento alle politiche di prevenzione della corruzione;
- 8) rispetto della distinzione tra attività di indirizzo politico e attività gestione di competenza del Direttore
- 9) attestazione nel corpo del provvedimento amministrativo da parte del responsabile dell'istruttoria e del direttore circa l'assenza di conflitto di interessi ex art. 6 bis della L.241/1990 come introdotto dalla L.190/2012.

Misure di contrasto

A supporto del perseguimento degli obiettivi del presente piano, è da considerare il sistema dei controlli interni che l'Ente può approntare in attuazione del D.L. 10.10.2012 n. 174 "Disposizioni urgenti in materia di finanza e funzionamento degli enti territoriali, nonché ulteriori disposizioni in favore delle zone terremotate nel maggio 2012", poi convertito in Legge 213 del 7 dicembre 2012.

Il responsabile di prevenzione della corruzione in merito a qualsiasi anomalia accertata costituente la mancata attuazione del presente piano, adotta, le azioni necessarie per eliminarle o dispone in merito ai singoli responsabili, affinché quest'ultimi vi provvedano.

Il responsabile adotta le seguenti misure:

- verifica a campione delle dichiarazioni sostitutive di certificazione e di atto notorio rese ai sensi degli artt. 46-49 del d.P.R. n. 445/2000;
- svolgimento di incontri periodici tra dipendenti per finalità di aggiornamento sull'attività, circolazione delle informazioni e confronto sulle soluzioni gestionali;
- regolazione dell'istruttoria dei procedimenti amministrativi e dei processi mediante circolari e direttive interne;
- attivazione di controlli specifici, anche ex post, su processi lavorativi critici ed esposti a rischio corruzione;
- rispetto dell'ordine cronologico di protocollo delle istanze;
- redazione degli atti in modo chiaro e comprensibile con un linguaggio semplice.

a) Monitoraggio dei tempi di procedimento

Strumento particolarmente rilevante è quello relativo al monitoraggio dei termini del procedimento, che ai sensi dell'art. 1 comma 9 lett. d) della legge 190/2012 costituisce uno degli obiettivi del Piano.

Il dirigente o le E.Q. o i responsabili di procedimento, nell'istruttoria di procedimenti che si debbano concludere con la stipula di un contratto, ovvero con una autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici, verificano che non sussistano relazioni di parentela o affinità fra i titolari, gli amministratori, i soci e dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti o dipendenti dell'amministrazione comunale, informandone il Responsabile del Settore e il RPCT secondo le prescrizioni previste nel Codice di comportamento.

L'Amministrazione, per il tramite del Responsabile della Prevenzione della Corruzione, predispose un apposito elenco riportante i termini dei procedimenti amministrativi gestiti, al fine di verificare il rispetto dei tempi da parte dei responsabili dei diversi procedimenti amministrativi. In caso di mancata comunicazione, da parte del Responsabile di Area, dell'esito della verifica al Responsabile della Prevenzione della Corruzione, si intende che i tempi procedurali sono stati interamente soddisfatti e rispettati.

Ai fini del monitoraggio il direttore e ciascun responsabile di area provvede a risolvere le anomalie riscontrate. Una volta mappati i processi ed identificati i rischi di corruzione che si generano attraverso le attività svolte dall'amministrazione, vanno programmate le misure organizzative di prevenzione della corruzione. Un buon monitoraggio dovrebbe essere svolto su tutti i processi e sulle misure programmate. Per il monitoraggio occorre prevedere, da parte del RPCT, incontri periodici e audit specifici con i responsabili delle misure.

Ai sensi del PNA 2022 le attività di monitoraggio negli enti con meno di 15 dipendenti devono essere svolte almeno una volta all'anno.

b) Formazione

La legge 190/2012 impegna le Pubbliche Amministrazioni a prestare particolare attenzione alla formazione del personale, considerandola uno degli strumenti principali per la prevenzione della corruzione.

Il Responsabile per la prevenzione della corruzione deve prevedere una sezione – nell'ambito del piano formativo – dedicata alla formazione riguardante le norme e le metodologie comuni per la prevenzione della corruzione.

L'aspetto formativo deve definire le buone prassi per evitare fenomeni corruttivi attraverso i principi della trasparenza dell'attività amministrativa.

L'obiettivo è di creare quindi un sistema organizzativo di contrasto fondato sia sulle prassi amministrative sia sulla formazione del personale.

