

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO)

2025-2027

Sommario

1. PREMESSA	3
2. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	4
3. RISCHI CORRUTTIVI	5
3.1 Premessa	5
3.2 Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	7
3.3 Soggetti coinvolti nella prevenzione e analisi del contesto esterno ed interno	7
3.4 Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli stakeholders esterni	8
3.5 Contesto interno	17
3.6 Attività con maggior rischio di corruzione e mappatura dei processi	19
3.7 Misure obbligatorie ed ulteriori e relativa tempistica	27
4. TRASPARENZA	33
4.1 Introduzione: organizzazioni e funzioni dell'amministrazione	33
4.2 Soggetti coinvolti nel programma della trasparenza	33
4.3 Il Parco Nazionale del Vesuvio	34
4.4 Funzioni ed aree di intervento	36
4.5 Obiettivi Strategici	37
4.6 Coerenza con la programmazione economico-finanziaria	39
4.7 Amministrazione Trasparente	40
4.8 Dati programma della trasparenza	44
4.9 Procedimento di elaborazione e adozione del Programma	45
4.10 Accesso civico	47
4.11 Sistema di monitoraggio interno sull'attuazione del Programma	47
5. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	48
5.1 Organizzazione del lavoro agile	48
5.2 Piano triennale dei fabbisogni di personale	53

1. Premessa

Nell'ambito delle misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni, funzionale all'attuazione del Piano nazionale di Ripresa e Resilienza(PNRR), l'articolo 6 del decreto legge n. 80/2021 ha introdotto nell'ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

Il quadro normativo è stato completato con l'approvazione dei provvedimenti attuativi previsti dai commi 5 e 6 del citato articolo 6. In particolare, con il D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 (GU Serie Generale n.151 del 30/06/2022) sono stati individuati gli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione. Il DPCM 30 giugno 2022, n. 132 (GU Serie Generale n.209 del 07-09-2022) ha definito il contenuto del Piano, ivi incluse le modalità di redazione semplificate previste per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti.

L'Ente Parco nazionale del Vesuvio conta meno di 50 dipendenti e, pertanto, redige il presente PIAO in conformità a quanto previsto per tali amministrazioni e, in particolare, in ottemperanza a quanto disposto dall'articolo 6 del DPCM 30 giugno 2022, n. 132.

Il presente documento è stato redatto dal Direttore f.f., dott.ssa Rossella Barile, con la collaborazione della Dott.ssa Anna Volpe e del dott. Luigi Carbone.

2. Scheda anagrafica dell'Amministrazione

DENOMINAZIONE	ENTE PARCO NAZIONALE DEL VESUVIO
Sede	Ottaviano (NA) – Via Palazzo del Principe snc c/o Palazzo Mediceo
Telefono	+39 081 8653911
Fax	-
E-mail (PEO)	protocollo@epnv.it
Posta elettronica certificata (PEC)	epnv@pec.it
Sito web	www.epnv.it
Presidente	Avv. Raffaele De Luca
Direttore f.f.	Dott.ssa Rossella Barile
Consiglio Direttivo	In attesa di nomina
Codice Fiscale e P. IVA	94147260635 - 03275541211
Superficie totale	8.482 ettari
Organico	n. 14 dipendenti in servizio con contratto a tempo indeterminato
Aree protette gestite	Parco nazionale del Vesuvio, Riserva Forestale di Protezione "Tirone Alto Vesuvio" Riserva MAB Unesco "Somma Vesuvio e Miglio d'Oro" ZSC IT 8030021 "MONTE SOMMA" ZSC IT 8030036 "VESUVIO" ZPS IT 8030037 "VESUVIO E MONTE SOMMA"

Comuni inclusi nel territorio del Parco	13 Comuni inclusi nel parco: Ercolano, Torre del Greco, Trecase, Boscoreale, Boscotrecase, Terzigno, San Giuseppe Vesuviano, Sant'Anastasia, Ottaviano, Somma Vesuviana, Pollena Trocchia, Massa di Somma, San Sebastiano al Vesuvio + 5 comuni inclusi in aree contigue, individuate con DGR n. 5304 del 6.08.1999: (San Giorgio a Cremano, Portici, Pompei, Cercola e Torre Annunziata)
---	---

3. RISCHI CORRUTTIVI

3.1 Premessa

La Legge 6 novembre 2012, n. 190 recante *"Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"*, entrata in vigore il 28.11.2012, disciplina specifiche disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione, introducendo numerosi strumenti per la prevenzione e la repressione del fenomeno corruttivo.

L'art. 1, comma 5, lettere a) e b), della Legge 190/2012 prevede la realizzazione di *"un piano di prevenzione della corruzione che fornisce una valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione e indica gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio"*.

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (di seguito PTPC) dà attuazione alle disposizioni di cui alla legge n. 190 del 6 novembre 2012. Esso è redatto secondo le indicazioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione (di seguito PNA) approvato da CIVIT con delibera n. 72, nel mese di settembre 2013, secondo quanto stabilito nell'aggiornamento 2015 al PNA approvato con determinazione dell'ANAC n. 12 del 28 ottobre 2015, con gli aggiornamenti previsti nel PNA anno 2016 approvato con Delibera n. 831 del 3 agosto 2016, ed infine dalla Delibera n. 1064 del 13 novembre 2019, che approva in via definitiva il Piano Nazionale Anticorruzione 2019 e rappresenta il documento fondamentale per la definizione della strategia di prevenzione dei rischi di corruzione nell'Ente parco nazionale del Vesuvio, che viene elaborato in continuità con i precedenti, tenendo conto delle risultanze emerse dalla Relazione annuale a cura del responsabile della Prevenzione della Corruzione pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente Parco, nonché sulla base delle indicazioni del P.N.A. e della Determinazione A.N.A.C. n. 12 del 28 ottobre 2015 redatta per l'aggiornamento del Piano medesimo.

L'atto è redatto come dispone il decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97, recante *"Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche"* e al D.lgs. 31 marzo 2023, n. 36 sul Codice dei contratti pubblici.

Le principali novità del d.lgs. 97/2016 in materia di trasparenza riguardano il definitivo chiarimento sulla natura, sui contenuti e sul procedimento di approvazione del PNA e, in materia di trasparenza, la definitiva delimitazione dell'ambito soggettivo di applicazione della disciplina, la revisione degli obblighi di pubblicazione nei siti delle pubbliche amministrazioni unitamente al nuovo diritto di accesso civico generalizzato ad atti, documenti e informazioni non oggetto di pubblicazione obbligatoria.

La nuova disciplina tende a rafforzare il ruolo dei Responsabili della prevenzione della corruzione (RPC) quali soggetti titolari del potere di predisposizione e di proposta del PTPC all'organo di indirizzo.

È, inoltre, previsto un maggiore coinvolgimento degli organi di indirizzo nella formazione e attuazione dei Piani così come di quello degli Organismi Indipendenti di Valutazione (OIV). Questi ultimi, in particolare, sono chiamati a rafforzare il raccordo tra misure anticorruzione e misure di miglioramento della funzionalità delle amministrazioni e della performance degli uffici e dei funzionari pubblici.

La nuova disciplina persegue, inoltre, l'obiettivo di semplificare le attività delle amministrazioni nella materia, ad esempio unificando in un solo strumento il PTPC e il Programma triennale della trasparenza e dell'integrità (PTTI) e prevedendo una possibile articolazione delle attività in rapporto alle caratteristiche organizzative (soprattutto dimensionali) delle amministrazioni.

In piena aderenza agli obiettivi fissati dalla L. 190/2012, il PNA ha il compito di promuovere, presso le amministrazioni pubbliche, l'adozione di misure di prevenzione della corruzione: misure di prevenzione

oggettiva che mirano, attraverso soluzioni organizzative, a ridurre ogni spazio possibile azione di interessi particolari volti all'improprio condizionamento delle decisioni pubbliche.

Misure di prevenzione soggettiva che mirano a garantire la posizione di imparzialità del Funzionario pubblico che partecipa, nei diversi modi previsti dall'ordinamento (adozione di atti di indirizzo, adozione di atti di gestione, compimento di attività istruttorie a favore degli uni e degli altri), ad una decisione amministrativa. L'individuazione di tali misure spetta alle singole amministrazioni, perché solo esse sono in grado di conoscere la propria condizione organizzativa, la situazione dei propri funzionari, il contesto esterno nel quale si trovano ad operare.

Dal punto di vista della prevenzione, comunque

- ogni amministrazione ha l'obbligo di adottare ed aggiornare i propri piani anticorruzione entro il 31 gennaio di ogni anno;
- deve essere individuato un Responsabile della Prevenzione Della Corruzione;
- deve applicare le novità previste dal d. lgs. 33/2013 relativo agli obblighi di pubblicazione e trasparenza.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione ha l'obbligo, assumendosene la responsabilità:

1. di predisporre il Piano anticorruzione;
2. di individuare le aree esposte a rischio di corruzione;
3. di individuare il livello di esposizione ed i meccanismi di prevenzione verificando l'attuazione del piano e di intesa con il dirigente competente la rotazione negli uffici in cui il rischio è più elevato.

Sono rilevanti i profili di responsabilità che la norma attribuisce al responsabile dell'anticorruzione. Il responsabile della prevenzione della corruzione può essere chiamato a rispondere per danno erariale e per danno all'immagine della pubblica amministrazione in caso di commissione, all'interno dell'amministrazione in cui opera, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato. In tali casi dovrà dimostrare l'appropriata vigilanza nella redazione e realizzazione del Piano anticorruzione. Il ruolo di responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (di seguito "responsabile della prevenzione") è affidato al Direttore dell'Ente Parco, **unica figura di livello dirigenziale**. Attualmente, in mancanza del dirigente il Responsabile è la dott.ssa Paola Conti, giusto provvedimento di nomina (delibera presidenziale n. 23 del 09/11/2023).

Il responsabile della prevenzione esercita i compiti attribuiti dalla legge e dal presente piano.

In particolare, alla luce delle indicazioni fornite dall'ANAC con la Determina n. 12/2015, saranno presi in considerazione i seguenti elementi essenziali:

- a) Specifica analisi del contesto interno ed esterno di riferimento.
- b) Mappatura dei processi e dei procedimenti.
- c) Valutazione del rischio illegittimità/illegalità dell'azione amministrativa.

Previsione di specifiche, chiare e determinate misure di prevenzione opportunamente scadenzate nell'ambito di vigenza del piano.

- d) Coordinamento tra il PTPC ed il Piano della performance.

Coinvolgimento di tutti gli attori esterni ed interni, ivi inclusi gli organi di indirizzo politico-amministrativo dell'Ente e l'OIV.

- e) Previsione di un sistema di monitoraggio interno delle misure di prevenzione previste nel PTPC.

Quanto agli esiti del monitoraggio sul Piano della precedente annualità, le principali criticità emerse rappresentano la necessaria conseguenza delle esigue dimensioni dell'Ente e del ridotto numero di personale. Ciò non impedirà con il presente aggiornamento di porre in particolare risalto le misure di prevenzione dei rischi di

illegittimità/illegalità dell'azione amministrativa dell'Ente con una particolare attenzione all'area di rischio "Contratti pubblici" così come auspicato da ANAC nell'ambito della determinazione 12/2015.

3.2 Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza ed integrità (PTPCT), in ottemperanza a quanto disposto dalle linee guida dell'ANAC emanate con deliberazione n. 1310/2016, in esecuzione del D. Lgs. n. 97/2016, è individuato nella persona del Direttore dell'Ente Parco, unico dirigente, il quale predispone ogni anno, entro il 31 gennaio, il Piano triennale di prevenzione della corruzione che sottopone all'Organo di indirizzo politico per l'approvazione. Attualmente, in mancanza del dirigente il Responsabile è la dott.ssa Paola Conti, giusto provvedimento di nomina (delibera presidenziale n. 23 del 09/11/2023).

Il Piano viene trasmesso, a cura del Direttore, al Dipartimento della funzione pubblica e pubblicato sul sito internet dell'Ente www.epnv.it, nella sezione Amministrazione Trasparente/Disposizioni generali/Anticorruzione/Piano triennale per la *Prevenzione della Corruzione*.

3.3 Soggetti coinvolti nella prevenzione e analisi del contesto esterno ed interno

La Determinazione A.N.A.C. n. 12 del 28 ottobre 2015 richiama l'attenzione delle Amministrazioni sulla necessità di predisporre una accurata analisi del contesto esterno ed interno in cui le medesime operano, al fine di comprendere come il rischio corruttivo possa verificarsi per via delle specificità dell'ambiente in termini di strutture territoriali e dinamiche sociali, economiche e culturali o per via delle caratteristiche organizzative interne.

Oltre al responsabile, vi è sempre un'organizzazione stabile che concorre e partecipa all'adempimento di tutti i compiti in materia di anticorruzione e trasparenza:

- l'OIV (organismo interno di valutazione): partecipa al processo di gestione del rischio, considerando i rischi e le azioni inerenti la prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti ad esso attribuiti, svolge compiti propri, connessi all'attività di anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa, ed esprime parere obbligatorio sul codice di comportamento adottato dall'amministrazione;
- i referenti dell'anticorruzione e trasparenza: sono i funzionari di Area C, titolari di posizioni organizzative, nonché i responsabili di progetto, nominati dal Dirigente ai sensi della Legge 241/90, del D.Lgs 36/2023 e del regolamento di organizzazione dell'Ente Parco. I referenti sono i depositari delle informazioni che devono essere inserite e pubblicate nel portale della trasparenza e devono collaborare con il direttore e con l'Ufficio di supporto alla trasparenza ed all'anticorruzione nell'adempimento di tutti i compiti e le prescrizioni in materia;
- l'UDP (ufficio procedimenti disciplinari), istituito con determina dirigenziale n. 357 del 29/12/2015: esamina i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza, provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria e propone l'aggiornamento del Codice di comportamento;
- tutti i dipendenti dell'amministrazione devono osservare le misure contenute nel PTCP, partecipano al processo di gestione del rischio, segnalano le situazioni di illecito al proprio dirigente o all'UDP; segnalano, altresì, i casi di personale in conflitto di interesse (codice di comportamento), attuano le misure di prevenzione della corruzione e quelle per garantire la trasparenza;
- l'Ufficio Supporto Trasparenza ed Anticorruzione, che ha il compito di collaborare con il Responsabile della Trasparenza e Anticorruzione all'elaborazione degli aggiornamenti dei PTCP e PTTI, con il contributo degli altri soggetti (referenti e dipendenti) e di collaborare sempre con la direzione al monitoraggio degli obblighi di pubblicazione e trasparenza;

- tutti i collaboratori dell'amministrazione, a qualsiasi titolo, devono osservare le misure contenute nel PTCP e segnalare le situazioni di illecito.

3.4 Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli stakeholders esterni

3.4.1. Aspetti ambientali

Il Parco Nazionale del Vesuvio nasce ufficialmente il 5 giugno 1995 e viene istituito al fine di conservare le specie animali e vegetali, le associazioni forestali, le singolarità geologiche, le formazioni paleontologiche, le comunità biologiche, i biotipi, i valori scenici e panoramici, i processi naturali, gli equilibri idraulici e idrogeologici, gli equilibri ecologici del territorio vesuviano.

Le finalità comprendono anche l'applicazione di metodi di gestione o di restauro ambientale idonei a realizzare un'integrazione tra uomo e ambiente naturale, mediante la salvaguardia dei valori antropologici, archeologici, storici e architettonici e delle attività agro-silvopastorali e tradizionali; la promozione di attività di educazione, di formazione e di ricerca scientifica, anche interdisciplinare, nonché di attività ricreative compatibili; la difesa e ricostituzione degli equilibri idraulici e idrogeologici.

Nel caso del Parco Nazionale del Vesuvio, i compiti e le valenze si fanno decisamente più ampie, tenendo in conto il fatto che si tratta di dover difendere e valorizzare il vulcano più famoso al mondo, ma nel contempo anche uno dei cinque vulcani più pericolosi a livello globale, per la fortissima conurbazione urbana che negli anni si è formata intorno ad esso.

Il Parco Nazionale del Vesuvio rappresenta, quindi, un'anomalia nel panorama dei parchi naturali europei, una sorta di scommessa dell'ambientalismo mondiale tesa a recuperare la selvaticità e il fascino del Vesuvio e del Monte Somma, strappandoli al degrado cui erano pervenuti e restituendoli al godimento delle attuali e future generazioni.

Dal punto di vista naturalistico, il territorio del Parco si presenta particolarmente ricco e interessante. Sotto il profilo mineralogico, è celebre per essere uno dei territori più ricchi di minerali del pianeta. Sotto il profilo vegetazionale e floristico, la ricchezza trofica dei suoli lavici ne fa una delle aree più ricche di specie in rapporto alla ridotta estensione.

Sono note ben 906 specie vegetali conosciute per il complesso vulcanico Somma-Vesuvio, comprese quelle ormai estinte e quelle la cui colonizzazione è recente; recenti studi hanno consentito di accertare che la flora presente oggi nel territorio conta 744 entità, di cui solo il 2%, corrispondenti a quindici entità, sono rappresentate da specie endemiche, probabilmente a causa delle numerose ricolonizzazioni che hanno seguito le cicliche eruzioni del vulcano. Esempi sono la rara *Silene giraldi*, presente, oltre che sul Vesuvio, anche a Capri ed a Ischia, e la ginestra dell'Etna (*Genista aetnensis*), un endemita etneo introdotto sul Vesuvio dopo l'eruzione del 1906, che in alcune zone, come nell'Atrio del Cavallo e nella Valle dell'Inferno, forma delle boscaglie impenetrabili. Il popolamento vegetale è caratterizzato da un elevato numero di specie tipiche dell'area mediterranea, sia per la vicinanza al mare che per l'altezza s.l.m., che raggiunge il suo massimo con i 1281 metri s.l.m. del Gran Cono del Vesuvio.

Le lave delle eruzioni vesuviane più recenti (1944, 1929, 1906) sono diffusamente colonizzate dai licheni, capaci di insediarsi sulla roccia nuda e di disgregarla mediante degli essudati acidi. Il lichene dominante delle lave del Somma-Vesuvio è certamente lo *Stereocaulon vesuvianum*, dal tipico aspetto grigio e filamentoso, che, a dispetto del nome, non è endemico del vulcano partenopeo, ma è diffuso anche sull'Etna; altri licheni abbastanza comuni sono *Parmelia cospersa*, di colore verde-oliva scuro e *Trapelia mooreana*, di colore giallo chiaro. Sulle colate più antiche allo *Stereocaulon* si affiancano specie pioniere arbustive tra cui la valeriana rossa (*Centranthus ruber*), l'elicriso (*Helichrysum litoreum*), il cisto (*Cistus sp.*), l'artemisia (*Artemisia campestris*) e una ricca varietà di graminacee, asteracee e leguminose; queste associazioni preparano il

terreno per l'instaurarsi dei tipici ginestreti, costituiti da ginestra odorosa (*Spartium junceum*), ginestra dei carbonai (*Cytisus scoparius*) e la già citata ginestra dell'Etna (*Genista aetnensis*).

La flora comprende anche 19 specie accertate di orchidee selvatiche, che per la loro rarità e vulnerabilità sono tutelate dalla Convenzione di Washington (1973), e piccoli nuclei localizzati di betulla (*Betula pendula*), specie relittuale testimone di estesi boschi mesofili che ricoprivano le pendici del vulcano in passato, quando le condizioni climatiche ben più umide e fresche di quelle attuali.

Gli elevati mutamenti indotti dall'uomo al territorio vesuviano nel corso degli ultimi decenni hanno determinato l'intrusione di un rilevante numero di entità estranee alla flora indigena. Le specie aliene rappresentano il 16,7% della flora vesuviana, comprendendo anche la ginestra dell'Etna, importata sul Vesuvio nel 1906 per rimboschimenti ed oggi ampiamente spontaneizzata. Ancora, tra le alloctone figurano le invasive *Robinia pseudoacacia*, originaria del Nord-America, ed *Ailanthus altissima*, proveniente dalla Cina.

Il Parco, grazie alla sua posizione isolata dall'Appennino ed alla presenza di ambienti mediterranei continentali, costituisce un importante crocevia zoogeografico. La vicinanza alla fascia costiera, il fatto di essere l'unico rilievo posto al centro della pianura nolana, le favorevoli condizioni climatiche e la grande diversità ambientale, ne fanno una importante area di sosta e rifugio per la fauna migratoria ed hanno contribuito all'insediarsi, in un territorio di modesta estensione, di una interessante comunità faunistica: soprattutto le fasce ecotonali a confine tra i numerosi agrosistemi creano le condizioni favorevoli alla diffusione di specie e popolazioni dentro e fuori l'area protetta; le comunità faunistiche, pertanto, protagoniste anch'esse come la vegetazione di cicliche ricolonizzazioni, tra uccelli, mammiferi, rettili e anfibi, rendono il complesso vulcanico un vero scrigno di biodiversità da difendere.

Tra gli invertebrati, studi recenti hanno accertato nel territorio del Parco Nazionale del Vesuvio 1.229 specie di artropodi, delle quali molte hanno un particolare interesse faunistico e/o biogeografico; ricerche approfondite sono state condotte sui lepidotteri, la cui comunità faunistica è piuttosto diversa rispetto agli altri massicci montuosi della Campania, per le particolari condizioni climatiche, geografiche e vegetazionali del complesso vulcanico; una recente ricerca ha accertato la presenza di 44 diverse specie di farfalle diurne, tra le più vistose il Macaone (*Papilio machaon*), frequente fino a alle più alte quote, il Podalirio (*Iphiclides podalirius*), più comune fino a circa 600 metri s.l.m., e la rara *Charaxes jasius*, tra le più belle farfalle italiane, che frequenta le aree del Parco dove vegeta il Corbezzolo.

L'erpetofauna che popola il complesso vulcanico Somma-Vesuvio è attualmente costituita da due sole specie di anfibi, la Rana verde ed il Rospo smeraldino, e da otto specie di rettili, mentre le profonde trasformazioni forestali dell'ultimo secolo hanno influito sulle comunità di mammiferi nell'area vesuviana, presenti con 29 specie, un numero tuttavia interessante se posto in relazione alla ridotta estensione dell'area protetta ed alla sua condizione di "isola biogeografica". Quasi tutte le specie presenti sono di abitudini crepuscolari e notturne: le più comuni sono rappresentate da roditori ed insettivori, tra i più diffusi il Topo quercino (*Eliomys quercinus*), presente nei boschi misti del versante sommano, distinguibile per la caratteristica maschera nera sul muso e la lunga coda, il Ghiro (*Myoxus glis*), nei boschi e tra i coltivi, e il Moscardino (*Muscardinus avellanarius*), di colore rossiccio e di piccole dimensioni. Il predatore più comune è la Volpe (*Vulpes vulpes*), diffusa in tutto il territorio fino al limite dei centri urbani. Sono presenti anche la Faina (*Martes foina*), e la Donnola (*Mustela nivalis*). Due le specie di lagomorfi ad oggi accertate: il Coniglio selvatico (*Oryctolagus cuniculus*), con popolazioni presenti soprattutto nel versante boschese, e la Lepre europea (*Lepus europaea*), introdotta in passato a scopo venatorio e oggi diffusa in gran parte del territorio.

I chiroteri, noti comunemente come pipistrelli, sono presenti con 11 specie, di cui alcune rare ed a rischio di estinzione; gran parte di queste specie sono inserite negli allegati della Direttiva "Habitat", e la loro presenza ha determinato l'istituzione, nell'area del Vesuvio, di due "Zone Speciali di Conservazione" la cui estensione coincide sostanzialmente con il perimetro dell'area protetta. La maggior parte delle specie presenti sono antropofile, legate cioè alla forte antropizzazione delle pendici vesuviane; molte altre utilizzano le cavità naturali, soprattutto nel versante sommano del Parco.

La classe degli uccelli è la più rappresentativa nell'area del Parco, ed il complesso vulcanico Somma-Vesuvio è estremamente interessante dal punto di vista ornitologico, essendo localizzato lungo le rotte migratorie dell'avifauna del Palearctico occidentale, che vi trova sicuro riparo durante i passi. La vicinanza alla costa favorisce infatti la sosta di specie migratrici che, provenendo dal mare, individuano nella sagoma del vulcano un importante punto di riferimento ed un luogo dove sostare dopo aver attraversato il Mediterraneo.

Circa 150 specie di uccelli frequentano il territorio del Parco, tra migratori, svernanti e nidificanti. Tra i primi vale la pena citare il Falco di palude (*Circus aeruginosus*), il Grillaio (*Falco naumanni*), la Ghiandaia marina (*Coracias garrulus*), il Gruccione (*Merops apiaster*). Alcune specie presenti sono inserite nell'allegato 1 della Direttiva Habitat: il Falco pecchiaiolo (*Pernis apivorus*), il Pellegrino (*Falco peregrinus*), il Succiacapre (*Caprimulgus europaeus*), il Picchio rosso minore (*Dendrocopos minor*), da poco scoperto come nidificante sul versante sommano, il Codirossone (*Monticola saxatilis*), il Corvo imperiale (*Corvus corax*), quest'ultimo presente con due coppie sul vulcano. Alcune di queste specie sono tipiche degli ambienti rocciosi (Codirossone), e rendono quindi ancora più preziose le aree in quota (Gran Cono, creste del Monte Somma), altre sono specie forestali e rappresentano un buon indicatore della ripresa ecologica delle aree boschive del Parco.

