



P A R C O N A Z I O N A L E

**ValGrande**

**Piano Integrato Attività e Organizzazione 2022-2024**

**Vogogna, giugno 2022**

## Sommario

PREMESSA .....	3
<b>SEZIONE 1. IDENTITA' DELL'AMMINISTRAZIONE</b>	<b>3</b>
<b>SEZIONE 2 ANALISI DEL CONTESTO ....</b>	<b>7</b>
<b>SEZIONE 3. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</b>	<b>15</b>
Sottosezione di programmazione - Valore pubblico .....	15
Sottosezione di programmazione - Performance.....	18
Sottosezione di programmazione – Pari opportunità .....	20
Sottosezione di programmazione - Rischi corruttivi e trasparenza .....	22
<b>SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</b>	<b>40</b>
Sottosezione di programmazione - Struttura organizzativa.....	40
Sottosezione di programmazione - Organizzazione del lavoro agile.....	41
Sottosezione di programmazione - Piano triennale dei fabbisogni di personale.....	49
<b>SEZIONE 4. MONITORAGGIO.....</b>	<b>56</b>

## **PREMESSA**

Alla luce di quanto previsto dal D.L. 80/2021, art. 6, a partire dal 2022, le Pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute ad adottare un Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) in forma semplificata sulla base del Piano Tipo adottato dal Ministro per la pubblica amministrazione, che assorbe e sostituisce i vari documenti previsti fino a oggi in ambito di performance, trasparenza, anticorruzione, parità di genere, fabbisogni di personale, lavoro agile e formazione del personale.

L'Ente Parco, nelle more dell'adozione dei provvedimenti abrogativi degli adempimenti a carico delle amministrazioni assorbiti nel PIAO e dell'emanazione del Piano Tipo di coordinamento, ha comunque approvato i singoli documenti programmatici per il triennio 2022-2024 previsti dalla previgente normativa, i cui contenuti confluiscono e vengono armonizzati nel presente documento.

## **SEZIONE 1. IDENTITA' DELL'AMMINISTRAZIONE**

Il Parco Nazionale Val Grande, già previsto dalla Legge Quadro sulle Aree Protette n. 394 del 1991, è stato istituito ufficialmente nel 1992 (D.M. 2 Marzo 1992) e si estende, con l'ampliamento di cui al DPR 24 giugno 1998, su una superficie complessiva di 14.598 ettari e interessa 13 comuni della provincia del Verbano - Cusio - Ossola (Aurano, Beura Cardezza, Caprezzo, Cossogno, Intragna, Malesco, Miazzina, Premosello Chiovenda, San Bernardino Verbano, Santa Maria Maggiore, Trontano, Valle Cannobina e Vogogna). Il Parco nazionale Val Grande ha conferito l'assetto protezionistico definitivo ad una piccola e poco conosciuta area selvaggia "di ritorno", che è stata cioè modificata dalla presenza umana in passato, ma ha poi recuperato la sua naturalità a seguito dell'abbandono della montagna. Situato ad appena un'ora da Milano e ad un'ora e mezza da Torino, il parco costituisce un'area seminaturale di grande suggestione e di grandi potenzialità "ecoturistiche".

L'Ente gestore del Parco e le relative norme di salvaguardia, attualmente vigenti, sono stati istituiti con Decreto del Presidente della Repubblica del 24 novembre 1993.

Sono Organi dell'Ente Parco: il Presidente, il Consiglio Direttivo, la Giunta Esecutiva, la Comunità del Parco e il Collegio dei Revisori dei Conti.

- Il **Presidente**, nominato con decreto del Ministro della Transizione Ecologica, d'intesa con il Presidente della Regione, ha la legale rappresentanza dell'Ente, ne coordina l'attività, esplica le funzioni che gli sono delegate dal Consiglio Direttivo, adotta i provvedimenti urgenti.

Il presidente pro-tempore è il Dr. Luigi Spadone [presidente.spadone@parcovalgrande.it](mailto:presidente.spadone@parcovalgrande.it)

- Il **Consiglio Direttivo** è formato dal Presidente e da 8 componenti nominati con decreto del Ministro dell'Ambiente sentita la Regione scelti con le seguenti modalità: 4 su designazione della Comunità del Parco; 1 su designazione delle associazioni di protezione ambientale individuate ai sensi dell'articolo 13 della legge 8 luglio 1986, n. 349; 1 su designazione del Ministro della Transizione Ecologica; 1 su designazione del Ministro delle politiche agricole alimentari e forestali e 1 su designazione dell'Istituto superiore per la protezione e la ricerca ambientale (ISPRA). Il Consiglio delibera in merito a tutte le questioni generali e in particolare sui bilanci, che sono approvati dal Ministro dell'Ambiente di concerto con il Ministro del Tesoro, sui regolamenti e sulla

proposta di piano per il parco, esprime parere vincolante sul piano pluriennale, economico e sociale.

Compongono il Consiglio Direttivo i sigg.:

Dr.ssa Renata del Ponte

Sig. Pietro Bianchi

Dr. Alberto Bergamaschi

Sig.ra Barbara Bottacchi

Dr.ssa Sandra Garavaglia

Dr. Marco Stefanetta

Arch. Maria Cecilia Natalia

Dr. Filippo Pirazzi

- La **giunta esecutiva**, eletta tra i membri del Consiglio Direttivo è formata da tre componenti di cui il Presidente del Parco e il Vicepresidente che è scelto tra i membri della Comunità del Parco. Secondo lo Statuto del Parco, approvato con Decreto del Ministero dell'Ambiente nel 1997 e aggiornato nel 2013, alla Giunta competono la formulazione di proposte di atti di competenza del Consiglio Direttivo, la cura dell'esecuzione delle deliberazioni del Consiglio, l'adozione di tutti quegli atti che non rientrano nella competenza esclusiva del Consiglio e l'esercizio delle funzioni delegate dal Consiglio.

Al momento la Giunta Esecutiva non è stata nominata

- La **Comunità del Parco** è costituita dai presidenti delle regioni e delle province, dai sindaci dei comuni e dai presidenti delle comunità montane nei cui territori sono ricomprese le aree del Parco. E' organo consultivo e propositivo dell'Ente parco e il suo parere è obbligatorio sul regolamento e sul piano del parco, sulle questioni a richiesta di un terzo dei componenti il Consiglio, sul bilancio e sul conto consuntivo e sullo statuto. La comunità del Parco delibera, previo parere vincolante del Consiglio direttivo, il piano pluriennale economico e sociale e vigila sulla sua attuazione.

La Comunità del Parco è composta dai sigg :

CIRIO Alberto	Presidente Regione Piemonte
LANA Alessandro	Presidente Provincia V.C.O.
MOLINARI Davide	Sindaco Aurano
CARIGI Davide	Sindaco Beura Cardezza
BALLARDINI Pierangelo	Sindaco Caprezzo
CAMOSSI Dorianò	Sindaco Cossogno
MORANDI Tiziano	Sindaco Intragna
BARBAZZA Enrico	Sindaco Malesco
DELLAVEDOVA Monica	Sindaco Miazzina
FOVANNA Elio	Sindaco Premosello Chiovenda
RIGOLI Assunta	Sindaco S. Bernardino Verbano
COTTINI Claudio	Sindaco Santa Maria Maggiore
MILANI Luigi	Sindaco Valle Cannobina
VISCARDI Renzo	Sindaco Trontano
STEFANETTA Marco	Sindaco Vogogna

- Il **Collegio dei Revisori dei Conti**, nominato con decreto del Ministro del Tesoro, è formato da tre componenti scelti tra funzionari della Ragioneria generale dello Stato ovvero tra iscritti nel ruolo dei revisori ufficiali dei conti. Essi sono designati due dal Ministero del Tesoro, di cui uno in qualità di Presidente del Collegio; uno dalla regione. Questo organo esercita il riscontro contabile sugli atti dell'Ente Parco.

Compongono il Collegio dei Revisori dei Conti i sigg :

Dr.ssa Elisabetta Tamborini  
 Dr. Vincenzo Buldo  
 Dr.ssa Demichelis Daniela

L'ente si avvale, inoltre, dell'Organismo indipendente di valutazione della performance (OIV), che coadiuva gli organi di amministrazione nell'attività di valutazione e controllo strategico, nell'ambito del Ciclo della performance

L'OIV dell'Ente è il Dr. Lucio Gatti

L'ente parco è articolato in unico centro di responsabilità, che fa capo al Direttore. Al momento, essendo vacante il posto di Direttore, le funzioni di direzione sono svolte dall'Ing. Noemi Comola (e-mail [noemi.comola@parcovalgrande.it](mailto:noemi.comola@parcovalgrande.it)) Dirigente del Comune di Verbania in comando a tempo determinato e parziale presso l'Ente Parco.

La struttura operativa si articola nel seguente modo:

- Ufficio di staff (ufficio direzione): costituito, oltre che dal Direttore da 4 funzionari:
  - Massimo Scanzio (e-mail [massimo.scanzio@parcovalgrande.it](mailto:massimo.scanzio@parcovalgrande.it) ) funzionario responsabile per settore risorse umane, affari generali, organi dell'ente.
  - Giuseppe Cangialosi (e-mail [giuseppe.cangialosi@parcovalgrande.it](mailto:giuseppe.cangialosi@parcovalgrande.it) ) funzionario responsabile per settore risorse economiche e bilancio;
  - Cristina Movalli (e-mail [cristina.movalli@parcovalgrande.it](mailto:cristina.movalli@parcovalgrande.it)) funzionario responsabile per i settori di attività conservazione natura, ricerca, educazione alla sostenibilità, promozione e stampa ;
  - Maria Teresa Ciapparella (e-mail [teresa.ciapparella@parcovalgrande.it](mailto:teresa.ciapparella@parcovalgrande.it)) funzionario responsabile per i settori pianificazione, manutenzione e gestione delle strutture e del territorio, progettazione, SIT;
- Area amministrativa (organizzazione, risorse umane, bilancio, economato):
  - Fabio Giovanella ([fabio.giovanella@parcovalgrande.it](mailto:fabio.giovanella@parcovalgrande.it)) , collaboratore settore risorse umane, affari generali, organi dell'ente
  - Ivana Dian ([ivana.dian@parcovalgrande.it](mailto:ivana.dian@parcovalgrande.it) ) operatore settore risorse umane, affari generali, organi dell'ente
  - Maria Pia Bassi ([mariapia.bassi@parcovalgrande.it](mailto:mariapia.bassi@parcovalgrande.it) )collaboratore settore finanziario
- Area tecnica per la gestione del territorio, pianificazione, progettazione e sviluppo;
  - Massimo Colombo ([massimo.colombo@parcovalgrande.it](mailto:massimo.colombo@parcovalgrande.it)) collaboratore;

- Area tecnica per la conservazione natura, ricerca, promozione ed educazione ambientale.
  - Claudio Venturini Del Solaro collaboratore ([claudio.delsolaro@parcovalgrande.it](mailto:claudio.delsolaro@parcovalgrande.it))

In affiancamento alla struttura opera, il Reparto Carabinieri Parco (RCP), già CTA del Corpo Forestale dello Stato, che si pone in rapporto di dipendenza funzionale con l'Ente e ha il compito principale della sorveglianza. Con il Decreto Legislativo 19 agosto 2016, n. 177 "Disposizioni in materia di razionalizzazione delle funzioni di polizia e assorbimento del Corpo forestale dello Stato, ai sensi dell'articolo 8, comma 1, lettera a), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche" si era infatti concluso l'iter di assorbimento del Corpo forestale dello Stato, l'attribuzione delle relative funzioni, risorse strumentali e finanziarie, nonché il conseguente transito del personale del medesimo Corpo nell'Arma dei Carabinieri.

### **Cosa facciamo**

Entro il quadro delle finalità più generali dettate dalla Legge quadro sulle aree protette il parco opera per il perseguimento delle finalità fissate dal Decreto istitutivo:

- 1) tutelare, valorizzare ed estendere le caratteristiche di naturalità, integrità territoriale ed ambientale, con particolare riferimento alla natura selvaggia dell'area protetta;
- 2) salvaguardare le aree suscettibili di alterazioni ed i sistemi di specifico interesse naturalistico; conservare e valorizzare il patrimonio storico, culturale e artistico; migliorare, in relazione a specifici interessi di carattere naturalistico, produttivo, protettivo, la copertura vegetale;
- 3) favorire, riorganizzare e ottimizzare le attività economiche, in particolare quelle agricole, zootecniche, forestali ed artigianali e promuovere lo sviluppo di attività integrative compatibili con le finalità precedenti;
- 4) promuovere attività di ricerca scientifica e di educazione ambientale.

Entro il combinato di tali finalità, le attività dell'Ente sono pertanto dirette:

- Alla conservazione di specie animali o vegetali, di associazioni vegetali o forestali, di singolarità fisiologiche, di formazioni paleontologiche, di comunità biologiche, di biotopi, di valori scenici e panoramici, di processi naturali, di equilibri idraulici e idrogeologici, di equilibri ecologici;
- All'applicazione di metodi di gestione o di restauro ambientale idonei a realizzare un'integrazione tra uomo e ambiente naturale, anche mediante la salvaguardia dei valori antropologici, archeologici, storici e architettonici e delle attività agro-silvo-pastorali e tradizionali;
- Alla promozione di attività di educazione, di formazione e di ricerca scientifica, anche interdisciplinare, nonché di attività ricreative compatibili;
- Alla difesa e ricostituzione degli equilibri idraulici e idrogeologici.

In ragione delle più incisive azioni messe in atto a livello nazionale dal MITE (strategia "parchi per il clima"), e dal Governo contro i cambiamenti climatici, anche il parco ha esplicitato e individuato finalità specifiche rivolte a tale tema cruciale.

### **Le strutture del parco**

Sede legale: Frazione Cicogna – 28805 Cossogno (VB)

Sede operativa: Piazza Pretorio n. 6, 28801 Vogogna (VB)

Centri visita, punti informativi e musei:

3 centri visita, 2 punti informativi, 2 Musei, 1 Laboratorio geologico

Strutture ricettive:

9 bivacchi, 2 rifugi, 1 agriturismo in quota, 1 rifugio – ostello

Sentieri

I percorsi recuperati e segnalati dal Parco ammontano a circa 289 km, contro una previsione complessiva del piano di 326 km circa, relativa al territorio dell'area protetta e alle aree immediatamente adiacenti ("intorno" del Parco) dei quali 197 km circa interni al Parco.

### **Risorse strumentali ed economiche / "Salute finanziaria"**

Le risorse di cui dispone l'Ente Parco vengono classificate in :

- Entrate correnti;
- Entrate in conto capitale;
- Entrate da gestioni speciale;
- Entrate da partite di giro;

La programmazione della gestione di competenza dell'ente parte innanzitutto da un'attenta analisi delle risorse finanziarie reperibili per l'anno in corso e per il triennio. L'Ente Parco Nazionale Val Grande ha avviato già da diversi anni una politica volta al raggiungimento di una sempre maggiore autosufficienza economica- finanziaria, come si evince dagli ultimi Bilanci Consuntivi approvati.

Gli obiettivi che si intendono raggiungere nell'anno in corso risultano finanziati soprattutto da entrate contributive statali, comunitarie e private.

La salute finanziaria dell'Ente è certificata dall'ultimo conto consuntivo approvato (2021) nel quale al termine dell'esercizio consuntivo, risulta un totale generale delle entrate pari a euro 4.685.656,21; il totale generale delle uscite impegnate a consuntivo risultano pari ad € 1.738.556,57, con un avanzo di amministrazione pari a 9.944.827,20 € maggiore rispetto all'anno precedente.

Il Bilancio di previsione per il 2022 aggiornato alla data odierna si assesta a pareggio su risorse complessive pari a € 12.226.998,38.

## **SEZIONE 2 ANALISI DEL CONTESTO**

### **Il contesto esterno**

#### Il quadro nazionale della politica sulle aree protette

Le aree protette nel nostro Paese sono 871, per una superficie di 32mila kmq, ai quali si aggiungono oltre 28mila kmq di mare e circa 2.300 siti di importanza comunitaria identificati dalle Regioni. Una realtà di enorme valore sia sotto il profilo ambientale, sia per quanto riguarda la storia, la cultura e le tradizioni del nostro Paese.

A quaranta anni dalla promulgazione della legge quadro sulle aree protette (L 394/91), il sistema nazionale della tutela va contestualizzato a dinamiche in atto sul fronte del processo di riordino della stessa normativa di riferimento nazionale, e su azioni conseguenti all'evoluzione delle strategie in materia ambientale quali quelle sulla biodiversità, i cambiamenti climatici, la sostenibilità.