Nel piano di formazione dovranno essere indicate:

- i soggetti che svolgono attività nell'ambito delle materie oggetto di formazione;
- il grado di informazione e di conoscenza dei dipendenti nelle materie/attività a rischio di corruzione;
- le metodologie formative: prevedendo la formazione applicata ed esperienziale (analisi dei rischi tecnici) e quella amministrativa (analisi dei rischi amministrativi); ciò con vari meccanismi di azione (analisi dei problemi da visionare, approcci interattivi, soluzioni pratiche ai problemi ecc.);
- le modalità del monitoraggio sistematico della formazione e dei risultati acquisiti; le attività formative devono essere distinte in processi di formazione "base" e di formazione "continua" per aggiornamenti, azioni di controllo durante l'espletamento delle attività a rischio di corruzione;
- le materie oggetto di formazione.

c) Codice di comportamento

L'Ente Parco di Portofino ha pubblicato il Codice di Comportamento dei Dipendenti, approvato con deliberazione di Consiglio n. 32/2014, sul proprio sito web istituzionale e lo ha altresì inviato a tutto il personale dipendente e collaboratori

Il campo di applicazione delle disposizioni contenute nel Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici si amplia, infatti i destinatari sono anche tutti i collaboratori o consulenti con qualsiasi tipo di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, i titolari di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche e tutti i collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi che realizzano opere in favore dell'amministrazione.

d) Altre iniziative di contrasto

d) 1 – Rotazione del personale

Come previsto nel Piano Nazionale Anticorruzione, l'Ente Parco – in ragione delle sue ridotte dimensioni e del numero limitato di personale operante al suo interno – ritiene che la rotazione del personale incaricato di responsabilità di Area causerebbe inefficienza e inefficacia dell'azione amministrativa tale da compromettere l'attività del medesimo Ente Parco. Pertanto l'amministrazione ritiene opportuno non applicare alcuna rotazione del personale.

d) 2 – Attività e incarichi extra-istituzionali

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

Per l'attuazione delle azioni di contenimento del rischio è utile richiamare quanto contenuto nel Codice di Comportamento adottato dall'Ente Parco.

d) 3 – Inconferibilità e incompatibilità per incompatibilità per incarichi dirigenziali

Il decreto legislativo 39/2013 ha attuato la delega stabilita dai commi 49 e 50 dell'art. 1 della legge 190/2012, prevedendo fattispecie di:

- inconferibilità, cioè di preclusione, permanente o temporanea, a conferire gli incarichi a coloro che abbiano riportato condanne penali per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale, nonché a coloro che abbiano svolto incarichi o ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati da

pubbliche amministrazioni o svolto attività professionali a favore di questi ultimi, a coloro che siano stati componenti di organi di indirizzo politico (art. 1, comma 2, lett. g);

– incompatibilità, da cui consegue l'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di quindici giorni, tra la permanenza nell'incarico e l'assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione che conferisce l'incarico, lo svolgimento di attività professionali ovvero l'assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico (art. 1, comma 2, lett. h).

Tutte le nomine e le designazioni preordinate al conferimento di incarichi da parte dell'Ente devono essere precedute da apposita dichiarazione sostitutiva del designato o del nominato, della quale in ragione del contenuto dell'incarico deve essere asserita l'insussistenza di cause o titoli al suo conferimento. Il titolare dell'incarico deve redigere apposita dichiarazione con cadenza annuale di insussistenza di causa di incompatibilità al mantenimento dell'incarico conferito. Tali dichiarazioni sono pubblicate sul sito istituzionale dell'Ente, nell'apposita sezione "Trasparenza".

d) 4 – Conflitto di interessi

La situazione di conflitto di interessi si configura quando le decisioni che richiedono imparzialità di giudizio siano adottate da un pubblico funzionario che abbia, anche solo potenzialmente, interessi privati (di natura finanziaria, economica o derivante da particolari legami di parentela, affinità, convivenza o frequentazione abituale con i soggetti destinatari dell'azione amministrativa in contrasto con l'interesse pubblico alla cui cura è preposto).

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

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

Azioni:

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

I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'Ente nel triennio successivo alla cessazione del rapporto con l'amministrazione, qualunque sia la causa di cessazione (e quindi anche in caso di collocamento in quiescenza per raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione), non possono avere alcun rapporto di lavoro autonomo o subordinato con i soggetti privati che sono stati destinatari di provvedimenti, contratti o accordi.

L'Ente attua l'art. 16 ter del D.Lgs 30.3.2001, n. 165 introdotto dalla legge 6.11.2012, n. 190, come modificato dall'art. 1, comma 42 lettera 1) della legge 6.11.2012, n.190 prevedendo il rispetto di questa norma quale clausola da inserirsi nei bandi di gara, a pena di esclusione dell'impresa (operatore economico) la quale si impegna ad osservarla.

d) 5 - Tutela del dipendente che denuncia illeciti

Il whistleblowing è il meccanismo per l'individuazione di irregolarità e relati di cui è possibile avvalersi per rafforzare l'azione di prevenzione della corruzione.