La ricchezza dei suoli lavici fa del Somma-Vesuvio, come per gli altri vulcani in genere, una terra ricchissima per l'agricoltura, che permette la coltivazione di varietà che acquistano caratteristiche organolettiche uniche. È il caso del pomodorino del Piennolo del Vesuvio, divenuto DOP nel 2009, dell'albicocca vesuviana, presente con numerose varietà colturali, delle ciliegie, dell'uva da cui si ricava il vino DOC Lacryma Chrysti e numerosi altri uvaggi, tra cui la famosa uva "catalanesca".

Nell'area sono stati catalogati oltre 230 minerali differenti ed è possibile osservare i depositi di diverse eruzioni storiche e le forme generate dall'azione degli agenti esogeni sulle originarie coltri piroclastiche. Questi depositi sono stati, poi, lentamente colonizzati dalla vegetazione: si osserva una successione dei tipi di vegetazione che operano questo tipo di colonizzazione, a partire, come già detto, dal primo anello della catena, il lichene *Stereocaulon Vesuvianum*. Le aree circostanti ai piedi del vulcano sono state popolate da sempre per la fertilità delle vulcaniti, ricche di potassio.

Il Parco occupa una superficie di 8.482 ettari e interessa il territorio di 13 Comuni: partendo dal Comune di Ercolano e procedendo in senso antiorario attorno al complesso vulcanico Somma-Vesuvio troviamo i Comuni di Torre del Greco, Trecase, Boscoreale, Boscotrecase, Terzigno, San Giuseppe Vesuviano, Sant'Anastasia, Ottaviano, Somma Vesuviana, Pollena Trocchia, Massa di Somma, San Sebastiano al Vesuvio.

Dal punto di vista più strettamente territoriale, le analisi morfologico-percettive avviate dall'Ente Parco in occasione della redazione del Piano del Parco, adottato nel 2010, hanno consentito di identificare le differenti forme del paesaggio vesuviano individuando individuati tre sottosistemi territoriali:

Il versante a mare, caratterizzato da un'altissima densità abitativa – tra le maggiori in Europa- un apparato infrastrutturale notevole, una commistione tra aree residenziali, aree produttive ed aree ad altissimo valore storico-ambientale, elementi che restituiscono un assetto complessivo dove sono notevoli le difficoltà di gestione del territorio anche in relazione al rischio e vulcanico, e che producono una elevata pressione antropica per le aree sottoposte a tutela.

È questo il versante dal quale ancora avviene l'accesso carrabile al cratere ed è quello a cui si deve l'immagine più diffusa del vulcano; esso è caratterizzato da forti variazioni morfologiche dovute ai depositi di lava, che in alcuni punti assumono configurazioni tipiche, contrappuntati da vasti pianori (il più noto è Piano delle ginestre) e rilievi (colle Umberto).

Le caratteristiche vegetazionali prevalenti sono tipiche degli ambienti aridi; i versanti meridionali sono stati oggetto di rimboschimenti, per lo più a pino domestico (*Pinus pinea*) e pino marittimo (*Pinus pinaster*), per impedire il verificarsi di fenomeni franosi; a queste due specie si aggiunge, anche se non con la stessa frequenza, il pino d'Aleppo. A partire dagli anni '90 è iniziata un'opera di sfoltimento delle pinete, per lasciare

il posto alle essenze mediterranee della zona, e in particolare al Leccio (*Quercus ilex*). Tra Lecci e Pini, il rigoglioso sottobosco include il Biancospino (*Crataegus monogyna*), la Fusaggine (*Euonymus europaeus*) e lo Smilace (*Smilax aspera*). Dove prevalgono le associazioni della macchia mediterranea si incontrano il Lentisco (*Pistacia lentiscus*), il Mirto (*Myrtus communis*), l'Alloro (*Laurus nobilis*), la Fillirea (*Phyllirea latifolia*), l'Origano (*Origanum vulgare*) ed il Rosmarino (*Rosmarinus officinalis*).

La peculiarità dei suoli vulcanici, la particolare conformazione del territorio, la mitezza del clima mediterraneo rendono questo versante particolarmente adatto alla coltivazione, tanto che i paesaggi agrari conferivano e tuttora conferiscono al territorio vesuviano una fisionomia molto particolare. La grande fertilità del suolo vulcanico ha sempre favorito tipi di colture pregiate, in particolare alberi da frutta, ortaggi e fiori. Tra i primi è sempre stata la vite (*Vitis vinifera* L.) ad occupare il posto più importante, seguita dall'albicocco (*Prunus armeniaca* L.) e poi, limitatamente ai versanti a settentrione, dal ciliegio (*Prunus avium* L.), dal nocciolo (*Corylus avellana* L.) e dagli agrumi, che sono praticamente diffusi dovunque. Più numerose le colture erbacee che si succedevano nel corso delle stagioni, compresa quella invernale, quando, in zone pure assai vicine, i rigori dei mesi freddi ostacolano pressoché ogni tipo di attività agricola.

Inoltre, la presenza di strutture ricettive e l'intensa attività di società e tour operator, in relazione ai flussi turistici, impone un'attenta valutazione in merito all'impatto indotto dalle modalità di accesso e di fruizione del parco. In questo versante il rapporto tra l'area del parco e del mare, caratterizzante l'originaria struttura insediativa, si presenta fortemente compromesso dall'espansione edilizia degli ultimi quarant'anni.

In tale fascia ricadono i comuni in cui l'economia è fondata essenzialmente sulle attività legate al settore terziario. L'area è, quindi, caratterizzata da un forte sviluppo in senso industriale del settore agricolo dovuto in parte alla presenza delle colture in serra e di quelle florovivaistiche. Rimangono comunque vaste aree coltivate ad indirizzo di pregio ed, in particolare, a frutteti e vigneti.

Il versante che si confronta con l'agro sarnese-stabiese è caratterizzato da un'attività agricola diffusa e dalla relativa organizzazione fondiaria regolata dai modi di coltivazione (vigneto e frutteto); un minore livello di infrastrutturazione territoriale; una densità abitativa che, per quanto risulti la metà di quella sul versante costiero, comunque rappresenta un forte elemento di rischio per le caratteristiche sismiche e vulcanologiche dell'area; la presenza di centri storici dai caratteri peculiari costituiti da formazioni architettoniche tradizionali diffuse; una consolidata attività commerciale riferita prevalentemente al settore manifatturiero.

Questi fattori si intersecano con la presenza di notevoli giacimenti archeologici, compresa la stessa Pompei, che ulteriormente testimoniano il rapporto tra le attività antropiche ed i caratteri naturali dell'area.

Dal punto di vista ambientale, il versante è ricoperto da estese pinete, a volte anche monospecifiche, costituite in prevalenza da specie arboree appartenenti al genere *Pinus*; molte pinete sono state impiantate nel secolo scorso dall'ex Corpo Forestale dello Stato, soprattutto per consolidare e porre in sicurezza le pendici più acclivi del vulcano, utilizzando soprattutto pino domestico consociato con pino marittimo, e, nelle aree più aride, con pino d'Aleppo. In alcune aree del Colle Umberto, e sulle creste del Monte Somma, sono presenti popolamenti di pino nero. Il sottobosco delle pinete è tipicamente povero di specie arbustive ed erbacee, principalmente per gli spessi strati di aghi che formano con il tempo un suolo acido e povero e quindi poco favorevole alla colonizzazione da parte di altre specie.

Dal punto di vista socio-economico, la fascia più interna si distingue per una struttura insediativa più rada; qui le attività di tipo agricolo rivestono un ruolo secondario nell'economia locale.

Il versante del Monte Somma ha una morfologia caratterizzata fortemente dalla presenza di valloni, formati in epoche più remote, con estese aree boschive e suoli agricoli spesso ricavati con opere di terrazzamento.

Le pendici settentrionali del monte Somma sono umide, coperte da ampi castagneti fino a quota 900 mt; a quote superiori prevalgono, invece, i boschi misti di latifoglie, ricchi di sottobosco e costituiti, oltre che dal castagno (*Castanea sativa*), da roverella (*Quercus pubescens*), carpino nero (*Ostrya carpinifolia*), orniello

(*Fraxinus ornus*), ontano napoletano (*Alnus glutinosa*), varie specie di acero (*Acer spp.*), resi ancora più interessanti per la presenza di alcuni nuclei sparsi di betulla (*Betula pendula*); dove l'umidità è maggiore, alle specie arboree citate si affiancano anche i pioppi (*Populus spp.*) e varie specie di salici (*Salix spp.*). Alle quote più prossime ai centri abitati i boschi vengono sostituiti dalle coltivazioni agricole tipiche dell'area (vigneto, frutteto, albicoccheto); queste ultime presentano un assetto differente e meno consolidato di quelle del versante orientale, soprattutto per l'elevato frazionamento dei fondi e per le pendenze naturali dei suoli.

La struttura insediativa di questo versante si confronta con l'agro, che si estende dalla periferia orientale di Napoli fino all'area nolana, con l'area cioè che ha subito negli ultimi periodi la maggiore opera di infrastrutturazione. Tuttavia, a differenza del versante costiero, permangono vaste aree libere che costituiscono forti discontinuità del costruito e che caratterizzano anche a valle il sistema complessivo. Esse, se rappresentano una risorsa strategica nei processi di riqualificazione che si andranno ad innescare, sono anche elementi di grande fragilità, in una condizione, come quella attuale, in cui alla crescente pressione dell'urbanizzazione si associano dinamiche di progressiva dismissione delle attività agricole.

In questo versante, le colture agricole sono quelle tradizionali (vigneti e frutteti), ma sono situate in prossimità dei centri abitati, lasciando spazio alle aree boschive e ad un più alto grado di naturalizzazione. La funzione prettamente produttiva dell'agricoltura, fondata su colture di pregio (frutteti, in particolare albicoccheti, orti, vigneto, coltivazioni di fiori) è favorita da un ambiente pedo-climatico quanto mai favorevole. In tale ambito vanno ricordati i prodotti tipici e locali, di cui l'area è ricca, che rappresentano un importante serbatoio di biodiversità agricola, ma anche la base per la tradizione alimentare locale.

3.4.2. Aspetti sociali del territorio

Il Parco Nazionale del Vesuvio rappresenta una realtà estremamente complessa, posto a protezione di un territorio dominato da processi naturali di eccezionale rilevanza, ma nel contempo in un contesto di millenaria antropizzazione che ha pochi equivalenti nel sistema delle aree protette nazionali italiane e che spesso si estrinseca in reati compiuti a danno dell'ambiente e della vigente pianificazione. Tra gli obiettivi strategici del vigente Piano del Parco sono, infatti, contemplati *“la bonifica delle aree degradate suscettibili di recupero naturalistico”, “la mitigazione dei fenomeni di degrado ambientale e di devastazione paesistica”, “il contrasto all’abusivismo ed agli insediamenti ed attività impropri o rischiosi, con la bonifica urbanistica delle fasce di bordo interessate da tali fenomeni”*.

Particolare attenzione va posta sulla tematica della gestione dei rifiuti e della bonifica dei siti inquinati, su cui l'Ente Parco non ha competenze dirette, ma esercita le sue funzioni ai sensi della Legge Quadro sulle aree protette n. 394/91, ed in particolare dei divieti di cui all'art. 6, comma 3 e, all'art.11, comma 3.

Il problema rifiuti in area Parco ha un duplice aspetto: quello della illegalità diffusa che vede lo sversamento di rifiuti di diversa composizione merceologica, derivanti, nella maggior parte dei casi, da esternalizzazione dei costi di smaltimento per le attività commerciali ed artigianali e per il settore dell'edilizia; quello derivante dalle diverse fase emergenziali che hanno colpito la Regione Campania nel corso degli anni che hanno sempre identificato nel territorio protetto siti da utilizzare a supporto della risoluzione delle crisi succedutesi.

Per quanto riguarda gli sversamenti abusivi di rifiuti, dal 2001 l'Ente Parco opera il censimento delle aree soggette ad abbandono incontrollato di rifiuti solidi urbani all'interno della perimetrazione del Parco Nazionale del Vesuvio, che viene aggiornato annualmente sulla base informative del Reparto Carabinieri “Parco Nazionale del Vesuvio” e delle Stazioni Carabinieri “Parco” e delle denunce delle Forze dell'Ordine e/o di altre Istituzioni territoriali. Al 31.12.2023 i siti di microdiscarica censiti in area Parco sono 155.

Il fenomeno dello sversamento abusivo è storicamente più significativo sul versante vesuviano che su quello sommano, anche se a partire dal 2012 il gap tende a ridursi: nel periodo 2002-2023 sono stati segnalati in totale 735 abbandoni di rifiuti, dei quali 385 nei Comuni afferenti al sistema geomorfologico del Vesuvio (Boscotrecase, Boscoreale, Ercolano, San Sebastiano al Vesuvio, Torre del Greco, Trecase) con Ercolano quello tra essi più interessato (167 denunce), 350 nei Comuni afferenti al sistema geomorfologico del Monte

Somma (Massa di Somma, Ottaviano, Pollena Trocchia, San Giuseppe Vesuviano, Sant'Anastasia, Somma Vesuviana, Terzigno), con Terzigno quello tra essi più interessato (136 denunce).

Di particolare significatività è l'interessamento delle aree oggetto di abbandono incontrollato di rifiuti da fenomeni di incendio doloso: nel periodo 2002-2023 si sono verificati 108 episodi di abbruciatura rifiuti.

Per quel che riguarda la tematica dell'abusivismo edilizio, l'Ente Parco ha un concorrente potere-dovere in ordine alla demolizione di immobili abusivi realizzati nel perimetro dell'area protetta, e alla successiva riduzione in pristino dello stato dei luoghi, sulla base del sovraordinato vincolo paesaggistico-ambientale affidato alla sua tutela dalla Legge Quadro n. 394/1991 ss.mm.ii.; in particolare, ai sensi dell'art. 29, commi 1 e 2., dall'01.01.1997 al 31.12.2022 l'Ente Parco ha emesso un totale di n. 2.335 Ordinanze di riduzione.

Si tratta di abusi di natura edilizia rappresentati sia da immobili abitativi occupati dai nuclei familiari dei committenti, anche a seguito di violazione di sigilli, e spesso in aderenza e/o in continuazione ad immobili oggetto di istanze di condono LL. 47/85, 724/1994, 326/2003, non ancora esitate dalle Amministrazioni Comunali, sia da violazioni minori relative a sistemazioni esterne (muretti, capanni per attrezzi, piscine, tettoie, etc.). Sono, altresì, sanzionati i movimenti terra, nonché le attività di coltivazione abusiva di cave e riempimento delle stesse, anche con sversamento e trattamento di rifiuti.

L'attività demolitoria in danno è tra le più intense di tutto il territorio nazionale. A partire dal 2010, è stata attivata una collaborazione istituzionale tra Ente Parco e Procure che, in attuazione di un piano organico di interventi di demolizione volti alla tutela e riqualificazione del territorio protetto, prevede in via prioritaria l'abbattimento, e la successiva riduzione in pristino, per quegli immobili abusivi oggetto di sentenza penale di condanna passata in giudicato che sono stati edificati nel perimetro del Parco. La collaborazione istituzionale si sostanzia, tra l'altro, nella disponibilità dell'Ente Parco a finanziare l'Autorità Giudiziaria Penale per l'esecuzione degli ordini giudiziali di demolizione e riduzione in pristino degli immobili abusivi edificati nel perimetro dell'area protetta, con fondi annualmente stanziati in Bilancio, derivanti in prevalenza da entrate proprie dell'Ente, oltre che da trasferimenti straordinari del Ministero vigilante

La collaborazione è attualmente formalizzata con l'ultimo Protocollo d'Intesa, siglato in data 22.07.2019, tra Procura Generale della Repubblica presso la Corte d'Appello di Napoli, Procura della Repubblica presso il Tribunale di Napoli, Procura della Repubblica presso il Tribunale di Nola, Procura della Repubblica presso il Tribunale di Torre Annunziata ed Ente Parco Nazionale del Vesuvio, avente ad oggetto il finanziamento delle demolizioni giudiziali degli immobili abusivi nel perimetro del Parco Nazionale del Vesuvio (Rep. EPNV n. 19 del 22.07.2019). Detto Protocollo è di particolare rilievo, in quanto, sintetizzando le migliori prassi di collaborazione già attuate, sostituisce e supera le intese pregresse, assicurando l'uniformità delle procedure in materia di demolizioni giudiziali in area Parco tra le Procure territorialmente competenti, tramite il coordinamento dalla Procura Generale della Repubblica presso la Corte d'Appello di Napoli. Lo stesso Protocollo richiede, altresì, all'Ente Parco le valutazioni di carattere ambientale e naturalistico, al fine della individuazione della priorità delle demolizioni a farsi nell'ambito degli immobili abusivi già identificati dalle Procure.

L'azione congiunta tra Ente Parco ed Autorità Giudiziaria ha consentito di raggiungere risultati estremamente significativi: al 31.12.2023, su 135 immobili abusivi identificati, 89 sono stati già oggetto di demolizione, con un trend positivo di cd. "autodemolizioni" a cura e spese del trasgressore, che raggiungono il numero di 47.

Alle demolizioni sopra citate, devono essere aggiunte quelle realizzate dall'Ente Parco in danno al trasgressore, nel periodo 1998-2005, su procedimenti amministrativi, che risultano essere in numero di 35.

In affiancamento alla struttura dell'Ente opera il Raggruppamento Carabinieri Parchi - Reparto carabinieri Parco Nazionale del Vesuvio, che si pone in rapporto di dipendenza funzionale con l'Ente e ha il compito principale della sorveglianza.

Inoltre, con la stipula dell'ultima Convenzione REP. EPNV n. 9 del 20.03.2024, l'Ente Parco ha rinnovato lo stretto rapporto di collaborazione con il Reparto Carabinieri Biodiversità di Caserta, al quale il Demanio dello

Stato ha affidato in uso governativo il territorio della Riserva Forestale di Protezione “Tirone Alto Vesuvio”, per una gestione congiunta dell’area, in coerenza con le previsioni e le strategie contenute nel Piano del Parco. La collaborazione istituzionale che lega Ente Parco e Reparto Biodiversità di Caserta per il raggiungimento delle finalità istituzionali comuni è di lunga data e ben collaudata, nella convinzione che solo in questo modo si possa garantire la massima efficacia dell’azione pubblica; tale collaborazione è stata nel tempo oggetto di molteplici Accordi e Convenzioni, tutti volti a disciplinare le attività di comune interesse finalizzate alla tutela, fruizione e gestione della Riserva, che è interamente compresa nel territorio del Parco Nazionale del Vesuvio e ne rappresenta il cuore pulsante. La nuova Convenzione disciplina in particolare i seguenti campi di interesse istituzionale:

- attività di gestione forestale della Riserva;
- tutela e protezione della flora, della fauna e degli ecosistemi in genere;
- ripristino, manutenzione e realizzazione di sentieri e percorsi;
- informazione e divulgazione al pubblico;
- educazione ambientale;
- monitoraggio della biodiversità e ricerca scientifica;
- attuazione degli interventi strategici previsti negli strumenti di pianificazione territoriale e negli Atti di indirizzo dell’organo politico dell’Ente Parco;
- prevenzione e difesa degli incendi boschivi sul territorio del Parco Nazionale del Vesuvio;

Nell’estate 2017, vasti incendi di natura dolosa, di cui è stata accertata la perimetrazione e valutata l’effettiva quantificazione, hanno determinato danni al patrimonio di biodiversità dell’area protetta e, contestualmente, una maggiore suscettibilità del territorio ai fenomeni di dissesto idrogeologico, nonché hanno ridotto i livelli di sicurezza della fruizione dell’infrastruttura verde dell’area protetta. In funzione degli eventi sopra riportati, il Consiglio Direttivo dell’Ente Parco, con Delibera n. 26 dell’11.09.2017, ha definito un Atto di indirizzo programmatico per la realizzazione del “Grande Progetto Vesuvio”. Tale Atto di indirizzo si esplicita in obiettivi specifici di governance da perseguire per il quinquennio 2021-2025.

Al di là dei valori prettamente naturalistici, è di fondamentale importanza riconoscere l’immenso **valore culturale e sociale** del Parco del Vesuvio. L’area vesuviana è caratterizzata dalla presenza di aree archeologiche di rilevanza internazionale (Pompei, Ercolano, Boscoreale, Oplonti) che fanno registrare annualmente un numero considerevole di presenze turistiche (Parco Archeologico di Pompei: circa 3.000.000; Parco Archeologico di Ercolano: oltre 520.000: dati precedenti alla pandemia da Covid-19), di un sistema di centri e nuclei storici, di “Ville Vesuviane” e “Masserie” e di emergenze storico-architettoniche minori che ricoprono un elevato valore simbolico e rituale, in quanto elementi costitutivi dell’identità vesuviana.

Occorre, comunque, che questo rilevante patrimonio storico-culturale venga recuperato e reso fruibile sia per le popolazioni locali che per i turisti. La valorizzazione del sistema di testimonianze storiche deve essere uno degli obiettivi prioritari del parco, con la successiva creazione di una rete di risorse culturali, ambientali e sociali che sia capace di conservare l’unicità dei luoghi e delle tradizioni locali e di esaltare la straordinarietà del territorio. Lo sviluppo di un turismo diversificato e compatibile può contribuire alla valorizzazione delle diverse componenti del territorio storico, con il recupero e la rifunzionalizzazione del patrimonio esistente e con l’apporto di un indotto economico e produttivo, legato ad attività culturali, eco-museali, scientifiche, escursionistiche ecc.

La forte attrattiva turistica del patrimonio storico ed ambientale deve essere supportata da numerosi interventi, al fine di aumentare l’offerta di ricettività, servizi e attrezzature turistiche, di migliorare l’accessibilità, sia in termini del patrimonio edilizio.

Dal punto di vista economico-finanziario, il Parco Nazionale del Vesuvio, pur essendo un Ente Pubblico non economico, la cui natura giuridica non consente di aver libertà d'azione paragonabile a quella di soggetti privati, sta lavorando per acquisire maggiore indipendenza economica attraverso una gestione imprenditoriale di alcuni servizi. Lo sviluppo delle politiche di autofinanziamento, attraverso azioni tese a rafforzare le entrate dell'Ente, è fondamentale in un contesto di crisi economica e di contrazione del contributo ordinario da parte del Ministero dell'Ambiente finalizzato alla copertura delle spese di funzionamento. I fondi derivanti dall'autofinanziamento, rappresentato dalle escursioni al Gran Cono del Vesuvio vengono investiti per le attività di manutenzione dei sentieri e delle strutture logistiche, per la prevenzione antincendio, per progetti di educazione ambientale, per le attività di promozione e tutela del territorio e per ogni altra attività istituzionale.

Dall'analisi socioeconomica dell'area parco emergono, quindi, numerose problematiche cui dare risposta, ma altrettante risorse ed opportunità su cui il Parco può puntare per fornire nuovo impulso all'area e condurla verso lo sfruttamento delle sue reali potenzialità, e che pertanto costituiscono la base per individuare gli obiettivi che l'Ente deve porsi per soddisfare le esigenze del territorio su cui insiste. Peraltro, le direttive strategiche di mandato comportano la ricerca della coerenza tra le finalità istituzionali e l'uso delle risorse disponibili per pervenire al conseguimento degli obiettivi assunti a riferimento, determinando altresì una stretta connessione tra il livello decisionale e quello tecnico -operativo.

Gli obiettivi dell'Ente seguono queste linee strategiche:

- a) Conservazione della natura e degli equilibri ecologici;
- b) Promozione di attività di educazione, formazione e ricerca scientifica, nonché di attività ricreative compatibili;
- c) Attuazione di modelli di sviluppo per la transizione ecologica;
- d) Promozione valorizzazione degli usi, costumi e tradizioni del territorio;
- e) Aumento dei livelli di soddisfazione della Comunità locale;
- f) Attività di comunicazione, promozione e marketing territoriale;
- g) Gestione delle attività volte all'attuazione dei progetti finanziati dall'UE o dal Governo nazionale;
- h) Attuazione delle previsioni sugli strumenti di pianificazione;
- i) Sviluppo del processo di innovazione tecnologica e della digitalizzazione dell'attività amministrativa, al fine di potenziare la tipologia, la qualità e la trasparenza dei servizi erogati all'utente;
- j) Aggiornamento in materia economico-finanziaria;
- k) Mantenimento e sviluppo degli standard quali/quantitativi delle attività gestionali;
- l) Riorganizzazione del modello organizzativo secondo le novità legislative.

I principali stakeholder, individuali o collettivi, maggiormente rappresentativi sono:

- Il Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica
- I Componenti del Consiglio Direttivo
- I Componenti della Comunità del Parco
- La direzione
- I dipendenti e i collaboratori dell'Ente Parco
- Il Comandante del Reparto Carabinieri Parco Nazionale del Vesuvio
- Il Comandante del Reparto Carabinieri Biodiversità di Caserta
- Le Organizzazioni Sindacali
- Le Università e gli Enti di ricerca
- Le Associazioni Ambientaliste e/o di promozione
- Partner istituzionali
- Le Associazioni e/o Consorzi per la filiera del turismo ed agroalimentare
- Le Associazioni dei cittadini

- Gli abitanti del territorio
- I fruitori del Parco (turisti, escursionisti, ricercatori)
- Gli Operatori Filiera turistica
- I Fornitori del Parco (erogatori di servizi, produttori di forniture...)
- I soggetti percettori di contributi da parte del Parco
- I mezzi di comunicazione locali e nazionali etc...