In particolare si evidenzia a livello nazionale l'avvio del processo di definizione della Strategia Nazionale per la Biodiversità al 2030. Il Sito del MITE, nel presentare questo nuovo documento strategico, che sostituisce la precedente Strategia Nazionale per la Biodiversità al 2020 ed è attualmente in fase di consultazione, riporta "...in coerenza gli obiettivi della Strategia Europea per la Biodiversità al 2030, delinea una visione di futuro e di sviluppo incentrata sulla necessità di invertire a livello globale l'attuale tendenza alla perdita di biodiversità e al collasso degli ecosistemi.

La Strategia Nazionale rappresenta lo strumento attraverso il quale l'Italia intende contribuire all'obiettivo internazionale di garantire che entro il 2050 tutti gli ecosistemi del pianeta siano ripristinati, resilienti e adeguatamente protetti.

A partire dal bilancio conclusivo della passata Strategia Nazionale Biodiversità 2020, dalle indicazioni contenute nel Quarto Rapporto sullo Stato del Capitale Naturale ed in coerenza con gli ambiziosi obiettivi di conservazione e ripristino del patrimonio naturale previsti dalla nuova Strategia Europea per la Biodiversità, la nuova Strategia Nazionale prevede l'identificazione di una serie di obiettivi specifici che rappresentano la declinazione su scala nazionale delle priorità europee e degli impegni definiti in ambito internazionale, declinati all'interno di alcuni ambiti tematici di intervento (es. Aree Protette, Agricoltura, Foreste, Acque interne, Mare).

Per ottenere il raggiungimento degli obiettivi di conservazione della biodiversità e di recupero funzionale e strutturale degli ecosistemi sarà necessario integrare tali obiettivi nella politica agricola - in stretta connessione con la Strategia Farm to Fork -, forestale e della pesca, nelle politiche in materia di lotta e adattamento al cambiamento climatico, di sviluppo sostenibile e dell'economia circolare, nonché nella pianificazione territoriale. Sfide che richiederanno un'ampia condivisione ed un'efficace azione di governance. Il processo di definizione e di attuazione della Strategia Nazionale per la Biodiversità richiederà un approccio multidisciplinare ed una forte condivisione e collaborazione tra i decisori politici e le amministrazioni centrali e regionali, con il supporto del mondo scientifico e raccogliendo le istanze dei portatori di interesse. Sarà necessario anche il rafforzamento degli attuali organi di governance: Comitato Paritetico, Osservatorio Nazionale e Tavolo di Consultazione, che supportano l'attività della Conferenza Stato-Regioni, organo di decisione politica."

### Il contesto regionale

Il riferimento al quadro nazionale non esime da alcune analisi e considerazioni sul contesto di riferimento regionale e locale non solo in ragione del ruolo attivo che le competenze in materia ambientale riconoscono alle Regioni (e quindi alle diverse relazioni che si instaurano tra competenze di un parco nazionale e titolarità e ambiti di azione regionale), ma anche in considerazione del fatto che oggi più che mai il modello innovativo della tutela passa per azioni coordinate sul territorio in materia di reti ecologiche, corridoi, promozioni di sistema, ecc.

In ambito regionale piemontese si evidenzia storicamente una forte attenzione al sistema delle aree protette e in generale alla tutela della biodiversità. Dal 1975 sono state istituite con legge regionale 94 Aree protette per una superficie complessiva di 137.332 ettari gestiti da 14 Enti strumentali e da enti locali.

Oltre alle Aree protette regionali, la Regione Piemonte conta anche il Parco Nazionale del Gran Paradiso istituito nel 1922 che, insieme alla Val Grande, interessano una superficie complessiva di 48.500 ettari.

Dal Sistema regionale delle Aree protette sono stati staccati i sette "Sacri Monti" piemontesi ed assegnati alla competenza regionale dell'Assessorato alla cultura.

Il sistema piemontese è stato un modello di eccellenza che ha visto negli ultimi anni un progressivo processo di riorganizzazione e ridefinizione di ruolo improntato non tanto all'adeguamento ed il recepimento dei contenuti innovativi della Legge regionale 29 giugno 2009, n. 19. "Testo unico sulla tutela delle aree naturali e della biodiversità", quanto logiche e criteri prevalentemente orientati al contenimento della spesa.

Con riferimento alle aree protette regionali vanno citate, per il territorio del Verbano Cusio Ossola (VCO), il Parco naturale Veglia Devero e Valle Antrona (Ente di gestione aree protette dell'Ossola) e la Riserva naturale del Fondo Toce (Ente di gestione Ticino e lago Maggiore), aree con le quali si sono condivisi una pluralità di progetti, nonché occasioni di scambio di esperienze e di buone pratiche, supporti reciproci per i censimenti faunistici, condivisione di spazi informativi e iniziative promozionali comuni, tavoli coordinati per i rapporti istituzionali locali.

Ancora, la vicinanza e prossimità del sistema di aree protette gestite dal Parco del Ticino, già Riserva della Biosfera MAB UNESCO dal 2002, ha aperto nuove prospettive di integrazione con il riconoscimento, nel 2018, della nuova riserva della biosfera "Ticino val Grande Verbano". La nuova area Mab con l'ampliamento comprende 233 Comuni e un territorio che raggiunge nel complesso oltre 332.000 ettari di estensione, di cui circa 18.000 ettari classificati come area core, 51.000 ettari come buffer zone e 263.000 ettari circa come transition. Incentrata su tre parchi regionali (Ticino lombardo, Ticino piemontese e Campo dei Fiori), e uno nazionale (Val Grande), vede il coinvolgimento di territori delle province di Novara, Milano, Pavia, Varese, Verbania, fino al confine svizzero. Ambiti territoriali dove il riconoscimento UNESCO non andrà ad apporre nuovi vincoli o limitazioni alle attività antropiche ma costituirà valore aggiunto, stimolo e volano per la promozione, la conoscenza e la sensibilizzazione: una presa di responsabilità da parte delle Comunità locali per la tutela e la valorizzazione del capitale naturale e culturale del proprio territorio e una dichiarazione di impegno per tramandarlo alle giovani generazioni. La Rete UNESCO contribuirà anche ad incrementare l'attrattività di territori che possono già contare su una rete sviluppata di itinerari turistici, di strutture ricettive e promozionali, di incentivazione a forme di turismo sostenibile.

Con Legge regionale 29 giugno 2009, n. 19. "Testo unico sulla tutela delle aree naturali e della biodiversità" è stato adottato uno strumento normativo che costituisce da una parte riferimento tecnico giuridico per alcune tematiche di interesse e/o di competenza gestionale del parco (ad esempio la gestione del SIC-ZPS IT11400011 nel territorio del parco e l'adozione delle Misure di Conservazione che hanno portato alla istituzione, con DM 21/11/2017 della Zona Speciale di Conservazione (ZSC), o le procedure di valutazione

incidenza, dall'altra quadro di riferimento per finalità e obiettivi di conservazione della natura entro il quale trova ragion d'essere la stessa azione congiunta con altri parchi locali più sopra richiamata.

In particolare ai sensi dell'articolo 40 della legge regionale sulla tutela delle aree naturali e della biodiversità (29 giugno 2009 n. 19) sono state disposte le misure di conservazione, al fine di mantenere in uno stato di conservazione soddisfacente gli habitat e le specie di interesse comunitario presenti nei Siti di Natura 2000.

Le misure di conservazione sono vincolanti ai fini della redazione di piani, programmi, progetti e per la realizzazione di interventi, opere ed attività attraverso :

a) obblighi, limitazioni o divieti, per la conservazione di specie e habitat di interesse

comunitario;

b) attività da promuovere e buone pratiche per mantenere in uno stato di conservazione

favorevole le specie e gli habitat di interesse comunitario.

### Il contesto locale

Il territorio di riferimento è quello della provincia del Verbano Cusio Ossola, su cui il parco insiste interamente. La provincia risulta dall'indagine condotta dal Sole 24 Ore sulla qualità della vita per il 2021 al 87<sup>o</sup> posto su 106 province italiane analizzate (nel 2020 si trovava al 82<sup>o</sup> posto) per quanto riguarda l'indice della criminalità<sup>1</sup>.

In quest'ambito il Parco opera per essere parte integrante della Comunità (intesa non solo come espressione politico istituzionale delle amministrazioni locali, ma anche di stakeholder presenti) e si apre sempre più per sensibilizzare le persone verso i temi della protezione ambientale.

Il Parco è l'espressione degli interessi collettivi centrati sul progetto di conservazione del patrimonio naturale, per questo, anche con il supporto della Forestale, oggi nella nuova configurazione interna all'Arma dei Carabinieri (Reparto Carabinieri Parco - RCP), esso difende il territorio da azioni illegittime, persegue con forza il rispetto delle norme, sostiene la collaborazione positiva, promuove l'accoglienza delle istanze finalizzate al mantenimento dei valori fondanti.

Ma il quadro politico-istituzionale locale vive, al contempo, le dinamiche e le incertezze dei processi nazionali di riorganizzazione politico-amministrativa con le incertezze sul ruolo della provincia, la chiusura delle Comunità montane ed il processo di aggregazione delle Unioni dei Comuni.

Entro questo contesto sono strategici, da una parte la crescita di percorsi di fiducia e di rinforzo con i decisori locali, dall'altra la partecipazione e la condivisione di progetti ed azioni concrete sul territorio

---

<sup>1</sup> <https://lab24.ilsole24ore.com/indice-della-criminalita/?Verbania>

attraverso operazioni di fundraising, concorso a bandi pubblici e privati, presentazione di progetti congiunti a istanze pubbliche superiori, ecc.

Ma altrettanto significativo è il ruolo attivo, svolto da più comuni (del parco ed esterni ad esso), di proposta di ingresso nel parco con nuovi territori.

Con la fine del 2019 si è infatti conclusa, con l'approvazione da parte del Consiglio Direttivo del parco, la fase locale di definizione dell'ampliamento. Fase che ha visto l'adesione con proposte di ingresso con parti significative di loro territori di tre comuni del parco (Cossogno, Caprezzo, Vogogna), e di tre nuovi: Ornavasso, Mergozzo e Verbania.

Tra i progetti che hanno visto la partecipazione e il coinvolgimento delle realtà locali vanno ricordate l'adesione alla Carta Europea del Turismo Sostenibile e all'UNESCO Global Geopark Network, e alle Riserve della Biosfera UNESCO, con il recente riconoscimento della MAB Ticino Val Grande Verbano.

Il primo ha consentito di attivare, anche con il nuovo Piano di Azione approvato a fine 2017, una rete molto ricca ed articolata di stakeholder che contempla 67 azioni a diretta realizzazione di ciascun attore e/o in partenariato con il parco.

Anche sulla candidatura e gestione del processo di istituzione del geoparco si è visto il parco svolgere un ruolo catalizzatore di realtà prossime al suo territorio con 15 comuni coinvolti, oltre i 13 del parco, nella fase istitutiva e ancora altri nella fase di ampliamento dello scorso anno.

Con un risultato che oggi vede nel Sesia-Val Grande geopark inserito nella rete dei 120 geoparchi UNESCO, ben 90 comuni distribuiti su un territorio che interessa oltre il parco nazionale e parte del VCO, anche le province di Novara, Vercelli e Biella, con il Parco regionale delle aree protette della Valsesia.

Inoltre, in tema di partecipazione e di messa a punto di una conoscenza e valorizzazione del patrimonio culturale materiale ed immateriale, un esito positivo ha assunto il processo partecipato di costruzione della c.d. "Mappe di comunità" delle "terre di mezzo" in corso di svolgimento ormai dalla fine del 2016 in 10 comuni del parco con risultati partecipativi più che significativi. Risultati suggellati anche da riconoscimenti nazionali (anno europeo del cultural heritage), internazionali (Europa nostra) e locali (con finanziamenti della Fondazione comunitaria).

Educazione alla sostenibilità che esprime, attraverso progetti nelle scuole e nelle realtà locali e con il supporto delle proprie strutture (Acquamondo CEA, Museo di Malesco, centri visita), valori nel campo della conservazione della natura, del risparmio energetico, della gestione dei rifiuti, della tutela della risorsa idrica, dello sviluppo delle attività economiche collegate al benessere delle popolazioni locali.

Per il Parco è inoltre strategico il supporto del mondo della ricerca per promuovere un saper fare gestione attiva del territorio espressivo delle acquisizioni scientifiche che emergono dalle discipline che attengono ai temi ambientali. E' quindi importante mantenere rapporti costanti e partenariati con il mondo scientifico, cosa che avviene grazie alla ricerca della Direttiva Biodiversità e, a livello locale, con una partnership con il CNR-ISE di Verbania che ha visto uniti i due enti nel progetto IdroLIFE sul sistema fluviale del parco e della Provincia del VCO.

Nel quadro metodologico della swot e della sua rappresentazione di “quadranti”, si riportano nel seguito i riferimenti di sintesi dell’analisi del contesto esterno all’ente.

<b>OPPORTUNITA’</b>	<b>MINACCE</b>
Una identità riconoscibile, che include risorse naturali (aria, suolo, acque superficiali e non, flora e fauna), paesaggistiche e antropiche (culturali, storico, artistiche, ecc.)	Incertezza delle politiche nazionali sulle aree protette
Collocazione dell’area protetta in un contesto nazionale ed internazionale riconoscibile e interattivo	Incertezza e/o discontinuità delle risorse economico-finanziarie dal governo centrale (trasferimenti ordinari)
Chiarezza e determinazione degli obiettivi primari in relazione a strategie di medio lungo termine e coerenti con politiche e strategie sovraordinate	Ritardi nella nomina degli organi di governo
Coesistenza e complementarietà di obiettivi di conservazione della natura e di sviluppo sostenibile	Rigidità nella filiera dei controlli degli organi vigilanti
Possibilità di finalizzazione di modelli gestionali (non gerarchici) diversificati in riferimento ad obiettivi e progetti prestabiliti: laboratori, buone pratiche, ecc.	Separatezza con i sistemi di governo delle amministrazioni locali
Strumenti di governo o di controllo, di gestione e di riferimento legale precisi	Perdita di fiducia nel parco da parte delle comunità locali
Utilizzo di risorse per la gestione dei valori naturali, ambientali e culturali in essa presenti	Riduzione delle risorse economico-finanziarie nei bandi locali (interreg, fondazioni, ecc.)
Autorevolezza istituzionale e Leadership culturale	Accelerazione dei processi di abbandono delle attività economico-sociali nei comuni del parco
Rete locale dei parchi innescata	
Azioni e progetti locali condivisi e avviati	
Buon repertorio di azioni e buone pratiche avviate	
Esperienze di ricerca con istituzioni scientifiche	
Reciprocità e riconoscibilità reciproca nell’azione con le associazioni di volontariato	

## Il contesto interno

L'ultima riorganizzazione dell'Ente approvata nel corso del 2010 rispondeva ad una duplice contingenza connessa da una parte agli esiti dell'attività di analisi organizzativa dell'ente Parco Nazionale Val Grande avviata con le interviste personali del mese di luglio 2010 e restituite, in maniera sistematica, attraverso un documento di sintesi ed analisi illustrato e condiviso in assemblea del personale con il Direttore; dall'altra alla occasione di incremento della pianta organica dell'ente autorizzata dal Ministero ai sensi dei commi 337 e 338 dell'art.2 della legge 244 del 2007, ma ormai completamente vanificata con i successivi tagli alle spese del personale conclusasi con il DPCM adottato in data 23.01.2013 in attuazione del D.L. 95/2012.

Tema cruciale della riorganizzazione è il sistema di relazioni connesso da una parte al modello top-down della struttura dirigenziale dell'ente, dall'altra alla permeabilità/impermeabilità della attuale suddivisione organizzativa in servizi tecnici ed amministrativi con i relativi responsabili interni.

A tal fine la proposta organizzativa ha visto il passaggio da una struttura piramidale ad una diversa articolazione degli uffici, con la creazione di un ufficio di staff (ufficio direzione) costituito, oltre che dal Direttore, da quattro persone, di cui una con funzioni di vice-direttore. All'ufficio di staff fanno capo tre aree, di cui una amministrativa (organizzazione, risorse umane, bilancio, economato) e due tecniche (gestione del territorio, pianificazione, progettazione e sviluppo; conservazione natura, ricerca, promozione ed educazione ambientale).

Del processo iniziale di riorganizzazione da in parte conto l'articolazione delle schede di attività che cercano di rendere esplicito il livello di integrazione e di permeabilità tra servizi e risorse umane coinvolte; la nuova proposta di misurazione e valutazione della performance dell'ente parco che riguarda sia l'andamento della performance della struttura con i suoi obiettivi generali, sia la performance individuale in senso stretto, ma anche la mappatura delle attività che possono essere svolte in modalità di lavoro agile in termini integrali, parziali, oltre che non praticabili

L'area strategica 7, finalizzata al "rafforzamento della capacità organizzativa dell'ente e miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia della gestione", fissa quella serie di obiettivi volti a confermare che l'Ente intende perseguire risultati oggettivamente riscontrabili in termini di efficacia e di efficienza, in termini di outcome attesi e di indicatori di risultato per una valutazione dei risultati. Il tutto assumendo la trasparenza e l'innovazione amministrativa come punti prioritari per sviluppare un ascolto attivo delle istanze del territorio vuoi con strumenti in grado di recepire le osservazioni ed i pareri, vuoi con la più istituzionale "giornata della trasparenza".