La disposizione contenuta nell'art. 54 bis del D.Lgs. 165/2001 (c.d. whistleblower) pone tre condizioni:

- la tutela dell'anonimato;
- il divieto di discriminazione nei confronti del denunciante;

- la previsione che la denuncia è sottratta al diritto di accesso (fatta esclusione delle ipotesi eccezionali descritte nel comma 2 del nuovo art. 54 bis d.lgs. n.165 del 2001 in caso di necessità di rivelare l'identità del denunciante).

La tutela di anonimato viene garantita con specifico riferimento al procedimento disciplinare, proteggendo l'identità del segnalante in ogni contesto successivo alla segnalazione.

Per quanto riguarda lo specifico contesto del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato solo nei seguenti casi:

- consenso del segnalante;
- la contestazione dell'addebito disciplinare è fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione;
- la contestazione è fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità è assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato: tale circostanza può emergere solo a seguito dell'audizione.

La tutela dell'anonimato non è sinonimo di accettazione di segnalazione anonima; la segnalazione deve provenire da dipendenti individuabili e riconoscibili.

L'amministrazione considererà anche segnalazioni anonime, ma solo nel caso in cui queste si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, siano tali cioè da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione a seguito di una segnalazione di illecito effettuata all'Autorità giudiziaria, alla Corte dei Conti o al proprio superiore gerarchico:

- deve comunicare al Responsabile della prevenzione, in modo circostanziato, l'avvenuta discriminazione; il responsabile valuta la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione;
- può dare notizia dell'avvenuta discriminazione:
 - all'organizzazione sindacale alla quale aderisce o ad una delle organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto presenti nell'amministrazione: l'organizzazione sindacale deve riferire della situazione di discriminazione all'Ispettorato della funzione pubblica se la segnalazione non è stata effettuata dal responsabile della prevenzione;
 - al Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.): il presidente del C.U.G. deve riferire della situazione di discriminazione all'Ispettorato della funzione pubblica se la segnalazione non è stata effettuata dal Responsabile per la prevenzione;
- può agire in giudizio nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione e dell'amministrazione per ottenere:
 - un provvedimento giudiziale d'urgenza finalizzato alla cessazione della misura discriminatoria e/o al ripristino immediato della situazione precedente;
 - l'annullamento davanti al T.A.R. dell'eventuale provvedimento amministrativo illegittimo e/o, se del caso, la sua disapplicazione da parte del Tribunale del lavoro e la condanna nel merito per le controversie in cui è parte il personale c.d. contrattualizzato;
 - il risarcimento del danno patrimoniale e non patrimoniale conseguente alla discriminazione dell'immagine della pubblica amministrazione.

e) Il Pantouflage

La parola di origine francese “pantouflage” viene utilizzata nel linguaggio corrente per indicare il passaggio di dipendenti pubblici al settore privato. Tale fenomeno, seppure fisiologico, potrebbe, in alcuni casi non adeguatamente disciplinati dal legislatore, rivelarsi rischioso per l'imparzialità delle pubbliche amministrazioni.

Il legislatore nazionale ha poi introdotto il comma 16-ter dell'art. 53 del d.lgs. n. 165/200145 che si applica ai casi di passaggio dal settore pubblico al privato a seguito della cessazione del servizio. La norma dispone nello specifico il divieto per i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. In caso di violazione del divieto sono previste specifiche conseguenze sanzionatorie che hanno effetti sul contratto di lavoro e sull'attività dei soggetti privati. Per quanto riguarda le competenze, l'Autorità svolge un'attività consultiva ai sensi dell'art. 1, co. 2, lett. e), della l. n. 190/2012, come evidenziato nel Regolamento del 7 dicembre 2018.

Tutte le amministrazioni pubbliche sono tenute a prevedere nei propri PTPCT o nella sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO adeguati strumenti e modalità per assicurare il rispetto di tale istituto anche attraverso un'attività di verifica.

L'ente dovrà:

- inserire apposite clausole negli atti di assunzione del personale, sia di livello dirigenziale che non dirigenziale, che prevedano specificamente il divieto di pantouflage;
- prevedere una dichiarazione da sottoscrivere entro tre anni precedenti alla cessazione dal servizio o dall'incarico, con cui il dipendente si impegna al rispetto del divieto di pantouflage, allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma;
- prevedere misura di comunicazione obbligatoria, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto, dell'eventuale instaurazione di un nuovo rapporto di lavoro;
- in caso di soggetti esterni con i quali l'amministrazione stabilisce un rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato o uno degli incarichi di cui all'art. 21 del d.lgs. 39/2013 prevedere una dichiarazione da rendere una tantum o all'inizio dell'incarico, con cui l'interessato si impegna al rispetto del divieto di pantouflage;
- prevedere nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici dell'obbligo per l'operatore economico concorrente di dichiarare di non avere stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi ad ex dipendenti pubblici in violazione del predetto divieto, per quanto di conoscenza, in conformità a quanto previsto nei bandi-tipo adottati dall'Autorità ai sensi dell'art. 71 del d.lgs. n. 50/2016;
- inserimento nei bandi di gara, nonché negli atti di autorizzazione e concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici di qualunque genere a enti privati, come pure nelle Convenzioni comunque stipulati dall'Amministrazione di un richiamo esplicito alle sanzioni cui incorrono i soggetti per i quali emerga il mancato rispetto dell'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. n. 165/2001;
- promozione da parte del RPCT di specifiche attività di approfondimento, formazione e sensibilizzazione sul tema.