L'interlocuzione con i principali soggetti portatori di interessi è avvenuta, nel corso degli ultimi anni, sia come attività ordinaria di confronto su singole iniziative, sia, in particolare sulle seguenti attività particolarmente significative:

- Redazione del Piano per il Parco, del Piano Pluriennale Economico e Sociale;
- Attività di erogazione di contributi e concessione patrocini (nei confronti di Comuni e dell'associazionismo);
- Attività di resa di pareri, autorizzazioni e nulla osta, per la quale l'Ente è regolarmente presente in conferenze dei servizi, partecipa a sopralluoghi, incontra cittadini proponenti opere da autorizzare, amministrazioni, tecnici progettisti, imprese;
- Progetti in ambito naturalistico e ambientale (con Università, Centri di ricerca, altri Enti parco, Ministeri, Associazioni);
- Progetti per la mitigazione dei cambiamenti climatici (con Università, Enti pubblici, Enti parco, Ministeri);
- Il Grande Progetto Vesuvio (con altri soggetti pubblici);
- Piano AIB, Convenzioni con i VVFF;
- Piano di Gestione Forestale e Piano di Gestione Siti Natura 2000 (Con Ministeri, Regione Campania, Città Metropolitana, Amministrazioni comunali);
- La gestione della Riserva di -biosfera "Somma, Vesuvio e Miglio d'Oro (con Ministeri, i comuni, i Parchi Archeologici, La Fondazione ente Ville Vesuviane)
- Il marchio di qualità ambientale del parco;
- La Carta Europea del Turismo Sostenibile con la costituzione del Forum dei portatori di interessi.
- Front-office quotidiano;

L'Ente cerca di contemperare le varie istanze avendo cura di attuare politiche di conservazione, ma anche di promozione di attività di educazione, di formazione e di ricerca scientifica, anche interdisciplinare, nonché di attività ricreative compatibili. I processi sono partecipati, trasparenti ed aperti al confronto con gli interlocutori principali.

3.5 Contesto interno

L'organizzazione dell'Ente si articola secondo la disciplina stabilita dalla Legge 394/1991 e dal proprio Statuto.

Con il Decreto DEC/SNC/12.3 del 22/01/1997, il Ministero dell'Ambiente, di concerto con il Ministero del Tesoro, ha approvato formalmente la dotazione organica dell'Ente, secondo quanto stabilito nella deliberazione del Comitato di Gestione Provvisoria, prevedendo complessivamente n. 18 unità lavorative aventi profili professionali diversi, nonché la figura professionale del Direttore dell'Ente.

Dopo i tagli previsti dalla cd *Spending Review*, l'attuale pianta organica consta, oggi, di appena 15 unità, secondo il seguente prospetto riassuntivo:

Area professionale	N. posti vigente dotazione organica	Tempo pieno/ tempo parziale	Tempo determinato/ tempo indeterminato
C	6	Tempo pieno	Tempo indeterminato
B	8	Tempo pieno	Tempo indeterminato

A	1	Tempo pieno	Tempo indeterminato
---	---	-------------	---------------------

L'analisi del contesto interno deve individuare i punti di forza e i punti di debolezza dell'organizzazione e deve riguardare almeno le seguenti dimensioni:

- Organizzazione e risorse umane
- Risorse strumentali
- Risorse economiche
- Complessità dei procedimenti amministrativi e burocrazia

L'Ente Parco ha adottato una struttura organizzativa basata sulla suddivisione in servizi ed uffici, per rispondere sia alla missione istituzionale che al criterio di individuare aree omogenee di attività in cui si articolano le competenze istituzionali dell'Ente.

L'Ente è diviso tra gli organi di indirizzo e la struttura gestionale.

Sono organi dell'Ente Parco, ai sensi della L. 394/91, del decreto istitutivo e dello statuto:

1. Il Presidente
2. Il Consiglio Direttivo
3. La Giunta Esecutiva
4. Il Collegio dei Revisori dei Conti
5. La Comunità del Parco

Con Decreto del Ministro dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica n. 204 del 26 giugno 2023, l'Avv. Raffaele De Luca è stato nominato Presidente dell'Ente Parco Nazionale del Vesuvio, a far data dal 29 giugno 2023.

Nell'Ente Parco, sulla base delle attuali norme generali ed organizzative, è stato individuato un solo centro di responsabilità di 1° livello, di cui è titolare il Direttore, unico dirigente della struttura organizzativa e responsabile della gestione dell'Ente Parco. Non fa parte della dotazione organica, in quanto dipendente a tempo determinato e assunto con contratto privatistico ai sensi dell'art. 11 della Legge 394/91. Dal 1° luglio 2023 la figura è ricoperta da un funzionario apicale in qualità di Direttore f.f.

L'Ente, pertanto, è organizzato secondo la struttura indicata nel paragrafo della mappatura del rischio.

Viste le piccole dimensioni dell'Ente, i fattori principali che hanno supportato l'azione del Responsabile della Prevenzione della Corruzione sono stati e saranno, anche con questo piano:

- la comunicazione continua con il personale, nonché tra gli stessi dipendenti, dando luogo ad una sorta di controllo incrociato che permette di ridurre il rischio di errori e di esercitare una sorta di vicendevole controllo tra tutto il personale e tra il personale e la dirigenza;
- la rotazione del personale, laddove possibile,
- la formazione specialistica del responsabile e dei referenti.

Le criticità interne dell'Ente sono sempre riconducibili a quelle degli anni scorsi e precisamente:

- la carenza di dotazione organica, limitata a 13 dipendenti effettivi ed un solo dirigente (direttore), con contratto di diritto privato a tempo determinato, a fronte della molteplicità dei compiti e delle funzioni a cui è preposto l'Ente Parco, ente sovraordinato con compiti e poteri di pianificazione, regolazione, gestione del territorio, controllo, promozione, educazione ambientale, sviluppo ecosostenibile, ecc. Pertanto, nell'ultimo decennio, l'Ente è stato chiamato a far fronte a tutti gli adempimenti che la legge indistintamente pone a carico degli enti parco nazionali con notevoli sforzi e difficoltà;
- l'assenza nella dotazione organica di profili professionali indispensabili per un Ente Parco, come tecnici, esperti forestali, operai idraulico-forestali, nonché operai e manutentori generici;

- un'emergenza continua nell'adempimento dei compiti istituzionali di tutela del territorio (esercizio dei poteri di vigilanza e di repressione dei reati ambientali, in particolare discariche ed abusivismo edilizio), con il conseguente carico di lavoro di carattere amministrativo che ne deriva (emissione delle ordinanze di demolizione, procedure di demolizione e di acquisizione degli immobili abusivi, contenzioso ecc.);
- cospicuo contenzioso, derivante dall'impugnazione delle ordinanze di demolizione e delle ordinanze – ingiunzioni di pagamento delle sanzioni amministrative;
- necessità di adeguare l'organizzazione e le procedure dell'Ente alle riforme continue in atto della pubblica amministrazione, spesso concepite e tarate per Enti di grosse dimensioni;
- difficoltà oggettive nella gestione dei rapporti con l'organo di sorveglianza del parco, rappresentato dal Raggruppamento Carabinieri Parchi - Reparto Carabinieri Parco Nazionale del Vesuvio, che, seppur dipendente funzionalmente dall'Ente Parco, è una forza di polizia nazionale, con il suo ordinamento gerarchico e con la sua autonomia rispetto all'Ente di gestione dell'area protetta. Tali difficoltà si manifestano non tanto nell'assicurare la vigilanza dell'area protetta, che viene garantita con risultati soddisfacenti, ma nella gestione amministrativo-contabile dei rapporti tra gli Enti;
- per quanto riguarda le risorse finanziarie, va segnalato che, nonostante la disponibilità di bilancio grazie all'autofinanziamento derivante dagli introiti delle visite guidate al Gran Cono del Vesuvio, l'Ente non riesce ad avere una capacità di spesa adeguata e necessaria a quanto occorrerebbe fare, sia per i numerosi vincoli di bilancio, posti dalle normative di contenimento della finanza pubblica, sia per l'esigua dotazione organica che non riesce a gestire e portare avanti i complessi processi amministrativi.

Sono in vigore ancora gli atti di micro-organizzazione risalenti al 2016, ai sensi dell'art. 5 comma 2 del D. Lgs. 30/03/2001, n. 165, con cui sono state rimodulate e redistribuite alcune funzioni ed attuato una sorta di rotazione del personale nelle more dell'approvazione del nuovo regolamento di organizzazione dell'Ente Parco, tuttora in corso.

Altre misure significative, attuate da tempo e che continueranno ad essere applicate, sono la nomina del responsabile unico di progetto per ogni attività di appalto pubblico e per le attività amministrative più importanti, la sensibilizzazione della popolazione sui temi della legalità e nella realizzazione di progetti nei beni confiscati alla malavita organizzata e assegnati all'Ente Parco.

Un significativo impulso positivo alla ottimizzazione del lavoro, è dato dal processo di dematerializzazione del flusso documentale. Sono interamente automatizzate le pubblicazioni di atti e documenti nell'apposita sezione del sito dedicata alla trasparenza, che aumenta notevolmente il livello di trasparenza e, di conseguenza, concorre a ridurre eventuali rischi connessi a fenomeni di corruzione. In ogni caso, allo stato attuale, va rilevato che non sono in corso procedimenti per applicazione di sanzioni disciplinari, né ne sono mai stati avviati, i casi di conflitto di interessi. Inoltre, le ridotte dimensioni della struttura organizzativa garantiscono un continuo confronto e collaborazione tra i dipendenti anche per il necessario scambio di informazioni, competenze e abilità.

3.6 Attività con maggiore rischio di corruzione e mappatura dei processi

La Determinazione ANAC n. 12/2015 per l'aggiornamento del PNA prevede espressamente l'obbligo di analizzare tutte le aree di attività svolte dal soggetto che adotta il PTPC ai fini dell'individuazione e valutazione del rischio corruttivo e del relativo trattamento. L'obiettivo del PTPC è infatti quello di fornire una valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione, inteso in senso lato, cioè come assunzione di decisioni devianti dalla cura dell'interesse generale a causa del condizionamento improprio da parte di interessi particolari e di indicare gli interventi organizzativi per la prevenzione del rischio medesimo.

Pertanto, la mappatura dei processi diventa un presupposto imprescindibile per la corretta rappresentazione di tutte le attività dell'Ente ed assume carattere strumentale per l'identificazione, valutazione e trattamento dei rischi corruttivi. Secondo quanto previsto dall'ANAC, anche per il 2025, sarà effettuata la mappatura di tutti i macro-processi svolti relativi alle aree di rischio generali;

Per ciascuna area di rischio debbono essere indicate le misure di prevenzione da implementare per ridurre la probabilità che il rischio si verifichi.

Le misure si classificano in obbligatorie, la cui applicazione discende obbligatoriamente dalla legge e da altri fonti normative, e misure ulteriori non obbligatorie per legge ma che sono rese obbligatorie dal PNA.

Devono essere previsti meccanismi che permettano al responsabile di conoscere tempestivamente fatti corruttivi tentati o realizzati all'interno dell'amministrazione del contesto in cui la vicenda si è sviluppata, ovvero contestazioni ricevute circa il mancato adempimento agli obblighi di trasparenza.

Gli organi con i quali il responsabile deve relazionarsi assiduamente per l'esercizio della sua funzione sono:

- l'UPD: per dati e informazioni circa la situazione dei procedimenti disciplinari, nel rispetto della normativa sulla tutela dei dati personali.
- l'OIV: per l'attività di mappatura dei processi e valutazione dei rischi.
- i referenti del responsabile della prevenzione.
- l'Ufficio supporto Trasparenza.

La predisposizione del piano anticorruzione impone di verificare dove il relativo rischio potrebbe effettivamente configurarsi, attraverso la descrizione e l'analisi dell'organizzazione e dei suoi procedimenti e la successiva verifica dei punti di debolezza.

L'Ente compie un'importante azione di monitoraggio e tutela del territorio del Parco, finalizzata all'assetto dello stesso sia dal punto di vista amministrativo (autorizzazioni, nulla osta, concessioni ecc.), che materiale (assetto e pianificazione territoriale in genere); avvalendosi a tal fine degli strumenti di pianificazione previsti per legge, come il "Piano del Parco" ed il "Regolamento", i quali incidono sugli aspetti urbanistici edilizi (permessi di costruire, compatibilità ambientale ecc.) e produttivi (silvicoltura, zootecnia, agricoltura, pastorizia, ecc.), e prevedono i divieti e le attività consentite nell'ambito del territorio del Parco, disciplinandone le modalità attuative.

L'Ente Parco svolge un ruolo fondamentale assegnatogli dalla Legge 394/91: quello sanzionatorio, attraverso l'irrogazione di sanzioni amministrative per le violazioni commesse nel territorio del Parco accertate, in primo luogo, dai Carabinieri Forestali, ma anche da tutti gli altri organi di polizia, nonché attraverso l'emanazione delle ordinanze di sospensione dei lavori abusivi, la demolizione e il ripristino dello stato dei luoghi.

Con il Piano pluriennale Economico e Sociale, nonché con svariate altre iniziative in materia, si concorre a creare occasioni di sviluppo, anche attraverso l'erogazione di contributi, finanziamenti alla produzione e alle attività economiche, al fine di favorire lo sviluppo economico e sociale della collettività.

L'Ente promuove, inoltre, le attività di educazione, di formazione e di ricerca scientifica, anche interdisciplinare, di fruizione naturalistica del territorio, nonché di attività ricreative compatibili, attraverso iniziative, quali ad esempio visite guidate, realizzazione di musei e centri visita, manifestazioni, mostre, convegni, protocolli con altri Enti.

Come previsto nel Piano Nazionale Anticorruzione, le fasi principali da seguire sono descritte di seguito e sono le seguenti:

- mappatura dei processi attuati dall'amministrazione;
- valutazione del rischio per ciascun processo;
- trattamento del rischio.

ELENCO DEI PROCESSI ATTUATI DALL'AMMINISTRAZIONE

- 1 Gestione giuridico-amministrativa del personale e tenuta dei fascicoli dei dipendenti;
- 2 Sicurezza sul lavoro e tutela della salute del personale;
- 3 Assicurazioni relative al personale dell'Ente;

- 4 Formazione del personale dell'Ente;
- 5 Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità e Mobbing;
- 6 Gestione dei rapporti di lavoro dipendente e autonomo stipulati dall'Ente;
- 7 Redazione e tenuta dei contratti di lavoro;
- 8 Cura delle relazioni sindacali;
- 9 Predisposizione e gestione delle procedure per le progressioni del personale;
- 10 Dotazione organica, determinazione dei fabbisogni del personale, concorsi e tutte le altre forme di reclutamento;
- 11 Istruttoria delle pratiche inerenti la programmazione, gestione e valutazione del personale dell'Ente;
- 12 Applicazione CCNL e contrattazione integrativa;
- 13 Pubblicazioni, attestazioni e controlli ai sensi della normativa vigente delle delibere degli organi di governo dell'Ente;
- 14 Segreteria ed Assistenza agli organi dell'Ente ed alla Direzione;
- 15 Gestione e tenuta degli atti degli organi dell'Ente e della Direzione;
- 16 Gestione dei rapporti di carattere amministrativo con il Raggruppamento Carabinieri Parchi - Reparto Carabinieri Parco Nazionale del Vesuvio;
- 17 Gestione delle polizze assicurative degli organi dell'Ente;
- 18 Affari generali dell'Ente;
- 19 Gestione dei beni di facile consumo;
- 20 Gestione della corrispondenza dell'Ente;
- 21 Gestione del centralino;
- 22 Servizio per la tenuta del Protocollo Informatico, della gestione dei flussi documentali e degli archivi;
- 23 PEC e posta elettronica;
- 24 Protocollo interno;
- 25 Diritto di prelazione art. 15 comma 5 Legge 394/91;
- 26 URP – Ufficio Relazioni con il pubblico – accesso agli atti - reception e front office (attività e procedimenti di cui alla Legge 150/00, alla legge 241/90 e al D. Lgs. 165/01);
- 27 Pubblicazione degli atti dell'Ente all'Albo e nella sezione trasparenza del sito web, ai sensi del D. Lgs. 33/13; applicazione della normativa sulla trasparenza;
- 28 Elaborazione, istruttoria, attuazione e monitoraggio dei Piani performance, trasparenza e anticorruzione; supporto all'OIV, al responsabile della trasparenza, rapporti con l'ANAC;
- 29 Ufficio procedimenti disciplinari (attività e funzioni di cui all'art. 55-bis, comma 4, del D. Lgs. 165/2001);
- 30 Conferimento degli incarichi esterni di cui all'art. 7 comma 6 del D. Lgs. 165/01;
- 31 Funzioni di Ufficiale Rogante;
- 32 Gestione delle procedure per l'acquisizione di beni, forniture e servizi inerenti l'attività del Reparto Carabinieri del Parco Nazionale del Vesuvio, sulla base dei capitolati speciali d'appalto predisposti dal medesimo Reparto;
- 33 Gestione delle procedure per l'acquisizione di beni, forniture e servizi inerenti le attività e le esigenze comuni e generali dell'Ente Parco;
- 34 Attività amministrative nell'ambito degli accordi con le Stazioni Uniche Appaltanti, previste dall'art. 33 del D. Lgs. 163/06;
- 35 Gestione dei rapporti con l'Avvocatura dello Stato;
- 36 Gestione del contenzioso e delle problematiche giuridiche;
- 37 Rappresentanza processuale dell'Ente su delega dell'Avvocatura dello Stato;
- 38 Supporto giuridico agli organi, alla Direzione, ai servizi e agli uffici dell'Ente;
- 39 Redazione di regolamenti di rilevanza interna ed esterna;
- 40 Recupero in danno ex. Art. 29 comma 2 Legge 394/91;
- 41 Aggiornamenti giuridico-legislativi;
- 42 Gestione delle sanzioni amministrative;
- 43 Attività di cui all'art. 12 D. Lgs. 165/2001;

- 44 Rendiconto generale della gestione annuale;
- 45 Economato;
- 46 Rapporto con il Collegio dei Revisori;
- 47 Supervisione per la verifica contabile dei provvedimenti;
- 48 Fatturazione elettronica;
- 49 Contabilità delle spese di missione e straordinari del Reparto Carabinieri del Parco Nazionale del Vesuvio;
- 50 Emissioni dei mandati di pagamento e delle reversali di incasso;
- 51 Contabilizzazione nel conto del patrimonio dei beni in conto capitale;
- 52 Tasse, contributi;
- 53 Gestione delle quote associative;
- 54 Gestione contabile e finanziaria delle visite guidate al Gran Cono del Vesuvio;
- 55 Gestione contabile dei finanziamenti e rendicontazione progetti del settore;
- 56 Elaborazione e gestione del bilancio preventivo e relative variazioni e del conto consuntivo;
- 57 Gestione del sistema contabile in conformità alle disposizioni del DPR 97/2003;
- 58 Tenuta dei registri e gestione degli impegni di spesa;
- 59 Accertamento e riscossione delle entrate;
- 60 Gestione dei rapporti con la tesoreria;
- 61 Dichiarazione e certificazioni fiscali;
- 62 Collaborazione ed assistenza per progetti comunitari ed, in generale, ogni attività di competenza dell'Ente di natura contabile-finanziaria;
- 63 Gestione della contabilità economica e finanziaria; tenuta dei mastri e gestione degli impegni di cassa;
- 64 Costituzione del fondo unico di amministrazione;
- 65 Gestione imposte;
- 66 Gestione contabile delle missioni degli organi dell'Ente;
- 67 Gestione dei servizi informatici dell'Ente;
- 68 Assistenza tecnica e manutenzione ordinaria e straordinaria della dotazione informatica (hardware e software) degli uffici;
- 69 Digitalizzazione dell'attività amministrativa, applicazione Codice amministrazione digitale,
- 70 Inventario e gestione dei beni mobili;
- 71 Inventario e gestione degli automezzi (manutenzione, carburante, adempimenti amministrativi, uso);
- 72 Rimborso missioni del personale;
- 73 Contributi, trattenute, adempimenti fiscali, rapporti con gli istituti previdenziali ed assistenziali;
- 74 Gestione dei buoni pasto;
- 75 Conto annuale del personale;
- 76 Rilevazione e gestione delle presenze del personale;
- 77 Permessi, ferie, aspettative, malattie ecc.;
- 78 Anagrafe delle prestazioni;
- 79 Contabilità del personale;
- 80 PerlaPA (Sistema integrato per la PA)
- 81 Attività istituzionali di natura geologico-applicativa e in tema di equilibri idraulici ed idrogeologici;
- 82 Coordinamento ed attuazione delle attività di previsione e prevenzione antincendio (Piano Antincendio Boscho);
- 83 SIT Sistema Informativo Territoriale – cartografia;
- 84 Istruttoria per il Riconoscimento Geoparco Unesco;
- 85 Educazione ambientale;
- 86 Sentieristica del Parco – segnaletica e cartellonistica didattica, di informazione e di accoglienza, centri visita e centri di educazione ambientale;
- 87 Rapporti con le associazioni di volontariato;
- 88 Gestione della biblioteca dell'Ente Parco;

- 89 Visite guidate al Gran Cono del Vesuvio;
- 90 Concessione contributi economici e patrocini;
- 91 Promozione e marketing del territorio;
- 92 Attività di ricerca, convegnistica e pubblicazioni a stampa;
- 93 Archivio fotografico del Parco;
- 94 Comunicazione istituzionale, comunicazione social network, newsletter del Parco; Gestione del sito web istituzionale;
- 95 Attività commerciale, gadgets e merchandising;
- 96 Iniziative per lo sviluppo dell'agricoltura sostenibile nel territorio del Parco – prodotti tipici del Parco e rapporto con gli agricoltori;
- 97 Valorizzazione del patrimonio storico, artistico, architettonico, culturale ed identitario del territorio e delle tradizioni e dei consumi locali;
- 98 Gestione delle utenze, funzionalità, inventario, manutenzione logistica degli immobili del Parco;
- 99 Gestione e Manutenzione dell'impiantistica degli immobili dell'Ente Parco;
- 100 Piano Triennale lavori pubblici;
- 101 Istruttoria e rilascio/dinieghi nulla osta ex. Art. 13 Legge 394/91 e autorizzazioni con riferimento al Piano, al Regolamento del Parco ed alla normativa di competenza;
- 102 Rilascio dei pareri sui condoni e sulle sanatorie;
- 103 Ordinanze ex art. 29 Legge 394/91 e monitoraggio ambientale;
- 104 Gestione della ricerca scientifica e studio della biodiversità;
- 105 Contabilità ambientale;
- 106 Attività di prevenzione e contenimento degli squilibri ecologici;
- 107 Istruttoria delle pratiche di indennizzo per mancato taglio boschivo e per danni da fauna;
- 108 Piani di Gestione aree ZSC e ZPS;
- 109 Rapporti con il Reparto CC per la Biodiversità di Caserta, in qualità di soggetto gestore della riserva "Tirone – Alto Vesuvio";
- 110 Convegnistica e pubblicazioni a stampa;
- 111 Pianificazione strategica, programmazione e progettazione relative a programmi ed iniziative di interesse comunitario, nazionale e regionale per la tutela e lo studio della biodiversità;
- 112 Gestione Guide del Parco;
- 113 Elaborazione, rinnovo, attuazione di tutti gli strumenti di pianificazione dell'area naturale protetta previsti dalla Legge 394/91 (Piano e Regolamento del parco, Piano pluriennale economico e sociale ecc.);
- 114 Attività di competenza dell'Ente Parco rispetto agli strumenti di pianificazione previsti da altre normative;
- 115 Programmazione, gestione e pianificazione territoriale e socio-economica;
- 116 Azioni per la gestione della Riserva MAB-UNESCO "Somma, Vesuvio e Miglio d'Oro";
- 117 Gestione short list dell'Ente parco per affidamenti incarichi esterni;
- 118 Attività e rapporti con l'Autorità Giudiziaria, Reparti CC Forestali e altre Forze di polizia, per le attività di sorveglianza nel parco, in particolare per il coordinamento operativo delle attività di competenza dell'Ente parco in contrasto all'abusivismo edilizio ed all'abbandono di rifiuti/discariche;
- 119 Collaborazione con il MASE e con il Reparto Carabinieri del Parco Nazionale del Vesuvio per le attività di valutazione del danno ambientale;
- 120 Nulla osta, pareri, autorizzazioni in materia di rifiuti, bonifiche;
- 121 Rilascio pareri per VIA (Valutazione di Incidenza e Valutazione Ambientale Strategica di piani e progetti);
- 122 Gestione del centro visite e Osservatorio Ambiente e Legalità "Museo Aperto";
- 123 Gestione Museo e Centro Culturale di Boscoreale;
- 124 Pianificazione strategica, programmazione e progettazione relative a programmi ed iniziative di interesse comunitario, nazionale e regionale per lo sviluppo sostenibile e la legalità ambientale;

- 125 Gestione PON Sicurezza;
- 126 Carico Ambientale, impronta ecologica e impatto antropico sulle risorse naturali del Parco;
- 127 Applicazione di metodi sostenibili di gestione o di restauro ambientale per integrazione tra uomo e ambiente naturale;
- 128 Attività di ricerca, convegnistica e pubblicazioni a stampa;
- 129 Formazione in campo ambientale;
- 130 Marchio di qualità ambientale del Parco;
- 131 Sentieristica del Parco, segnaletica e cartellonistica didattica, di informazione e di accoglienza, centri visita e centri di educazione ambientale ippovie e ciclopiste;
- 132 Sviluppo del turismo naturalistico;
- 133 Carta Europea del Turismo Sostenibile;
- 134 Monitoraggio dei flussi turistici mediante big data;
- 135 Interpretazione naturalistico-ambientale.