Ma anche puntando ancora a rafforzare la comunicazione interna per garantire il pieno affermarsi di un modello professionale che superi la mera rispondenza ad "atti dovuti", di mansionario, per sviluppare apporti più maturi, questo anche con l'apporto di reciprocità di ruolo che può venire dalla gestione del lavoro agile.

Quale criticità del sistema non va per altro sottaciuto che l'applicazione di un sistema premiante, in mancanza oggi di risorse incentivanti, non può che attestarsi sugli aspetti motivazionali.

Nel quadro della swot, si riportano di seguito alcuni riferimenti per migliorare il ruolo professionale dei dipendenti nell'ottica di qualificare il complesso delle risorse umane coinvolte nel processo di riorganizzazione e cambiamento.

<b>PUNTI DI FORZA</b>	<b>PUNTI DI DEBOLEZZA</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. condizioni abilitanti del lavoro agile</li> <li>2. Formazione del personale e aumento della produttività grazie alle nuove competenze acquisite.</li> <li>3. Implementazione del SIT dell'Ente e possibile utilizzo di nuovi strumenti gestionali di grande potenzialità funzionale</li> <li>4. Riconversione del personale amministrativo verso ruoli più tecnici</li> <li>5. buona predisposizione del personale all'utilizzo di nuove tecnologie, in grado di migliorare la produttività.</li> <li>6. senso di appartenenza</li> <li>7. mappatura delle attività implementabili con il lavoro agile</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Formazione. Le nuove competenze dovranno essere veicolate con attenzione verso l'implementazione degli attuali progetti in un'ottica di sostenibilità nel medio-lungo periodo</li> <li>2. Il cambiamento organizzativo e operativo comporterà una maggiore difficoltà iniziale nella gestione delle relazioni interne con i singoli dipendenti e collaboratori</li> <li>3. Risorse economiche: molto scarse in questa fase le risorse di bilancio per gli incentivi premianti</li> <li>4. Rigidità per incarichi a progetto e/o consulenza</li> </ol>

### **SEZIONE 3. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**

#### **Sottosezione di programmazione - Valore pubblico**

L'Ente Parco tutela e gestisce i territori rientranti nel proprio perimetro e si relaziona con quelli limitrofi appartenenti agli stessi comuni del parco, allo scopo di perseguire, in particolare, il seguente "Mandato Istituzionale".

#### **MANDATO ISTITUZIONALE**



- a) conservazione di specie animali o vegetali, di associazioni vegetali o forestali, di singolarità geologiche, di formazioni paleontologiche, di comunità biologiche, di biotopi, di valori scenici e panoramici, di processi naturali, di equilibri idraulici e idrogeologici, di equilibri ecologici;
- b) applicazione di metodi di gestione o di restauro ambientale idonei a realizzare un'integrazione tra uomo e ambiente naturale, anche mediante la salvaguardia dei valori antropologici, archeologici, storici e architettonici e delle attività agro-silvo-pastorali e tradizionali;
- c) promozione di attività di educazione, di formazione e di ricerca scientifica, anche interdisciplinare, nonché di attività ricreative compatibili;
- d) difesa e ricostituzione degli equilibri idraulici e idrogeologici;
- e) promozione economico-sociale delle popolazioni locali attraverso interventi atti a tutelare, valorizzare ed estendere le caratteristiche di naturalità e di integrità ambientale dell'area protetta.

Com'è noto, il "mandato istituzionale" definisce il perimetro nell'ambito del quale l'Ente Parco può e deve operare per norma ed esigenza. Esso si ricollega alle disposizioni legislative, regolamentari e statutarie che disciplinano le attribuzioni/competenze istituzionali dell'Ente Parco.

La "Visione" dell'Ente Parco indica cosa l'Ente vuole diventare nel prossimo futuro, tenuto conto delle opportunità e delle sfide connesse all'evoluzione del contesto esterno. Nello specifico, la visione per i prossimi cinque anni è la seguente.

#### **VISIONE**



"Il Parco è un giacimento unico di ricchezza ambientale, un paesaggio bioculturale di rilievo nazionale che vuole operare come laboratorio di futuro, diventando un incubatore di micro-imprenditorialità che valorizza le risorse ecologiche per la fruizione consapevole e sostenibile del territorio".

Tenuto conto del "mandato istituzionale" dell'Ente Parco, e della "Visione", la "Missione" del Parco, ovvero la sua "ragion d'essere", è la seguente.

## MISSIONE



“Tutelare, valorizzare ed estendere le caratteristiche di naturalità, integrità territoriale ed ambientale, con particolare riferimento alla natura selvaggia (*wilderness*) dell'area protetta, garantendo la biodiversità, promuovendo il patrimonio materiale ed immateriale di interesse storico-culturale e contribuendo allo sviluppo sostenibile del territorio con la collaborazione degli *stakeholder*” .

La creazione di “valore pubblico”, consiste nel perseguire le proprie finalità istitutive candidandosi anche per il triennio prossimo venturo a divenire da una parte attore della lotta ai cambiamenti climatici, dall'altra essere incubatore di micro-imprenditorialità legate alla valorizzazione delle risorse ecologiche e ai servizi per la fruizione “lenta e attenta” del territorio.

In particolare si è optato per un più diretto riferimento al ruolo di attore “locale” del parco attraverso un ruolo di indirizzo e catalizzazione per le singole realtà e comunità locali ove il parco interviene con azioni specifiche finanziate per il prossimo quinquennio.

Per il raggiungimento di questi obiettivi l'Ente ha individuato sette raggruppamenti tematici strategici, e i relativi sistemi di obiettivi strategici:

*i) Conservazione, tutela ed incremento del patrimonio naturale, ambientale, paesaggistico e geologico;*

- Preservare la biodiversità e assecondare le dinamiche della wilderness
- Implementare ed integrare la connettività ecologica
- Integrare le attività antropiche con la conservazione del paesaggio bio-culturale
- Conoscere e valorizzare le specificità geostrutturali e litologiche attraverso il Sesia-Val Grande Geopark
- Incrementare le conoscenze scientifiche del patrimonio faunistico e floristico
- Valorizzare il patrimonio forestale

*ii) Conservazione e valorizzazione del patrimonio, materiale ed immateriale, di carattere storico, artistico, culturale, identitario*

- Recupero e valorizzazione dei beni culturali
- Preservare e valorizzare i caratteri identitari del patrimonio architettonico e storico-artistico
- Preservare e valorizzare i caratteri identitari del patrimonio immateriale
- Preservare e valorizzare la cultura materiale
- Sviluppare e qualificare la fruizione sociale del patrimonio culturale e naturale del parco

*iii) Governance e Sviluppo locale*

- Sostenere progetti pilota a partire da fattori endogeni dello sviluppo
- Sostenere la qualità e tipicità delle produzioni locali
- Favorire il raccordo tra le diverse realtà locali del parco
- Migliorare il sistema dell'offerta (marchio del parco)

- iv) *Educazione ambientale, formazione, valorizzazione della immagine del Parco e dei caratteri di naturalità che lo contraddistinguono, nonché supporto alla ricerca scientifica*
- Sensibilizzare la popolazione locale ed i visitatori potenziando servizi informativi diversificati e innovativi
  - Educare alla sostenibilità
  - Garantire adeguate informazioni/comunicazioni alle comunità del parco
  - Promuovere la ricerca scientifica
  - Razionalizzare sistemi, modalità e canali di comunicazione soprattutto quelli rivolti all'esterno
- v) *Miglioramento dei prodotti e dei servizi per i visitatori e della qualità dell'accoglienza per la promozione dello sviluppo turistico sostenibile*
- Promuovere l'ecoturismo
  - Mantenimento/gestione/razionalizzazione del sistema dei "servizi" del parco (centri visita, CEA, ostello, musei)
  - Riqualificazione ambientale e paesaggistica degli accessi e delle percorrenze pedonali del parco
  - Sostenere ed implementare l'offerta tematica (sistema di itinerari, incontri a tema, convegni, ecc.
  - Qualificare l'immagine, la leggibilità ed il riscontro nazionale ed internazionale del parco
  - Rafforzare la rete e l'azione sinergica con gli altri parchi
  - Progettare e programmare azioni condivise sulla mobilità sostenibile
  - Attuare il programma e le azioni "Parchi per il clima"
- vi) *Gestione e controllo di piani e programmi in relazione a norme generali di salvaguardia, alla mitigazione e adattamento ai cambiamenti climatici, alla riduzione dei rischi idrogeologici e alla riqualificazione ambientale*
- Attuare il programma e le azioni "Parchi per il clima"
  - Integrare e finalizzare l'operatività del Reparto Carabinieri Parco (RCP)
  - Monitorare e gestire interventi sugli squilibri ecologici
  - Gestire habitat e specie prioritarie
  - Promuovere forme organizzative e volontarie di manutenzione del territorio
  - Promuovere accordi di partenariato tra enti per interventi di risanamento e riqualificazione dissesti idrogeologici
- vii) *Rafforzamento della capacità organizzativa dell'ente e miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia della gestione.*
- Gestire le relazioni con il pubblico/utenti
  - Gestire atti autorizzativi, pareri di competenza dell'ente
  - Sostenere il corretto funzionamento dell'ente sotto il profilo dei servizi e del personale, nonché della trasparenza e dell'anticorruzione
  - Implementare un processo di motivazione ed apprendimento continuo delle risorse interne dell'ente
  - Integrare il lavoro agile nell'organizzazione dell'Ente

- Integrare e valorizzare compiti e ruolo del Reparto Carabinieri Parco (RCP)
- Completare e/o aggiornare documenti di piano, regolamenti del parco
- Fundraising

Entro questo framework l'Ente Parco dovrà continuare a sviluppare la propria azione articolandola sotto diversi punti di vista: per il tramite dell'area amministrativa dovranno essere perseguiti gli obiettivi istituzionali; mediante l'area tecnico-ambientale l'Ente dovrà dimostrare di essere proteso alla realizzazione di interventi di miglioramento progressivo degli habitat, principale giacimento di reale ricchezza di questo territorio, ma anche attuare interventi finalizzati alla mitigazione e all'adattamento dei cambiamenti climatici; mentre grazie alle attività di promozione e comunicazione sarà rafforzata l'immagine del Parco inteso nella sua duplice accezione di Ente e di territorio, consentendo la divulgazione e la diffusione di un'immagine dello stesso ecologicamente orientata.

Gli obiettivi assegnati alla direzione, saranno volti a garantire una razionale gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali dell'Ente Parco, una gestione integrata ed delle diverse linee di contenuto e di azione della pluralità di aree strategiche di azione, nonché un più proficuo rapporto di collaborazione dell'Ente Parco con le altre istituzioni, enti, associazioni del territorio allo scopo di attuare progetti anche sovralocali e transfrontalieri che sappiano veicolare adeguatamente l'immagine dello stesso.

#### **Sottosezione di programmazione - Performance**

In questa sezione vengono ripresi gli obiettivi e gli indicatori di performance, di efficienza e di efficacia approvati nel Piano della Performance dell'Ente Parco 2022-2024 con decreto n° 3 del 29.04.2022, i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b) del decreto legislativo 150/2009.

#### **Obiettivi complessivi dell'Ente e performance organizzativa**

I riferimenti di contenuto sono articolati in obiettivi operativi da porre in essere con le risorse di bilancio di previsione 2022.

I riferimenti di contenuto, ripresi dal Piano pluriennale descrittivo delle scelte strategiche dell'ente (di cui all'articolo 7, comma 5, del DPR n. 97/2003), sono articolati in obiettivi operativi da porre in essere con le risorse di bilancio di previsione 2022 e da integrarsi in ragione di variazioni di bilancio connesse alla comunicazione del MITE sulle effettive risorse trasferite e/o risorse straordinarie quali quelle del progetto "parchi per il clima" annualità 2021.

Ogni area strategica stabilita dall'indirizzo politico-amministrativo (nella fattispecie congiuntamente dalla Relazione Programmatica di accompagnamento al bilancio previsionale e dal Piano pluriennale descrittivo delle scelte strategiche dell'ente) è articolata in obiettivi strategici ed operativi (specifici e/o attività) per ciascuno dei quali sono definite le azioni, i tempi, le risorse e le responsabilità organizzative connesse al loro raggiungimento in apposita sezione alla presente relazione che costituisce l'insieme delle attività programmate.

Stante l'aggiornamento del sistema di misurazione e valutazione della performance, ed il suo approccio multidimensionale, il tema della partecipazione dei cittadini e del recepimento del gradimento degli stessi e degli stakeholder in generale, viene considerato nelle schede stesse laddove la attività rivolte agli utenti sono monitorati e misurati con appositi strumenti. Tale valutazione pertanto, rimane insita nell'ambito generale di misurazione della performance organizzativa misurata come media del grado di raggiungimento dei risultati di obiettivi dei piani operativi per l'annualità considerata. Il livello dei servizi e della loro qualità, indicati nel documento "Standard di qualità", approvati dall'Ente per l'anno 2022 con decreto del Presidente n. 5 del 29.04.2022, entrano nella valutazione della performance organizzativa in considerazione dell'uso dei target di riferimento per le schede di attività.

Il tutto è sintetizzato all'interno di schede (Allegato 1) che individuano:

- 1) Area strategica, obiettivi strategici, indicatori di outcome, obiettivo operativo, indicatore dell'obiettivo operativo, target e schede dedicate;
- 2) l'obiettivo operativo di servizio, a cui si associano, rispettivamente, uno o più indicatori; ad ogni indicatore è attribuito un target (valore programmato o atteso);
- 3) le azioni da porre in essere con la relativa tempistica
- 4) la quantificazione delle risorse economiche, umane e strumentali;
- 5) le responsabilità organizzative per ciascun obiettivo operativo.

Nelle schede per area strategica ed obiettivi strategici (Allegato 2) è richiamata la relativa scheda di attività (sigla e numero progressivo) secondo un sistema di coerenze e di "appartenenze" per finalità e obiettivi.

Come si potrà osservare, diverse schede di attività vengono riportate in più aree strategiche poiché la loro articolazione di azioni e la loro valenza pluridisciplinare, può rispondere a più obiettivi di outcome descrittivi dell'obiettivo strategico.

Infine, accanto alla operatività delle schede delle attività proprie delle sette aree strategiche, va ancora richiamata tra gli obiettivi complessivi dell'Ente e la relazione con la performance organizzativa, la messa a regime del PIAO.

### **Obiettivi assegnati al Direttore**

Il Direttore dovrà perseguire gli obiettivi generali già del Piano degli Obiettivi Strategici e quelli contenuti nella relazione programmatica del Commissario Straordinario del bilancio di previsione per il 2022; obiettivi che si declinano negli obiettivi operativi e nelle attività individuati nelle schede di attività di cui all'allegato 1, che fungono da raccordo tra Piano degli Obiettivi Strategici, bilancio previsionale e attività da svolgere nel corso del 2022.

Per il sistema della valutazione della performance individuale del direttore, di cui alla nuova deliberazione del Consiglio Direttivo, si farà riferimento al nuovo "Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente" che al punto 9 e al punto 10 definisce rispettivamente i criteri di valutazione del direttore e i relativi trattamenti economici legati alla performance. Ovvero la valutazione si esplicherà da

parte dell'OIV per le parti di ruolo, generali e organizzative a quanto risulterà dalla Relazione sulla performance relativa all'anno di riferimento.

La performance organizzativa sarà misurata come media del grado di raggiungimento dei risultati di obiettivi dei piani operativi per l'annualità considerata. Inoltre per il rilievo istituzionale dell'ente saranno oggetto di valutazione quali specifici obiettivi individuali: la gestione del processo di ampliamento del parco per la nuova fase di relazione con le procedure nazionali (relazioni tecniche, controdeduzioni, rapporti istituzionali, ecc.); l'avvio del nuovo piano del parco; Riserva MAB UNESCO approvazione ed attuazione della governance locale e di quella nazionale e globale delle stesse reti di riferimento Conferenza europea EGN; completamento progetto Interreg MULM ed INTERRACED; attività pluriennale dei progetti "parchi per il clima", avvio e gestione delle procedure attuative dei progetti finalizzati alla mitigazione e all'adattamento ai cambiamenti climatici.

Obiettivi assegnati dal Direttore agli uffici

L'insieme delle attività per l'anno 2022 è desumibile dal quadro sopra delineato per le sette aree strategiche. Da esso discende l'operatività dei servizi e la responsabilità del Direttore per il raggiungimento della performance organizzativa complessiva oggetto di valutazione dell'OIV secondo quanto previsto dal nuovo sistema di misurazione.

In questo contesto, il Direttore ha affidato a ciascun Servizio, come previsto dal piano della performance con specifico atto specifici obiettivi oggetto di valutazione per l'anno 2022, determinando anche il peso ponderale.