L'ente dovrà acquisire le dichiarazioni di impegno al rispetto del divieto di pantouflage, procedere alle opportune verifiche sia nel caso di omessa dichiarazione, sia nel caso in cui il dipendente abbia reso la dichiarazione di impegno.

f) Condanne per delitti contro la P.A.

La legge 190/2012 ha introdotto nel d.lgs. 165/2001, l'articolo 35-bis, il quale “integra le leggi e regolamenti che disciplinano la formazione di commissioni e la nomina dei relativi segretari” e stabilisce che “coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale:

a) non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;

b) non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;

c) non possono fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere”.

Azioni:

- verifica e monitoraggio dell'applicazione delle disposizioni previste dall'art. 35-bis del d.lgs. 165/2001 da parte del Responsabile del procedimento mediante acquisizione d'ufficio ovvero mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'articolo 46 del D.P.R. n. 445 del 2000 (articolo 20 decreto legislativo n. 39 del 2013).

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 2024/2026 ed allegati al presente atto quale parte integrante e sostanziale;

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 allegare.

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.A.C. 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, predisponde 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.

Obiettivi strategici in materia di corruzione

Nell'ambito del Sistema Parchi, Enti Regionali e società partecipate, si indicano di seguito gli obiettivi strategici 2025 programmati dalla Regione Liguria che saranno in seguito declinati negli obiettivi specifici di performance in coerenza con le dimensioni e le attività svolte dall'Ente Parco.

OBIETTIVO 2 – Promozione della cultura dell'integrità e formazione

La promozione della cultura dell'integrità e dei comportamenti etici degli operatori pubblici è un elemento fondamentale nella strategia della prevenzione.

- Per questo occorre programmare le seguenti azioni/obiettivi:
- Realizzare corsi ed eventi di formazione sul Codice di Comportamento approfondendo le modifiche introdotte dal DPR n. 81/2023 assicurando il legame di continuità tra il codice di comportamento e le azioni previste dalla sezione “Rischi corruttivi e trasparenza” del PIAO.
- Progettare eventi formativi sull'etica pubblica e sulla cultura dell'integrità rivolti al personale dell'Ente.
- Prevedere adeguate forme di informazione e di conoscenza dell'istituto del whistleblowing, attraverso formazione specifica riguardo alla nuova normativa che recepisce la direttiva europea n. 2019/1937 (D.Lgs n. 24/2023), evidenziando i diritti e le tutele dei whistleblower e assicurando che il personale sia informato sulle modalità e gli strumenti di segnalazione disponibili.
- Realizzare corsi di formazione sulla normativa antiriciclaggio, con focus su indicatori di anomalia, segnali di allerta, verifica del titolare effettivo e approfondimento sulla procedura interna di segnalazione.

OBIETTIVO 3 - Antiriciclaggio

L'applicazione attenta e scrupolosa della normativa sul contrasto al riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo di cui al D.Lgs n. 231/2007 rappresenta un elemento indispensabile nel sistema di risk management delle pubbliche amministrazioni.

A tal fine occorre programmare le seguenti azioni/obiettivi:

- Garantire l'applicazione dell'articolo 10 del decreto legislativo n.231 del 21 Novembre 2007 recante “Attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione” per le Pubbliche Amministrazioni.
- Implementare e monitorare procedure di controllo interne che garantiscano l'efficacia delle misure di prevenzione, inclusi processi di verifica del “titolare effettivo” e monitoraggio delle transazioni sospette.
- Garantire la tempestiva segnalazione di operazioni sospette attraverso l'osservazione, la rilevazione e l'applicazione delle disposizioni in materia e degli indicatori di anomali da parte di tutte le strutture dell'Ente interessate da procedimenti a rischio riciclaggio.
- Cooperare con altre istituzioni pubbliche e private, per accrescere le competenze in materia e condividere buone pratiche.