Al fine di realizzare una mappatura dei rischi quanto più possibile aderente alla realtà, si riporta di seguito l'attuale organizzazione dei servizi e degli uffici dell'Ente Parco:

SERVIZIO AMMINISTRATIVO 1

Sono incardinate nel Servizio Amministrativo1 le seguenti funzioni:

- competenze di cui agli atti e/o disposizioni di servizio vigenti;
- Ufficio Relazioni con il Pubblico;
- Servizio per la tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
- Ufficio di supporto al responsabile della trasparenza e dell'anticorruzione;
- Assistenza e supporto dell'OIV;
- Assistenza al Presidente;
- Assistenza e supporto agli Organi dell'Ente Parco (anche ai Revisori per gli aspetti dei controlli di carattere amministrativo) ed alla Direzione. Le funzioni di assistenza consistono anche nella predisposizione degli schemi deliberativi di competenza del Presidente, del Consiglio Direttivo, della Giunta Esecutiva e della Comunità del Parco e degli schemi generali delle determinazioni dirigenziali, i cui contenuti specifici dovranno essere redatti e forniti dai Servizi ed Uffici competenti per materia, di volta in volta;
- Concessione di contributi economici e patrocinii;
- Rilevazione dei beni immobili pubblici ai sensi dell'art. 2, comma 222, della legge 191/2009, attraverso l'applicativo Immobili del portale del tesoro; Rilevazione delle partecipazioni-applicativo portale tesoro;
- Funzioni di RUP, in capo al funzionario di area C, e gestione delle procedure per l'acquisizione di beni, forniture e servizi inerenti l'attività di competenza del Servizio Amministrativo 1 (D. Lgs. 163/06);
- Gestione dei rapporti di carattere amministrativo con il Raggruppamento Carabinieri Parchi - Reparto Carabinieri Parco Nazionale del Vesuvio;
- Gestione delle polizze assicurative;
- Affari generali dell'Ente;
- Ufficio Supporto trasparenza;
- Pubblicazione degli atti dell'Ente all'Albo Pretorio e degli atti di propria competenza nella sezione trasparenza del sito web, ai sensi del D. Lgs. 33/2013; applicazione della normativa sulla trasparenza;
- Elaborazione, istruttoria, attuazione e monitoraggio dei Piani performance, trasparenza e anticorruzione, in collaborazione con la direzione; supporto all'OIV, al responsabile della trasparenza, e rapporti con l'ANAC.

SERVIZIO AMMINISTRATIVO 2

Sono incardinate nel Servizio Amministrativo 2 le seguenti funzioni:

- Competenze di cui agli atti e/o disposizioni di servizio vigenti;
- Affari legali e contenzioso dell'Ente Parco;
- Gestione sanzioni amministrative;
- Funzioni di RUP, in capo al funzionario di area C, e gestione delle procedure per l'acquisizione di beni, forniture e servizi inerenti l'attività di competenza del Servizio Amministrativo 2 (D. Lgs. 163/06) e le esigenze comuni generali dell'ente Parco (ad esempio pulizia della sede, ecc.), escluse quelle relative alle competenze afferenti ai singoli servizi;
- Gestione delle risorse informatiche, assistenza tecnica e manutenzione ordinaria e straordinaria della dotazione informatica (hardware e software) degli uffici;
- Ufficio normativa e gestione del contenzioso del lavoro;
- Redazione di regolamenti di rilevanza interna ed esterna;
- Digitalizzazione dell'attività amministrativa, applicazione Codice amministrazione digitale.

SERVIZIO CONTABILITA', PERSONALE E PATRIMONIO MOBILIARE

Sono incardinate nel Servizio Contabilità, Personale e Patrimonio Mobiliare le seguenti funzioni:

- Ufficio Procedimenti Disciplinari;
- Assistenza e supporto al Collegio dei Revisori dei Conti per gli aspetti contabili e finanziari;
- Inventari e Gestione del Patrimonio Mobiliare, di concerto con il consegnatario;
- Funzioni di RUP, in capo al funzionario di area C, e gestione delle procedure per l'acquisizione di beni, forniture e servizi inerenti l'attività di competenza del Servizio Contabilità, Personale e Patrimonio Mobiliare (D. Lgs. 163/06);
- Gestione giuridico-amministrativa del personale e tenuta dei fascicoli dei dipendenti;
- Gestione dei rapporti di lavoro dipendente e autonomi stipulati dall'Ente;
- Cura delle relazioni sindacali e Applicazione del CCNL e contrattazione integrativa;
- Predisposizione e gestione delle procedure per le progressioni del personale;
- Dotazione organica, determinazione dei fabbisogni del personale, concorsi e tutte le altre forme di reclutamento;
- Istruttoria delle pratiche inerenti la programmazione, gestione e valutazione del personale dell'Ente;
- Rendiconto Generale della gestione annuale;
- Economato;
- Fatturazione elettronica;
- Contabilità delle spese di missione e straordinari del Reparto CC del PN del Vesuvio;
- Emissioni dei mandati di pagamento e delle reversali di incasso;
- Contabilizzazione nel conto del patrimonio dei beni in conto capitale;
- Imposte e Tasse, contributi ecc.; Dichiarazione e certificazioni fiscali;
- Gestione delle quote associative;
- Gestione contabile e finanziaria delle visite guidate al Gran Cono del Vesuvio;
- Gestione contabile dei finanziamenti e rendicontazione progetti del settore;
- Elaborazione e gestione del bilancio preventivo e relative variazioni e del conto consuntivo;
- Gestione del sistema contabile in conformità alle disposizioni del DPR 97/2003;
- Tenuta dei registri e gestione degli impegni di spesa;
- Accertamento e riscossione delle entrate;
- Gestione dei rapporti con la tesoreria;
- Collaborazione ed assistenza per progetti comunitari ed, in generale, ogni attività di competenza dell'Ente di natura contabile-finanziaria;

- Gestione della contabilità economica e finanziaria; tenuta dei mastri e gestione degli impegni di cassa; Anagrafe delle prestazioni;
- Costituzione del fondo unico di amministrazione;
- Gestione contabile delle missioni degli organi dell'Ente;
- Rimborso missioni del personale;
- Contributi, trattenute, adempimenti fiscali, rapporti con gli istituti previdenziali ed assistenziali;
- Gestione dei buoni pasto;
- Conto annuale del personale;
- Rilevazione e gestione delle presenze del personale (permessi, ferie, aspettative, malattie ecc.);
- PerlaPA.

SERVIZIO TECNICO

Sono incardinate nel Servizio Tecnico le seguenti funzioni:

- Funzioni di consegnatario;
- Antiabusivismo Edilizio, Tutela del Territorio e Legalità Ambientale;
- Promozione, marketing e fruizione del Territorio;
- Servizio Sicurezza Prevenzione e Protezione (D: Lgs. 81/08);
- Sistemi informativi territoriali, banche dati cartografiche, attrezzature ed impianti vari per il funzionamento logistico dell'Ente e per l'espletamento delle funzioni istituzionali;
- Inventari dei beni immobili;
- Funzioni di RUP, in capo al funzionario di area C, e gestione delle procedure per l'acquisizione di beni, forniture e servizi inerenti l'attività di competenza del Servizio Tecnico (D. Lgs. 163/06);
- Attività istituzionali di natura geologico-applicativa e in tema di equilibri idraulici ed idrogeologici;
- Coordinamento ed attuazione delle attività di previsione e prevenzione antincendio (Piano Antincendio Boschivo);
- Educazione ambientale;
- Sentieristica del Parco – segnaletica e cartellonistica didattica, di informazione e di accoglienza, centri visita e centri di educazione ambientale;
- Rapporti con le associazioni di volontariato;
- Gestione della biblioteca dell'Ente Parco;
- Visite guidate al Gran Cono del Vesuvio;
- Attività di ricerca, convegnistica e pubblicazioni a stampa;
- Archivio fotografico del Parco;
- Iniziative per lo sviluppo dell'agricoltura sostenibile nel territorio del Parco – prodotti tipici del Parco e rapporto con gli agricoltori;
- Valorizzazione del patrimonio storico, artistico, architettonico, culturale ed identitario del territorio e delle tradizioni e dei costumi locali;
- Gestione delle utenze, funzionalità, inventario, manutenzione logistica degli immobili del Parco;
- Gestione e Manutenzione dell'impiantistica degli immobili dell'Ente Parco;
- Piano Triennale lavori pubblici;
- Istruttoria e rilascio/dinieghi nulla osta ex. Art. 13 Legge 394/91 e autorizzazioni con riferimento al Piano, al Regolamento del Parco ed alla normativa di competenza;
- Rilascio dei pareri sui condoni e sulle sanatorie;
- Gestione della ricerca scientifica e studio della biodiversità;
- Contabilità ambientale;
- Attività di prevenzione e contenimento degli squilibri ecologici;
- Istruttoria delle pratiche di indennizzo per mancato taglio boschivo e per danni da fauna;
- Piani di Gestione aree SIC e ZPS;

- Rapporti con il Reparto CC Biodiversità di Caserta in qualità di soggetto gestore della riserva “Tirone – Alto Vesuvio”;
- Convegnistica e pubblicazioni a stampa;
- Pianificazione strategica, programmazione e progettazione relative a programmi ed iniziative di interesse comunitario, nazionale e regionale per la tutela e lo studio della biodiversità;
- Gestione Guide esclusive del Parco;
- Elaborazione, rinnovo, attuazione di tutti gli strumenti di pianificazione dell'area naturale protetta previsti dalla Legge 394/91 (Piano e Regolamento del parco, Piano pluriennale economico e sociale ecc);
- Attività di competenza dell'Ente Parco rispetto agli strumenti di pianificazione previsti da altre normative;
- Azioni per la gestione della Riserva MAB-UNESCO “Somma, Vesuvio e Miglio d'Oro”;
- Gestione short list dell'Ente parco per affidamenti incarichi esterni;
- Attività e rapporti con l'Autorità Giudiziaria, con il Raggruppamento Carabinieri Parchi-Reparto Carabinieri Parco Nazionale del Vesuvio e altre Forze di polizia per le attività di sorveglianza nel parco, in particolare per il coordinamento operativo delle attività di competenza dell'Ente parco in contrasto all'abusivismo edilizio ed all'abbandono di rifiuti/discariche;
- Collaborazione con il Ministero dell'Ambiente e con il Raggruppamento Carabinieri Parchi-Reparto Carabinieri Parco Nazionale del Vesuvio per le attività di valutazione del danno ambientale;
- Nulla osta, pareri, autorizzazioni in materia di rifiuti, bonifiche;
- Rilascio pareri per VIA (Valutazione di Incidenza e Valutazione Ambientale Strategica di piani e progetti);
- Gestione del centro visite e Osservatorio Ambiente e Legalità “Museo Aperto”;
- Gestione Museo e Centro Culturale di Boscoreale;
- Pianificazione strategica, programmazione e progettazione relative a programmi ed iniziative di interesse comunitario, nazionale e regionale per lo sviluppo sostenibile e la legalità ambientale;
- Formazione in campo ambientale;
- Carta Europea del Turismo Sostenibile;
- Monitoraggio dei flussi turistici mediante big data;
- Interpretazione naturalistico-ambientale.

3.7 Misure obbligatorie ed ulteriori e relativa tempistica

Nell'ambito del PTPC, per ogni area di rischio vengono indicate le misure di prevenzione da implementare per ridurre la probabilità che il rischio si verifichi.

Le misure si classificano come:

- obbligatorie, la cui applicazione discende tassativamente dalla legge o da altre fonti normative;
- ulteriori rispetto a quelle obbligatorie per legge, previste in aggiunta nel PTPC.

Il PTPC 2025-27, in analogia agli anni passati, individua le misure obbligatorie per trattare il rischio e le misure ulteriori ritenute necessarie o utili:

- la trasparenza, che di norma, costituisce oggetto di un'apposita sezione del PTPC (PTTI); gli adempimenti di trasparenza possono essere misure obbligatorie o ulteriori; le misure ulteriori di trasparenza sono indicate nel PTTI;
- l'informatizzazione dei processi; questa consente per tutte le attività dell'amministrazione la tracciabilità dello sviluppo del processo e riduce quindi il rischio di “blocchi” non controllabili, con emersione delle responsabilità per ciascuna fase;
- l'accesso telematico a dati, documenti e procedimenti e il riutilizzo di dati, documenti e procedimenti (D.lgs n. 82/2005); questi consentono l'apertura dell'amministrazione verso l'esterno e, quindi, la diffusione del patrimonio pubblico e il controllo sull'attività da parte dell'utenza;

- il monitoraggio sul rispetto dei termini procedurali; attraverso il monitoraggio, emergono eventuali omissioni o ritardi che possono essere sintomo di fenomeni corruttivi

Misure obbligatorie previste dalla Legge 190/2012 e ulteriori:

Misura	Stato attuazione 2025: SI/NO	Misure 2025 ed anni seguenti
Pubblicazione su "Amministrazione Trasparente" dei dati sull'organizzazione e l'attività secondo le indicazioni contenute nel D. Lgs. n. 33/2013 e nella L. 190/2012.	SI	Avvio monitoraggio bimestrale sul rispetto obblighi trasparenza e completamento dei dati mancanti.
Adozione Codice di comportamento che integri e specifichi il Codice adottato con D.P.R. 62/2013.	SI	Monitoraggio semestrale sull'attuazione del Codice. È stato istituito l'Ufficio Procedimenti Disciplinari con determina dirigenziale n. 357 del 29/12/2015 ai sensi dell'art. 55Bis del D.Lgs. 165/2001.
Formazione per la corretta conoscenza e applicazione del Codice e sull'anticorruzione e trasparenza.	SI	Sono stati organizzati momenti di confronto interni tra la Direzione ed il personale.
Art.1 L.190/12 comma 16, pubblicazione sul sito web dell'ENPV dei seguenti dati: a) autorizzazione o concessione; b) scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture; c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati; d) concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera di cui all'art. 24 del citato D. Lgs n. 150/2009. Comma 17. Le stazioni appaltanti possono prevedere negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti di integrità costituisce causa di esclusione dalla gara.	SI	Monitoraggio per adempimento obblighi trasparenza. Inserimento patto integrità in tutti gli appalti e protocollo legalità nei casi previsti.
Rotazione del personale dirigenziale e del personale con funzioni di responsabilità operante nelle aree a rischio corruzione	NO per dirigente SI in parte per dipendenti	Vi è un solo dirigente, in carica per 5 anni. Attualmente per vacatio c'è un direttore f.f. Le ridotte dimensioni dell'Ente non consentono di attuare la rotazione del personale e rendono necessaria l'esplicazione di più compiti da parte di tutti. Ovviamente, la rotazione del personale avverrà nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura

		corruttiva. Un aspetto importante, che sostanzia una sorta di rotazione, è che nell'ambito degli obiettivi della performance assegnati dal dirigente al personale dell'ENPV si realizzano dei gruppi trasversali di dipendenti impegnati su obiettivi diversi, per cui c'è una mescolanza di dipendenti su tematiche nuove che attua una sorta di rotazione.
Iniziative di formazione/informazione sull'obbligo di astensione in caso di conflitto d'interesse	SI informazione	Dovrà essere adottato un regolamento in tema di rilascio di autorizzazioni per attività esterna da parte del personale dipendente e disciplina del conflitto di interesse.
Attuazione disposizioni D. Lgs. 39/2013 su inconfiribilità e incompatibilità incarichi presso PP.AA.	SI	Acquisizione dichiarazione annuale del dirigente e del presidente.
Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici, conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la P.A.; verifica rispetto disposizioni art. 35 bis D. Lgs 165/2001	NO	Acquisizioni autocertificazioni e verifica della veridicità delle dichiarazioni rese tramite acquisizione certificato casellario giudiziale.
Tutela del dipendente pubblico che segnala gli illeciti	SI	Utilizzo casella di posta elettronica per segnalazioni "anticorruzione@enpv.it".
Monitoraggio del rispetto dei termini previsti dalla legge, per la conclusione dei provvedimenti.	SI, per indicatore pagamenti	È pubblicato l'indicatore di tempestività dei pagamenti. Si avvierà una procedura di monitoraggio trimestrale sul rispetto dei termini di conclusione del procedimento per le seguenti tipologie di atti: nulla osta, richiesta di accesso agli atti.
Monitoraggio dei rapporti tra l'Amministrazione e i soggetti con i quali sono stati stipulati contratti, interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici, ai fini della verifica di eventuali relazioni di parentela o affinità con i dipendenti. Art. 6-bis (Conflitto di interessi) (introdotto dall'art. 1, comma 41, Legge n. 190 del 2012). 1. Il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto anche potenziale.	NO	Controlli a campione da effettuarsi. Attualmente viene inserita nel corpo dei provvedimenti amministrativi una dicitura recante l'attestazione da parte del responsabile dell'istruttoria, del direttore e del Presidente circa l'assenza di conflitto di interessi ex. Art. 6 bis della L. 241/1990, come introdotto dalla L. 190/2012.
Applicazione comma 16 ter dell'art. 53 del d.lgs. n. 165/2001: Divieto di pantouflage o revolving doors	NO	Non sono stati individuati casi di pantouflage nel 2024.

Si riepilogano di seguito alcune delle misure di prevenzione dettagliate nella TABELLA:

- a) svolgimento di incontri e riunioni tra la Direzione ed i Dipendenti, per la circolazione delle Informazioni e confronto sulle attività istituzionali;

- b) aggiornamento della Sezione "Amministrazione Trasparente";
- c) avvio monitoraggio del rispetto dei tempi procedurali;
- d) specifici obiettivi di performance per la Direzione ed il personale sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione ed in tema di trasparenza;
- e) monitoraggio Codice di Comportamento;
- f) adeguamento degli atti di incarico e dei contratti con i soggetti terzi alle previsioni del DPR n. 62/2013 e del Codice approvato dall'Ente;
- g) monitoraggio costante per verificare il rispetto dei divieti contenuti nell'art. 35 bis del D.Lgs. 165/2001;
- h) verifica della veridicità delle dichiarazioni in tema di inconferibilità/incompatibilità dell'incarico del Direttore;
- i) rispetto della distinzione tra attività di indirizzo politico e attività di gestione, di competenza del Direttore;
- j) 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 Legge 241/1990, come introdotto dalla Legge 190/2012;
- k) obbligo di motivazione puntuale ed adeguata degli atti amministrativi;
- l) adozione del regolamento in tema di rilascio di autorizzazioni per attività esterna da parte del personale dipendente e disciplina del conflitto di interesse. Monitoraggio per l'eventuale verifica degli incarichi extraistituzionali non autorizzati;
- m) adozione del protocollo informatico sezionale, tra tutti i dipendenti dell'Ente parco, per la trasmissione degli atti istruttori e endoprocedimentali;
- n) al vertice dell'Ente parco è posto il Direttore dell'Ente, unico dirigente della struttura e deputato a rappresentare l'Ente verso l'esterno, anche responsabile dei 4 servizi dell'Ente stesso. In ogni servizio i titolari di posizione organizzativa interloquiscono quotidianamente con il Direttore, a cui è riservata l'apposizione della sottoscrizione su ogni documento predisposto e sottoposto alla firma del Direttore. Il relatore di ogni atto è tenuto a apporre le sue iniziali in calce a ciascuna nota prodotta. Tali procedure vengono eseguite da tutto il personale ad attestazione dell'attività istruttoria, svolta affinché sia sempre possibile ricostruire il procedimento e la "filiera" di ogni pratica e segnalare, eventualmente, delle discrasie;
- o) per ogni appalto pubblico viene effettuata la nomina del responsabile unico del progetto, e direttore dell'esecuzione del contratto, ai sensi del D. Lgs. 36/23 e del DPR 107/10;
- p) Il direttore dell'Ente Parco, quale responsabile per la prevenzione della corruzione, può richiedere al dipendente che ha istituito un provvedimento di fornire per iscritto adeguata motivazione circa le circostanze di fatto e le ragioni giuridiche che hanno portato all'adozione dell'atto in questione o, comunque, richiedere spiegazioni su comportamenti che possano prefigurare anche solo potenzialmente corruzione, illegalità o mala gestione degli affari pubblici. Inoltre viene svolto un attento monitoraggio sui tempi di conclusione dei procedimenti amministrativi.
- q) Si premette che la cultura della legalità e dell'integrità rappresentano per l'Ente una priorità assoluta che è trasversale rispetto a tutte le attività istituzionali amministrative svolte. Ogni anno l'Ente Parco collabora all'organizzazione di giornate sull'etica e sulla legalità, destinata al personale ed agli utenti (scuole, cittadini ecc.), in particolare su temi afferenti alla legalità ambientale.

Gli obiettivi essenziali che è necessario conseguire in fase di prevenzione dei fenomeni corruttivi a livello di Ente, così come stabiliti dal Piano Nazionale Anticorruzione, sono i seguenti:

OBIETTIVI ESSENZIALI	AZIONI
Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	Adozione PTPC; Predisposizione di direttive al personale in materia di anticorruzione (es. conflitto interessi); incontri periodici RPC e personale; monitoraggio sul funzionamento del codice di comportamento.
Aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione	Promozione del whistleblower; acquisizione segnalazioni da parte della cittadinanza; controlli e monitoraggi.
Creare un contesto sfavorevole alla corruzione	Adozione Codici Comportamento; formazione specifica in materia di anticorruzione. Rotazione del personale.

Coordinamento con il Ciclo della Performance

Il coordinamento e l'integrazione tra il PTPC e il Piano della performance, così come con tutti gli altri strumenti di programmazione dell'ente, consente di mettere in atto una strategia unitaria e complessiva, che condivida e metta a sistema obiettivi, risorse e responsabilità. Solo un'azione sinergica e condivisa può, infatti, garantire l'efficacia della strategia anticorruzione. Ciò che viene previsto e pianificato, deve essere realizzato e rendicontato.

Pertanto, le azioni individuate nel presente Piano per l'attuazione della L. n. 190 confluiscono nella programmazione strategica e operativa, definita nel Piano della Performance 2023-2025, e costituiscono obiettivi specifici per la prevenzione del fenomeno della corruzione sia per la performance organizzativa (art. 8 del D. Lgs. n. 150 del 2009), sia per la performance individuale (ex art. 9, D.lgs. n. 150/2009).

Dell'esito del raggiungimento degli specifici obiettivi in tema di contrasto del fenomeno della corruzione individuati nel P.T.P.C. (e dunque dell'esito della valutazione della performance organizzativa ed individuale) occorrerà dare specificamente conto nell'ambito della Relazione delle performance (art.10, d.lgs. n. 150 del 2009), dove a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, l'amministrazione dovrà verificare i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

Da ciò discende l'esigenza che la pianificazione sia "sostenibile", cioè che sia accuratamente valutato il carico degli adempimenti individuati che dovrà essere attuato, scongiurando altresì il rischio di non prendere in considerazione le misure e gli adempimenti previsti.

Il legislatore stesso prescrive un sistema di pianificazione integrato, caratterizzato da azioni idonee a conciliare la programmazione, la pianificazione, l'attività, il controllo e la rendicontazione, allo scopo di soddisfare le esigenze connesse, sia alla performance, sia alla prevenzione della corruzione, sia all'effettuazione dei controlli successivi, sia ancora alla valutazione.

Obblighi informativi

I dipendenti che istruiscono un atto o che adottano un provvedimento finale che rientri nell'ambito di applicazione delle misure del presente Piano devono darne informazione al Direttore secondo le modalità e la tempistica che saranno concordati con ciascun Responsabile.

Obblighi di trasparenza

Tutti i provvedimenti adottati che rientrano nelle fattispecie di cui al presente Piano devono essere pubblicati entro 15 giorni, a cura del Responsabile nell'apposita sezione del sito internet Amministrazione Trasparente/Disposizioni generali/Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione.

Il Direttore vigila che la pubblicazione venga effettuata regolarmente secondo quanto stabilito dal comma precedente.

Nel sito internet deve essere pubblicato: il numero e la data del provvedimento, l'oggetto, il soggetto in favore del quale è rilasciato, la durata e l'importo se si tratta di contratto o affidamento di lavoro, servizi e forniture.

Rotazione del personale addetto alle Aree ad elevato rischio

Come già evidenziato nel precedente PTPC, la dotazione organica dell'Ente Parco è di complessive 15 unità, di cui 13 in servizio e n. 2 unità vacanti (al 31/12/2024), e di n. **1 unità di livello dirigenziale, attualmente vacante.**

Data l'esiguità del personale si è provveduto ad una sia pur limitata rotazione del personale, e non si ritiene sussistere al momento un possibile rischio corruttivo.

Nella parte generale del nuovo PNA, l'ANAC dà atto dei vincoli di natura soggettiva e oggettiva a cui la rotazione è soggetta e dà atto che non sempre la rotazione è una misura che si può dunque realizzare, specie all'interno di amministrazioni di piccole dimensioni, come appunto l'Ente Parco.

Al fine di assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa, escludendo che il conferimento di incarichi possa essere assegnato a soggetti privi di competenze necessarie per assicurare la continuità dell'azione amministrativa, la rotazione viene attuata quando vi è la possibilità di inserire una figura nuova nell'organizzazione, valutando la possibilità di ruotare le figure esistenti, assicurando la formazione per l'acquisizione delle competenze professionali.

Nei casi di mancata applicazione dell'istituto sono adottate misure per evitare che il soggetto non sottoposto a rotazione abbia il controllo esclusivo dei processi.