### **Sottosezione di programmazione – Pari opportunità**

La presente sottosezione è redatta in recepimento dell'art. 48, comma 1, d.lgs. 11/04/2006 n.198 e della direttiva n. 2/2019 del Ministero della Funzione Pubblica

La struttura organizzativa descritta nella sezione 1 del presente documento fornisce la ripartizione del personale dipendente a tempo indeterminato dell'Ente Parco e dei rispettivi ruoli assegnati.

La situazione alla data di adozione del presente provvedimento può essere quindi così riassunta:

- Donne: n. 4 di cui 2 in area C (area funzionari nuovo CCNL) – responsabili di servizio, 1 in area B (area Collaboratori) e 1 in area A (area operatori)
- Uomini: n. 5 di cui 2 in area C (area funzionari nuovo CCNL) responsabili di servizio, 3 in area B (area Collaboratori)

Al di fuori della dotazione organica vi è unico dirigente, con funzione di direttore, ruolo attualmente svolto da un dirigente in comando a tempo determinato e parziale da altro Ente Pubblico

In considerazione della situazione descritta le azioni in materia di pari opportunità nel prossimo triennio riguarderanno:

- a) le politiche di reclutamento e gestione del personale

L'azione riguarda le politiche di reclutamento e gestione del personale, che hanno il compito di mantenere le pari opportunità e promuovere la presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori nelle posizioni

apicali ed evitare penalizzazioni discriminatorie nell'assegnazione delle attività rientranti nei compiti e doveri d'ufficio.

Nella pianificazione dei fabbisogni (vedi successiva sez 3) e nel reclutamento del personale si dovrà garantire in ogni fase dell'attività il rispetto di valori orientati alle pari opportunità e delle norme antidiscriminatorie.

b) l'organizzazione del lavoro

L'azione prevede che l'organizzazione del lavoro sia strutturata con modalità che garantiscano il benessere organizzativo, l'assenza di qualsiasi discriminazione e favoriscano la migliore conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita.

Per questa Linea d'azione l'Ente Parco ha tra i suoi obiettivi specifici:

- attività formative rivolte al personale dipendente dell'Ente Parco;
- la programmazione del lavoro agile (sez. 3) e il mantenimento della flessibilità dell'orario e del part-time nel rispetto di un equilibrio fra le esigenze dell'Ente e le richieste dei dipendenti, oltre che nelle norme vigenti;
- l'implementazione di tecnologie per migliorare la comunicazione tra il personale in presenza e quello in smart working anche il rapporto con l'utenza esterna.

c) Lo sviluppo di carriera e professionalità

Professionalità e carriera dei lavoratori e delle lavoratrici vengono favorite senza alcuna discriminazione. Il merito e il miglioramento della performance individuale è promosso anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche nel rispetto delle possibilità e limiti imposti dalla normativa vigente.

## **Sottosezione di programmazione - Rischi corruttivi e trasparenza**

In questa sezione vengono ripresi i contenuti del Piano della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza adottato dall'Ente Parco per il triennio 2022-2024 con decreto del Presidente n° 4 del 29.04.2022.

### **Parte generale**

Per quanto concerne il tema della prevenzione della corruzione e trasparenza l'Ente parco individua i seguenti indirizzi strategici, in coerenza con le finalità della normativa di settore e in considerazione degli obiettivi di valore pubblico indicati nella precedente sottosezione di programmazione:

- cultura della legalità all'interno dell'amministrazione
- garanzia di trasparenza
- attenzione e monitoraggio delle attività

In particolare, nell'ottica di integrazione e coerenza richiamata dai PNA, la sottosezione di programmazione - Valore pubblico mantiene apposite linee di indirizzo, implementazione di obiettivi, indicatori e target relativi ai risultati da conseguire in ordine alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza che si riscontrano in particolare nelle aree strategiche n°7 "Rafforzamento della capacità organizzativa dell'ente e miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia della gestione" e n°4 "Educazione ambientale, formazione, valorizzazione della immagine del Parco e dei caratteri di naturalità che lo contraddistinguono, nonché supporto alla ricerca scientifica".

La presente sottosezione tiene in considerazione le indicazioni del PNA 2019 (approvato con Delibera ANAC n. 1064 del 13 novembre 2019), le linee guida ANAC e Dipartimento della Funzione Pubblica in materia di anticorruzione e trasparenza ove coerenti con la realtà organizzativa e operativa dell'Ente Parco.

Va sottolineato inoltre che il PTCP 2022-2024 è stato predisposto a valle di un anno decisamente straordinario, non solo per la situazione pandemica da Covid-2019. Il primo evento che si segnala è da riferirsi alla situazione degli Organi dell'Ente, dal momento che il Consiglio Direttivo dell'Ente, decaduto a fine 2019, è stato rinnovato solo il 1 giugno 2022, e a partire da aprile 2021 fino a fine marzo 2022 ha operato il Commissario Straordinario nominato dal MITE a seguito della decadenza anche del Presidente dell'Ente. Il nuovo Presidente dell'Ente è stato nominato con decreto ministeriale n° 136 del 31.03.2022

Inoltre a seguito della cessazione anche del precedente direttore dell'Ente, avvenuta lo scorso 16 giugno 2021, la gestione dell'Ente e il ruolo di RPCT sono stati affidati all'Ing Noemi Comola, Dirigente del Comune di Verbania in comando a tempo parziale e determinato presso l'Ente Parco.

Nella presente sezione di programmazione si mantengono pertanto le linee generali finora adottate cercando di assicurare continuità all'azione già intrapresa dall'Ente in tema di anticorruzione e trasparenza.

Si risponde quindi alle seguenti esigenze:

- a. individuare le attività, tra cui sicuramente quelle già indicate all'art. 1, comma 16, della Legge 190/2012 (autorizzazione o concessione; scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi; concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati; concorsi e prove selettive per

l'assunzione del personale e progressioni di carriera), nell'ambito delle quali può essere più elevato il rischio di corruzione;

- b. prevedere meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione;
- c. prevedere, con particolare riguardo alle attività individuate ai sensi della lettera a), obblighi di informazione nei confronti del responsabile della prevenzione della corruzione chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del piano;
- d. monitorare il rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti;
- e. monitorare i rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'amministrazione;
- f. attuare le previsioni in materia di trasparenza e integrità
- g. individuare eventuali specifici obblighi di trasparenza ulteriori rispetto a quelli previsti da disposizioni di legge.

### **I soggetti coinvolti nel sistema di prevenzione della corruzione e nella gestione del rischio**

I soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione all'interno dell'Ente sono:

- Il Consiglio Direttivo (al cui interno viene nominata la Giunta Esecutiva): designa il Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza; definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza; adotta il Piano Triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza e i suoi aggiornamenti, nonché ulteriori eventuali atti di indirizzo di carattere generale finalizzati alla prevenzione della corruzione. Attualmente il Consiglio non è stato nominato
- Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT): ai sensi dell'art. 1, comma 7, della Legge 190/2012, va individuato, di norma, tra i dirigenti amministrativi di ruolo di prima fascia in servizio. Per l'Ente Parco è stato individuato nell'unica figura dirigenziale dell'Ente, ossia nel Direttore f.f. , Ing. Noemi Comola.

Nel PNA si ribadisce l'importanza del RPCT la cui valorizzazione è ritenuta di "estremo rilievo" in quanto di figura chiave per assicurare effettività al sistema di prevenzione della corruzione declinato nella L. n. 190 del 2012.

Il RPCT, infatti, svolge numerose funzioni e compiti, il cui elenco e descrizione sono riportati nell'allegato 3 del PNA 2019.

Tra queste funzioni, in particolare, elabora il PTPCT che viene adottato dal Consiglio Direttivo, definisce procedure per selezionare e formare i dipendenti che operano in settori particolarmente esposti al fenomeno della corruzione, verifica l'efficace attuazione del Piano, valutando le modifiche da apportare nel caso di violazioni o di mutamenti organizzativi, verifica l'effettiva rotazione del personale nei casi in cui è stata prevista, individua il personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell'etica e della legalità. Inoltre, ai sensi all'art. 15 del DPR 62/2013 il Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza cura la diffusione della conoscenza dei codici di comportamento nell'amministrazione, il monitoraggio annuale sulla loro attuazione, ai sensi dell'articolo 54, comma 7, del decreto legislativo n. 165 del 2001, la pubblicazione sul sito

istituzionale e la comunicazione all'Autorità nazionale anticorruzione dei risultati del monitoraggio. Inoltre, ai sensi dell'art 43 del D.lgs 33/2013 svolge l'attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, all'Organismo indipendente di valutazione (OIV), all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione. Controlla e assicura la regolare attuazione dell'accesso civico.

Nell'esercizio di queste funzioni e per quanto concerne le questioni di carattere generale riguardanti la protezione dei dati personali il RPCT si può avvalere del Responsabile della Protezione dei dati, individuato dall'Ente parco nella persona dell'Avv. Massimo Ramello a seguito dell'entrata in vigore del Reg. (UE) n. 2016/679 del 27 aprile 2016 (RGPD).

- Il Responsabile dell'inserimento e dell'aggiornamento annuale degli elementi identificativi della stazione appaltante (RASA)

Il Piano Nazionale Anticorruzione 2016/18 ha inteso l'individuazione del RASA come una misura organizzativa di trasparenza in funzione di prevenzione della corruzione.

Dal momento che le amministrazioni, nell'ambito della propria autonomia organizzativa, possono attribuire a un unico soggetto entrambi i ruoli (RASA e RPCT) con le diverse funzioni previste, rispettivamente, dal d.l. 179/2012 e dalla normativa sulla trasparenza, il direttore, unico dirigente dell'Ente Parco, è individuato anche quale soggetto responsabile (RASA) dell'inserimento e dell'aggiornamento annuale degli elementi identificativi dell'Ente Parco nell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA) istituita ai sensi dell'art. 33-ter del decreto legge 18 ottobre 2012, n. 179.

- L'Organismo Indipendente di Valutazione: partecipa al processo di gestione del rischio; svolge compiti connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa; esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento adottato dall'Ente, verifica la coerenza tra gli obiettivi di trasparenza e quelli indicati nel piano della performance
- L'ufficio di Staff (ufficio di Direzione): collabora con il Responsabile nella fase di mappatura e monitora i processi di attuazione delle attività dell'Ente.
- I dipendenti dell'Amministrazione: partecipano al processo di gestione del rischio; osservano le misure del PTPCT, segnalano le situazioni di illecito al Direttore; segnalano casi di personale conflitto di interessi.

### **Il processo e le modalità di predisposizione del PTPCT/ sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO.**

Il PTPCT 2022-2024 è stato costruito come aggiornamento del Piano di prevenzione della corruzione e trasparenza 2021-2023 e con la medesima procedura seguita per l'adozione del precedente piano.

Il Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, sulla scorta dei riferimenti normativi vigenti e delle indicazioni raccolte in fase di monitoraggio e controllo delle attività dell'anno precedente, ha elaborato, con il supporto degli uffici la sezione relativa alla prevenzione della corruzione in seno al PIAO 2022-2024, PIAO che viene sottoposto all'approvazione dell'organo di governo dell'Ente.

Il PIAO, una volta approvato, viene pubblicato in forma permanente sul sito internet istituzionale dell'Ente nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente" entro un mese dall'adozione.

Nella medesima sezione del sito viene pubblicata, a cura del Responsabile, entro il 31 gennaio, di ciascun anno la relazione recante i risultati dell'attività svolta nell'anno precedente.

Il Piano può essere modificato anche in corso d'anno, su proposta del Responsabile per la prevenzione della corruzione, allorché siano state accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano rilevanti mutamenti organizzativi o modifiche in ordine all'attività dell'amministrazione, ovvero a seguito delle osservazioni presentate dagli stakeholders ed in tutti i casi in cui ciò si renda necessario.

### **Individuazione delle aree di rischio (mappatura del rischio)**

Sulla scorta dell'analisi del contesto, esterno e interno<sup>2</sup>, e sulla base delle funzioni di competenza e dei servizi erogati<sup>3</sup> dall'Ente, nonché dell'analisi organizzativa svolta nel 2010 e dalla successiva valutazione dei processi e dei procedimenti condotta per la costruzione dei precedenti piani anticorruzione, da cui emerge una sostanziale segmentazione dei processi tra più uffici differenti, i settori e le attività svolte più esposte al rischio di corruzione per l'Ente Parco, risultano essere:

#### **A) Aree generali:**

1. Le attività oggetto di autorizzazione o concessione con particolare riferimento alle norme generali di salvaguardia di cui alla L.394/2001, al D.M 02.03.1992, agli strumenti di gestione dell'area protetta (piano e regolamento del parco, piani generali e di settore). In quest'ambito sono ricomprese le attività di rilascio pareri e nulla osta, nonché le procedure di Valutazione di incidenza, di VIA e VAS previste dalle norme nazionali e regionali di settore;
2. le attività nelle quali si sceglie il contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici di cui al decreto legislativo 50/2016
3. le attività oggetto di concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;

---

<sup>2</sup> L'Ente Parco è un organismo con personalità di diritto pubblico (Ente Pubblico non Economico) e, ai sensi dell'art. 9, comma 13 della legge n. 394/1991, è soggetto alla legge 20 marzo 1975, n. 70. Per gli effetti della Legge 70 del 1975 e della Legge 394 del 1991, il Parco è sottoposto alla vigilanza del Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio. L'Ente opera prioritariamente nei settori *core business* della conservazione della biodiversità e della tutela del territorio, ma svolge anche una intensa attività di sensibilizzazione ed educazione. Parallelamente operano gli uffici amministrativi impegnati nell'espletamento delle attività di gestione della contabilità, del personale, degli affari generali. Una corposa parte della attività ordinaria viene dedicata agli adempimenti in materia di ciclo della performance, trasparenza e anticorruzione.

I principali ambiti di attività del settore tecnico concernono la gestione della fauna selvatica, la ricerca scientifica, la pianificazione territoriale e il rilascio autorizzazioni e pareri (autorizzazioni ai sensi del Decreto istitutivo; pareri in merito a procedura di Valutazione di incidenza, Valutazione Ambientale Strategica e Valutazione di Impatto Ambientale; pareri in merito ad istanze di sanatoria edilizia).

L'Ente, inoltre, interagisce con il mondo delle aziende produttive, con le organizzazioni sociali, con la stampa. Nella gestione ordinaria e straordinaria si verificano di sovente interventi che si ampliano alla sfera dell'iniziativa privata e che vedono partecipi particolari categorie di cittadini in qualità di collaboratori oltre che di utenti.

<sup>3</sup> Nell'allegato 3 sono descritte funzioni e servizi erogati dall'Ente Parco.