OBIETTIVO 4 – Indicatori (KPI) per la prevenzione della corruzione

Per migliorare l'efficacia delle misure di prevenzione occorre monitorare costantemente il contesto e i principali ambiti nei quali l'azione pubblica degli enti si esercita. Al riguardo sorge la necessità di avere un sistema di indicatori di anomalia e di alert che possano segnalare eventuali situazioni e processi da verificare. Per questo occorre intraprendere le seguenti azioni/obiettivi:

- Mappare i principali ambiti nei quali si esercita la funzione pubblica dalla cui osservazione possano arrivare eventuali segnali di anomalia.
- Progettare un cruscotto informativo di indicatori (KPI) finalizzato al monitoraggio di alcuni ambiti ritenuti sensibili per individuare aree di criticità sulle quali intervenire.

OBIETTIVO 5 – Anticorruzione e strumenti di programmazione

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) ex art. 6 del DL 80/2021 è il documento programmatico nel quale si integrano le strategie, gli obiettivi e le azioni dell’Ente finalizzate al valore pubblico finale, analoghi strumenti esistono anche negli enti non soggetti all’approvazione del PIAO.

In questo ambito è pertanto fondamentale il ruolo strategico delle politiche di prevenzione della corruzione al fine di proteggere il valore pubblico a favore della collettività e contribuire al raggiungimento efficace dei risultati previsti.

A tale fine occorre stabilire i seguenti obiettivi/azioni:

- Predisporre la sezione “Rischi corruttivi e trasparenza” secondo le direttive del Piano Nazionale Anticorruzione di ANAC in una logica di integrazione con le altre sezioni del PIAO o documento analogo.
- Garantire l’aggiornamento della mappatura dei rischi, la loro valutazione e il loro trattamento.
- Aggiornare i parametri di valutazione del rischio prevedendo anche il rischio di interferenza di soggetti esterni e di stakeholder nelle procedure amministrative.
- Prevedere il monitoraggio periodico dell’attuazione delle misure di prevenzione e del rispetto degli obblighi di trasparenza.
- Promuovere la cooperazione tra gli enti al fine di un approccio comune alla programmazione contenuta nel PIAO a cominciare dalla definizione di obiettivi di valore pubblico territoriali.

OBIETTIVO 6 – Governance delle politiche di prevenzione della corruzione e trasparenza

L’efficacia dell’attuazione del complessivo sistema di disposizioni che scaturiscono dalla legge n. 190/2012 può essere migliorata con lo sviluppo di un modello a rete territoriale a supporto dei responsabili della prevenzione della corruzione.

Per questo occorre intraprendere le seguenti azioni/obiettivi:

- Rafforzare le reti dei RPCT degli enti liguri facenti capo al sistema regionale.
- Partecipare a iniziative congiunte di formazione, supporto reciproco, scambio di buone pratiche e sinergia delle azioni.
- Progettare una base comune di indicatori di analisi e valutazione dei rischi.
- Promuovere l’ascolto e il confronto con la società civile e gli stakeholders anche con riferimento all’analisi del contesto esterno alla base del PIAO.
- Progettare un tavolo permanente di dialogo e confronto con le organizzazioni della società civile.

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 2024 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.

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

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:

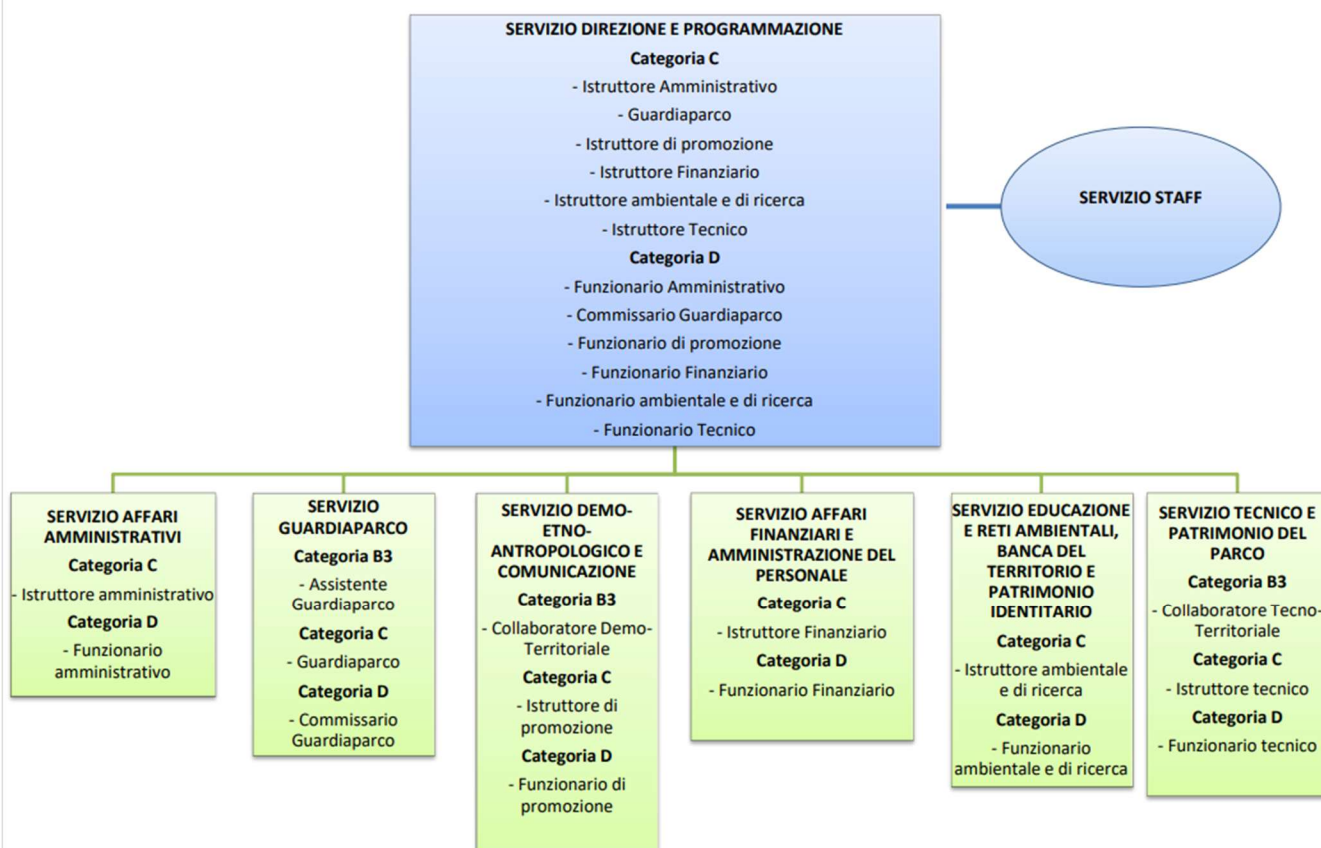
- Gestionale per lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
- Professionale per lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità che richiedono elevata competenza specialistica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

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 funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia" che prevede la predisposizione del Piano Integrato delle Attività e delle Organizzazioni, la programmazione triennale dei fabbisogni è inclusa quale sezione del nuovo strumento di programmazione.

Il comma 2 del 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).

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)

	categorie	Dotazione organica vigente al 1/1/2013 *	modific he	Dotazione organica prevista con DGR 1314/2013
	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 € 473.327,24=, come meglio specificato nella tabella che segue:

COSTO PERSONALE DOTAZIONE ORGANICA TEORICA ex DGR n. 1314-2013	
Stipendi Direttore	85.286,11 €
Oneri Direttore	22.754,33 €
Stipendi	260.050,44 €
Oneri su Stipendi	75.882,74 €
IRAP totale	29.353,62
TOTALE	473.327,24

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 2025-2027

La verifica del fabbisogno di personale dell'Ente Parco presuppone una ricognizione delle necessità dell'Ente. Nel 2025 non sono previste nuove assunzioni a tempo indeterminato.

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

Per alcune funzioni specialistiche in carico all'Ente è invece prevista l'utilizzazione di contratti a tempo determinato ai sensi dell'art. 29 bis co.5 della l.r. n.12/95 con il personale della Regione Liguria 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.

AREA	Posti coperti alla data di adozione del provvedimento		Posti da coprire per effetto del presente piano dei fabbisogni	
	Tempo pieno	Tempo parziale	Tempo pieno	Tempo parziale
Dirigenza	0	1 (convenzione ai sensi del CCNL F.L. Area Dirigenza)	0	0
Funzionari ed EQ		3 (art. 29 bis c.5 l.r. 12-92)	0	0
Istruttori	2	2 (art. 29 bis c.5 l.r. 12-92) + (lavoro somministrato)	0	0
Operatori esperti	1	0	0	0

Di seguito il dettaglio del fabbisogno emerso:

ESERCIZIO 2025

AREA	FUNZIONE	TOTALE stipendi tabellari lordi	TOTALE costo tabellare oneri inclusi	Fonte di Finanziamento
DIRIGENZA	DIRETTORE	-	-	-
AREA	Profilo professionale	TOTALE stipendi tabellari lordi	TOTALE costo tabellare oneri inclusi	Fonte di Finanziamento
Area Istruttori – ex C1 2 unità	Istruttore Tecnico/Amministrativo	€ 49.234,22	€ 67.785,85	BILANCIO