In particolare, sono stati adottati i criteri e le modalità organizzative per le commissioni di gara e le commissioni giudicatrici in materia di appalto, evitando che la valutazione amministrativa sia tutta nelle mani del RUP ed individuando nella collegialità uno strumento di lotta alla corruzione.

Si favorirà, comunque, la più ampia compartecipazione del personale alle attività di appartenenza. Nelle aree identificate come più a rischio e per le istruttorie più delicate, verranno promossi meccanismi di condivisione delle fasi procedurali, prevedendo di affiancare al funzionario istruttore un altro funzionario, in modo che, ferma restando l'unitarietà della responsabilità del procedimento a fini di interlocuzione esterna, più soggetti condividano le valutazioni degli elementi rilevanti per la decisione finale dell'istruttoria.

Monitoraggio

Per il 2025 si prevede l'implementazione di un sistema di monitoraggio attraverso la standardizzazione di una apposita procedura che garantisca la costanza dei controlli, la loro effettività e il contraddittorio con i soggetti coinvolti. Il monitoraggio riguarda tutte le fasi di gestione del rischio al fine di poter intercettare rischi emergenti, identificare processi organizzativi tralasciati nella fase di mappatura, prevedere nuovi e più efficaci criteri per analisi e ponderazione del rischio.

Il monitoraggio sarà condotto su base quadrimestrale dal RPC, attraverso informazioni acquisite e attraverso controlli a campione secondo una procedura che verrà standardizzata nel corso dell'anno.

Tra le attività di monitoraggio rientrano, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- la verifica dell'attuazione delle misure definite nel Piano;
- l'esame delle informazioni sulle modalità di svolgimento dei processi a rischio;
- l'analisi e la successiva verifica di segnalazioni relative alla commissione di reati di corruzione pervenute tramite il meccanismo del whistleblowing o attraverso fonti esterne;
- la verifica dell'adeguatezza delle misure previste dal Piano sulla base di eventuali segnalazioni pervenute al RPC da parte di soggetti esterni o interni o attraverso gli esiti dell'attività di monitoraggio. Qualora dall'attività di verifica emergessero elementi di criticità particolarmente significativi, è previsto l'eventuale aggiornamento del

Piano.

Il RPC riferisce al Consiglio Direttivo, in mancanza alla Presidenza, sull'esito dei monitoraggi e delle iniziative adottate e ogni qualvolta sia necessaria una maggiore tempestività nell'informazione.

La relazione annuale che il RPC deve redigere entro il 15 dicembre di ogni anno, secondo quanto previsto dalla L. n. 190/2012, è pubblicata sul sito istituzionale.

Verifica del Piano

È cura del Direttore verificare l'efficace attuazione del piano e la sua idoneità rispetto alle attività dell'Ente. Il presente piano potrà essere modificato su proposta del Direttore in caso di accertamenti di significative violazioni o di mutamenti dell'organizzazione.

Per tutto quanto non espressamente previsto nel piano si richiamano le disposizioni della legge 190/2012.

Norme transitorie

All'eventuale revisione/completamento della mappatura, nonché all'individuazione delle misure di prevenzione e contrasto e alla definizione del processo di monitoraggio per l'implementazione del Piano, provvederà il responsabile della corruzione secondo le indicazioni del Piano Nazionale, con il coinvolgimento di tutto il personale del Parco.

Il responsabile della corruzione, coadiuvato dai referenti, provvede fin da subito al monitoraggio delle attività verificando il rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti relativi alle attività sopra elencate.

Il piano anticorruzione comprenderà l'adozione delle misure in materia di trasparenza come disciplinate dal T.U. sulla trasparenza, (che il Governo dovrà adottare ai sensi dell'art. 1 comma 35 della L. 190/2012) «Riordino della disciplina sugli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni, da parte delle pubbliche amministrazioni», ivi compresa l'adozione del Piano della Trasparenza (come articolazione dello stesso Piano triennale anticorruzione).

4. TRASPARENZA

4.1 Introduzione

Il presente documento definisce il "Programma triennale per la trasparenza e l'integrità" dell'Ente Parco Nazionale del Vesuvio ed è stato predisposto ai sensi dell'articolo 11, comma 2, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, recante disposizioni per l'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 e in base a quanto previsto dal decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, recante disposizioni per il "riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni", così come specificati anche nella Bozza di "Linee guida per l'aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2013 - 2015".

La redazione del Programma è avvenuta coerentemente alle disposizioni del D. Lgs. 150/2009 e agli indirizzi che la Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT) ha formulato con le delibere n. 6/2010 ("Prime linee di intervento per la trasparenza e l'integrità"), n. 105/2010 ("Linee guida per la predisposizione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità"), che individuano le modalità e i tempi di attuazione, le risorse dedicate e gli strumenti di verifica dell'efficacia delle iniziative contenute nel Programma stesso, n. 2/2012 (Linee guida per il miglioramento della predisposizione e dell'aggiornamento del Programma triennale), la n. 35/2012, relativa alla applicabilità dell'art. 18 del d.l. n. 83/2012, convertito, con modificazioni, nella legge n. 134/2012, con cui sono stati posti gli obblighi concernenti la c.d. "Amministrazione Aperta", a breve trasformata in "Amministrazione Trasparente".

A norma dell'art. 1 del D.lgs. n. 33 del 14 marzo 2013, con il termine trasparenza si intende: l'accessibilità totale delle informazioni riguardanti ogni aspetto dell'organizzazione e l'attività delle pubbliche allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

Con il termine integrità ci si riferisce essenzialmente alla: cultura di intolleranza verso la corruzione presso le pubbliche amministrazioni tramite lo studio del fenomeno e una conoscenza delle metodologie e degli strumenti organizzativi diretti a prevenire, identificare e segnalare potenziali fenomeni di corruzione.

Il presente Programma ha lo scopo di individuare i criteri e le modalità per la pubblicazione di documenti e dati sul sito istituzionale e sui siti tematici, sia relativamente alla sezione "Trasparenza, valutazione e merito" ai sensi dell'art. 11, comma 8, del D.Lgs. 150/2009, sia al fine di garantire la diffusione di dati e informazioni per esigenze di trasparenza, pubblicità, efficacia ed efficienza.

4.2. Soggetti coinvolti nel programma della trasparenza

Alla definizione ed attuazione del presente Programma intervengono i seguenti soggetti:

- Il Presidente;
- il Consiglio Direttivo;
- la Giunta Esecutiva;
- il Direttore;
- il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;
- Responsabili di servizio (coincidenti con i titolari di posizione organizzativa);
- gli Stakeholder (gli utenti del Parco e delle sue attività);
- l'Organismo Indipendente di Valutazione;
- Ufficio supporto alla trasparenza.

Il Direttore

- propone al Presidente dell'Ente, l'approvazione del "Programma", sentito l'OIV;
- nomina il "Gruppo di lavoro trasparenza ed integrità" e il Responsabile per la trasparenza ed integrità:

il Responsabile della Trasparenza e dell'Integrità è stato unificato nella figura "unica" del **Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza ed integrità (RPCT)**, in ottemperanza a quanto disposto dalle linee guida dell'ANAC emanate con deliberazione n. 1310/2016, in esecuzione del D. Lgs. n. 97/2016, è individuato nella persona del Direttore dell'Ente Parco; Attualmente, in mancanza del dirigente il Responsabile è la dott.ssa Paola Conti, giusto provvedimento di nomina (delibera presidenziale n. 23 del 09/11/2023).

- è responsabile del processo di formazione, adozione e attuazione del "Programma";
- stimola e coordina la corretta realizzazione delle singole iniziative indicate nel "Programma", coordinandole con quanto previsto nel d. lgs. n. 33/2013 e, soprattutto, coordinando il Programma della Trasparenza con quello della Prevenzione della Corruzione.

I titolari di posizione organizzativa

- sono responsabili dell'attuazione del "Programma" per la parte di loro competenza;
- collaborano per la realizzazione delle iniziative volte, nel loro complesso, a garantire un adeguato livello di trasparenza, nonché la legalità e lo sviluppo della cultura dell'integrità.

Gli Stakeholder

- contribuiscono al processo di valutazione del “Programma”, formulando suggerimenti e proposte; L’Organismo Indipendente di Valutazione;
- esercitano in piena autonomia, le attività di controllo sulla corretta applicazione delle linee guida, sulle metodologie e sugli strumenti indicati dal “Programma”.

L’Ufficio supporto alla trasparenza

- coadiuva il responsabile della trasparenza nell’attuazione e aggiornamento del Programma e dell’applicazione delle procedure in esso indicate;

4.3. L’Ente Parco nazionale del Vesuvio

L’Ente Parco Nazionale del Vesuvio è un Ente pubblico non economico di cui alla legge 20 marzo 1975, n. 70, Tabella IV.

L’Ente è vigilato dal Ministero dell’Ambiente e della Sicurezza Energetica.

L’Ente Parco ha la sede legale e operativa nel Comune di Ottaviano, in provincia di Napoli, e il suo territorio, esteso su 13 comuni, ricade nella Regione Campania. La superficie complessiva del Parco è pari a circa 8.482 ettari. La popolazione residente nei comuni del parco ammonta a circa 347.416 abitanti.

L’Ente Parco è diviso tra gli organi di indirizzo e la struttura gestionale.

Sono organi dell’Ente Parco, ai sensi della 394/91, del decreto istitutivo e dello statuto:

- Il Presidente
- Il Consiglio Direttivo
- La Giunta Esecutiva
- Il Collegio dei Revisori dei Conti
- La Comunità del Parco

Attualmente manca il Consiglio Direttivo e la Giunta Esecutiva .

Con Decreto del Ministro dell’Ambiente e della Sicurezza Energetica n. 204 del 26 giugno 2023, con il quale l’Avv. Raffaele De Luca è stato nominato Presidente dell’Ente Parco Nazionale del Vesuvio, a far data dal 29 giugno 2023.

Il Collegio dei revisori dei conti ricostituito nell’anno 2024 con Decreto del Ministro dell’Economia e delle Finanze (MEF) del 23/07/2024.

Il personale dipendente in servizio al 31/12/2024 è di 15 unità.

Il Parco nazionale del Vesuvio nasce ufficialmente il 5 giugno 1995 e, con il Decreto DEC/SCN/12.3 del 22/01/1997, il Ministro dell’Ambiente, di concerto con il Ministro del Tesoro, ha approvato formalmente la dotazione organica dell’Ente, secondo quanto stabilito nella deliberazione del Comitato di Gestione Provvisoria, prevedendo complessivamente n. 18 unità lavorative, aventi profili professionali diversi, nonché la figura professionale di Direttore dell’Ente. Dopo i tagli previsti nel corso degli ultimi anni dalla Spending Review, l’attuale pianta organica consta di 15 unità, secondo il prospetto riassuntivo di seguito riportato:

La pianta organica del personale dipendente costituita da **15 unità** come di seguito riportato:

Area	Numero di unità
AREA OPERATORI (ex Area A)	1
AREA ASSISTENTI (ex Area B)	8
AREA FUNZIONARI (ex Area C)	6
totale	15

Il personale attualmente in servizio è di **13 unità** così come di seguito dettagliato:

Area	Numero di unità
AREA ASSISTENTI (ex Area B)	7
AREA FUNZIONARI (ex Area C)	6
totale	13

L'Ente esercita le proprie funzioni in rapporto di collaborazione e interdipendenza tra organi politici ed uffici, nel rispetto di distinzioni tra indirizzo e controllo, da un lato, e gestione dall'altro. Competono al Presidente le attività di programmazione e indirizzo nonché la verifica dei risultati della gestione amministrativa. Spetta alla direzione la realizzazione dei programmi e progetti mediante l'esercizio della gestione finanziaria, tecnica ed amministrativa.

Nell'Ente Parco Nazionale del Vesuvio, sulla base delle attuali norme generali ed organizzative, è stato individuato un solo centro di responsabilità di 1° livello, di cui è titolare il Direttore, che non fa parte della dotazione organica e dell'organigramma, è titolare di contratto di diritto privato ed è nominato dal Ministero della Transizione Ecologica ai sensi dell'art.9 della Legge n. 394/91.

4.4. Funzioni ed aree di intervento

L'Ente Parco assolve i compiti demandategli dalla Legge 394/91, Legge quadro sulle aree protette.

Viene istituito al fine di conservare le specie animali e vegetali, le associazioni vegetali e forestali, le singolarità geologiche, le formazioni paleontologiche, le comunità biologiche, i biotopi, i valori scenici e panoramici, i processi naturali, gli equilibri idraulici e idrogeologici, e gli equilibri ecologici del territorio vesuviano.

Le finalità comprendono anche l'applicazione di metodi di gestione o di restauro ambientale idonei a realizzare una integrazione tra uomo e ambiente naturale, mediante la salvaguardia dei valori antropologici, archeologici, storici e architettonici e delle attività agro-silvo-pastorali e tradizionali; la promozione di attività di educazione, di formazione e di ricerca scientifica, anche interdisciplinare, nonché di attività ricreative compatibili; la difesa e ricostituzione degli equilibri idraulici e idrogeologici.

Nel caso del Parco Nazionale del Vesuvio, i compiti e le valenze si fanno decisamente più ampie, tenendo in conto il fatto che si tratta di dover difendere e valorizzare il vulcano più famoso del mondo, ma, nel contempo, anche uno dei cinque vulcani più pericolosi al mondo, per la fortissima conurbazione urbana che negli anni si è andata formando intorno ad esso.

Il Parco Nazionale del Vesuvio rappresenta, quindi, un'anomalia nel panorama dei Parchi naturali europei, una sorta di scommessa dell'ambientalismo mondiale tesa a recuperare la selvaticità e il fascino del Vesuvio e del Monte Somma, strappandolo al degrado cui era pervenuto e restituendolo al godimento delle attuali e future generazioni, a cui, in ultima analisi, appartiene.

Al di là dei valori prettamente naturalistici, è di fondamentale importanza riconoscere l'immenso **valore culturale e sociale** del Parco del Vesuvio. L'area vesuviana è caratterizzata dalla presenza di aree archeologiche di rilevanza internazionale (Pompei, Ercolano, Boscoreale) che fanno registrare annualmente un numero considerevole di presenze turistiche (Parco Archeologico di Pompei, anno 2019: quasi 3.000.000; Parco Archeologico di Ercolano, 2019: 520.000; ed il Gran Cono, 2019: oltre 760.000), di un sistema di centri e nuclei storici, di "Ville", di "Masserie" e di emergenze storico-architettoniche minori che ricoprono un elevato valore simbolico e rituale, in quanto elementi costitutivi dell'identità vesuviana.

Occorre, comunque, che questo rilevante patrimonio storico-culturale venga recuperato e reso fruibile sia per le popolazioni locali che per i turisti.

La *valorizzazione del sistema di testimonianze storiche* deve essere uno degli obiettivi prioritari del parco, con la successiva creazione di una rete di risorse culturali, ambientali e sociali che sia capace di conservare l'unicità dei luoghi e delle tradizioni locali e di esaltare la straordinarietà del territorio.

Lo sviluppo di un *turismo diversificato e compatibile* può contribuire alla valorizzazione delle diverse componenti del territorio storico, con il recupero e la rifunzionalizzazione del patrimonio esistente e con l'apporto di un indotto economico e produttivo, legato ad attività culturali, eco-museali, scientifiche, escursionistiche, ecc.

La forte attrattiva turistica del patrimonio storico ed ambientale deve essere supportata da numerosi interventi al fine di aumentare l'offerta di ricettività, di servizi e di attrezzature turistiche, di migliorare l'accessibilità, sia in termini di qualità che di minore impatto ambientale e di incentivare la riqualificazione diffusa del patrimonio edilizio.

Dal punto di vista economico-finanziario il Parco Nazionale del Vesuvio, pur essendo un Ente Pubblico Non Economico, la cui natura giuridica non consente di avere libertà d'azione paragonabile a quella di soggetti privati, sta lavorando per acquisire maggiore indipendenza economica attraverso una gestione imprenditoriale di alcuni servizi.

Lo sviluppo delle politiche di autofinanziamento attraverso azioni tese a rafforzare le entrate dell'Ente è fondamentale, in un contesto di crisi economica e di contrazione del contributo ordinario da parte del Ministero della Transizione Ecologica, finalizzato alla copertura delle spese di funzionamento. I fondi derivanti dall'autofinanziamento saranno investiti per le attività di manutenzione dei sentieri e delle strutture logistiche, per la prevenzione antincendio, per progetti di educazione ambientale, per le attività di promozione e tutela del territorio e per ogni altra attività istituzionale.

Dall'analisi socioeconomica dell'area parco emergono, quindi, numerose problematiche cui dare risposta, ma altrettante risorse ed opportunità su cui il Parco può puntare per fornire nuovo impulso all'area e condurla verso lo sfruttamento delle sue reali potenzialità e che pertanto costituiscono la base per individuare gli obiettivi che l'Ente deve porsi per soddisfare le esigenze del territorio su cui insiste.

Peraltro, le direttive strategiche di mandato comportano la ricerca della coerenza tra le finalità istituzionali e l'uso delle risorse disponibili per pervenire al conseguimento degli obiettivi assunti a riferimento, determinando altresì una stretta composizione tra il livello decisionale e quello tecnico-operativo.

Negli anni, il concetto di parco è cambiato molto, non essendo più relativo alla sola finalità tradizionale della salvaguardia della natura. I parchi, infatti, non solo favoriscono la protezione della natura, ma aiutano anche a custodire il patrimonio culturale contribuendo allo sviluppo socio-economico delle comunità che vi risiedono. Finalità specifica dell'Ente Parco è senza dubbio la conservazione e la valorizzazione della natura della biodiversità e dello sviluppo sostenibile.

L'Ente compie un'importante azione di monitoraggio del territorio del parco finalizzata all'assetto dello stesso sia dal punto di vista amministrativo (autorizzazioni, nulla osta, concessioni etc...) che materiale (assetto idrogeologico e territoriale in genere), avvalendosi a tal fine degli strumenti di pianificazione: il Piano del Parco, il Regolamento e le Misure di Conservazione dei Siti Natura 2000, i quali incidono sugli aspetti urbanistici (aree protette, ZSC, ZPS, fasce di rispetto, etc.), edilizi (permessi di costruire, compatibilità ambientale, viabilità, etc.) e produttivi (silvicoltura, zootecnia, agricoltura, pastorizia, etc.), disciplinandone le modalità attuative.

Per quanto riguarda il piano pluriennale economico e sociale, è in corso di aggiornamento e viene redatto al fine di creare occasioni di sviluppo socio-economico della collettività.

L'Ente promuove altresì le attività di educazione, di formazione e di ricerca scientifica anche interdisciplinare nonché di attività ricreativa compatibili attraverso iniziative quali manifestazioni mostre convegni contributi protocolli con altri enti che esportino sul piano internazionale le conoscenze le culture i prodotti le attività e le

tradizioni dell'area parco. In tale ottica si disciplina anche il flusso turistico garantendo ai visitatori del parco accoglienza e strutture ricreative e di intrattenimento.

4.5. Obiettivi Strategici

Alla luce di quanto esposto, gli obiettivi strategici del Parco Nazionale del Vesuvio, contando soprattutto sulle possibilità di autofinanziamento derivanti dagli introiti provenienti dalla vendita dei biglietti di ingresso al Sentiero n. 1 - "Il Gran Cono", sarà necessario realizzare obiettivi in grado di rilanciare la funzionalità e visibilità del Parco e di accrescere, anche per questa via, il consenso dei cittadini.

Pertanto, tenuto conto delle attese del territorio, e così come riportato nella relazione programmatica al bilancio, si è definito nel 2025 e per gli anni successivi un piano di interventi diviso in tre grandi obiettivi strategici per l'area protetta:

- a) *Obiettivo strategico 1: Riqualificazione del territorio in chiave sostenibile*, che fa riferimento all'implementazione delle azioni di adeguamento della rete infrastrutturale "verde" del Parco alla plurifunzionalità, all'attuazione dei progetti accessibilità a basso impatto ambientale per le due salite al Gran Cono, con la funzionalizzazione delle porte di accesso, al restauro e rinaturalizzazione delle aree danneggiate dal fuoco;
- b) *Obiettivo strategico 2: Tutela del territorio*, che fa riferimento alla complessa azione dell'Ente Parco in materia di pianificazione e contrasto agli illeciti ambientali contestuale alla conservazione, monitoraggio e valorizzazione delle componenti ambientali ed all'efficientamento energetico.
- c) *Obiettivo strategico 3: Implementazione della governance dell'Ente Parco*, attraverso un'azione più efficace e moderna di comunicazione istituzionale e marketing territoriale.

Tali indirizzi costituiscono ancora oggi l'ossatura delle strategie dell'Ente, da realizzarsi in maniera dinamica con obiettivi specifici di governance e di performance.

Si riportano, di seguito, gli obiettivi specifici che l'Ente Parco perseguirà nell'arco del 2025 nell'attività di gestione ordinaria:

- a) Mantenimento e sviluppo degli standard quali/quantitativi delle attività gestionali;
- b) Sviluppo del processo di innovazione tecnologica e della transizione al digitale dell'attività amministrativa, al fine di potenziare la tipologia, la qualità e la trasparenza dei servizi erogati all'utente;
- c) Aggiornamento ed Attuazione degli strumenti di pianificazione per il Parco nazionale e per la gestione dei siti della Rete Natura 2000 e della R.F.P. "Tirone Alto Vesuvio" (Piano del Parco e Regolamento, Piano di Gestione dei Siti Natura 2000, Piano AIB, Piano di Gestione Forestale);
- d) Gestione e valorizzazione del Museo del Parco Nazionale del Vesuvio in Boscoreale;
- e) Attività di ricerca e monitoraggio sulla biodiversità e gli impatti antropici;
- f) Contrasto ai reati contro la pianificazione;
- g) Attività di educazione e sensibilizzazione all'ambiente ed alla legalità ambientale;
- h) Attività di comunicazione a mezzo eventi, comunicati stampa e social networks;
- i) Gestione e implementazione del sito web istituzionale, avente i requisiti e le certificazioni richiesti dalla attuale normativa, osservando le linee guida stabilite dal Ministero dell'innovazione e dal Codice dell'amministrazione digitale;
- j) Attività di comunicazione e promozione dei valori ambientali, culturali ed antropologici dell'area protetta;

- k) Implementazione del circuito di legalità con la funzionalizzazione dei beni confiscati nelle disponibilità dell'Ente (Palazzo Mediceo e Museo all'aperto);
- l) Attuazione Piano anticorruzione e Trasparenza, Piano operativo Lavoro Agile e Transizione digitale, ed attuazione delle misure previste negli stessi;
- m) Crescita dei livelli di soddisfazione della Comunità locale;
- n) Crescita della cittadinanza attiva;
- o) Aggiornamento in materia economica e finanziaria;
- p) Aggiornamento in materia della gestione del personale.

La realizzazione di questi obiettivi, nel più generale contesto del compito istituzionale di difesa della natura e della biodiversità, sarà la base necessaria sulla quale portare avanti un processo di sviluppo sostenibile, cioè realizzato in modo tale da garantire la possibilità di usufruire di un bene (il parco) in modo da tale da non comprometterne la stessa fruizione da parte delle generazioni future.

Gli attori degli obiettivi strategici sono:

- l'Organo di indirizzo politico amministrativo, che definisce obiettivi, priorità, piani, programmi e direttive generali per l'azione amministrativa e la gestione;
- il Direttore del parco, responsabile dell'attività amministrativa e della gestione;
- il collegio dei revisori dei conti;
- l'OIV.
- gli stakeholder esterni, che essendo portatori di bisogni, attese e conoscenze, possono fornire elementi essenziali per garantire la rilevanza degli obiettivi;

4.6. Coerenza con la programmazione economico-finanziaria

Il Piano della Performance viene elaborato in coerenza con il Bilancio di Previsione 2025, approvato con Deliberazione Presidenziale n. 43 del 24/10/2024;

Ogni azione riconducibile agli obiettivi operativi e strategici ha un'espressa copertura finanziaria derivante dal bilancio.

Come si evince dai dati del Bilancio di Previsione 2025, le categorie sono le seguenti:

ENTRATE CORRENTI – TITOLO I

Entrate contributive

In questa unità previsionale non vi sono entrate per l'Ente Parco per cui viene ad essere mero titolo iscritto e non costituisce soggetto contabile attivo.

Entrate derivanti da trasferimenti correnti

Questa unità comprende il contributo ordinario.

Altre Entrate

In questa unità sono iscritte le voci di entrate proprie derivanti da attività istituzionali dell'Ente.

ENTRATE IN CONTO CAPITALE – TITOLO II

Entrate per alienazione di beni patrimoniali e riscossione di crediti

Non sono previste risorse finanziarie nelle unità che rilevano le entrate previsionali relative all'alienazione di immobili o alla cessione di beni immobiliari.

Entrate derivanti da trasferimenti in conto capitale

Non sono previste risorse

Entrate derivanti da accensione di prestiti

Non vengono previste entrate di questo genere.

PARTITE DI GIRO – TITOLO IV

Entrate aventi natura di partite di giro

In questa unità vengono iscritte tutte le somme riscosse per conto di terzi.