4. i concorsi e le prove selettive per l'assunzione del personale e le progressioni di carriera di cui all'articolo 24 del citato decreto legislativo n. 150 del 2009;
  5. le materie oggetto di incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi; (art. 53 d.lgs. 165/2001);
  6. le materie oggetto di codice di comportamento dei dipendenti dell'Ente; (art. 54 d.lgs. 165/2001).
  7. La gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio
  8. Gli affari legali e il contenzioso
- B) Aree specifiche
1. Pianificazione generale e di settore

L'identificazione delle aree di rischio sopra indicato risulta peraltro coerente con le principali aree di rischio di cui alla tabella 3 dell'allegato 1 al PNA 2019

### **Mappatura dei processi**

Per quanto riguarda le aree sopra definite si evidenzia quanto di seguito:

1. Area contratti pubblici (affidamento di lavori, servizi e forniture e di incarichi professionali).

Le pratiche per gli acquisti di beni e di servizi vengono seguite, a seconda delle esigenze, dai diversi uffici dell'Ente. I procedimenti relativi agli acquisti di servizi e forniture prevedono una verifica preliminare, in ottemperanza alla normativa, della presenza di eventuali convenzioni Consip attive o della disponibilità del bene/servizio sul MEPA e infine, qualora gli esiti siano negativi, all'attivazione di apposite procedure/gare di acquisto secondo le norme previste dal codice dei contratti pubblici. La valutazione del rischio riguarda prevalentemente le acquisizioni di beni e servizi che l'ente effettua al di fuori del sistema Consip o MePa nonché per l'affidamento di lavori pubblici. Particolare attenzione viene prestata al rispetto dei principi di cui all'art. 30 del D. Lgs. 50/2016 in merito di libera concorrenza, non discriminazione, trasparenza e pubblicità procedendo, anche per gare di importo limitato, alla pubblicazione di avvisi per manifestazione di interesse. Al riguardo si evidenzia che l'Ente predilige il ricorso a procedure con invito rivolto a più operatori o comunque aperte al mercato anche per importi di gran lunga inferiori alla soglia di cui all'art. 36, comma 2, lettera a), del D. Lgs 50/2016 anche mediante la pubblicazione di avvisi di manifestazione di interesse. In ottemperanza alla normativa il personale acquisisce le dichiarazioni relative al possesso dei requisiti per contrattare con la pubblica amministrazione, le dichiarazioni in materia di tracciabilità dei pagamenti e il DURC. Le procedure vengono avviate ed istruite dagli uffici in base agli atti programmatici approvati dagli organi competenti, vengono poi definite le tipologie di gara più idonee nel rispetto della normativa e delle indicazioni contenute negli atti di programmazione, viene individuato il responsabile del procedimento mentre i responsabili di ciascuna area svolgono un controllo preventivo sulle determinazioni (determinazioni a contrarre, determinazioni di approvazione degli atti di gara, determine di aggiudicazione) attraverso l'iter di gestione degli atti amministrativi garantito dal programma in uso all'Ente che permette di tracciare e verificare ogni passaggio. Alla fine le determine vengono firmate dal Direttore unico dirigente dell'Ente. Tutti gli atti vengono pubblicati all'Albo on line dell'Ente e nelle apposite sezioni dell'Amministrazione Trasparente sempre tramite le funzionalità del programma gestionale acquistato dall'Ente per il protocollo, la contabilità e la creazione degli atti amministrativi. Non sono stati presentati

all'Ente ricorsi in merito a procedure di gara quantomeno negli ultimi cinque anni. L'Ente ha anche approvato apposita convenzione con il Comune di Verbania che fornisce il servizio, su richiesta dell'Ente, quale stazione unica appaltante/centrale di committenza per alcune gare di appalto (specialmente quelle più complesse). In tal modo, a fronte della difficoltà per non dire impossibilità di effettuare una effettiva rotazione del personale, l'Ente avrà la possibilità di affidare alla Centrale di Committenza del Comune di Verbania alcune gare sollevando gli uffici e riducendo quindi il rischio corruzione. Si evidenzia altresì che l'adesione al predetto servizio consente all'Ente Parco non solo di usufruire delle prestazioni dell'Ente Parco quale stazione appaltante nelle procedure di gara per le quali l'Ente Parco riterrà di avvalersi della collaborazione e del supporto di tale struttura, ma anche di aderire alla piattaforma per le gare telematiche messa a disposizione degli enti convenzionati dal Comune di Verbania, in attuazione delle disposizioni all'art. 40 del D. Lgs. 50/2016 sull'utilizzo dei mezzi di comunicazione elettronici nello svolgimento delle procedure di aggiudicazione.

## 2. Area personale:

in questi ultimi anni a fronte dei blocchi e dei limiti imposti dalla normativa l'Ente non ha effettuato assunzioni e non ha effettuato progressioni per il personale dipendente.

Il Parco non ha in questi ultimi anni conferito incarichi professionali ai sensi dell'art. 7 del D. Lgs. 165/2001 che sarebbero comunque sottoposti al controllo preventivo della Corte dei Conti come imposto dalla normativa vigente

Per quanto riguarda gli aspetti gestionali l'Ente ha esternalizzato il servizio di elaborazione stipendi ed adempimenti previdenziali e fiscali connessi per il personale del Parco Nazionale Val Grande

## 3. Area relativa ad altri provvedimenti amministrativi di competenza dell'Ente:

Per quanto riguarda i contributi l'Ente, ha a suo tempo adottato un regolamento per la concessione dei contributi. I contributi vengono approvati previa istruttoria degli uffici competenti dall'Organo di Governo ed erogati tramite apposti provvedimenti del direttore previa rendicontazione e successiva verifica istruttoria degli uffici

Per quanto riguarda le autorizzazioni rilasciate dall'Ente, ancorché sia pregnante in questi atti, l'interesse della parte richiedente ad ottenere un provvedimento favorevole non si sono riscontrati ricorsi o altre problematiche. Gli uffici seguono scrupolosamente la normativa in fase di istruttoria, di coinvolgimento dei soggetti interessati e di pubblicazione degli atti secondo la normativa.

## 4. Area relativa alla gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio.

Tutte le attività di gestione delle entrate e delle uscite nonché quelle inerenti la predisposizione del bilancio di previsione, del rendiconto generale, delle variazioni di bilancio sono dettagliatamente descritti nel DPR 97/2006 e nel regolamento di amministrazione e contabilità del PNVG. Tutte le predette attività dopo l'istruttoria degli uffici vengono approvate dal Consiglio Direttivo dell'Ente acquisito il parere favorevole del Collegio dei Revisori che verificano in particolare l'attendibilità delle entrate, la congruità della spesa ed il rispetto dei limiti e dei vincoli imposti dalla normativa. Tutti gli atti vengono poi inviati al Ministero della Transizione Ecologica nonché al Ministero dell'Economia e delle Finanze per i controlli e le verifiche di competenza e alla Corte dei Conti. Tutti gli atti di assunzione della spesa vengono assunti in attuazione degli atti programmatici, previo accertamento della disponibilità delle risorse, a fronte di un'obbligazione giuridicamente perfezionata ed a favore di un creditore certo. Anche gli atti di gestione e disposizione del patrimonio mobiliare e immobiliare sono dettagliatamente disciplinati dalla normativa. L'Ente predispone l'inventario dei beni mobili e immobili e tutti gli atti di disposizione dei predetti beni sono effettuati in conformità alla normativa e comunque soggetti a verifiche e controlli.

## 5. Affari legali e contenzioso.

L'Ente Parco si avvale in questo settore del patrocinio dell'Avvocatura dello Stato.

## Valutazione del rischio

L'identificazione degli eventi rischiosi all'interno di ciascuna delle aree individuate nel paragrafo precedente, dell'analisi dei rischi e della relativa ponderazione viene descritta nell'allegato 4 "Analisi del rischio e misure specifiche".

La valutazione tiene conto sia di elementi oggettivi che di elementi di natura percettiva; in particolare è da considerare che in fase di analisi si è riscontrato che:

- non vi sono procedimenti disciplinari a carico dei dipendenti dell'Ente
- non vi sono procedimenti aperti per responsabilità amministrativo/contabile né ricorsi amministrativi in tema di affidamento dei contratti pubblici
- non vi sono segnalazioni e comunicazioni di comportamenti relativi a potenziali o reali fenomeni corruttivi (wistleblowing)
- per quanto riguarda il *pantouflage*<sup>4</sup>, l'unico soggetto con poteri autoritativi e negoziali che esercita concretamente ed effettivamente, per conto dell'Ente Parco, i poteri autoritativi, attraverso l'emanazione di provvedimenti amministrativi e il perfezionamento di negozi giuridici mediante la stipula di contratti in rappresentanza giuridica ed economica dell'ente è il Direttore che ha anche ruolo di RPCT.

## Trattamento del rischio: azioni e misure

Nel sistema di trattamento del rischio possono essere fatte rientrare tutte quelle azioni che contribuiscono a ridurre la probabilità di manifestazione dei reati di corruzione oppure a limitarne l'impatto (misure di prevenzione/contrasto).

Le misure di prevenzione possono essere di carattere generale o trasversale, ovvero azioni comuni ai processi a rischio, che riguardano l'organizzazione nel suo complesso e che possono contribuire a ridurre la probabilità di commissione di comportamenti corruttivi, o misure specifiche riguardanti in questo caso i singoli processi a rischio e finalizzate a definire il sistema di trattamento del rischio specifico per ciascun processo.

Per quanto riguarda le misure di carattere generale si fa riferimento alle misure prioritarie e di carattere generale previste dalla normativa vigente, mentre le misure specifiche vengono indicate nell'allegato 4. Tutte le misure previste tengono conto della capacità economica, quindi dei limiti di bilancio, e della capacità e situazione organizzativa dell'Ente, con un unico dirigente e dieci unità di personale.

Tra le misure di carattere generale che possono trovare applicazione nell'Ente Parco, si evidenziano:

- a) Il Codice di comportamento<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> Il *pantouflage* è il divieto per i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.

<sup>5</sup> Per quanto riguarda il Codice di comportamento, il PNA 2019 indica alle Amministrazioni di attendere l'adozione da parte di ANAC delle nuove Linee guida, prima di procedere ad una revisione dei propri codici di comportamento.

Il codice di comportamento del personale dell'Ente rappresenta una delle "azioni e misure" principali di attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione a livello decentrato, secondo quanto indicato nel Piano nazionale anticorruzione. Il Codice è stato adottato, sulla scorta delle Linee guida dettate dall'Autorità Nazionale Anticorruzione e delle regole contenute nel D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, intitolato "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165", con decreto del Presidente dell'Ente Parco n. 25 del 07.10.2014, e rappresenta una misura di riferimento prioritaria del presente Piano.

Questa misura fa parte del più ampio ventaglio delle misure sull'imparzialità soggettiva dei funzionari pubblici (accesso/permanenza nell'incarico/carica pubblica, rotazione straordinaria, doveri di comportamento, conflitto di interessi, inconfiribilità/incompatibilità di incarichi, formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici, incarichi extraistituzionali, pantouflage e patti di integrità)

Per queste misure è prevista la diffusione del PNA 2019 e delle "Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all'art. 16, comma 1, lettera l quater, del d.lgs. n. 165 del 2001" di cui alla Deliberazione ANAC n. 215 del 26 marzo 2019 ai responsabili degli uffici dell'Ente al fine di favorire il percorso di informazione e sensibilizzazione in materia di prevenzione della corruzione del personale. Inoltre nel corso del 2022 è prevista la l'adozione del "patto di integrità" dell'Ente per l'attivazione anche di questo strumento di contrasto alla corruzione

#### b) La trasparenza

Le azioni per assicurare la trasparenza delle attività realizzate dall'Ente Parco, vengono descritte nella successiva Sezione II del presente PTPCT. ai sensi del D.Lgs. 25.5.2016 n. 97

Peraltro la pubblicazione delle informazioni relative ai procedimenti amministrativi ricadenti nelle aree di rischio sul sito ufficiale del Parco costituisce il metodo fondamentale per il controllo, da parte del cittadino e/o utente, delle decisioni nelle materie a rischio di corruzione.

In quest'ottica, ad esempio, tutti i provvedimenti adottati che rientrano nelle fattispecie indicate al paragrafo "mappatura del rischio", vengono pubblicati nelle apposite sezioni del sito ufficiale dell'Ente Parco (sezione Amministrazione Trasparente, Gare Avvisi e concorsi e Albo dell'Ente), entro i termini previsti dall'apposito regolamento del Parco vigente e in ottemperanza a quanto previsto dal Programma triennale per la trasparenza.

#### c) La formazione del personale

Vista l'articolazione dell'Ente in settori e le attività svolte, tutto il personale dell'amministrazione svolge direttamente o indirettamente un'attività ricompresa nell'elenco di cui all'art. 3, nell'ambito del servizio di riferimento.

A partire dall'anno 2013 sono stati pertanto inseriti nel piano annuale di formazione per il personale, argomenti inerenti le attività a rischio di corruzione, con particolare riferimento ai contenuti della Legge 190/2012, prevedendo se del caso approfondimenti sui temi della legalità e dell'etica nonché sulle le norme in materia di reati contro la pubblica amministrazione.

Tale previsione sarà ribadita nel piano di formazione del personale per gli anni 2021 – 2023.

Il Direttore, Responsabile della corruzione, individua i dipendenti che di volta in volta dovranno partecipare a programmi formativi *ad hoc*, ovvero sui temi specifici della legalità e dell'anticorruzione, cui si possono aggiungere i seguenti ambiti tematici:

- sistemi informativi gestionali per aumentare il livello di trasparenza interno;
- open data e principi dell'open government;
- contratti, gestione degli appalti e acquisti.

#### d) Il monitoraggio dei procedimenti

Nel Piano della Performance 2022-2024, in coerenza con il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance del gennaio 2019, si prevedono azioni di monitoraggio dell'andamento delle attività programmate durante il corso dell'anno, e, conseguentemente, l'osservazione dell'andamento degli standard di qualità dei servizi programmati a inizio anno.

#### e) Segnalazione di condotte illecite e tutela del whistleblowing

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

L'art. 1, comma 51, della legge n. 190/2012 ha introdotto una forma di tutela nei confronti del dipendente pubblico che segnala degli illeciti prevedendo che *"fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 del codice civile, il pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia"*.

Segnalazioni e comunicazioni di comportamenti relativi a potenziali o reali fenomeni corruttivi, quindi, potranno essere fatte pervenire direttamente al Direttore, Responsabile della Prevenzione della Corruzione in qualsiasi forma. Il Direttore dovrà assicurare la conservazione delle segnalazioni raccolte, garantendo l'anonimato dei segnalanti.

Nel caso in cui gli illeciti o le irregolarità siano imputabili a comportamenti o decisioni assunti dal Direttore, considerata la coincidenza con l'incarico di Responsabile della Prevenzione della Corruzione, le comunicazioni dovranno essere indirizzate all'OIV dell'Ente che ne darà informazione al Presidente dell'Ente per le azioni conseguenti.

Come previsto dall'art. 1, comma 51, della legge n. 190, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione si impegna ad adottare, sia nel caso vi siano episodi di corruzione sia in mancanza degli stessi, tutti i provvedimenti affinché l'identità del segnalante non sia rivelata. L'identità del segnalante deve essere protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione. L'identità non può essere rivelata salvo i casi espressamente previsti dalle norme di legge.

Qualora siano accertate condotte illecite, queste verranno segnalate agli Organi ed Autorità competenti. Il procedimento disciplinare, con le norme e le garanzie previste dalla legge e dai regolamenti interni, dovrà essere immediatamente avviato.

#### f) Verifica insussistenza delle cause di incompatibilità e inconfiribilità degli incarichi

L'Ente, tramite il RPCT, verifica la sussistenza di eventuali condizioni ostative in capo ai dipendenti e/o soggetti cui l'organo di indirizzo politico intende conferire incarico, all'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi previsti dai capi III e IV del d.lgs. n. 39/2013.

In merito, l'ANAC con Delibera n. 833/2016 ha adottato in materia apposite linee guida, traslate anche nel PNA 2019, alla cui disciplina integralmente si rinvia, in particolare per le modalità di accertamento e verifica a carico del RPCT.

Il RPCT verifica che negli interPELLI per l'attribuzione degli incarichi siano inserite espressamente le condizioni ostative al conferimento, ed altresì che i soggetti interessati rendano l'obbligatoria dichiarazione di insussistenza delle cause di inconfiribilità all'atto del conferimento dell'incarico.

Se la situazione di incompatibilità emerge al momento del conferimento dell'incarico, la stessa deve essere rimossa prima del conferimento. Se la situazione di incompatibilità emerge nel corso del rapporto, il RPCT

contesta la circostanza all'interessato ai sensi degli artt. 15 e 19 del d.lgs. n. 39/2013 e vigila affinché siano prese le misure conseguenti.

#### g) Conflitto di interessi e obblighi di astensione

Il Codice di comportamento dei dipendenti dell'Ente Parco, all'art. 6 "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse" rimanda integralmente quanto previsto dal Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (DPR 62/2013) che al proposito prevede l'obbligo scritto di informativa al Direttore da parte del dipendente all'atto dell'assegnazione all'ufficio

Altre casistiche di conflitto di interessi su cui viene esercitato un controllo tramite l'acquisizione delle apposite autocertificazioni da parte degli interessati, con obbligo di riscontro periodico in caso di permanenza, sono quelle relative ai componenti delle commissioni di concorso o delle commissioni di gara.

#### h) Svolgimento incarichi extraistituzionali

La possibilità per i dipendenti pubblici di svolgere incarichi, cd. extraistituzionali, retribuiti e conferiti da altri soggetti pubblici o privati, è regolata dalle disposizioni dell'art. 53 d.lgs. 165/2001 che prevede un regime di autorizzazione da parte dell'amministrazione di appartenenza; l'Ente tramite l'Ufficio personale effettua le verifiche sulla base di criteri oggettivi e standardizzati che tengono conto della specifica professionalità e del principio di buon andamento della pubblica amministrazione e che escludano le situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi, che possano pregiudicare l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite (art. 53, co. 5 e 7). Gli incarichi, anche quelli gratuiti per cui è comunque obbligatoria la comunicazione, sono comunicati al Dipartimento della funzione pubblica e pubblicati in apposita sezione del sito dell'Ente.

#### i) Pantouflage (Divieti post-employment)

L'art. 1, co. 42, lett. l) della l. 190/2012, ha contemplato l'ipotesi relativa alla cd. "incompatibilità successiva" (pantouflage), introducendo all'art. 53 del d.lgs. 165/2001, il co. 16-ter, ove è disposto il divieto per i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.

La norma sul divieto di pantouflage prevede inoltre specifiche conseguenze sanzionatorie, quali la nullità del contratto concluso e dell'incarico conferito in violazione del predetto divieto; inoltre, ai soggetti privati che hanno conferito l'incarico è preclusa la possibilità di contrattare con le pubbliche amministrazioni nei tre anni successivi, con contestuale obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti ed accertati ad essi riferiti.