Area Operatori Esperti – ex B3 1 unità	Operatore/Collaboratore Tecnico/Amministrativo	€ 23.054,16	€ 31.740,96	BILANCIO
Area Funzionari – ex D2	Funzionario - C.O. 13,89% (5 ore/settimana)	€ 3.884,80	€ 5.348,59	BILANCIO
Area Funzionari – ex D4	Funzionario C.O. 33,33% (12 ore/settimana)	€ 10.576,92	€ 14.562,30	BILANCIO
Area Funzionari – ex D1	Funzionario - C.O. 33,33% (12 ore/settimana)	€ 8.912,48	€ 12.270,70	BILANCIO
Area Istruttori – ex C4	Guardiaparco C.O. 13,89% (5 ore/settimana)	€ 3.691,44	€ 5.082,37	BILANCIO
Area Istruttori – ex C1	Guardiaparco C.O. 16,67% (6 ore/settimana)	€ 4.102,82	€ 5.648,76	BILANCIO
TOTALE		€ 103.456,94	€ 142.439,50	

ESERCIZIO 2026

AREA	FUNZIONE	TOTALE stipendi tabellari lordi	TOTALE costo tabellare oneri inclusi	Fonte di Finanziamento
DIRIGENZA	DIRETTORE	-	-	-
AREA	Profilo professionale	TOTALE stipendi tabellari lordi	TOTALE costo tabellare oneri inclusi	Fonte di Finanziamento
Area Istruttori – ex C1 2 unità	Istruttore Tecnico/Amministrativo	€ 49.234,22	€ 67.785,85	BILANCIO
Area Operatori Esperti – ex B3 1 unità	Operatore/Collaboratore Tecnico/Amministrativo	€ 23.054,16	€ 31.740,96	BILANCIO
TOTALE		€ 72.288,48	€ 99.526,78	

ESERCIZIO 2027

AREA	FUNZIONE	TOTALE stipendi tabellari lordi	TOTALE costo tabellare oneri inclusi	Fonte di Finanziamento
DIRIGENZA	DIRETTORE	-	-	-

AREA	Profilo professionale	TOTALE stipendi tabellari lordi	TOTALE costo tabellare oneri inclusi	Fonte di Finanziamento
Area Istruttori – ex C1 2 unità	Istruttore Tecnico/Amministrativo	€ 49.234,22	€ 67.785,85	BILANCIO
Area Operatori Esperti – ex B3 1 unità	Operatore/Collaboratore Tecnico/Amministrativo	€ 23.054,16	€ 31.740,96	BILANCIO
TOTALE		€ 72.288,48	€ 99.526,78	

Per gli esercizi 2026 e 2027 non sono attualmente prevedibili assunzioni a tempo determinato.

Riepilogo spesa fabbisogno personale

Esercizio 2025	Esercizio 2026	Esercizio 2027
€ 142.429,50	99.526,78	99.526,78

di cui per personale a tempo indeterminato

Esercizio 2025	Esercizio 2026	Esercizio 2027
99.526,78	99.526,78	99.526,78

Capacità assunzionali

Per il calcolo delle capacità assunzionali 2025, fermo restando il tetto massimo di € 473.327,24=, va determinato anzitutto il risparmio di spesa derivante dalle cessazioni di personale dell'ultimo quinquennio:

Anno 2025

N.D.	Profilo professionale	Cat.	Modalità di cessazione	Decorrenza	Costo anno 2024		
					Tabellare	Oneri riflessi	TOTALE
1	Istruttore Amministrativo	C6	Pensionamento	27/10/2020	28.287,24	10.332,86	37.755,52
2	Istruttore Tecnico	C6	Pensionamento	31/12/2020	28.287,24	10.332,86	37.755,52
3	Istruttore Tecnico	C6	Pensionamento	21/01/2021	28.287,24	10.332,86	37.755,52
4	Funzionario Amministrativo	D6	Passaggio diretto Regione Liguria	01/01/2021	35.308,44	13.304,22	48.612,66
5	Funzionario Tecnico	D4	Passaggio diretto Regione Liguria	01/01/2021	31.730,76	11.956,14	43.686,90

6	Funzionario Tecnico	D7	Passaggio diretto Regione Liguria	01/01/2021	18.531,78	6.982,77	25.514,55
7	Istruttore Amministrativo	C6	Passaggio diretto Regione Liguria	01/01/2021	28.287,24	10.332,86	37.755,52
8	Guardiaparco	C3	Passaggio diretto Regione Liguria	01/01/2021	25.828,80	9.732,19	35.561,80
TOTALE COSTO CESSATI PERIODO 2019-2024 (A)					224.548,74	84.609,98	309.158,72
QUOTA UTILIZZATA NELL'ANNO 2024 (B)							25.565,54
QUOTA DA UTILIZZARE NELL'ANNO 2025 (C)							0
RESIDUO DISPONIBILE PER ASSUNZIONI 2025/2026 (A-B-C) = (D)							283.593,18