Riepilogo dei titoli Centro di responsabilità "ENTE PARCO" parte entrate	0,00	0,00	0,00	0,00
Titolo I	550.612,96	7.767.192,98	7.755.158,65	8.305.771,61
Titolo II	336.674,75	695.120,25	0,00	336.674,75
Titolo III	0,00	0,00	0,00	0,00
Titolo IV	245,00	1.239.000,00	1.239.000,00	1.239.245,00
Totale delle entrate Centro di responsabilità "ENTE PARCO"	887.532,71	9.701.313,23	8.994.158,65	9.881.691,36
Avanzo di amministrazione utilizzato		8.610.251,61	11.560.265,10	
TOTALE GENERALE	887.532,71	18.311.564,84	20.554.423,75	41.564.062,30

Riepilogo dei titoli Centro di responsabilità "ENTE PARCO parte uscite"				
Titolo I	874.354,85	7.767.192,98	7.755.158,65	8.629.513,50
Titolo II	16.742.840,29	9.305.371,86	11.560.265,10	28.303.105,39
Titolo III	0,00	0,00	0,00	0,00
Titolo IV	3.392.443,41	1.239.000,00	1.239.000,00	4.631.443,41
Totale delle uscite Centro di responsabilità "ENTE PARCO"	21.009.638,55	18.311.564,84	20.554.423,75	41.564.062,30
Disavanzo di amministrazione	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTALE GENERALE	21.009.638,55	18.311.564,84	20.554.423,75	41.564.062,30

La certezza del contributo annuale alle spese di gestione è fortemente dipendente dalla disponibilità di risorse attribuite dal Bilancio dello Stato al Ministero della Sicurezza Energetica; pertanto, gli obiettivi operativi del Piano delle performance potranno essere ricalibrati nel corso del 2025, quando si potrà avere certezza sull'entità del trasferimento ordinario assegnato all'Ente.

4.7 AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE

A seguito di quanto previsto dal D. Lgs. n. 33 del 14 marzo 2013, l'Ente ha posto in essere le procedure per realizzare la c.d. Amministrazione Trasparente. I dati pubblicati vengono continuamente aggiornati e trovano riscontro nel sito web dell'Ente sotto la sezione "Amministrazione Trasparente".

Questa sezione sarà nel triennio 2024/2026 oggetto di modifiche ed integrazione a seguito dell'entrata in vigore del **D. Lgs. 25 maggio 2016, n. 97**, «*Recante revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*».

Le principali novità del D.lgs. 97/2016 in materia di trasparenza riguardano il definitivo chiarimento sulla natura, sui contenuti e sul procedimento di approvazione del PNA e, in materia di trasparenza, la definitiva delimitazione dell'ambito soggettivo di applicazione della disciplina, la revisione degli obblighi di pubblicazione nei siti delle pubbliche amministrazioni unitamente al nuovo diritto di accesso civico generalizzato ad atti, documenti e informazioni non oggetto di pubblicazione obbligatoria, anche alla luce di quanto evidenziato nella Delibera n. 1310 del 28 dicembre 2016 l'ANAC avente ad oggetto: "Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016".

Con Decreto del Ministro dell'Ambiente D.M. 257 del 1.08.2018, così come modificato dal Decreto Ministero Ambiente D.M. 242 del 25/11/2020 è stata istituita una nuova sotto sezione nell'Amministrazione Trasparente denominata **"AGENDA TRASPARENTE"** (*Agenda pubblica degli incontri con i portatori di interesse*). Il Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare (adesso Ministero della Sicurezza Energetica) ha invitato tutti gli Enti Parco ad ottemperarvi.

In questa pagina vengono pubblicati, con le cadenze previste dal D.M. 257 del 1.08.2018, così come modificato dal D.M. 242 del 25/11/2020, gli incontri con i portatori di interessi dei soggetti decisori pubblici dell'Ente Parco Nazionale del Vesuvio che sono il Presidente/Commissario Straordinario ed il Direttore.

Per "portatori di interessi" si intendono i "rappresentati di soggetti giuridici, pubblici o privati, anche partecipati dallo Stato, di consorzi, di associazioni di categoria, di associazioni di protezione ambientale di cui all'articolo 13 della legge 8 luglio 1986, n. 349, di associazioni anche non riconosciute, di fondazioni, di comitati di cittadini, nonché coloro che professionalmente li rappresentano o svolgono nell'interesse di questi funzioni di consulenza".

L'EPNV dal 2014 pubblica sul Portale Gazzetta Amministrativa i documenti sulla trasparenza ai sensi del Decreto Legislativo n.33-2013.

Nel 2015 è stata istituita una nuova casella PEC dell'Ente: epnv@pec.it, avente un formato più compatto e una capacità di memoria più elevata, i riferimenti sono tutti pubblicati sul sito Amministrazione trasparente al seguente link:

http://ww2.gazzettaamministrativa.it/opencms/opencms/_gazzetta_amministrativa/amministrazione_trasparente/campania/_parco_nazionale_del_vesuvio/020_orga/050_tel_pos_ele/2016/0001_Documenti_14561320_82806/

Nel 2016 è stata istituita la casella postale anticorruzione@epnv.it.

Nel 2024 è proseguita l'attività dell'Ufficio per la Transizione al Digitale per lo sviluppo e l'allineamento dei sistemi e servizi informatici alle direttive previste dall'Agenzia per l'Italia Digitale, in particolare quelli sulla Cyber Security, l'accessibilità, l'usabilità ed il monitoraggio delle vulnerabilità del sito internet, la redazione e la realizzazione degli obiettivi previsti nel Piano triennale dell'informatica dell'Ente e per il supporto specialistico di carattere informatico ai progetti per la digitalizzazione e semplificazione amministrativa;

Attività di progettazione, supporto e coordinamento per la realizzazione ed il rinnovamento dei sistemi di connessione ad internet in modalità Wifi per i piazzali di quota 1000 di Ercolano e di quota 1050 di Ottaviano e per il Rifugio Imbò di Ercolano. In particolare tale tecnologia prevede la fornitura di ponti radio a larga banda e access point ad ampio raggio per la distribuzione del segnale internet nei vari siti citati per consentire a turisti e addetti ai lavori di usufruire di una connessione stabile e veloce ad internet, per le attività della biglietteria telematica, per l'acquisto dei biglietti anche in modalità Lastminute, per il funzionamento dei tornelli e per le comunicazioni di servizio e di emergenza tra gli addetti dello staff ivi operanti;

Perfezionamento e gestione sistema IMAP di posta elettronica dell'Ente, con gestione centralizzata del Server Web e piattaforme webmail più evolute;

Gestione sistemistica e controllo conformità del sito internet dell'Ente a prescrizioni normative su accessibilità, usabilità, vulnerabilità, trattamento e diffusione dei dati;

Monitoraggio, gestione e manutenzione dell'intera infrastruttura di rete dell'Ente recentemente rinnovata (Fibra ottica, Armadi Rack, Switch, Firewall, punti rete, terminali VoIP, antenne direzionali, ripetitori, Access Point interni ed esterni, Bridge, alimentatori POE, schede LAN,...) sia del segmento di rete dedicato a dipendenti ed organi dell'Ente, sia quello relativo al nodo di elaborazione situato nella sede necessario per il funzionamento e l'accesso da remoto del sistema di videosorveglianza del territorio del Parco, per una corretta ed efficiente gestione delle risorse di rete e condivisione della banda per le connessioni internet/intranet.

Estensione, perfezionamento e manutenzione sistema di videosorveglianza, con l'aggiunta di Totem per la gestione da remoto dei siti oggetto di monitoraggio. Tali armadi blindati contengono impianti di rete più moderni e tecnologie più efficienti per la trasmissione delle immagini (in LTE), nonché ulteriori telecamere integrate e la possibilità di ospitare contatori per l'energia elettrica autonomi;

Rafforzamento e perfezionamento mediante la predisposizione di opportune interfacce centralizzate lato amministratore sia i servizi di Backup&Restore per le postazioni informatiche di dipendenti e organi dell'Ente e per i programmi della contabilità (Sicraweb di Maggioli), del personale (DNGPRES della Zucchetti) e per i cedolini paga (OKCOM della Maggioli) che i servizi antivirus e anti-criptolocker su Server, PC desktop e Laptop per la sicurezza informatica di sistemi di elaborazione e corrispondenza elettronica.

Aggiornamento continuo e personalizzazione del sistema del Protocollo Informatico, sia per la generazione nelle dashboard degli utenti che nelle query di ricerca di protocolli di ingresso/uscita legati alle caselle di posta ordinaria e certificata dell'Ente ed alla ricezione e gestione delle fatture elettroniche, sia per il miglioramento del sistema di presentazione ed integrazione tramite campi note e allegati dei record relativi al Protocollo Sezionale, per una gestione più pratica ed intuitiva dei giustificativi sulle presenze/assenze da parte del personale dipendente.

Rafforzamento servizi di sicurezza informatica, mediante continuo aggiornamento configurazione Firewall fornito dalla Telecom per la protezione dei sistemi informatici dell'Ente da attacchi esterni e per la restrizione della navigazione dei dipendenti solo alle tipologie di siti internet indicate nel disciplinare per l'utilizzo di internet e della posta elettronica dell'Ente.

Amministrazione sistemistica dei sistemi informatici, delle periferiche e delle risorse di rete del sistema client/server dell'Ente, con gestione dei relativi account in Active Directory intestati ai dipendenti, con cura dei

relativi guasti (server, computer, periferiche, navigazione internet ed intranet, impianti di rete, PEC e Posta elettronica,...);

Cura dei rapporti e delle comunicazioni con i fornitori per la gestione dei sistemi informativi (licenze e assistenza programmi e basi di dati dell'Ente, come il Protocollo informatico, software della Contabilità e del Personale, Fatturazione elettronica, Amministrazione trasparente,...) e dei relativi aggiornamenti e malfunzionamenti;

Gestione, monitoraggio e perfezionamento accessi alle risorse di rete per consentire attività in Smart Working da postazioni remote (accesso dedicato e protetto al Protocollo informatico ed alle cartelle di lavoro sul server da parte dei dipendenti dell'Ente, di Direttore e Presidente).

Rinnovamento periodico dotazioni hardware e software dell'Ente per l'approvvigionamento di nuovi elaboratori programmi, la manutenzione di quelli esistenti e la dismissione di quelli obsoleti.

Perfezionamento workflow documentale tramite protocollo sezionale informatico per veicolare ordini di servizio, svolgere istruttorie, smistare pratiche e documenti digitali, messaggistica interna e istruzioni operative di accompagnamento ai documenti da lavorare e smistare ai responsabili di servizio/procedimento;

Sistema di condivisione di file, cartelle e risorse di rete (es. archivio pubblica, contabilità, antiabusivismo, dei nulla osta, progetti) tra postazioni e account utente per una maggiore sinergia tra dipendenti.

Istruttoria per istituzione servizio Data Protection Officer per il supporto al titolare ed agli uffici che eseguono il trattamento di dati personali, in ossequio alla normativa prevista dal GDPR;

Istruttoria per istituzione servizio digitale per la normalizzazione della generazione, consultazione e conservazione di Delibere, Determine e Contratti;

Perfezionamento sistema telematico per la trasmissione, la gestione e la conservazioni delle immagini per il monitoraggio del Falco Pellegrino sul Gran Cono del Vesuvio. Tale sistema è composto da un ponte radio che collega telematicamente gli apparati del Museo del Parco con gli impianti di rete, le telecamere e le antenne presenti sul Gran Cono del Vesuvio per una visione delle immagini da remoto attraverso la connessione internet del Museo.

Oltre alle tradizionali riunioni periodiche tra il direttore e i dipendenti, viene impiegata prevalentemente la posta elettronica interna e il protocollo informatico sezionale per veicolare ordini di servizio, istruzioni operative, richieste di chiarimenti, svolgere istruttorie ecc.

Sono stati messi in condivisione nel servizio tecnico gli archivi dell'antiabusivismo edilizio con l'archivio dei nulla osta, per una maggiore sinergia e verifica delle pratiche afferenti queste due tematiche delicate, riducendo i rischi di errore del personale nell'emissione dei nulla osta e nelle procedure di repressione delle violazioni edilizie

Coinvolgimento dei portatori d'interesse esterni

TABELLA 1: Principali portatori di interessi, aspettative e interventi mirati dell'Ente negli anni 2025/2027

STAKEHOLDER	ATTESE	AZIONI EPNV
Contesto locale (amministrazioni e cittadini) e fruitori del parco	Bonifica e Recupero delle aree percorse dal fuoco	1. Rinnovo e Attuazione Convenzione tra Ente Parco e Reparto Carabinieri Biodiversità Caserta per la gestione congiunta in R.F.P. "Tirone-Alto Vesuvio" 2. Prosecuzione delle attività di ricerca con il Dipartimento di Agraria Università degli Studi di Napoli "Federico II" per il

	Recupero ed Implementazione della rete infrastrutturale "verde" del Parco Supporto agli Enti preposti per le attività di prevenzione, presidio ed intervento del Piano AIB del Parco Nazionale del Vesuvio	monitoraggio delle dinamiche post-incendio degli ecosistemi, degli habitat e delle comunità che li popolano, per interventi per il contenimento delle invasive, per azioni sperimentali di rinaturazione utili ad assecondare la naturale evoluzione degli ecosistemi forestali 3. Progettazione esecutiva e realizzazione di interventi urgenti finalizzati alla manutenzione delle infrastrutture verdi, nonché fruizione turistica ecosostenibile e in sicurezza. 4. Implementazione del sistema di videosorveglianza a seguito di adesione alla Convenzione Consip 5. Attuazione della Convenzione con il Ministero dell'Interno - Direzione Regionale Campania dei Vigili del Fuoco
Aziende, operatori economici nel settore del turismo, della ristorazione, della ricettività e dell'agricoltura e dell'artigianato	Progetto Marchio di qualità ambientale del parco Carta Europea del Turismo Sostenibile	Convenzione con ENEA per supporto scientifico; approvazione regolamento per il rilascio del marchio di qualità ambientale dei servizi; Convenzione con Federparchi per il supporto tecnico al processo. Adozione Strategia e Piano di Azioni.
Pubbliche amministrazioni; Associazioni di Protezione Ambientale; Associazioni di promozione sociale senza fini di lucro; Associazioni di volontariato; Altri soggetti del terzo settore così definiti dall'art. 13 comma 1 della L.R. Campania n. 11 del 23 ottobre 2007	Finalità di cui all'art. 1 della L.Q. n. 394/91 ss.mm.ii.	Attuazione del Regolamento per la concessione di patrocinii, contributi ed ausili finanziari del Parco Nazionale del Vesuvio. Il Regolamento è stato aggiornato, inserendo anche dei criteri ambientali (plastic free)

L'EPNV coinvolge anche la Comunità del Parco, quale organo consultivo e propositivo dell'Ente. Il dirigente dell'Ente risponde personalmente alle mail di richiesta informazioni che arrivano alla sua casella di posta o alla pec dell'Ente. Molte informazioni sono rilasciate direttamente tramite social network, fornendo risposte, indicazioni e chiarimenti ai cittadini, ciò a prescindere dagli strumenti istituzionali di accesso alle informazioni.

4.8 Dati programma della trasparenza

Il soggetto responsabile della trasmissione e pubblicazione dei dati è individuato nella figura del Responsabile della Trasparenza.

I referenti della trasparenza e dell'anticorruzione, individuati nei funzionari di area C titolari di posizione organizzativa e nei responsabili di procedimenti (produttori di atti), risultano accreditati presso "Gazzetta Amministrativa", allo scopo di effettuare gli inserimenti dei dati nel portale della trasparenza.

L'Ufficio di supporto alla trasparenza provvede a coordinare l'intero processo ed al monitoraggio con il responsabile della Trasparenza.

Gli esiti dell'attività di monitoraggio confluiscono all'interno della relazione del responsabile della prevenzione della corruzione da redigere annualmente ai sensi dell'art. 1. c.14 della l. n. 190/2012.

Tabella 2 - aggiornamento del programma di trasparenza e integrità

Categoria dati e documenti da pubblicare	Stato di pubblicazione (pubblicati o non pubblicati)
Art. 40 d.lgs. 33/13 informazioni ambientali	SI, pubblicati
Art. 38 d.lgs. 33/13	SI, pubblicati gli impegni di spesa per demolizioni immobili abusivi SI, pubblicati piani triennali opere pubbliche
Art. 37 d.lgs 33/2013 contratti lavori, servizi e forniture	SI, pubblicate schede su ogni appalto pubblico gestito dall'EPNV e determine a contrarre, nei casi di cui all'art. 57 co.6 del d.lgs. 163/06
Tempi di pagamento	SI, Pubblicati
Art. 35 d.lgs. 33/13	Si, pubblicati i processi ed i procedimenti amministrativi dell'Ente nonché l'organizzazione degli uffici.
Art. 32 d.lgs. 33/13 standard di qualità carta dei servizi tempi e costi	Pubblicata Carta dei Servizi.
Art. 30 d.lgs. 33/13 immobili posseduti canoni di locazione percepiti	Si, pubblicati. Verranno aggiornati i dati progressivamente sulle aree di sedime ed i manufatti abusivi acquisiti ai sensi della Legge 426/98, nonché i canoni di occupazione sine titolo percepiti.
Concessioni, sovvenzioni, contributi art. 26 d.lgs. 33/2013	Si, pubblicato regolamento concessione contributi, ausili patrocini. Si, pubblicate tabelle dei contributi concessi
Bilanci preventivi e consuntivi con allegati	Si, pubblicati
Art. 24 comma 2 d.lgs.33/13	Si, pubblicato il monitoraggio dei tempi procedurali
Art. 23 d.lgs. 33/13	Si, Pubblicati elenchi provvedimenti adottati dagli organi di indirizzo politico
Art. 21 comma 2 contratti integrativi	Si, pubblicati anni dal 2013 al 2023
Art. 21 comma 1 contratti collettivi nazionali	Si, pubblicato il link al sito dell'ARAN CCNL biennio economico 2008-2009, contratto collettivo funzioni locali 2016-2018 e CCNL funzioni centrali triennio 2022/2024
Art. 20 d.lgs. 33/13 (personale dirigenziale e non dirigenziale) valutazione performance e distribuzione premi	SI, pubblicati
Art.18 d.lgs. 33/13 incarichi conferiti o autorizzati ai dipendenti pubblici	Si, Pubblicati
Conto annuale del personale art. 16 d.lgs. 33/13	Si, pubblicati
Tassi di assenza del personale	Si, pubblicati
Collaboratori e consulenti informazioni di cui all'art. 15 co 1 lettere a) b) c) d) e art .10 comma	Si, pubblicati

8 d.lgs. 33/13	
Dirigente e Presidente dell'Ente Parco, informazioni di cui all'art.15 co.1 lettere a) b) c) d) e art.10 comma 8 d.lgs. 33/13	Si, pubblicati
Curricula titolari di posizione organizzativa	Si, pubblicati
Piani e Relazioni art.10 d.lgs. 150/09	Si, pubblicati
PTTI	Si, pubblicati
Curricula e compensi componenti OIV	Si, pubblicati
Accesso Civico	Si, pubblicato modulo e avviso
PEC a cui il cittadino può rivolgersi per trasmettere istanze ai sensi dell'art. 38 del testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa, di cui al DPR 28.12.2000, n. 445, e successive modificazioni, e ricevere informazioni circa i provvedimenti amministrativi che lo riguardano	Si, la PEC dell'EPNV è messa in evidenza sull'homepage del sito web con un banner dedicato e viene specificata qual è la sua funzione per il cittadino mediante un banner "evidenza"
Agenda trasparente	Si, pubblicata

4.9. Procedimento di elaborazione e adozione del programma

Gli obiettivi strategici, a seguito dei nuovi obblighi di trasparenza posti dal Decreto Legislativo n. 97/2016, che ha modificato il D. Lgs. n. 33/2013.

L'Ente con il presente programma intende accogliere le indicazioni previste nel decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97, «Recante revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche» ed anche alla luce di quanto evidenziato nella Delibera n. 1310 del 28 dicembre 2016 l'ANAC avente ad oggetto: "Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016.

Le principali novità del d.lgs. 97/2016 in materia di trasparenza riguardano il definitivo chiarimento sulla natura, sui contenuti e sul procedimento di approvazione del PNA e, in materia di trasparenza, la definitiva delimitazione dell'ambito soggettivo di applicazione della disciplina, la revisione degli obblighi di pubblicazione nei siti delle pubbliche amministrazioni unitamente al nuovo diritto di accesso civico generalizzato ad atti, documenti e informazioni non oggetto di pubblicazione obbligatoria.

Gli obiettivi strategici definiti dalla Legge n. 190/2012, la c.d. Legge Anticorruzione

Per quanto riguarda le iniziative e i dati da pubblicare al fine di favorire la cultura dell'integrità, l'Ente Parco, a seguito di quanto previsto dalla Legge n. 190 del 6 novembre 2012, provvede annualmente all'aggiornamento del Piano Triennale di prevenzione della Corruzione. Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, così come previsto dall'art. 2 del Piano Triennale della Corruzione è stato individuato nell'unica figura apicale titolare di funzioni dirigenziali, cioè il Direttore dell'Ente Parco. Attualmente, in mancanza del dirigente il Responsabile è la dott.ssa Paola Conti, giusto provvedimento di nomina (delibera presidenziale n. 23 del 09/11/2023).

I collegamenti con il piano della performance

La trasparenza rappresenta una dimensione primaria della performance organizzativa delle pubbliche amministrazioni insieme ad accessibilità, tempestività ed efficacia, così come indicato nella delibera Civit n. 150 del 2010. Il collegamento di questo elemento con il piano è quindi rappresentato dal continuo aggiornamento delle sue varie fasi ed azioni tramite la pubblicazione sul sito Internet del Parco degli aggiornamenti effettuati ogni tre mesi.

Indicazione degli uffici coinvolti per l'individuazione dei contenuti del piano

Per la materiale redazione dei contenuti e degli obiettivi dell'attuale programma della Trasparenza sono stati coinvolti i componenti dell'ufficio per la trasparenza;

Le modalità di coinvolgimento degli stakeholder e i risultati di tale coinvolgimento

Gli stakeholder dell'Ente vengono messi a conoscenza del piano della Trasparenza attraverso la pubblicazione dello stesso piano sul sito Internet dell'Ente con contestuale ricezione da parte dell'Ente di eventuali osservazioni in merito allo stesso Piano.

L'Ente Parco, al fine di velocizzare l'iter amministrativo ed ampliare il processo partecipativo, ha utilizzato ed utilizzerà in futuro lo strumento del sito Internet istituzionale con maggiore intensità come mezzo di conoscenza e coinvolgimento degli stakeholder dell'Ente a tutti i livelli.

I termini e le modalità di adozione del Programma da parte del vertice politico- amministrativo

Il Piano-Programma della Trasparenza, che costituisce parte integrante del presente PTPCT 2025-2027 è stato approvato dal presidente, Avv. Raffaele de Luca, con apposita deliberazione.

Le iniziative per la trasparenza e le iniziative per la legalità e la promozione della cultura dell'integrità

L'Ente ha intenzione di convocare una serie di incontri presso la sede con cui dare massimo spazio al coinvolgimento di tutti gli stakeholder del Parco.

Attività di promozione e di diffusione dei contenuti del Programma e dei dati pubblicati

La promozione e la diffusione dei contenuti del Programma e dei dati in esso pubblicati avverrà attraverso l'uso del sito Internet istituzionale dell'Ente, www.epnv.it. La sezione "Amministrazione Trasparente", dove verrà inserito il programma, insieme agli altri documenti del ciclo della performance, verrà strutturata in modo da essere ancora più chiara e schematica per dare modo di promuovere al meglio i dati del programma stesso.

Ascolto degli stakeholder

Gli stakeholder e le loro esigenze nei confronti del Parco vengono ascoltati nell'ambito di una serie molto ampia di iniziative ed incontri svolte dall'Ente, soprattutto in occasione delle sedute della Comunità del Parco (nella quale sono coinvolti i principali stakeholders pubblici costituiti proprio dai 13 Comuni dell'Area Parco i cui sindaci fanno anche parte della Comunità del Parco, oltre al Presidente della Regione Campania e al Presidente della Città Metropolitana di Napoli). Nello svolgimento di tali programmi e/o iniziative sono organizzate varie occasioni di incontro in cui si convocano diverse tipologie di stakeholder dell'Ente, e si dà ascolto alle loro esigenze.

4.10. Accesso Civico

In esecuzione della Delibera ANAC n.1310 del 28/12/2016 è stata prevista un'apposita sezione dell'Amministrazione Trasparente sul sito istituzionale denominata "Altri contenuti/Accesso civico", dove sono pubblicate tutte le informazioni previste dall'art. 5 del D. Lgs. 33/2013.

L'art. 5 del d.lgs. 33/2013, modificato dall'art. 6 del d.lgs. 97/2016, riconosce a chiunque:

- a) il diritto di richiedere alle Amministrazioni documenti, informazioni o dati per i quali è prevista la pubblicazione obbligatoria, nei casi in cui gli stessi non siano stati pubblicati nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito web istituzionale (accesso civico "semplice");
- b) il diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione ai sensi del d.lgs. 33/2013, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti secondo quanto previsto dall'articolo 5-bis (accesso civico "generalizzato"). Per quest'ultimo tipo di accesso si rinvia alle apposite Linee guida in cui sono date indicazioni anche in ordine alla auspicata pubblicazione del c.d. registro degli accessi (Delibera ANAC n. 1309/2016, paragr.9).

Per quanto riguarda gli obblighi di pubblicazione normativamente previsti, il legislatore ha confermato l'istituto dell'accesso civico volto ad ottenere la corretta pubblicazione dei dati rilevanti ex lege, da pubblicare all'interno della sezione "Amministrazione trasparente".

L'istanza va presentata al Responsabile per la prevenzione della corruzione e la trasparenza (RPCT), che per l'Ente Parco è il Direttore, al seguente indirizzo di posta elettronica: epnv@pec.it

È stato attivato nella sezione Amministrazione trasparente del sito dell'Ente, in coerenza con le linee guida dell'Autorità Nazionale Anticorruzione, l'istituto a tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. Whistleblower).