L'Ente prevede che nei contratti di assunzione del personale per i dipendenti che potrebbero esercitare poteri autoritativi o negoziali per conto della pubblica amministrazione sia inserita la clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo subordinato o autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente.

Come già detto nei paragrafi precedenti per quanto riguarda il pantouflage, l'unico soggetto con poteri autoritativi e negoziali che esercita concretamente ed effettivamente, per conto dell'Ente Parco, i poteri autoritativi, attraverso l'emanazione di provvedimenti amministrativi e il perfezionamento di negozi giuridici mediante la stipula di contratti in rappresentanza giuridica ed economica dell'Ente è il Direttore, che svolge anche il ruolo di RPCT.

## j) Rotazione del personale

### Rotazione del personale dirigenziale

La rotazione del dirigente è stabilita ex lege a norma del comma 11 dell'art.9 della L.394/1991 (legge quadro sulle aree protette), che prevede la durata massima quinquennale degli incarichi dirigenziali, sempre previa procedura pubblica.

Nell'Ente Parco, in vacanza del Direttore, vi è un unico dirigente in regime di comando a tempo parziale e determinato da altro Ente Pubblico (comune di Verbania) con l'incarico di Direttore facente funzioni

### Rotazione del personale non dirigenziale

Per quanto riguarda l'Ente Parco una applicazione rigorosa dei principi di rotazione, a causa delle dimensioni ridotte dell'Ente, del numero limitato e della elevata specializzazione del personale dell'area tecnica ed amministrativa potrebbe causare inefficienza e inefficacia dell'azione amministrativa tale da precludere in alcuni casi la possibilità di erogare in maniera ottimale i servizi ai cittadini.

Risultando impraticabile di fatto la rotazione 'ordinaria' viene adottata una modalità operativa che prevede l'affiancamento di più dipendenti sulla medesima procedura, e il coordinamento in ufficio di staff

## k) Altre misure di carattere organizzativo e generale

### Comunicazione e consultazione

Verrà data informazione in ufficio di Direzione dell'avvenuta approvazione del Piano e della pubblicazione nell'apposita sezione dell'amministrazione trasparente del sito ufficiale dell'Ente per la necessaria presa visione da parte del personale.

Per quel che riguarda invece le iniziative di comunicazione esterna, oltre alle iniziative propriamente di consultazione prima richiamate, il PTPC viene pubblicato sul sito dell'Ente Parco nella sezione "Amministrazione Trasparente" e oggetto di informazione durante la Giornata della trasparenza

### L'ufficio di direzione/staff e l'organizzazione del lavoro

Tra le misure ulteriori che l'Ente Parco ha previsto in sede di organizzazione, vi è infine lo svolgimento di incontri e riunioni periodiche tra direttore e responsabili dei servizi per il monitoraggio e l'aggiornamento sull'attività dell'amministrazione, circolazione delle informazioni e confronto sulle soluzioni gestionali da adottare.

Questa misura organizzativa, unitamente alla previsione di modalità operative che favoriscono una maggiore condivisione delle attività fra gli operatori, ha una valenza preventiva rilevante nel contesto operativo dell'Ente Parco in cui il ristretto numero di dipendenti (10) e la presenza di un unico Dirigente comporta oggettive difficoltà applicative sul piano organizzativo della rotazione del personale prevista dal PNA. Risultando impraticabile di fatto la rotazione 'ordinaria' viene adottata una modalità operativa che prevede l'affiancamento di più dipendenti sulla medesima procedura, e il coordinamento in ufficio di staff.

## **Promozione della cultura della legalità**

Al fine di disegnare un'efficace strategia anticorruzione, si prevedono forme di consultazione e il coinvolgimento di cittadini e di organizzazioni portatrici di interessi collettivi. A tal fine l'Ente Parco

organizza, in sede di “giornata della trasparenza”, momenti in cui vengono diffuse le strategie di prevenzione e i risultati del monitoraggio sull’implementazione delle relative misure.

Dai risultati ottenuti dalle giornate della trasparenza si otterranno le indicazioni per individuare/aggiornare le priorità di intervento in fase di aggiornamento del PTPCT.

## Azioni in materia di trasparenza

### Iniziative e strumenti di comunicazione

Le azioni dell’Ente in materia di trasparenza sono volte a favorire l’effettiva conoscenza e utilizzazione dei dati che le amministrazioni pubblicano e la partecipazione degli stakeholder interni ed esterni alle iniziative per la trasparenza e l’integrità realizzate.

Di seguito vengono illustrate le principali iniziative in materia di trasparenza e integrità programmate per il triennio 2022-2024 anche in prosecuzione di iniziative già avviate gli scorsi anni. Si prevede la realizzazione delle attività in programma, e la loro eventuale prosecuzione in ciascuna annualità del triennio di riferimento

Iniziativa	Finalità	Destinatari	Strutture competenti	Indicatori di efficacia
Aggiornamento tempestivo dei dati e delle informazioni della sezione “Amministrazione trasparente” anche mediante informatizzazione del flusso dati	Realizzare la pubblicazione dei dati e delle informazioni in maniera aderente al dettato normativo	Portatori di interesse	Servizio Amministrativo; Responsabile della prevenzione della corruzione e della Trasparenza (RPCT)	Pagine aggiornate
Aggiornamento tempestivo dei dati e delle informazioni della sezione “Albo on line” anche mediante informatizzazione del flusso dati	Realizzare la pubblicazione dei dati e delle informazioni in maniera aderente al dettato normativo	Portatori di interesse	Servizio Amministrativo; Responsabile della prevenzione della corruzione e della Trasparenza (RPCT)	Pagine aggiornate
Realizzazione giornata della trasparenza	Presentazione dei servizi e delle funzioni svolte dall’Ente Parco e Piano e Relazione della Performance.	Portatori di interesse	Ufficio Promozione Tutti gli uffici	Raccolta osservazioni,; utilizzo e valorizzazione delle indicazioni emerse
Formazione su trattamento dati personali e	Aggiornamento in materia di trattamento dei	Direttore, Presidente Personale dell’Ente	Direttore Ufficio Amministrativo	Giudizio positivo a caldo sulla formazione (anche

trasparenza	dati personali in seguito all'entrata in vigore del Regolamento (UE) 2016/679 e del D.lgs 2018, n. 101 che adegua il Codice in materia di protezione dei dati personali	Parco		in relazione alla sua utilità di prospettiva)
Aggiornamento annuale standard di qualità	Aggiornamento del documento e monitoraggio delle attività ivi previste	Portatori di interesse	Ufficio amministrativo – tutti gli uffici	Rispetto degli standard programmati
Pubblicazione del foglio informativo "Val Grande news"	Aumentare la diffusione delle informazioni e l'ambito di utenza del Parco	Residenti e fruitori del Parco	Ufficio Promozione	Grado di raggiungimento degli obiettivi di diffusione contenuti nel piano di distribuzione
Potenziare la diffusione dell'informazione scientifica e dei documenti del Parco	Implementazione del web Gis del Parco	Cittadini italiani ed Esteri, studiosi e ricercatori	Ufficio Tecnico Ufficio Conservazione natura	Aggiornamento dati e documenti disponibili; aumento del numero degli utilizzatori dell'informazione; condivisione dei dati pubblici

Le iniziative contenute nel presente documento vengono realizzate dalle strutture competenti tramite il personale interno, sotto la responsabilità del Direttore e con le risorse economiche assegnate.

### **Organizzazione delle giornate della trasparenza e risultati attesi**

Le Giornate della trasparenza, previste dall'art. 10, comma 6, del D.Lgs. n. 33/2013, sono strumenti di coinvolgimento degli stakeholder nel processo di diffusione e valorizzazione della trasparenza nelle pubbliche amministrazioni.

Contenuto essenziale delle Giornate è la presentazione del Piano della performance e della Relazione sulla performance.

Nel corso di queste Giornate, l'Ente parco si propone di diffondere anche i contenuti di altri documenti, come il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e il Piano Triennale Anticorruzione, nonché le informazioni relative a quanto è consultabile nella sezione 'Amministrazione trasparente' del sito ufficiale dell'Ente Parco.

L'obiettivo che l'Ente si pone è di coinvolgere un numero sempre maggiore di persone interessate all'attività dell'Ente e raccogliere in tale contesto suggerimenti e indicazioni utili al miglioramento delle

proprie performance.

Si prevede l'organizzazione di almeno una Giornata all'anno con incontri pubblici, adeguatamente pubblicizzati attraverso il sito web del parco e/o con inviti personalizzati, preferibilmente in occasione della presentazione del Piano della performance e del consuntivo delle attività svolte.

Per favorire la promozione dei contenuti del Programma triennale e dei dati si provvederà alla pubblicazione sul sito dell'amministrazione dei contenuti relativi alle giornate della trasparenza.

### Processo di attuazione delle iniziative programmate

#### Individuazione dei responsabili della trasmissione, della pubblicazione e aggiornamento dei dati

Nonostante la semplicità della struttura organizzativa dell'Ente Parco, un unico dirigente responsabile affiancato da uno staff operativo composto da dieci dipendenti, la diversa natura dei dati da pubblicare determina la necessità di individuare i soggetti/servizi che provvedono alla produzione e dell'aggiornamento degli stessi, che vengono successivamente pubblicati dal servizio amministrativo, secondo la tabella di seguito riportata.

Macrofamiglie	Tipologie di dati	Denominazione obbligo di pubblicazione	Soggetti/Servizi
Disposizioni generali	Piano triennale per prevenzione della corruzione e trasparenza	Piano triennale per prevenzione della corruzione e trasparenza	Responsabile prevenzione della corruzione e Trasparenza (RPCT)
	Atti generali	Riferimenti normativi su organizzazione e attività, atti amministrativi generali, documenti di programmazione strategico-gestionale, statuto, Codice Disciplinare e Codice di Condotta	Servizio direzione amministrativo personale
	Oneri informativi per cittadini e imprese	Scadenziario obblighi amministrativi e oneri informativi per le imprese	RPCT
Organizzazione	Titolari di incarichi pubblici di amministrazione, direzione, governo	Titolari di incarichi pubblici di amministrazione, direzione, governo	Servizio direzione amministrativo personale
	sanzioni per mancata comunicazione dei dati	sanzioni per mancata comunicazione dei dati da parte degli amministratori	Servizio direzione amministrativo personale - RPCT
	Articolazione degli uffici	Organigramma	Servizio direzione amministrativo personale
	Telefono e posta	Telefono e posta	Servizio direzione

	elettronica	elettronica	amministrativo personale
Consulenti e collaboratori	Titolari di incarichi di collaborazione o consulenza	Consulenti o collaboratori	Responsabili dei servizi interessati
Personale	Titolari di incarichi dirigenziali	incarichi conferiti, posti disponibili, ruolo	Servizio direzione amministrativo personale
	dirigenti cessati	dirigenti cessati	Servizio direzione amministrativo personale
	sanzioni per mancata comunicazione dei dati	sanzioni per mancata comunicazione dei dati da parte dei dirigenti	Servizio direzione amministrativo personale - RPCT
	posizioni organizzative	posizioni organizzative	Servizio direzione amministrativo personale
	dotazione organica	Conto annuo personale, costo del personale a tempo indeterminato	Servizio direzione amministrativo personale
	personale non a tempo indeterminato	Personale non a tempo indeterminato, costo del personale non a tempo indeterminato	Servizio direzione amministrativo personale
	tassi di assenza	Tassi di assenza trimestrali	Servizio direzione amministrativo personale
	Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti	Incarichi conferiti e autorizzati ai dirigenti e non dirigenti	Servizio direzione amministrativo personale
	Contrattazione collettiva	Contrattazione collettiva	
	Contrattazione integrativa	Contratti integrativi e costo dei contratti integrativi	Servizio direzione amministrativo personale
	OIV	OIV	Servizio direzione amministrativo personale
Bandi di concorso	Bandi di concorso	Bandi di concorso	Servizio direzione amministrativo personale
Performance	Ciclo della performance	Sistema di misurazione, piano e relazione sulla performance	Servizio direzione amministrativo personale
	Ammontare complessivo dei premi	Ammontare complessivo dei premi dati relativi ai premi	Servizio direzione amministrativo personale
Enti Controllati	Società partecipate	Dati delle società partecipate	Servizio direzione amministrativo personale
Attività e procedimenti	Tipologie di procedimento	Tabelle tipologie	Responsabili dei

		procedimenti	servizi interessati
	Dichiarazioni sostitutive	Recapiti ufficio responsabile	Servizio direzione amministrativo personale
Provvedimenti	Provvedimenti organi di indirizzo politico	Provvedimenti organi di indirizzo politico	Servizio direzione amministrativo personale
	Provvedimenti dirigenti	Provvedimenti dirigenti	Servizio direzione amministrativo personale
Bandi di gara e contratti	Informazioni sulle singole procedure	Informazioni sulle singole procedure e atti di programmazione	Responsabili dei servizi interessati
	Atti assunti per ogni procedura	Atti relativi all'affidamento di appalti pubblici di servizi forniture lavori e opere, concorsi di progettazione concorsi di idee, concessioni	Responsabili dei servizi interessati
		Provvedimenti di esclusione	Responsabili dei servizi interessati
		Commissioni giudicatrici	Responsabili dei servizi interessati
		Contratti e resoconti finanziari	Responsabili dei servizi interessati
Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici	Criteri e modalità	Criteri e modalità	Responsabili dei servizi interessati
	Atti di concessione	Atti di concessione	Responsabili dei servizi interessati
Bilanci	Bilancio preventivo e consultivo	Bilancio preventivo e consultivo	Servizio programmazione finanziaria
	Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio	Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio	Servizio programmazione finanziaria
Beni immobili e gestione patrimonio	Patrimonio immobiliare	Patrimonio immobiliare	Servizio programmazione finanziaria e Servizio tecnico
Controlli e rilievi sull'amministrazione	OIV	Atti dell'OIV	Servizio direzione amministrativo personale
	Organi di revisione amministrativa e contabile	Relazioni Collegio revisori dei Conti	Servizio programmazione finanziaria
	Corte dei conti	Rilievi della Corte dei Conti	Servizio programmazione finanziaria
Servizi erogati	Standard di qualità	Standard di qualità	Servizio direzione amministrativo

			personale, Responsabili dei servizi interessati
Pagamenti dell'Amministrazione	Dati sui pagamenti	Pagamenti dell'amministrazione	Servizio programmazione finanziaria
	Indicatore tempestività pagamenti		Servizio programmazione finanziaria
	IBAN e pagamenti informatici		Servizio programmazione finanziaria
Opere pubbliche	Atti di programmazione delle opere pubbliche	Atti di programmazione delle opere pubbliche	Servizio Pianificazione e gestione risorse
	Tempi, costi e indicatori delle opere pubbliche	Tempi, costi e indicatori delle opere pubbliche	Servizio Pianificazione e gestione risorse
Pianificazione e governo del territorio	La pianificazione e il governo del territorio	La pianificazione e il governo del territorio	Servizio Pianificazione e gestione risorse
Informazioni ambientali	Informazioni Ambientali	Ricerche, studi e piani di settore	Direttore, servizi tecnico e conservazione natura
interventi straordinari e di emergenza			Direttore
Altri contenuti	Prevenzione della corruzione	Piano anticorruzione e Responsabile della prevenzione della Corruzione	RPCT
		Relazione RPCT	RPCT
		Provvedimenti ANAC e atti di adeguamento	Servizio direzione amministrativo personale - RPTC
		Atti di accertamento delle violazioni	Servizio direzione amministrativo personale
	Accesso civico	Accesso civico semplice e accesso civico generalizzato	Servizio Direzione Amministrativo Personale
		Registro degli accessi	Servizio Direzione Amministrativo Personale
	Accessibilità e catalogo dei dati, metadati e banche dati	Catalogo dei dati, metadati e banche dati	Servizio Pianificazione e gestione risorse Servizio promozione conservazione natura
		Regolamenti che disciplinano l'accesso telematico e il riutilizzo dei dati	Servizio Pianificazione e gestione risorse
		Obbiettivi di accessibilità	Direttore Servizio Promozione

			conservazione natura Servizio Direzione Amministrativo Personale
	Dati ulteriori		Direttore Servizio Direzione Amministrativo Personale
	Agenda trasparente	informazioni riguardanti gli incontri con i portatori di interesse	Servizio Direzione Amministrativo Personale

### **Misure organizzative**

I dati, i documenti e le informazioni da pubblicare nella sezione “Amministrazione trasparente” del sito ufficiale dell’Ente Parco sono trasmessi al Servizio Amministrativo che ne cura la pubblicazione. La tenuta e aggiornamento delle altre sezioni del sito avviene a cura del Servizio Promozione.

Il Responsabile della prevenzione della Corruzione e trasparenza, nella persona del Direttore dell’Ente, viene coadiuvato nelle operazioni di pubblicazione e aggiornamento dei dati di competenza dal Responsabile e dai collaboratori del Servizio Amministrativo.