Anno 2026

N.D.	Profilo professionale	Cat.	Modalità di cessazione	Decorrenza	Costo anno 2024		
					Tabellare	Oneri riflessi	TOTALE
1	Istruttore Amministrativo	C6	Pensionamento	27/10/2020	28.287,24	10.332,86	37.755,52
2	Istruttore Tecnico	C6	Pensionamento	31/12/2020	28.287,24	10.332,86	37.755,52
3	Istruttore Tecnico	C6	Pensionamento	21/01/2021	28.287,24	10.332,86	37.755,52
4	Funzionario Amministrativo	D6	Passaggio diretto Regione Liguria	01/01/2021	35.308,44	13.304,22	48.612,66
5	Funzionario Tecnico	D4	Passaggio diretto Regione Liguria	01/01/2021	31.730,76	11.956,14	43.686,90
6	Funzionario Tecnico	D7	Passaggio diretto Regione Liguria	01/01/2021	18.531,78	6.982,77	25.514,55
7	Istruttore Amministrativo	C6	Passaggio diretto Regione Liguria	01/01/2021	28.287,24	10.332,86	37.755,52
8	Guardiaparco	C3	Passaggio diretto Regione Liguria	01/01/2021	25.828,80	9.732,19	35.561,80
TOTALE COSTO CESSATI PERIODO 2020-2025 (A)					224.548,74	84.609,98	309.158,72
QUOTA UTILIZZATA NELL'ANNO 2024-2025 (B)							25.565,54
QUOTA DA UTILIZZARE NELL'ANNO 2026 (C)							0
RESIDUO DISPONIBILE PER ASSUNZIONI 2027 (A-B-C) = (D)							283.593,18

Anno 2027

N.D.	Profilo professionale	Cat.	Modalità di cessazione	Decorrenza	Costo anno 2024		
					Tabellare	Oneri riflessi	TOTALE
1	Istruttore Tecnico	C6	Pensionamento	21/01/2021	28.287,24	10.332,86	37.755,52

2	Funzionario Amministrativo	D6	Passaggio diretto Regione Liguria	01/01/2021	35.308,44	13.304,22	48.612,66
3	Funzionario Tecnico	D4	Passaggio diretto Regione Liguria	01/01/2021	31.730,76	11.956,14	43.686,90
4	Funzionario Tecnico	D7	Passaggio diretto Regione Liguria	01/01/2021	18.531,78	6.982,77	25.514,55
5	Istruttore Amministrativo	C6	Passaggio diretto Regione Liguria	01/01/2021	28.287,24	10.332,86	37.755,52
6	Guardiaparco	C3	Passaggio diretto Regione Liguria	01/01/2021	25.828,80	9.732,19	35.561,80
TOTALE COSTO CESSATI PERIODO 2021-2026 (A)					167.974,26	63.292,70	231.266,96
QUOTA UTILIZZATA NELL'ANNO 2026 (B)							0
QUOTA DA UTILIZZARE NELL'ANNO 2027 (C)							0
RESIDUO DISPONIBILE PER ASSUNZIONI 2028 (A-B-C) = (D)							231.266,96

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;

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 2025	Esercizio 2026	Esercizio 2027	Limite spesa (anno 2009)
€ 31.168,46	0	0	€ 122.924,00

Analisi del costo del personale 2025

	Costo (oneri inclusi)	Fondi di BILANCIO
Dirigenza	0	0
Personale a tempo indeterminato	99.526,78	99.526,78
Personale a tempo determinato	42.912,72	42.912,72
Totale costo del personale	142.439,50	142.439,50

Dall'analisi del fabbisogno di personale determinato dall'Ente, dagli spazi assunzionali determinati dalla movimentazione di personale nel periodo 2019-2024, dal tetto di spesa assoluto e dai limiti quantitativi afferenti i contratti di natura flessibile, si può attestare che le previsioni di spesa del personale per gli anni 2025-2026-2027 rispettano i limiti imposti dalla normativa vigente.

Assunzioni a tempo indeterminato

Per l'anno 2025 non sono previste nuove assunzioni a tempo indeterminato.

Riepilogo

La politica del personale dell'Ente Parco è orientata al contenimento delle spese di personale. 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 2025 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 l'attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti;
- l'utilizzo a tempo determinato 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;

Sull'annualità 2026, 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.

3.3.3 La formazione delle risorse umane

Come per l'ultimo triennio, anche per il 2025 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

Relativamente al Budget pluriennale 2025/2027 in corso di approvazione le risorse finanziarie destinate all'attività di formazione sono state così quantificate:

B.9.e) Altri costi del personale	2025	2026	2027
B.9.e.0003 – Costi formazione personale	2.000	2.000	2.000

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.