4.11. Sistema di monitoraggio interno sull'attuazione del Programma

Il monitoraggio interno riguardo la progressiva attuazione delle varie fasi e dei diversi obblighi previsti dal Programma avviene mediante riunioni semestrali. Ogni mese di giugno e dicembre, i referenti si riuniscono con il direttore per verificare gli stati di avanzamento e di attuazione degli obblighi previsti dal Programma.

5. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

5.1. Organizzazione del lavoro agile

Premessa

In considerazione delle misure in materia di lavoro agile previste dai provvedimenti adottati in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, l'Ente Parco Nazionale del Vesuvio dal 12 marzo 2020, al fine di contemperare l'interesse alla salute pubblica con quello della continuità dell'azione amministrativa, ha adottato il lavoro agile come modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, consentendo di assicurare l'esigenza di contrasto alla pandemia alla necessità di continuità nell'erogazione dei servizi.

Su tali basi, si è sviluppato il presente Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) che si integra nel ciclo di programmazione dell'Ente attraverso il Piano della Performance, come previsto dall'art.10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

Il Piano è redatto secondo quanto previsto dall'art. 263 comma 4-bis del DL. 34/2020 di modifica dell'art.14 della Legge 7 agosto 2015, n.124 attualmente vigente. A seguito dell'emanazione di misure di carattere

normativo e tecnico per la disciplina del lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche, in particolare attraverso l'adozione di ulteriori strumenti, anche contrattuali, si provvederà ad adeguare il presente documento.

Tale nuova modalità di lavoro è inserita nel processo di innovazione dell'organizzazione del lavoro dell'Ente Parco, allo scopo di stimolare il cambiamento strutturale del funzionamento della pubblica amministrazione, in direzione di una maggiore efficacia dell'azione amministrativa, della produttività del lavoro e di orientamento ai risultati e di agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Riferimenti normativi

Il lavoro agile nella pubblica amministrazione trova il suo avvio nella Legge 7 agosto 2015, n.124 *“Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”* che con l'art. 14 *“Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche”* stabilisce che *“le amministrazioni, ..., adottano misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e per la sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa che permettano, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi di tali modalità, garantendo che i dipendenti che se ne avvalgono non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera”*.

La successiva Legge 22 maggio 2017, n.81, *“Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”* disciplina, al capo II, il lavoro agile, prevedendone l'applicazione anche al pubblico impiego e sottolineando la flessibilità organizzativa, la volontarietà delle parti che sottoscrivono l'accordo individuale e l'utilizzo di strumentazioni che consentano di lavorare da remoto, rendendo possibile svolgere la prestazione lavorativa *“in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva”*.

Attraverso la direttiva n. 3/2017, recante le linee guida sul lavoro agile nella PA, il Dipartimento della Funzione pubblica fornisce indirizzi per l'attuazione delle predette disposizioni attraverso una fase di sperimentazione. Le linee guida contengono indicazioni inerenti l'organizzazione del lavoro e la gestione del personale per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, favorire il benessere organizzativo e assicurare l'esercizio dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori.

Dai primi mesi del 2020, a causa della situazione connessa all'epidemia da COVID-19, il lavoro da remoto si è imposto come una delle misure più efficaci per affrontare l'emergenza. Le misure più significative riguardano:

- Prima previsione del superamento del regime sperimentale per il lavoro agile nella pubblica amministrazione (Art 18 co. 5 del DL 9 del 2 marzo 2020, che modifica l'articolo 14 della Legge n.124/2015).
- Previsione del lavoro agile come una delle modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni, al fine di limitare la presenza del personale negli uffici per assicurare esclusivamente le attività che si ritengono indifferibili e che richiedono necessariamente la presenza sul luogo di lavoro, prescindendo dagli accordi individuali e dagli obblighi informativi di cui alla L 81/2017 e anche utilizzando strumenti informatici nella disponibilità del dipendente qualora non siano forniti dall'amministrazione (Art 87 co 1 e 2 del DL 18 del 17 marzo 2020 e successive modificazioni e integrazioni).
- Introduzione del POLA: *“Entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigono, sentite le organizzazioni sindacali, il **Piano organizzativo del lavoro agile (POLA)**, quale sezione del documento di cui all'articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 60 per cento dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi*

non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera, e 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, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative. In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 30 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano". (Art.263 comma 4-bis DL 34 del 19 maggio 2020).

- Indicazioni per le misure di organizzazione del lavoro pubblico in periodo emergenziale (Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 19/10/2020);
- Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 9/12/2020 con cui si approvano le linee guida per il POLA.
- L'articolo 6, comma 6, del Decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113, prevede da parte dell'Ente Parco Nazionale del Vesuvio l'adozione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO);
- il Decreto legge 21 settembre 2021 n. 127 "Misure urgenti per assicurare lo svolgimento in sicurezza del lavoro pubblico e privato mediante l'estensione dell'ambito applicativo della certificazione verde Covid – 19 e il rafforzamento del sistema di screening", e ss.mm.ii.;
- il Decreto legge 24 dicembre 2021, n. 221 "Proroga dello stato di emergenza nazionale e ulteriori misure per il contenimento della diffusione dell'epidemia da COVID-19";
- la Circolare del 5 gennaio 2022 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, avente ad oggetto il Lavoro agile;
- la l. n. 11 del 18 febbraio 2022, che ha convertito in legge il dl n. 221 del 24 dicembre 2021, ai sensi del quale, in considerazione del rischio sanitario connesso al protrarsi della diffusione degli agenti virali da covid 19, lo stato di emergenza è stato prorogato fino al 31 marzo 2022;
- la Legge 19 maggio 2022, n. 52, recante la "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 24 marzo 2022, n. 24, recante disposizioni urgenti per il superamento delle misure di contrasto alla diffusione dell'epidemia da COVID-19, in conseguenza della cessazione dello stato di emergenza".
- La Legge 3 luglio 2023, n. 85, che converte il Decreto-Legge 4 maggio 2023, n. 48 che ha prorogato al 30 settembre 2023 il diritto per i lavoratori fragili nel settore pubblico e privato di svolgere la prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile;

Lo stato di attuazione

L'Ente Parco Nazionale del Vesuvio, ai fini dell'applicazione dello *smart working* (lavoro agile), si è dotato sin dal 2020 di un "Regolamento per l'attuazione straordinaria del Lavoro Agile" a seguito dell'emergenza sanitaria correlata al virus Covid-19", approvato nella sua prima stesura con Deliberazione del Presidente dell'Ente n.4/2020, aggiornato con successiva Delibera n.15/2020, ed aggiornato nella versione attuale, allegata al Piano delle Performance 2024 – 2026 ed approvata con Delibera n. 8/2024, in osservanza dell'Informativa sulla gestione della salute e sicurezza per i lavoratori in *smart working*.

In base al regolamento e alle circolari emanate dalla direzione, possono avere accesso all'attivazione straordinaria del lavoro agile tutti i dipendenti dell'Ente Parco, ivi compreso il personale dirigenziale, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, anche in part-time, ed il personale comandato, secondo quanto disposto dal DPCM del 8 marzo 2020.

Nel corso della pandemia, i 14 dipendenti a tempo indeterminato (6 donne e 8 uomini) hanno lavorato in modalità agile in percentuale del 60%, dell'80% e del 90%. Attualmente il personale svolge servizio presso la

sede dell'Ente per n. 3 giornate ogni settimana (il regime di lavoro agile è al 40%), assicurando complessivamente la presenza in ufficio di n. 8-9 dipendenti e l'accesso alla sede tutti i giorni, secondo un regime di turnazione, su base settimanale, facendo seguito alle disposizioni in materia di lavoro agile e nelle more della definizione degli istituti del rapporto di lavoro connessi al lavoro agile da parte della contrattazione collettiva.

Presso gli uffici, nel corso della turnazione, sono assicurate le attività ineludibili o non effettuabili da remoto. A titolo esemplificativo, non esaustivo, si citano: apertura posta in giacenza, attività residuale di protocollazione documentazione cartacea, esame documentazione cartacea, archivi cartacei essenziali ai fini istruttori, utilizzo strumentazione presente in sede. L'accesso alla sede, per motivi di servizio, in giorni diversi da quelli previsti nella turnazione, o la modifica dei turni sopra indicati, è oggetto di espressa autorizzazione da parte della direzione.

Ai fini dell'applicazione dello *smart working*, il personale in possesso di notebook assegnati dall'Ente o di proprio dispositivo, è tenuto a impiegare il dispositivo di servizio, assicurando la possibilità di ricevere posta elettronica con la casella dell'Ente ed accedere al protocollo informatico dell'Ente medesimo, previa abilitazione da parte del System Administrator. È stato autorizzato anche l'impiego di dispositivi personali, nelle more dell'acquisto di dispositivi di servizio, successivamente attuato.

I dipendenti operano tuttora la strettissima osservanza delle norme igieniche raccomandate dal Ministero della salute e dall'Istituto Superiore della Sanità, con impiego in caso di presenza dell'utenza dei dispositivi di protezione (mascherine) in dotazione dell'Ente, messe a disposizione, per ciascun dipendente, da parte del RSPP. Presso la sede dell'Ente, le attività di ricevimento sono organizzate esclusivamente previo appuntamento nei casi urgenti, assicurando la possibilità di contatto all'utenza da remoto (via e-mail e per telefono). È inoltre limitata al massimo la protocollazione di atti consegnati a mano; gli atti possono essere trasmessi all'Ente esclusivamente mediante pec e mail ordinaria. La trasmissione di atti mediante raccomandate A/R è altresì consentita esclusivamente nei casi in cui risulti tecnicamente necessario per l'invio di documentazione non digitalizzata.

Si evidenzia che, nonostante le criticità derivate dalla passata emergenza epidemiologica, e dalla conseguente nuova modalità di lavoro, la performance dell'Ente Parco ha conservato i suoi elevati standard, grazie anche agli adeguamenti digitali messi in campo che hanno garantito piena operatività anche da remoto. Non si sono mai ravvisati, pertanto, ritardi nelle procedure in atto. Il grado di soddisfazione degli utenti per i servizi erogati non risulta, altresì, ridotto, con l'applicazione della modalità di lavoro agile.

Modalità attuative

Gli obiettivi del lavoro agile

Con il lavoro agile l'Ente Parco Nazionale del Vesuvio intende perseguire i seguenti obiettivi principali:

- Diffondere modalità di lavoro e stili manageriali orientati ad una maggiore autonomia e responsabilità delle persone e sviluppo di una cultura orientata ai risultati;
- Rafforzare la cultura della misurazione e della valutazione della performance;
- Valorizzare le competenze delle persone e migliorare il loro benessere organizzativo, anche attraverso la facilitazione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- Promuovere l'inclusione lavorativa di persone in situazione di fragilità permanente o temporanea;
- Promuovere e diffondere le tecnologie digitali;
- Razionalizzare le risorse strumentali;
- Riprogettare gli spazi di lavoro;

- Contribuire allo sviluppo sostenibile del Parco.

Attività che possono essere svolte in modalità agile

Come evidenziato dalla attuale distribuzione per settore dei dipendenti autorizzati al lavoro agile, è già stato verificato che potenzialmente tutte le persone che lavorano al Parco svolgono attività che, anche a rotazione, possono essere svolte in modalità agile, qualora ricorrano le seguenti condizioni minime:

- è possibile svolgere da remoto almeno parte della attività a cui è assegnata/o il/la lavoratore/lavoratrice, senza la necessità di costante presenza fisica nella sede di lavoro;
- è possibile utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro;
- è possibile monitorare la prestazione e valutare i risultati conseguiti;
- è nella disponibilità del dipendente, o in alternativa fornita dall'Amministrazione (nei limiti della disponibilità), la strumentazione informatica, tecnica e di comunicazione idonea e necessaria all'espletamento della prestazione in modalità agile;
- non è pregiudicata l'erogazione dei servizi rivolti a cittadini ed imprese che deve avvenire con regolarità, continuità ed efficienza, nonché nel rigoroso rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente.

Sono escluse dalla modalità di lavoro agile le attività di seguito riportate, per le relative articolazioni che prevedano necessariamente lo svolgimento in presenza:

1. Tenuta ed archiviazione dei fascicoli con documentazione in forma cartacea
2. Gestione dei beni di facile consumo
3. Gestione dei beni mobili
4. Gestione del parco auto
5. Gestione delle utenze, funzionalità, inventario, manutenzione logistica degli immobili del Parco;
6. Gestione e Manutenzione dell'impiantistica degli immobili dell'Ente Parco
7. Gestione della cassa economale
8. Gestione della corrispondenza in forma cartacea
9. URP – Ufficio Relazioni con il pubblico (attività e procedimenti di cui alla Legge 150/00, alla legge 241/90 e al D. Lgs. 165/01)
10. Gestione della dotazione informatica (hardware e software) degli uffici
11. Attività di sopralluogo
12. Ricevimento al pubblico
13. Rapporti interistituzionali
14. Attività di promozione, comunicazione e marketing

Sistema di misurazione e valutazione della performance

Il sistema di misurazione e valutazione della performance del Parco è caratterizzato da una mappatura di tutte le attività svolte all'interno dell'Ente che sono ricondotte attraverso uno schema gerarchico a obiettivi di livello via via superiore, arrivando al livello strategico.

A tutti i dipendenti sono assegnati obiettivi riconducibili allo schema illustrato nelle linee guida del sistema di misurazione e valutazione.

Alla luce di quanto sopra, l'attuazione del lavoro agile non si configura quale attività a sé stante, ma rappresenta una modalità per raggiungere gli obiettivi assegnati e illustrati nel Piano della Performance a cui il presente Piano è collegato.

Nella disciplina di dettaglio relativa alla performance per l'anno 2022 si è invece voluto sottolineare come il lavoratore agile sia portatore di comportamenti che caratterizzano tale modalità di lavoro e pertanto è prevista l'obbligatoria assegnazione del comportamento "smart worker" e "distance manager" per tutto il personale coinvolto.

Pertanto, l'esercizio del potere direttivo di cui alla L. 81/2017 è esercitato anche con gli strumenti programmatori che riguardano la performance dei singoli dipendenti.

Il lavoro agile può avere degli impatti positivi o negativi:

- all'interno dell'amministrazione: impatti su livello di salute dell'Ente, sulla struttura e sul personale (da verificare, per esempio, attraverso periodiche indagini di clima);
- all'esterno dell'Amministrazione (minore impatto ambientale, migliori condizioni di pari opportunità nella gestione del rapporto tra tempi di vita e di lavoro).

Salute professionale

Da tempo, l'Ente Parco ha scelto di intraprendere la strada della digitalizzazione graduale dei propri processi di lavoro, aventi come target di riferimento sia gli stakeholders che le strutture interne.

Strumento collaborativo di grande impatto è la Piattaforma del protocollo informatico e per la gestione dei flussi di documenti digitali e relativa archiviazione, su cui è stata somministrata formazione rivolta sia ai dipendenti che al dirigente e titolari di posizione organizzativa. Infatti, da marzo 2020 tutti i dipendenti che svolgono attività che possono essere rese a distanza lavorano a rotazione da remoto.

Un ruolo di rilievo nella comunicazione interna è svolto dalla rete intranet, che consente lo svolgimento delle attività quotidiane.

Ogni dipendente ha uno spazio personale e tutti i servizi disponibili sono integrati con le applicazioni aziendali: motore di ricerca, posta elettronica, eventi e scadenze, archivio atti amministrativi.

I contenuti che vengono pubblicati sono pensati sia per diffondere le informazioni, che per stimolare la creazione di un ambiente di lavoro permeabile all'innovazione attraverso la connessione tra le notizie e le strutture organizzative. Favorire le opportunità di scambio di informazioni tra le persone stimola la collaborazione e incoraggia le persone ad apprendere ciò che serve a loro per lavorare.

Salute digitale

Su un piano più programmatico e operativo, il percorso di trasformazione digitale potrà trovare attuazione su 4 linee di intervento, che in relazione alle risorse (di personale e finanziarie) che si renderanno disponibili nel triennio 2024-26, potranno essere declinate in:

1. Trasformazione digitale a supporto di una PA più efficiente, trasparente, amica dei cittadini e delle imprese. Attraverso l'ampliamento della nuova rete, rendendo le banche dati interoperabili.
2. Evoluzione e continuità operativa dell'infrastruttura digitale esistente, per garantire il migliore supporto informatico a tutti i processi che richiedono tecnologie e infrastrutture ICT.

Per entrambi gli obiettivi il conseguente Piano della performance individua diversi indicatori e target da raggiungere nel triennio, che verranno puntualmente rendicontati in sede di consuntivazione annuale attraverso la Relazione sulla performance.

Sviluppi tecnologici

Dal 2020, al fine di ottimizzare l'erogazione dei servizi durante il periodo dell'emergenza epidemiologica COVID-19, l'Amministrazione ha adottato una soluzione tecnica che consente ai dipendenti di accedere

anche in modalità 'desktop remoto' ai propri file di lavoro ed alle cartelle condivise situate nei percorsi di rete del Server e dei PC della sede. Il collegamento avviene utilizzando strumentazione messa a disposizione dall'Ente. In taluni casi i dipendenti sono stati dotati, oltre che di notebook, anche di telefono mobile con connessione internet.

Al fine di centralizzare, semplificare e velocizzare l'utilizzo dei servizi informatici dell'Ente, si è inoltre provveduto a rendere accessibili da remoto anche i programmi per la contabilità finanziaria, per la gestione delle presenze/assenze dei dipendenti e per la protocollazione informatica, archiviazione sostitutiva e workflow documentale, opportunamente integrati con la posta elettronica ordinaria e certificata, la fatturazione elettronica ed il protocollo per lo scambio interno degli documenti elettronici.

L'Ente Parco ha avviato un piano di sostituzione su base pluriennale delle postazioni fisse con strumentazione portatile. Per il personale è possibile, fermo restando il rispetto delle disposizioni del Codice dell'Amministrazione Digitale di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, attivare la modalità agile anche usando strumentazione nella propria disponibilità.

5.2. Piano triennale dei fabbisogni del personale

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP), relativo al periodo 2024-2026, è stato redatto nel rigoroso rispetto delle indicazioni e delle prescrizioni emanate con Decreto del 08/05/2018 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica (Pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana n. 173 del 27/07/2018) che ha definito, ai sensi dell'art. 6-ter, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come inserito dall'alt. 4, comma 3, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, le linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale.

Il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale definisce l'attività di programmazione complessiva di un Ente, posta alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa, di cui all'articolo 97 della Costituzione.

Il documento tiene conto dei nuovi fabbisogni di personale registrati nel corso degli ultimi anni, nonché del nuovo quadro legislativo modificato con il Decreto Legislativo n. 75/2017, con la legge n. 205 del 2017, nonché nel rispetto dei vincoli finanziari e delle "Linee di Indirizzo per la predisposizione dei Piani dei Fabbisogni di Personale", di cui al Decreto del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione dell'8 maggio 2018.

In particolare con Delibera Presidenziale n. 20 del 16.05.2024 è stato approvato il Documento relativo alle Famiglie Professionali dell'Ente Parco Nazionale del Vesuvio, che vede una previsione minima di unità lavorative fissate in numero di 25 al fine di migliorare complessivamente l'efficacia e l'efficienza delle PA, anche nell'ottica della citizen satisfaction.

Il PTFP è stato oggetto di informativa sindacale con nota prot. U. n. 3703 del 22.05.2024, di approvazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n. 5 del 29.05.2024, e di adozione con Delibera Presidenziale n. 23 del 29.05.2024.

Con nota prot. U. n. 115690 del 24.06.2024 il Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica si è riservato la conclusione dell'iter di approvazione dell'atto deliberativo sopra citato, nelle more delle valutazioni di merito sul Piano da parte del Ministero dell'Economia e Finanza Ragioneria Generale dello Stato-IGOP e della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica – UOLP.

Con nota prot. U. n. 268370 del 19.12.2024 il Ministero dell'Economia e Finanza Ragioneria Generale dello Stato-IGOP ha evidenziato la necessità di modifiche e/o integrazioni al Piano, ivi compresa una diversa

compilazione dei prospetti di calcolo in esso contenuti. Con nota prot. U. n. 539 del 22.01.2025 l'Ente Parco ha trasmesso la richiesta riformulazione del Piano.

Per quanto sopra precisato, ad oggi il PTFP 2024-2026 è ancora oggetto di valutazione da parte dei Ministeri competenti e, pertanto, al momento lo stesso non è stato rielaborato per il successivo periodo di programmazione.

5.2.1 - Cronistoria del personale dell'Ente Parco Nazionale del Vesuvio

Con deliberazione n. 36 del 27/09/1995, in applicazione dell'art. 1, comma 7, del D.P.R. 5 giugno 1995 (decreto istitutivo dell'Ente Parco Nazionale del Vesuvio) il Comitato di Gestione Provvisoria provvedeva alla determinazione della dotazione organica dell'Ente nella misura complessiva di n. 17 unità a tempo pieno e a tempo indeterminato e n. 1 Direttore;

con Decreto DEC/SCN/121 del 29/04/1997, il Ministro dell'Ambiente, di concerto con il Ministro del Tesoro, approvava formalmente la dotazione organica dell'Ente Parco Nazionale del Vesuvio, secondo quanto stabilito nella deliberazione del Comitato di Gestione Provvisoria innanzi citata, prevedendo complessivamente n. 17 unità lavorative aventi profili professionali diversi, da assumere con contratto a tempo pieno e a tempo indeterminato, nonché la figura professionale di Direttore dell'Ente;

con deliberazione n. 29 del 30/03/1999, il Consiglio Direttivo dell'Ente, sulla base della necessità di incrementare la dotazione di personale amministrativo, prevedeva la modifica della Pianta Organica con la soppressione di un posto di Funzionario di Amministrazione, VIII qualifica funzionale, e la previsione di due posti rispettivamente di VI qualifica funzionale, Assistente di Amministrazione, e IV qualifica funzionale, Operatore qualificato;

con Decreto DEC/SCN/1008 del 05/11/1999, il Ministero dell'Ambiente di concerto con il Ministero del Tesoro e del Bilancio e della Programmazione Economica, e, altresì, con nota n.151241 del 21/06/9 di presa d'atto della Presidenza del Consiglio - Dipartimento della Funzione Pubblica, approvava la modifica della pianta organica in 18 unità lavorative aventi profili professionali diversi, da assumere con contratto a tempo pieno e a tempo indeterminato, secondo il prospetto riassuntivo di seguito riportato:

Pianta organica – anno 1999

Area prof.le	Categoria economica	Posti vigente dotazione organica	Tempo pieno/tempo parziale	Tempo determinato/tempo indeterminato
C	C/5	1	tempo pieno	tempo indeterminato
C	C/3	1	tempo pieno	tempo indeterminato
C	C/1	6	tempo pieno	tempo indeterminato
B	B/3	1	tempo pieno	tempo indeterminato
B	B/2	5	tempo pieno	tempo indeterminato
B	B/1	3	tempo pieno	tempo indeterminato
A	A/2	1	tempo pieno	tempo indeterminato
Totale posti		18		

A questa bisogna aggiungere la figura dirigenziale del Direttore, con contratto di diritto privato a tempo determinato.

5.2.2. Rideterminazione pianta organica: prima riduzione

Con delibera del consiglio direttivo n. 37 del 05/12/2011, avente ad oggetto "rideterminazione della dotazione organica dell'ente Parco Nazionale del Vesuvio ai sensi dell'art. 74 del d.l. 25 giugno 2008, n. 112,

e con delibera del consiglio direttivo n. 38 del 05/12/2011 “riordino degli assetti organizzativi”, si è proceduto sia alla riduzione del contingente di personale adibito a compiti logistico strumentali e di supporto, ai sensi dell’art. 74 comma 1 del D.L. 25 giugno 2008, n. 112, convertito in legge 6 agosto 2008, n. 133, con la riallocazione di una unità lavorativa negli uffici che svolgono funzioni istituzionali come da schema A, e alla rideterminazione della dotazione organica del personale, tramite la **soppressione di n. 2 unità disponibili** e precisamente:

- un posto di Area B posizione economica B1;
- un posto di Area C posizione economica C3,

dando atto che il risparmio conseguito pari ad € 65.108,15 corrisponde ad un taglio di oltre l’11% della spesa, raggiungendo gli obiettivi di risparmio di spesa stabiliti dalla normativa.

Di conseguenza, si è deliberata la nuova dotazione organica dell’Ente Parco Nazionale del Vesuvio, che prevede un numero complessivo pari a 16 unità lavorative oltre il Direttore, articolata secondo lo schema B. Con nota ns. prot. 3264 del 04/07/2012, il Ministero dell’Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare ha trasmesso il Decreto Direttoriale Prot. 9392- 07/06/2012 PNM-V di approvazione della stessa.