### **Strumenti e tecniche di rilevazione dell’effettivo utilizzo dei dati**

L’Ente parco ha affidato la gestione tecnica del proprio sito ufficiale alla Società Comunicazione di Massimo Piraccini con Sede in Forlì, società che gestisce anche Parks.it, il portale dei parchi italiani e il sito ufficiale di altri Enti gestori di aree protette italiane.

La rilevazione degli accessi è effettuata, a partire dal mese di giugno 2022, tramite il portale AGID webanalytics.italia.it nel rispetto del Regolamento Ue 2016/679.

### **Accesso civico**

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 ANAC ha emanato apposite Linee guida in (Delibera ANAC n. 1309/2016).

Per quanto riguarda nello specifico 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 f.f. Ing. Noemi Comola, ai seguenti indirizzi di posta elettronica:

- e-mail [info@parcovalgrande.it](mailto:info@parcovalgrande.it)
- PEC: [parcovalgrande@legalmail.it](mailto:parcovalgrande@legalmail.it).

Per assicurare l'accesso civico, nella Sezione dedicata di Amministrazione Trasparente sottosezione "Altri contenuti"/"Accesso civico" sono pubblicate le informazioni previste dall'articolo 5 del D. Lgs. 33/2013.

Cittadini e utenti possono rivolgersi per tutti gli aspetti connessi alla trasparenza all'indirizzo e-mail [info@parcovalgrande.it](mailto:info@parcovalgrande.it) ovvero all'indirizzo pec [parcovalgrande@legalmail.it](mailto:parcovalgrande@legalmail.it).

### **Dati ulteriori**

I dati, le informazioni e i documenti ulteriori per i quali non sussiste un espresso obbligo di pubblicazione che l'Ente Parco dispone di pubblicare sul proprio sito, sono pubblicati nella sotto-sezione di primo livello "Altri contenuti - Dati ulteriori", della sezione 'Amministrazione trasparente' secondo le indicazioni del D.lgs 33/2013, fermi restando i limiti e le condizioni espressamente previsti da disposizioni di legge, e in ottemperanza alle norme in materia di privacy, comporteranno l'anonimizzazione dei dati personali eventualmente presenti.

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

#### **Sottosezione di programmazione - Struttura organizzativa**

In base all'ultimo provvedimento riorganizzativo adottato dall'Ente Parco (decreto n° 23 del 22/12/2010) la struttura operativa si articola nel seguente modo:

#### **Struttura organizzativa dell'Ente**



Anche alla luce di quanto evidenziato nell'analisi del contesto (capitolo 2), in questa fase di transizione i cambiamenti necessari da apportare alla struttura organizzativa sono prevalentemente di natura incrementale per far fronte alle ormai croniche carenze di personale, oltre che ove possibile di riorganizzazione dei processi operativi. L'ampliamento dell'area parco da questo punto di vista potrebbe rappresentare una possibilità.

### **Sottosezione di programmazione - Organizzazione del lavoro agile**

In questa sottosezione sono indicati, secondo le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, nonché in coerenza con il nuovo CCNL Funzioni Centrali 2019-2021, la strategia e gli obiettivi e la conseguente organizzazione del lavoro agile introdotto dall'articolo 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81.

In particolare sono indicate le modalità di attuazione e sviluppo, mentre la programmazione degli obiettivi delle strutture e degli individui in lavoro agile, vengono specificati nelle schede delle attività previste nella sezione di programmazione della performance.

Si mantiene infatti il medesimo impianto del POLA approvato dall'Ente come sezione del Piano della Performance 2021-2023 nel gennaio 2021, aggiornandone i contenuti rispetto alle nuove linee guida e al CCNL di settore, in considerazione dei seguenti obiettivi generali:

- diffusione del lavoro agile ai fini di una maggiore autonomia e responsabilità delle persone;
- sviluppo di un approccio culturale orientato ai risultati;
- valorizzazione delle competenze delle persone atte a migliorare il loro benessere organizzativo, anche attraverso la facilitazione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- il rafforzamento della cultura della misurazione e della valutazione della performance;
- la promozione dell'inclusione lavorativa di persone in situazione di fragilità permanente o temporanea;
- la promozione e diffusione delle tecnologie digitali;
- la razionalizzazione delle risorse strumentali e il ripensamento degli spazi di lavoro.

### **Le condizionalità e i fattori abilitanti**

Le scelte organizzative devono tenere necessariamente conto degli obiettivi che l'Ente vuole perseguire con il lavoro agile e delle condizioni indispensabili a svolgere lo stesso lavoro agile.

A causa dell'emergenza sanitaria Covid - 19, anche per la struttura amministrativa dell'Ente Parco si è reso necessario, al pari di tutto il lavoro pubblico, il ricorso a modalità di svolgimento della prestazione lavorativa non in presenza, ovvero in smart working, o lavoro "agile" a partire dal marzo 2020.

In questo contesto si evidenzia che:

a) seppur in un quadro di applicazione indotta dall'emergenza, tutto il personale ha potuto sperimentare in maniera consistente tale modalità di lavoro nel corso del 2020;

b) sotto il profilo organizzativo l'Ente ha preliminarmente verificato l'implementazione di una "mappatura" delle attività in lavoro agile;

c) l'Ente ha elaborato ed approvato a inizio 2021, previo confronto con le Organizzazioni sindacali, un proprio "Regolamento per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità lavoro agile o smart working e per la disciplina del lavoro agile in emergenza".

d) tutto il personale dipendente è stato dotato di apparati telefonici cellulari e di pc portatili

Ciò premesso, ai sensi del Regolamento dell'ente sul lavoro agile, art.2, comma 2 si assume che "il progetto di lavoro agile può avere ad oggetto sia le attività ordinariamente svolte in presenza dal dipendente, sia, in aggiunta o in alternativa e comunque senza aggravio dell'ordinario carico di lavoro, attività progettuali specificamente individuate tenuto conto della possibilità del loro svolgimento da remoto, anche in relazione alla strumentazione necessaria

E' già stato infatti 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.

Agli obiettivi e alle condizioni minime sopra richiamate conseguono le scelte organizzative che l'amministrazione ritiene di applicare per lo svolgimento del lavoro agile nei propri uffici:

a) il riconoscimento del lavoro agile avviene con riferimento alla mappatura delle attività dei 4 servizi dell'Ente riportata in allegato 5, ovvero attività che possono essere svolte in modalità di lavoro agile in termini integrali, parziali, oltre che non praticabili;

b) il riconoscimento del lavoro agile avviene garantendo i servizi minimi diretti all'utenza in presenza presso la sede del parco;

c) l'organizzazione complessiva del lavoro garantisce fasce orarie omogenee per orario e per giorni lavorativi di "contattabilità" e/o momenti di compresenza dell'insieme del personale;

d) l'equilibrio tra il numero dei lavoratori che vorrà avvalersi del lavoro agile e la garanzia dei servizi in presenza dell'ente, assicurando il prevalente svolgimento in presenza della prestazione lavorativa dei

soggetti titolari di funzioni di coordinamento e controllo, dei dirigenti e dei responsabili dei procedimenti amministrativi;

e) aggiornamento delle soluzioni tecnologiche di supporto:

- Valutazione dei sistemi di interconnessione adottati;
- Progressiva copertura accessi telefonici *ad personam*

f) messa a punto di procedure integrate di rilascio di autorizzazioni e pareri nella forma in remoto ed in front office;

g) messa a punto di un sistema di monitoraggio del lavoro agile per fasce temporali e contenuti di attività, anche in riferimento alla misurazione e alla valutazione della performance secondo il Sistema di Valutazione adottato dall'Ente;

h) individuazione nel piano formativo di appositi moduli formativi a supporto del miglioramento delle attività in remoto attraverso acquisizioni tecnologiche e gestionali, ove necessario.

Per quanto riguarda la possibilità di ridefinire gli spazi di lavoro (progettazione di nuovi layout degli uffici, spazi di co-working, altre sedi dell'amministrazione, ecc.) , allo stato attuale dell'esperienza fatta non si ritiene necessaria, a breve e medio termine, la ridefinizione degli spazi sia in termini distributivi degli/negli uffici, sia di allocazione in altre sedi/edifici dell'Ente.

Per l'attuazione del lavoro agile L'Ente ha predisposto apposito schema di accordo individuale (allegato 6)

### **Obiettivi dell'amministrazione**

In questa sezione sono definiti gli obiettivi e gli indicatori di programmazione organizzativa del lavoro agile, facendo riferimento alle modalità attuative descritte sinteticamente in precedenza. Ciò lungo i tre step del programma di sviluppo: fase di avvio, fase di sviluppo intermedio, fase di sviluppo avanzato.

DIMENSIONI	OBIETTIVI	INDICATORI	STATO	FASE DI	FASE DI	FASE DI	FONTE	
			2021 (baseline)	AVVIO  Target 2022	SVILUPPO INTERMEDIO  Target2023	SVILUPPO AVANZATO  Target 2024		
CONDIZIONI ABILITANTI DEL LAVORO AGILE	SALUTE ORGANIZZATIVA	Coordinamento organizzativo del lavoro agile	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>Provvedimenti autorizzazione</i>	
		Monitoraggio del lavoro agile	<i>solo qualitativo</i>	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>al personale</i>	
		Programmazione per obiettivi e/o per progetti e/o per processi	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>si</i>	<i>Piano performance</i>	
	SALUTE PROFESSIONALE	Competenze direzionali:						<i>Piano formativo e provvedimenti autorizzativi</i>
		-% dirigenti che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze direzionali in materia di lavoro agile nell'ultimo anno	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>		
		-% dirigenti che adottano un approccio per obiettivi e/o per progetti e/o per processi per coordinare il personale	<i>100%</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>		<i>Piano performance</i>
	Competenze organizzative:							
	-% lavoratori agili che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze organizzative specifiche del lavoro agile nell'ultimo anno	<i>20%</i>	<i>0%</i>	<i>20%</i>	<i>20%</i>		<i>Determine autorizzazione</i>	

		<b>Competenze digitali:</b>					<i>Piano formativo</i>
		-% lavoratori agili che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze digitali nell'ultimo anno	0%	0%	20%	20%	<i>Determine autorizzazione</i>
		-% lavoratori agili che utilizzano le tecnologie digitali a disposizione	100%	100%	100%	100%	
	<b>SALUTE ECONOMICO-FINANZIARIA</b>	€ Costi per formazione competenze funzionali al lavoro agile	0	0	500	500	<i>Determine autorizzazione</i>
		€ Investimenti in supporti hardware e infrastrutture digitali funzionali al lavoro agile	8.000	8.000	2.000	2.000	<i>Bilancio di previsione</i>
		€ Investimenti in digitalizzazione di servizi progetti, processi	0	Fondi PNRR digitalizzazione	Fondi PNRR digitalizzazione	Fondi PNRR digitalizzazione	<i>Bilancio previsione</i>
	<b>SALUTE DIGITALE</b>	N. PC per lavoro agile	10	10	10	10	<i>Servizio Amministrativo</i>
		% lavoratori agili dotati di dispositivi e traffico dati	100	100	100	100	
		Intranet	Si	Si	Si	Si	
		Sistemi di collaborazione (es. documenti in cloud)	Si	Si	Si	Si	
	% Applicativi consultabili in lavoro agile 20) % Banche dati consultabili in lavoro agile 21)	100%	100%	100%	100%		
	% Firma digitale tra i lavoratori agili	40%	60%	60%	80%		
	% Processi digitalizzati	40%	40%	40%	40%		
	% Servizi digitalizzati	0%	0%	20%	40%		

DIMENSIONI	OBIETTIVI	INDICATORI	STATO 2021 (baseline)	FASE DI AVVIO  Target 2022	FASE DI SVILUPPO INTERMEDIO  Target 2023	FASE DI SVILUPPO AVANZATO  Target 2024	FONTE
ATTUAZIONE LAVORO AGILE	MISURAZIONE QUALI/QUANTITATIVA DEL LAVORO AGILE	INDICATORI QUANTITATIVI					<i>Servizio personale</i>
		% lavoratori agili effettivi/su totale lavoratori agili potenziali	<i>100%</i>	<i>15%</i>	<i>15%</i>	<i>15%</i>	
		% Giornate lavoro agile/giornate lavorative totali	<i>50%</i>	<i>15%</i>	<i>15%</i>	<i>15%</i>	
	INDICATORI QUALITATIVI						
		• grado di soddisfazione per il dirigente del lavoro agile dei propri collaboratori	<i>media</i>	<i>media</i>	<i>medio</i>	<i>alto</i>	
		• grado di soddisfazione dei dipendenti	<i>nd</i>	<i>medio</i>	<i>medio</i>	<i>alto</i>	
NOTE	Nd = non disponibile;						

DIMENSIONI	OBIETTIVI	INDICATORI	STATO 2021 (baseline)	FASE DI AVVIO  Target 2022	FASE DI SVILUPPO INTERMEDIO  Target 2023	FASE DI SVILUPPO AVANZATO  Target 2024	FONTE
PERFORMANCE ORGANIZZATIVE	ECONOMICITÀ (RIFLESSI ECONOMICI E PATRIMONIALI)	Riflesso economico: Riduzione costi  (es. utenze / anno; stampe / anno; straordinario / anno; ecc.)	Si su utenze, materiali di consumo e straordinari	Non rilevante	Non rilevante	Non rilevante	Bilancio
	EFFICIENZA	Grado di raggiungimento degli obiettivi programmati  Grado di raggiungimento delle tempistiche per i servizi erogati previsti dagli standard di qualità	il risultato di performance e degli standard di qualità sarà valutato in sede di relazione annuale della Performance	Raggiungimento  obiettivi performance  e mantenimento standard qualità programmata	Raggiungimento  obiettivi performance  e mantenimento standard qualità programmata	Raggiungimento  obiettivi performance  e mantenimento standard qualità programmata	Piano performance e standard qualità  Relazione sulla Performance
	EFFICACIA	Quantitativa: Quantità erogata, Quantità fruita  Qualitativa: Qualità erogata, Qualità percepita	il livello di efficienza standard dei servizi programmato valutato in sede di relazione annuale della Performance	mantenimento standard qualità programmata per il 2022	mantenimento standard qualità programmata per il 2023	e mantenimento standard qualità programmata per il 2024	Standard di qualità

DIMENSIONI	OBIETTIVI	INDICATORI	STATO 2021 (baseline)	FASE DI AVVIO Target 2022	FASE DI SVILUPPO INTERMEDIO Target 2023	FASE DI SVILUPPO AVANZATO Target 2024	FONTE
IMPATTI	VALUTAZIONE DEGLI IMPATTI ESTERNI	IMPATTI ESTERNI Sociale: per gli utenti, per i lavoratori	Minor rischio di contagio da coronavirus Covid-19	Da valutarsi in relazione all'andamento epidemiologico	utenti: decremento degli accessi agli sportelli della sede lavoratori: riduzione ore per commuting casa-lavoro* lavoratori: Work-life balance*	utenti: decremento degli accessi agli sportelli della sede lavoratori: riduzione ore per commuting casa-lavoro* lavoratori: Work-life balance*	
		Ambientale: per la collettività	nd	nd	nd	nd	
		Economico: per i lavoratori	equilibrio e/o vantaggio da rispetto al lavoro in sede	equilibrio e/o vantaggio da rispetto al lavoro in sede	equilibrio e/o vantaggio rispetto al lavoro in sede	equilibrio e/o vantaggio rispetto al lavoro in sede	
	VALUTAZIONE IMPATTI INTERNI	Organizzazione del lavoro: Efficacia del coordinamento lavoro in presenza/lavoro agile	basso	medio	medio	alto	
		Competenze professionali: incremento competenze digitali e formazione	basso	basso	medio	alto	
		Incremento dotazioni e supporti hardware e software	medio	medio	medio	alto	

## Sottosezione di programmazione - Piano triennale dei fabbisogni di personale

In questa sezione vengono ripresi gli obiettivi e i contenuti del Piano triennale dei fabbisogni 2022-2024 approvato con decreto n° 6 del 29.04.2022, trasmesso con nota n.1247 del 29 aprile 2022 ai competenti Ministeri per l'approvazione di competenza ed inserito nella piattaforma SICO del MEF in pari data.

### Consistenza di personale al 31 dicembre 2021

A seguito delle progressive misure di contenimento della spesa pubblica, ed in particolare delle spese per il personale delle pubbliche amministrazioni, con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 23 gennaio 2013 e in attuazione dell'art. 2 del D.L. 95/2012 convertito in legge, con modificazioni, dall'[art. 1, comma 1, L. 7 agosto 2012, n. 135](#), è stata effettuata la rideterminazione delle dotazioni organiche di 24 Enti Parco Nazionali.

In base a tale provvedimento, registrato dalla Corte dei conti in data 28 marzo 2013, la dotazione organica dell'Ente Parco è stata rideterminata in 10 unità di personale, come da tabella seguente, cui si aggiunge il Direttore.