SCHEMA A

Pianta organica – 2011

Servizio Amministrativo 1	Servizio Amministrativo 2	Servizio Contabile	Servizio Tecnico	Ufficio Promozione
1 C1	1 C1	1 C5	1 C3	
1 B2	1 B2	1 C1	3 C1	1 B3
1 B1	1 B1	1 B2	2 B2	
1 A2		1 B1		
Tot. 4 U.L.	Tot.3 U.L.	Tot.4 U.L.	Tot.6 U.L.	Tot.1 U.L.
Totale posti: 18				

Pianta organica 2011, rideterminata a seguito dello spostamento di un’unità lavorativa dal Servizio Amministrativo 1 al Servizio Tecnico

Servizio Amministrativo 1	Servizio Amministrativo 2	Servizio Contabile	Servizio Tecnico	Ufficio Promozione
1 C1	1 C1	1 C5	1 C3	
	1 B2	1 C1	3 C1	1 B3
1 B1	1 B1	1 B2	3 B2	
1 A2		1 B1		
Tot. 3 U.L.	Tot.3 U.L.	Tot.4 U.L.	Tot.7 U.L.	Tot.1 U.L.
Totale posti: 18				

SCHEMA B

Pianta organica 2012, rideterminata a seguito della soppressione di n. due un’unità lavorative:

Servizio Amministrativo 1	Servizio Amministrativo 2	Servizio Contabile	Servizio Tecnico	Ufficio Promozione
1 C1	1 C1	1 C5		
	1 B2	1 C1	3 C1	1 B3
1 B1		1 B2	3 B2	
1 A2		1 B1		
Tot. 3U.L.	Tot.2 U.L.	Tot.4 U.L.	Tot.6 U.L.	Tot.1 U.L.
Totale posti: 16				

5.2.3. Rideterminazione pianta organica: seconda riduzione

Con Delibera n. 19 del 3/10/2012, avente ad oggetto "Rideterminazione della dotazione organica ai sensi dell'Art. 1, Comma 3, del Decreto Legge 13 Agosto 2011, N. 138, convertito dalla Legge 14 settembre 2011, N.148, l'Ente ha proceduto a rideterminare la propria dotazione organica operando una **ulteriore riduzione** delle spese del personale del 10%, in applicazione dell'art. 1, comma 3, del decreto legge 138 del 2011, convertito, con modificazioni, nella legge 148 del 2011, tramite la **soppressione di n. 1 unità** disponibile e precisamente un posto di Area C posizione C5;

dando atto che il risparmio conseguito, pari ad € 51.593,93, corrisponde ad un taglio del 8,85% della spesa complessiva del personale, che sommato ai maggiori tagli approvati con le delibere 37/2011 e 38/2011 rispettivamente del 1,21% e del 0,55%, raggiunge gli obiettivi di risparmio di spesa stabiliti dalla normativa.

Pertanto la nuova dotazione organica dell'Ente Parco Nazionale del Vesuvio prevede un numero complessivo pari a 15 unità lavorative oltre il Direttore, articolata secondo lo schema C seguente:

SCHEMA C

Pianta organica 2013, rideterminata a seguito della soppressione di n. 1 unità lavorativa:

Servizio Amministrativo 1	Servizio Amministrativo 2	Servizio Contabile	Servizio Tecnico	Ufficio Promozione
1 C1	1 C1			
	1 B2	1 C1	3 C1	1 B3
1 B1		1 B2	3 B2	
1 A2		1 B1		
Tot. 3 U.L.	Tot.2 U.L.	Tot.3 U.L.	Tot.6 U.L.	Tot.1 U.L.
Totale posti: 15				

Tale dotazione è stata approvata con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23/01/2013.

5.2.4. La pianta organica attuale

Attualmente l'Ente Parco, nel rispetto dei criteri dettati dal Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23 gennaio 2013 "Rideterminazione delle dotazioni organiche del personale di 24 Enti parco", in attuazione dell'articolo 2, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito dalla legge 7 agosto 2012, n. 135. (13A03385) pubblicato in GU Serie Generale n.90 del 17-04-2013, ha la seguente dotazione organica.

Vecchia classificazione

Area	Numero di unità	posizione economica
AREA A	1	A2
AREA B	2	B1
AREA B	5	B2
AREA B	1	B3
AREA C	6	C1
totale	15	

Nuova sistema di riclassificazione professionale del personale previsto dall'art 13 del CCNL 2019-2021

Area	Numero di unità
AREA operatori	1
AREA assistenti	7
AREA funzionari	6
totale	15

Come evidenziato nei precedenti paragrafi, la previgente dotazione organica, all'atto dell'istituzione dell'Ente Parco Nazionale del Vesuvio, prevedeva una attribuzione organica di 18 unità. È evidente, quindi, che, a seguito dell'adozione del DPCM del 23 gennaio 2013, la situazione dell'Ente Parco ha subito un drastico ridimensionamento, che non consente, allo stato attuale ed a normativa invariata, di poter operare alcuna modifica che comporti l'aumento delle unità di personale in pianta organica.

2.2. Organico: posti e coperture al 31/12/2023

In *tabella 1*, si riporta la situazione aggiornata delle consistenze di personale dell'organico dell'Ente Parco Nazionale del Vesuvio al 31/12/2023 (unità di personale a tempo pieno e indeterminato) dove si evince che un posto nell'area B- assistenti non risulta coperto.

Tabella 1

Organico: posti e coperture al 31/12/2023

Qualifica/posiz. economica/profilo	Dotazioni organiche	di cui coperti	di cui non coperti
AREA operatori	1	1	
AREA assistenti	8	7	1
AREA funzionari	6	6	
Totale	15	14	

Spesa potenziale massima:

In tabella 2 è rappresentata la situazione, espressa in termini finanziari, della spesa complessiva data dall'ultima dotazione organica approvata, per un importo di € 469.806,25 relativo al trattamento economico fondamentale

Essa costituisce il corrispondente valore di spesa ai sensi dell'art. 4, comma 3, del D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75.

Tabella 2
Valore finanziario dotazione organica vigente

AREE		Stipendio CCNL 2019-2021 (13 mensilità)	IVC 2022-2024 per 13 mensilità con ulteriore incremento DDL Bilancio 2024	Retribuzione di posizione variabile	Retribuzione di risultato	Retribuzione totale pro capite lordo dipendente	Oneri riflessi ...% (...% su retribuzione di risultato) (2)			Totale annuo pro-capite lordo stato	Unità in dotazione organica	VALORE FINANZIARIO O DOTAZIONE ORGANICA
	EP (3)	35.000,00	1.347,32			36.347,32	13.950,10			0		0,00
AREE		Tabellare + IIS per 12 mensilità CCNL 2019-2021	IVC 2022-2024 per 12 mensilità con ulteriore incremento DDL Bilancio 2024	Altra voce retributiva fondamentale (1)	Tredicesima (tabellare + IVC)	Totale annuo pro-capite lordo dipendente	Oneri riflessi 23,8% Inps ex inpdap (2)	Oneri riflessi 8,5 irap (2)	Oneri riflessi Inail 0,06 per mille (2)	Totale annuo pro-capite lordo stato	Unità in dotazione organica	VALORE FINANZIARIO DOTAZIONE ORGANICA
	Funzionari	23.501,93	904,56	400,80	2.033,87	26.440,36	6.292,81	2.247,43	158,64	35.139,24	6	210.835,44
	Assistenti	19.351,97	744,72	349,44	1.674,72	21.771,41	5.181,60	1.850,57	130,63	28.934,20	8	231.473,60
	Operatori	18.390,84	707,76	186,48	1.591,55	20.690,15	4.924,26	1.758,66	124,14	27.497,21	1	27.497,21
	TOTALE										15	469.806,25

5.2.5. Turn over del personale (Cessazioni e acquisizioni)

Le tabelle di seguito riportate recano la situazione delle cessazioni dal servizio del personale dell'organico con contratto a tempo indeterminato verificatesi e di quelle che si verificheranno nonché delle acquisizioni effettuate.

5.2.5.1. Mobilità in entrata e in uscita

Con Deliberazione presidenziale n. 11 del 30/08/2018, ratificata con Deliberazione del Consiglio direttivo n. 28 del 19/09/2018, su cui il MATTM, nell'ambito dell'attività di vigilanza ai sensi dell'art. 9 della legge 394/1991, con nota DPN U.0023509 del 09/10/2018, acquisita al protocollo n. 4361 di questo Ente in data 09/10/2018, ha espresso parere favorevole, è stato concesso al dipendente Sig. Fortunato Di Leva il nulla osta al trasferimento, attraverso l'istituto della mobilità volontaria ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. 165/2001.

Con determina n. 385 del 27/11/2018, è stato disposto il trasferimento per mobilità volontaria presso l'amministrazione Comunale di Massa Lubrense (NA) del dipendente sig Fortunato Di Leva, dipendente di ruolo dell'Ente Parco Nazionale del Vesuvio inquadrato area assistenti.

Con la determinazione n. 397 del 10/12/2018, si procedeva ad un avviso di mobilità esterna per la copertura di n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato nell'area assistenti funzioni centrali, al fine di ricoprire con personale esterno un posto resosi vacante per l'uscita di n. 1 dipendente, vincitore di una procedura di mobilità esterna.

Con determina n. 49 del 07/02/2019, si riapivano i termini per partecipare ad un avviso di mobilità esterna per la copertura di n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato nell'area assistenti, comparto funzioni centrali, al fine di ricoprire con personale esterno un posto resosi vacante per l'uscita di n. 1 dipendente, vincitore di una procedura di mobilità esterna.

Con determina n. 66 del 16/02/2021, si riapivano nuovamente i termini per partecipare ad un avviso di mobilità esterna di cui sopra

Con determina n. 184 del 24/05/2021, si nominava la commissione per avviso di mobilità volontaria esterna, ex art. 30 d. lgs. 165/2001, per la copertura di n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato di nell'area assistenti, comparto funzioni centrali.

Con il verbale di seduta n. 1 del 27 maggio 2021, la predetta Commissione esaminatrice ha ammesso alla prova selettiva il sig. Santoro Romeo.

Con determina n. 203 del 27/05/2021, si provvedeva alla presa d'atto del verbale n. 1 per avviso di mobilità volontaria esterna, ex art. 30 d. lgs. 165/2001, per la copertura di n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato nell'area assistenti comparto funzioni centrali.

Con il verbale di seduta n. 2 del 10/06/2021, la predetta Commissione esaminatrice ha dichiarato idoneo all'assunzione in mobilità volontaria presso l'Ente Parco Nazionale del Vesuvio il sig. Santoro Romeo.

Con determina n. 219 del 10/06/2021, si provvedeva alla presa d'atto del verbale n. 2 per avviso di mobilità volontaria esterna, ex art. 30 d. lgs. 165/2001, per la copertura di n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato nell'area assistenti comparto funzioni centrali.

Con determina n. 361 del 27/10/2021 si provvedeva all'assunzione del sig. Romeo Santoro, in base alla procedura di mobilità volontaria esterna, ex art. 30 d. lgs. 165/2001, per la copertura di n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato nell'area assistenti , comparto funzioni centrali

Tabella 4 - Turn over personale periodo 2020-2021

Col. 1		Col. 2				Col. 3					Col. 4
Area professionale	Posizione economica	Cessazioni (-)				Acquisizioni (+)					Saldo
		Personale a tempo pieno ed indeterminato	Altro personale	Totale	Data cessazione	Area professionale	Posizione economica	Personale a tempo pieno ed indeterminato	Totale	Data acquisizione	Differenza (Totale col. 2 - totale col. 3)
assistenti	Ex B2	1	0	1	27/12/2018	assistenti	EX B1	1	1	01/11/2021	0

Si precisa che la copertura di tale posto, mediante la mobilità in entrata tra amministrazioni pubbliche sottoposte al regime di limitazione delle assunzioni è ritenuta finanziariamente neutrale in quanto non genera variazioni nella consistenza numerica dell'organico complessivo delle amministrazioni pubbliche e, conseguentemente, non determina aumento di spesa di personale a livello complessivo (cfr. delibera n. 169/2020 Corte dei Conti – Sez. regionale di controllo per il Piemonte) anzi l'Ente ha ottenuto un risparmio di spesa avendo proceduto ad assumere a piede area come evidenziato nella tabella 4 rappresenta il turn-over del personale dal 2018 al 2021. Essa indica, per livello di inquadramento giuridico, le cessazioni intervenute, le acquisizioni e la relativa differenza.

5.2.5.2. Pensionamento anno 2020

Con determina n. 368 del 26/11/2020, si è proceduto al collocamento a riposo per risoluzione del rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 2, comma 12, della legge 335/1995, di un dipendente a tempo pieno e indeterminato nell'area assistenti comparto funzioni centrali . (tabella 5)

Tabella 5

Risorse finanziarie personale cessato al 1 dicembre 2020												
AREE		Tabellare + IIS per 12 mensilità CCNL 2019- 2021	IVC 2022-2024 per 12 mensilità con ulteriore incremento DDL Bilancio 2024	Altra voce retributiva fondamentale	Tredicesima (tabellare + IVC)	Totale annuo pro-capite lordo dipendente	Oneri riflessi ...%	Oneri riflessi ...%	Oneri riflessi ...%	Totale annuo pro- capite lordo stato	Totale unità cessate	TOTALE RISORSE DA CESSAZIONI
	Assistenti	19.351,97	744,72	349,44	1.674,72	21.771,41	5.181,60	1.850,57	130,63	28.934,20	1	28.934,20
TOTALE complessivo											1	28.934,20

Nel corso dell'anno 2025, ad approvazione del presente Piano, sarà possibile avviare le procedure per sostituire tale unità, attingendo alle graduatorie dei Comuni Limitrofi inerenti lo stesso profilo amministrativo, come da Regolamento adottato con delibera **Presidenziale n. 50 del 12/12/2024 approvata da parte dei Ministeri vigilanti**

2.6.3. Pensionamento anni 2024-2026

Nel triennio 2024-2026, al 31/12/2024 è prevista la cessazione di una unità nell'Area operatori per pensionamento (pensione di vecchiaia) di un dipendente appartenente alle categorie protette di cui alla legge 12/03/1999, n. 68 (assunzioni obbligatorie). Tale unità sarà sostituita nel corso dell'anno 2025, ad approvazione del presente Piano, attingendo alle graduatorie del Collocamento riservato alle categorie protette, rispettando il vincolo delle assunzioni obbligatorie delle categorie protette. Nella Tabella 6 si evidenziano le risorse da cessazioni.

Tabella 6

Risorse finanziarie personale cessato al 31 dicembre 2024 (1)												
AREE		Tabellare + IIS per 12 mensilità CCNL 2019- 2021	IVC 2022-2024 per 12 mensilità con ulteriore incremento DDL Bilancio 2024	Altra voce retributiva fondamentale	Tredicesima (tabellare + IVC)	Totale annuo pro-capite lordo dipendente	Oneri riflessi ...%	Oneri riflessi ...%	Oneri riflessi ...%	Totale annuo pro- capite lordo stato	Totale unità cessate	TOTALE RISORSE DA CESSAZIONI
	Funzionari	23.501,93	904,56	400,80	2.033,87	26.440,36	6.292,81	2.247,43	158,64	35.139,24		0,00
	Assistenti	19.351,97	744,72	349,44	1.674,72	21.771,41	5.181,60	1.850,57	130,63	28.934,20		0,00
	Operatori	18.390,84	707,76	186,48	1.591,55	20.690,15	4.924,26	1.758,66	124,14	27.497,21	1	27.497,21
TOTALE complessivo											1	27.497,21

2.6.4. Situazione riepilogativa 2024-2026

La *tabella n. 7* rappresenta i movimenti in entrata e in uscita del personale per collocamento in pensione dal 2020 al 31/12/2024. Essa indica, per livello di inquadramento giuridico, le cessazioni intervenute, quelle previste nel corso dell'anno 2024, le acquisizioni e la relativa differenza con saldo zero (invarianza delle unità).

Tabella 7 – **cessazioni e acquisizioni personale periodo 2020-2024**

Col. 1		Col. 2				Col. 3				Col. 4
Area professionale		Cessazioni (-)				Acquisizioni (+)				Saldo
		Personale a tempo pieno ed indeterminato	Altro personale	Totale	Data cessazione	Area professionale	Personale a tempo pieno ed indeterminato	Totale	Data acquisizione	Differenza (Totale col. 2 - totale col. 3)
operatori		1	0	1	31/12/2024	operatori		1		0
assistenti		1	0	1	30/11/2020	assistenti		1		0
Totale		2	0	2		0		2		0

3. La rideterminazione della pianta organica per il periodo 2024-2026

Alla data del 31/12/2023 risultano coperti quattordici posti e vacanti un posto a tempo pieno ed indeterminato nell'area professionale B- assistenti, mentre al 31/12/2024 cesserà un'altra unità operativa nell'area A- Operatori per cui all'inizio dell'anno 2025 occorrerà procedere sia alla copertura di **un posto profilo assistente di amministrazione**, che alla copertura di **posto profilo operatore di amministrazione** (categorie protette di cui alla legge 12/03/1999, n. 68 assunzioni obbligatorie).

Copertura finanziaria

Ai fini della dimostrazione della sostenibilità finanziaria del presente piano, sono simulati gli effetti sul bilancio dell'Ente dell'attuazione di quanto fin qui previsto. La tabella 8 mostra le variazioni nella consistenza di personale, nonché le corrispondenti variazioni sulla spesa di personale.

TABELLA 8

AREA		cessata	da assumere
AREA	Operatore	1	
AREA	Operatore		1
AREA	Assistente	1	
AREA	Assistente		1

SALDO 0

Riepilogo risorse derivanti dalle cessazioni dal 2020 al 2024

Nella tabella 9 sono indicati le unità cessate con il relativo risparmio di spesa

Tabella 9

Risorse finanziarie personale cessato al 31 dicembre 2024 (1)												
AREE		Tabellare + IIS per 12 mensilità CCNL 2019-2021	IVC 2022-2024 per 12 mensilità con ulteriore incremento DDL Bilancio 2024	Altra voce retributiva fondamentale	Tredicesima (tabellare + IVC)	Totale annuo pro-capite lordo dipendente	Oneri riflessi ...%	Oneri riflessi ...%	Oneri riflessi ...%	Totale annuo pro-capite lordo stato	Totale unità cessate	TOTALE RISORSE DA CESSAZIONI
	Assistenti	19.351,97	744,72	349,44	1.674,72	21.771,41	5.181,60	1.850,57	130,63	28.934,20	1	28.934,20
	Operatori	18.390,84	707,76	186,48	1.591,55	20.690,15	4.924,26	1.758,66	124,14	27.497,21	1	27.497,21
TOTALE complessivo											2	56.431,41

Riepilogo delle capacità assunzionale triennio 2024-2026

Nella tabella 10 sono indicati le unità da assumere con il relativo costo

Tabella 10

Assunzioni programmate anno 2025 (1)														
AREE		Stipendio CCNL 2019- 2021 (13 mensilità)	IVC 2022-2024 per 13 mensilità con ulteriore incremento DDL Bilancio 2024	Retrribuzione di posizione variabile	Retrribuzione di risultato	Retrribuzione totale pro capite lordo dipendente	Oneri riflessi 38,38% (32,70% su retribuzione di risultato)			Totale annuo pro-capite lordo stato	Totale unità da assumere sul budget 2025 (3)	Totale unità da assumere su budget già autorizzato da d.P.C.M. (4)	Totale unità da assumere ex lege (5)	TOTALE ONERI ASSUNZIONALI
	EP	35.000,00	1.347,32			36.347,32				0				0,00
	EP (PV) (6)													0,00
		Tabellare + IIS per 12 mensilità CCNL 2019- 2021	IVC 2022-2024 per 12 mensilità con ulteriore incremento DDL Bilancio 2024	Altra voce retributiva fondamentale	Tredicesima (tabellare + IVC)	Totale annuo pro-capite lordo dipendente	Oneri riflessi ...%	Oneri riflessi ...%	Oneri riflessi ...%	Totale annuo pro-capite lordo stato	Totale unità da assumere sul budget 2025 (3)	Totale unità da assumere su budget già autorizzato da d.P.C.M. (4)	Totale unità da assumere ex lege (5)	TOTALE ONERI ASSUNZIONALI
	Funzionari	23.501,93	904,56	400,80	2.033,87	26.440,36	6.292,81	2.247,43	158,64	35.139,24				0,00
	Funzionari (PV)									6.205,04				0,00
	Assistenti	19.351,97	744,72	349,44	1.674,72	21.771,41	5.181,60	1.850,57	130,63	28.934,20	1			28.934,20
	Assistenti (PV)									1.436,99				0,00
	Operatori	18.390,84	707,76	186,48	1.591,55	20.690,15	4.924,26	1.758,66	124,14	27.497,21	1			27.497,21
									TOTALE	2	0	0		56.431,41
DI CUI:														
										TOTALE ONERI SU BUDGET 2025				56.431,41
										Totale oneri da assumere su budget già autorizzato da d.P.C.M.				0,00
										TOTALE ONERI SU LEGGE.....				0,00

Riepilogando tra le cessazioni avvenute nel corso dell'anno 2020 e dell'anno 2024 e le risorse economiche utilizzabili per la definizione della capacità assunzionale dell'Ente per l'annualità 2025 si evince una neutralizzazione della spesa con saldo pari a 0 (zero), in dettaglio:

- la capacità assunzionale derivante dalle cessazioni di una unità nell'area operatore, che si verificherà al 31/12/2024 pari a € 27.497,21, è utilizzabile ai fini della quantificazione del budget assunzionale per il triennio 2024/2026 destinata alla copertura di n. 1 posto dell'area operatore di stesso importo con invarianza della spesa.
- la capacità assunzionale derivante dalle cessazioni di una unità nell'area assistente, verificatesi nel periodo 2020, pari a € 28.934,20, è utilizzabile ai fini della quantificazione del budget assunzionale per il triennio 2024/2026 destinata alla copertura di n. 1 posto dell'areaB assistente, di stesso importo con invarianza della spesa

Riepilogo assunzioni da bandire

Nella tabella 11 sono indicati le unità da assumere nell'anno 2025 ad approvazione del presente Piano, con le modalità indicate nei paragrafi precedenti ossia attingendo dalle graduatorie di altri enti per area Assistenti, attingendo alle graduatorie del Collocamento riservato alle categorie protette, rispettando il vincolo delle assunzioni obbligatorie delle categorie protette, per area Operatori.

Tabella 11

Programma bandire					
AREE/ CATEGORIE/ QUALIFICHE	Costo annuo pro-capite (lordo Stato)	Unità da assumere 2025 con scorrimento graduatorie di altri Enti	Unità da assumere 2025 tramite collocamento disabili (categorie protette legge n.68/1999)	Valore finanziario unità da assumere	TIPOLOGIA DI RECLUTAMENTO
Area EP	0			-	Concorso pubblico
Area Funzionari	35.139,24			-	
Area Assistenti	28.934,20	1		28.934,20	
Area Operatori	27.497,21		1	27.497,21	
TOTALE		1	1	56.431,41	

5. Considerazioni finali

Le circostanze descritte e la presente proposta di Piano triennale dei fabbisogni di personale, pur migliorativa ma largamente inadeguata a fronteggiare le criticità e le sfide del Parco Nazionale, evidenziano come per l'efficienza dell'azione amministrativa e il raggiungimento degli obiettivi istituzionali dell'Ente sia necessario **innanzitutto procedere alla copertura dei due posti vacanti in pianta organica e avviare al più presto una revisione della stessa, con un incremento significativo delle unità lavorative.**

In questa ultima ipotesi l'Amministrazione assume impegno a tener conto di quanto riportato nell'ambito della Delibera Presidenziale n. 20 del 16.05.2024 recante: *Approvazione delle Famiglie Professionali e delle relative competenze*, utilizzando anche lo 0.55% del monte salari dell'anno 2018, pari ad € 2.398,37, così come previsto dall'art 18, commi 6 ed 8, del CCNL 2019-2021.

Dalla cronistoria della pianta organica emerge, infatti, quanto il recepimento delle normative che imponevano tagli alla spesa degli Enti Parco, a partire dal 2008, abbiano gravemente condizionato la *governance* dell'Ente. In tale fase, la pianta organica, già di per sé appena sufficiente, è passata da 18 a 15 unità, per beneficiare di una riduzione dei costi assolutamente irrilevante se comparata al bilancio generale dell'Ente.

Nella tabella n. 12 sono riportati gli importi della spesa del personale e delle spesa totale e l'incidenza della stessa nei vari anni.

tabella 12 - valori espressi in euro

	2020**	2021**	2022	2023	2024*
spesa del personale	707.378	667.694	775.247	711.341	622.874
spesa corrente **	2.164.047	2.806.593	4.692.014	5.290.158	5.720.823

incidenza della spesa del personale sulla spesa corrente valori espressi in percentuale

anno	2020	2021	2022	2023	2024
spesa del personale/spesa corrente	32,69	23,79	16,52	13,45	10,89

** dati influenzati dalla pandemia Covid

* valore provvisorio in attesa consuntivo

Emerge chiaramente che l'incidenza percentuale della spesa del personale sulla spesa corrente risulta inferiore al 40% rispettando l' art. 76, comma 7 D.L. n. 112/2008, conv. in L. n. 133/2008, come sostituito dall'art. 14, comma 9 D.L. n. 78/2010 (a decorrere dal 1° gennaio 2011, è operante il divieto di procedere ad assunzioni di personale, a qualsiasi titolo e con qualsiasi tipologia contrattuale, riguardante tutti gli enti, siano essi o meno sottoposti al Patto di stabilità, nei quali l'incidenza delle spese di personale sia pari o superiore al 40 per cento delle spese correnti (art. 76, comma 7 D.L. n. 112/2008, conv. in L. n. 133/2008, come sostituito dall'art. 14, comma 9 D.L. n. 78/2010 cit.).

In forza di ciò, andrà perseguita la strada dell'adeguamento della pianta organica, con il supporto dei Dicasteri competenti, che tenga conto anche della capacità di autofinanziamento dell'Ente, per migliorare la *governance*, che non può prescindere da una dotazione organica adeguata.