Area/Posizione economica		Dotazione organica
		Amministrativo / Tecnico
Prof.	I livello	-
	Totale	-
Area C	Totale	4
Area B	Totale	5
Area A	Totale	1
Totale	Prof.	-
	Aree	10
	<b>Totale</b>	<b>10</b>

Tale dotazione organica, in base ai provvedimenti organizzativi dell'Ente Parco (Decreti del Presidente dell'Ente Parco n° 23 del 22/12/2010 e n° 19 del 16/09/2013) risulta articolata come già descritto nella sezione 1 identità dell'amministrazione

Al 31.12.2021 risultavano in servizio nove unità di personale sulle dieci previste dalla pianta organica vigente, in quanto una unità di personale cat B3 uscita per mobilità volontaria nel 2019 non risultava ancora sostituita. L'organico in servizio pertanto era quindi così composto:

- un'unità di area professionale C, collocata nella posizione C4 a seguito di progressione economica, assunta in data 01.03.2007 con provvedimento di mobilità;
- tre unità di area professionale C, tutte collocate nella posizione economica C3, a seguito di progressione economica, assunte in servizio nei posti di ruolo a tempo pieno ed indeterminato dal

01.09.99, dal 01.09.2002 e dal 1.01.2006 (in quest'ultimo caso con provvedimento di mobilità); a partire dal 01.10.2008 è stato trasformato con apposito provvedimento dirigenziale il rapporto di una unità C3 da tempo pieno a part-time al 50%.

- quattro unità di area professionale B collocate nella posizione economica B3, assunte in servizio nei posti di ruolo a tempo pieno ed indeterminato dal 20.11.2000, tre per mobilità rispettivamente 01.07.2005, dal 01.05.2006 e dal 01.11.2007
- un'unità di area professionale A, collocata nella posizione economica A3 a seguito di progressione economica, assunta in servizio a tempo pieno ed indeterminato dal 1.12.2005 con provvedimento di mobilità.

In aggiunta al personale sopra indicato risultavano operanti al 31.12.2021

- n° 1 Dirigente in comando parziale dal Comune di Verbania per 9 ore settimanali , nella persona del Ing. Noemi Comola , con attribuzioni di direttore facente funzioni a seguito della cessazione del Direttore dell'Ente nominato con Decreto Ministro dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare n. 116 del 11.06.2015 non ancora rinominato.
- una unità di personale part time (12 ore settimanali) fuori organico con contratto di somministrazione lavoro per la conduzione di un progetto interamente finanziato con fondi europei con contratto fino al 30 giugno 2022.

### **Programmazione strategica delle risorse umane**

La programmazione strategica delle risorse umane per il periodo 2022-2024 parte dai seguenti assunti:

- la evidente carenza di personale, connessa da un lato alla difficoltà di sostituzione del personale uscito per mobilità volontaria e dall'altro ai numerosi adempimenti di competenza dell'Ente, che verranno ulteriormente amplificati al termine del processo di ampliamento dell'area protetta in corso, ai nuovi compiti e funzioni che recentemente sono stati attribuiti a agli Enti Parco (si vedano ad es l'istituzione delle Zone Economiche Ambientali di cui al decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34., i finanziamenti ministeriali 'Parchi per il Clima' ma anche le misure per il PNRR).
- il rispetto delle disposizioni normative vigenti, ed in particolare dei limiti di spesa per le assunzioni di personale, e le linee guida emanate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione pubblicate nella Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018, che rendono allo stato la capacità assunzionale dell'Ente nulla, essendo l'unico posto vacante ricopribile solo per mobilità volontaria in entrata da Enti soggetti alla limitazione delle assunzioni .
- l'impossibilità di incrementare la dotazione organica dell'Ente in mancanza di apposito provvedimento legislativo legittimante tale incremento<sup>6</sup> a fronte della richiesta presentata dall'Ente parco in ultimo con nota E.P prot. n. 3098 del 05 novembre 2021 inviata ai competenti Ministeri;

---

<sup>6</sup> In tal senso il parere del DPF pervenuto all'Ente parco con nota prot. n° 78390 del 23/11/2021

- la possibilità teorica, ma praticamente inapplicabile stante l'organico e i profili professionali presenti, di procedere in sede di definizione del PTFP unicamente alla rimodulazione dell'organico garantendo la neutralità finanziaria dell'intervento <sup>7</sup>;
- le procedure di mobilità volontaria precedente avviate per la sostituzione di n° 1 unità di personale Area B, nel frattempo trasferitosi presso altra amministrazione pubblica per mobilità volontaria in uscita ex art. 30 D.lgs 165/2001, a far data dal 01.12.2019 non hanno finora dato esito positivo;
- il fatto che non sono previste cessazioni nel triennio 2022-2024;
- i PTFP adottati dall'Ente parco per il triennio 2020-2022 e i successivi aggiornamenti 2021-2023 e 2022-2024.

Di fronte a questa situazione l'Ente per gli anni 2022 - 2023 – 2024 nel rispetto della disciplina ordinamentale di cui all'art. 7 e 36 del D.Lgs 165/2001, nonché delle limitazioni di spesa previste dall'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122 e successive modificazioni, ha previsto con il piano dei fabbisogni approvato con Decreto del Presidente n° 6 del 29.04.2022 la copertura del posto attualmente vacante tramite mobilità volontaria già prevista e autorizzata con l'approvazione del Piano 2019-2021. In allegato 7 si riporta l'allegato a) al suddetto provvedimento che descrive il piano fabbisogni per il periodo considerato.

### **Strategia di copertura del fabbisogno.**

Stante quanto descritto ai paragrafi precedenti per la copertura del fabbisogno l'Ente intende operare nel corso del 2022 con le seguenti modalità:

- mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) per la copertura dell'unico posto vacante
- ricorso a forme flessibili di lavoro in caso di assegnazione di risorse che si rendessero disponibili nell'ambito di finanziamenti comunitari ad hoc .
- Ricorso a forme flessibili e/o collaborazioni con altre Amministrazioni per la sostituzione temporanea di personale in congedo straordinario, previa autorizzazione dei competenti Ministeri<sup>8</sup>.

### **Formazione del personale**

---

<sup>7</sup> In tal senso il parere del MITE pervenuto all'Ente parco con nota prot. n° 135486 del 03/12/2021

<sup>8</sup> Richiesta inviata con nota prot. n. 2095 del 29/06/2022

L'art 31 del CCNL 2019-2021 del comparto Funzioni Centrali detta i principi generali e le finalità della formazione del personale. In questo contesto "la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni"

In considerazione dei principi e delle finalità della formazioni previsti dal contratto nazionale l'Ente parco ha approvato con Decreto n° 7 del 29.04.2022 il Piano triennale di formazione dell'Ente Parco Nazionale Val Grande 2022-2024 in attuazione del D.P.R. 70/2013

Detto piano, i cui contenuti sono qui ripresi integralmente, prende in considerazione gli elementi che determinano il fabbisogno di competenze necessario per il corretto adempimento delle funzioni proprie dell'Ente.

Oltre a questi aspetti il piano considera gli aspetti connessi alle nuove modalità lavorative e organizzative dell'Ente, delle relative necessità formative e delle conseguenti modalità di fruizione del personale dell'Ente.

Il Piano inoltre necessariamente tiene conto del processo di riforma del pubblico impiego e della pubblica amministrazione in atto, con particolare ai temi legati all'anticorruzione, trasparenza e integrità<sup>9</sup>, alla performance e qualità dei servizi pubblici e alla tutela dei dati personali, alla riforma dei sistemi di bilancio e contabilità, nonché dei fabbisogni formativi rilevati con il personale in considerazione delle competenze per lo svolgimento delle attività istituzionali ed il raggiungimento obiettivi fissati dall'Amministrazione del Parco, e delle innovazioni normative e tecnologiche che interessano le attività dell'Ente.

### **Obbiettivi generali**

Il questo contesto gli obbiettivi generali del Piano sono finalizzati a :

- valorizzare il personale nell'ottica del miglioramento della qualità dei servizi, anche in relazione al sistema di premialità;
- favorire i processi di rinnovamento organizzativo e funzionale e dell'integrazione tra i servizi;
- fornire strumenti normativi e/o pratici per lo svolgimento dell'attività lavorativa e per un miglioramento della professionalità dei dipendenti.
- garantire la necessaria formazione del personale sui temi della legalità e dell'etica nonché sulle norme in materia di reati contro la pubblica amministrazione e sulla tutela dei dati personali.

### **Argomenti**

---

<sup>9</sup> Già nel Piano di prevenzione della corruzione e trasparenza 2018 – 2020 dell'Ente Parco e nei successivi aggiornamenti, infatti, si era previsto l'inserimento nel piano di formazione per il personale, di argomenti inerenti le attività a rischio di corruzione, con particolare riferimento ai contenuti della Legge 190/2012, prevedendo se del caso approfondimenti sui temi della legalità e dell'etica nonché sulle le norme in materia di reati contro la pubblica amministrazione

In riferimento agli obiettivi descritti si individuano le seguenti linee e temi strategici :

### 1) Area legata all'innovazione e alla riforma della pubblica amministrazione

Quest'area prevede lo svolgimento di attività formative connesse al processo di innovazione e digitalizzazione della pubblica amministrazione nonché alle modalità lavorative e organizzative dell'Ente emerse negli anni scorsi.

Rientrano in quest'area le attività necessarie per l'integrazione tra il piano della performance la relazione di performance previsti dal D.Lgs 150/2009 e ss.mm. ed il sistema di monitoraggio e controllo in progress delle attività. In particolare si prevedono attività formative specifiche in materia di performance, sia interventi formativi sui temi anticorruzione, trasparenza e integrità. Particolare attenzione sarà rivolta inoltre ai processi formativi inerenti la materia del lavoro, l'e-government e la riforma dei sistemi di bilancio e contabilità e degli appalti.

Inoltre in quest'ambito sono comprese le attività di formazione previste dal GDPR.

### 2) Area legata alla riqualificazione del personale

Stante la configurazione della struttura organizzativa dell'Ente , le molteplici aree di attività e l'esiguo numero di dipendenti, occorre proseguire il processo di integrazione delle competenze tecniche e amministrative del personale.

Potranno quindi rientrare in quest'area attività formative specifiche per integrare i profili amministrativi con capacità tecniche in ragione delle necessità emerse all'interno.

### 3) Area legata all'acquisizione e all'aggiornamento di specifiche competenze tecnico – amministrative gestionali

In quest'area rientrano quelle attività formative che si rendono necessarie per il corretto svolgimento delle funzioni di competenza dell'Ente Parco, sia nelle materie più tradizionalmente amministrative (ad es. diritto e prassi amministrativo-contabile e contrattuale,) sia in quelle tecnico specialistiche di settore (conservazione e protezione della natura, promozione e ricerca, pianificazione e gestione delle risorse.) e per l'approfondimento di competenze trasversali quali la conoscenza delle lingue straniere, delle tecnologie informatiche, della comunicazione e dei sistemi organizzativi.

In particolare il processo di digitalizzazione della PA e la riforma del lavoro pubblico comportano la necessità di riqualificare e valorizzare il personale interessato

### **Beneficiari**

Tutto il personale dell'Ente parco (attualmente n. 9 persone oltre al direttore f.f.)

### **Attuazione**

L'attuazione del Piano prevede la programmazione a cadenza annuale delle attività che recepisca le linee generali sopra indicate, tenga conto delle risorse disponibili nonché della possibilità di svolgere l'attività di formazione tramite il Sistema Unico di Formazione previsto dal D.P.R. 70/2013 ovvero tramite l'offerta formativa proposta da altri Enti pubblici/ privati coerente con le necessità dell'Ente ai sensi dell'art 12 del medesimo D.P.R. 70/2013.

Per l'annualità 2022 si concentra l'attenzione sui seguenti temi :

#### 1) Area legata all'innovazione e alla riforma della pubblica amministrazione

- lavoro pubblico: organizzazione e gestione del personale (assunzioni, lavoro agile, contrattazione integrativa ecc.. )
- interventi formativi previsti dal piano triennale anticorruzione e trasparenza 2022-2024,
- amministrazione digitale
- e-government e riforma dei sistemi di bilancio e contabilità;
- normativa in materia di privacy e trattamento dei dati personali

#### 2) Area legata alla riqualificazione del personale

- attività formative specifiche per integrare i profili amministrativi con capacità tecniche in ragione delle necessità emerse all'interno dell'Ente (ad es. il fund raising, l'archiviazione documentale e la gestione dei dati sia informatici che cartacei)

#### 3) Area legata all'acquisizione e all'aggiornamento di specifiche competenze in campo operativo, tecnico e amministrativo

- lingue straniere,
- tecnologie informatiche,
- comunicazione,
- nuovo codice dei contratti pubblici,
- gestione del personale,

- aggiornamento / formazione tecnico – faunistica,
- tecniche di sicurezza di progressione in ambienti impervi

In questo quadro complessivo assumono carattere obbligatorio le seguenti iniziative:

- iniziative formative relative agli adempimenti in ordine alla sicurezza e alla salute negli ambienti di lavoro,
- iniziative relative all'utilizzo delle tecnologie informatiche e dell'organizzazione del lavoro adottate dall'Ente;
- iniziative relative alle novità introdotte dal GDPR in materia di tutela dei dati personali
- altre iniziative assunte a norma di legge o su indicazione della direzione dell'Ente per l'adeguamento professionale del personale coinvolto.

La formazione in particolare potrà prevedere :

1. attività che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso l'attribuzione di un apposito titolo, da parte dei soggetti che l'hanno attuata, in collegamento con le progressioni economiche
2. le attività formative aventi l'obiettivo di far conseguire ai dipendenti il più alto grado di operatività ed autonomia in relazione alle funzioni di assegnazione, tenendo conto dell'evoluzione delle normative e delle conoscenze riferite ai contesti di lavoro, delle caratteristiche tecnologiche ed organizzative degli stessi contesti, nonché delle innovazioni introdotte nell'utilizzo delle risorse umane

Infine il personale potrà essere coinvolto nelle attività formative, tecnico specialistiche e/o amministrative, previste nell'ambito di progetti di partenariato in ambito locale, nazionale o comunitario in corso di svolgimento cui l'Ente Parco partecipa.

### **Risorse dedicate ai programmi**

Per l'anno 2022 le risorse previste a bilancio di previsione dell'Ente ammontano ad euro 3.500,00.

Per gli anni 2023 e 2024 le risorse verranno definite in sede di bilancio di previsione

## **SEZIONE 4. MONITORAGGIO**

In questa sezione vengono indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, relative alle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili.

### **Sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”,**

L’art. 6 del D.lgs 150/2009 attribuisce agli OIV la verifica dell'andamento delle performance rispetto agli obiettivi programmati durante il periodo di riferimento e l’onere di segnalare la necessità o l'opportunità di interventi correttivi in corso di esercizio all'organo di indirizzo politico-amministrativo. L’OIV, inoltre valida la relazione della performance dell’anno precedente , ai sensi dell’art 10 comma 1 lett b) del medesimo decreto

*Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato dall’Ente Parco nel gennaio 2019 in particolare prevede che “con cadenza semestrale il Direttore e l’O.I.V. effettuano il monitoraggio in itinere dei risultati raggiunti, volto a rilevare l’avanzamento degli obiettivi e gli eventuali scostamenti rispetto a quanto programmato. All’esito di difformità rispetto agli obiettivi prefissati, segue incontro con i servizi interessati, al fine di accertarne le cause e di definire gli interventi correttivi. Solo in caso di cause imprevedibili (per es. riduzione delle risorse disponibili, emergenze, ridefinizione del quadro normativo) gli obiettivi potranno essere rinegoziati, previo confronto con i servizi coinvolti.”*

### **Sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”,**

Per quanto concerne la prevenzione dei rischi corruttivi il Direttore dell’Ente, coadiuvato dai responsabili degli uffici, provvede al monitoraggio e verifica il rispetto dei termini di conclusione ed il rispetto delle procedure, l’economicità, l’efficienza e la correttezza dei procedimenti delle attività sopra elencate, mediante le riunioni periodiche di staff (ufficio di direzione).

Il monitoraggio sull’attuazione e sull’idoneità delle misure viene effettuato in sede di monitoraggio delle attività previsto dal Sistema di Valutazione della Performance adottato dall’Ente con il coinvolgimento dell’OIV.

Analogamente, il monitoraggio e di vigilanza sull’attuazione degli obblighi di trasparenza viene effettuato dal Direttore attraverso gli incontri dell’Ufficio di Direzione.

L’Organismo Indipendente di Valutazione verifica il corretto adempimento degli obblighi di pubblicità e trasparenza; gli esiti di tali verifiche sono pubblicate sotto forma di attestazioni nella Sezione “Amministrazione Trasparente”.

### **Sottosezione “Organizzazione e capitale umano”**

il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance sarà effettuato su base triennale da OIV.